

# POWER \$ TRUGGLE

IN CASH

WE TRUST



# POWER \$ TRUGGLE

IN CASH WE TRUST

Un jeu pour 3 à 5 cadres supérieurs aux dents longues,  
à partir de 12 ans, de Bauldric & Friends.

## aperçu du jeu

Bienvenue dans le monde des Puissants, de ceux qui savent tirer leur épingle du jeu dans l'ombre des grandes compagnies. Chacun de vous incarne un de ces dirigeants et tente d'étendre son pouvoir et son influence. Embauche des employés, ouvrez de nouveaux services, créez des services généraux pour investir les postes de direction tant convoités et jouez d'influence et de privilèges. Propulsez vos directeurs au conseil d'administration (en leur réservant le titre de PDG, bien entendu) ou faites-en des consultants extérieurs. Devenez actionnaire ou soudoyez les autres joueurs.

Plus vos méthodes seront rusées, plus vous atteindrez rapidement la victoire en remportant 4 des 6 objectifs possibles.

## sommaire

matériel	02
mise en place	03
but du jeu	03
placement initial	03
tour de jeu	04
I : comité de direction	04
II : cycles de services	07
actions de la phase d'action	08
fin de partie	12
cartes de privilège	12

## matériel

- ① 1 plateau de jeu représentant l'entreprise
- ② 5 aides de jeu
- ③ 26 carte d'événement, dont :
  - 2 événements réguliers
  - 24 événements divers
- ④ 7 privilege cards
- ⑤ 11 cartes d'ennemi juré, réparties ainsi :
  - 5 cartes de couleur d'ennemi juré
  - 6 cartes de compétences d'ennemi juré
- ⑥ 100 billets d'argent factice (Pinats) répartis ainsi :
  - 20 billets de 50 000 Pinats
  - 30 billets de 100 000 Pinats
  - 30 billets de 200 000 Pinats
  - 20 billets de 500 000 Pinats
- ⑦ 21 certificats d'actions, répartis ainsi :
  - 3 certificats de 7 actions, d'une valeur de 1 600 000 Pinats
  - 3 certificats de 6 actions, d'une valeur de 1 200 000 Pinats
  - 3 certificats de 5 actions, d'une valeur de 900 000 Pinats
  - 3 certificats de 4 actions, d'une valeur de 600 000 Pinats
  - 3 certificats de 3 actions, d'une valeur de 400 000 Pinats
  - 3 certificats de 2 actions, d'une valeur de 200 000 Pinats
  - 3 certificats de 1 action, d'une valeur de 100 000 Pinats
- ⑧ 110 cadres, 22 par couleur, utilisés comme :
  - chefs de service • directeurs • membre du conseil d'administration • PDG • consultant extérieur
  - marquer sur les pistes de score
- ⑨ 60 employés
- ⑩ 5 enveloppes pour les dessous-de-table (1 par couleur)
- ⑪ 1 marqueur de motivation





## mise en place

1. Poser le **plateau de jeu** au centre de la table
2. Placer le **marqueur de motivation** sur la **case 6** de la piste de motivation.
3. Disposer les **cartes de privilège**, les **cartes d'événement** et les **employés** à portée de main, à côté du plateau.
4. Classer les **certificats d'actions** par valeur et les poser à côté du plateau. Pour une partie à 5 joueurs, utiliser tous les certificats ; à 4 joueurs, retirer une tuile des certificats de 1 à 5 actions ; à 3, ne garder que 2 tuiles pour chacune des 7 valeurs de certificats.
5. Trier les **billets** par valeur et les placer à côté du plateau. Désigner un joueur pour manipuler l'argent durant la partie.  
Chaque joueur reçoit **800 000** Pinats de budget initial.  
(Pendant la partie, les joueurs peuvent garder leur argent **caché**.  
Exception : Si un événement oblige un joueur à payer plus que ce qu'il possède, ce dernier doit dévoiler son argent aux autres joueurs.)
6. Chaque joueur choisit une **couleur** et place devant lui l'**enveloppe** et les **22 pions de cadres** correspondants.
7. Chaque joueur reçoit également **1 aide de jeu**.
8. Mélanger les cartes de **couleur d'ennemi juré** (en ne gardant que celles correspondant aux couleurs utilisées pour cette partie), puis en distribuer une face-cachée à chaque joueur. Mélanger ensuite les cartes de **compétences d'ennemi juré** (pour une partie à 3 ou 4 joueurs, retirer auparavant la ou les 2 cartes spécialement annotées). Distribuer également une de ces cartes à chaque joueur. Un joueur peut à tout moment regarder ses 2 cartes d'ennemi juré, mais en aucun cas les montrer à ses adversaires. Ranger les cartes d'ennemi juré inutilisées dans la boîte.
9. Mélanger toutes les **cartes de privilège** et les distribuer face-cachée le plus équitablement possible entre tous les joueurs. Un ou plusieurs joueurs, déterminés au hasard, recevront ainsi une carte de plus que les autres. Celui qui reçoit la carte de privilège **Communication** devient le **premier joueur**.

**Note :** Le nombre de cadres et d'employés est virtuellement illimité. Dans l'improbable éventualité où vous manqueriez de personnel, merci d'utiliser des pièces, des bonbons, ou tout autre objet, à votre convenance.  
Cela ne s'applique toutefois pas aux certificats d'actions, dont le nombre est bien limité !

## but du jeu

Le but du jeu est d'être le premier joueur à obtenir **au moins 4 points de victoire**. Il existe 6 façons différentes de gagner un point de victoire:

- avoir au moins **7 points d'influence**,
- avoir au moins **16 points d'actions**,
- avoir au moins **4 points de services généraux**,
- avoir au moins **9 points de corruption**,
- avoir au moins **1 consultant** dans au moins **3 cases différentes** de la piste de conseil,  
surclasser son **ennemi juré**.

### pistes de compétence

Il y a 5 pistes de compétence différentes en haut du plateau de jeu : **l'influence, les actions, les services généraux, la corruption et le conseil**. Tout au long de la partie, les joueurs vont gagner des points dans chacune de ces compétences, à l'exception du **conseil**. Des pions de cadres sont utilisés pour indiquer les points de compétence. Une fois gagnés, ces points ne peuvent pas être perdus. Dès que le marqueur d'un joueur atteint une **case verte**, ce dernier marque le **point de victoire** correspondant.

Si un joueur atteint le plus haut niveau d'une piste (case dorée), il ne peut plus marquer de points dans cette compétence (il peut toutefois continuer à réaliser des actions permettant de gagner de tels points, qui seront simplement perdus).

On ne gagne pas de points pour la compétence de **conseil**. C'est sur cette piste que seront placés durant la partie les **cadres** recrutés en tant que **consultants extérieurs** pour une direction. Pour gagner le **point de victoire de conseil**, il faut embaucher 1 consultant (au moins) dans au moins **3 directions**.

### ennemi juré

En début de partie, chaque joueur a reçu **2 cartes d'ennemi juré** : une carte de **couleur** et une autre de **compétences**.

Si un joueur reçoit la **carte de couleur d'un autre joueur**, il gagnera un **point de victoire** en surclassant son ennemi juré de la façon suivante : il doit marquer **plus de points** (ou avoir plus de **consultants**) que cet autre joueur dans **chacune des 3 compétences** sur son autre carte d'ennemi juré.

Si un joueur reçoit sa **propre carte de couleur**, il marquera le **point de victoire d'ennemi juré** en marquant **plus de points** (ou de consultants) que **tous les autres joueurs** dans **2 des 3 compétences** de sa carte de compétences.

**Attention :** Si un marqueur atteint la valeur la plus élevée d'une piste de compétences (case dorée), on considérera toujours que sa valeur est supérieure à celle de tous les autres joueurs. Ainsi, si par exemple **Rouge** et **Bleu** ont atteint cette case, **Rouge** a plus de points que **Bleu**, et **Bleu** a plus de points que **Rouge**.

## placement initial

En commençant par le **premier joueur** et en suivant le **sens horaire**, chaque joueur positionne **1 de ses cadres**. Puis, on recommence un tour de placement identique, mais en commençant par le joueur assis à droite du premier joueur, et en suivant cette fois-ci le **sens antihoraire**. Enfin, chaque joueur place **1 troisième cadre** en commençant à nouveau par le premier joueur et dans le **sens horaire**. Les joueurs ont ainsi **3 cadres chacun** sur le plateau à la fin du placement initial.



Il y a 2 façons de placer un cadre :

en tant que **chef de service**, dans un **bureau de service** de la direction de son choix. Dans ce cas, il doit toujours occuper le **premier bureau libre en partant du haut** (mais pas le bureau du directeur !). Chaque chef de service est accompagné de 3 **employés** pris dans la réserve.

en tant que **membre du conseil d'administration**, dans la **salle du conseil**. Il doit alors toujours occuper le **premier siège libre en partant de la gauche**.

(Si les 5 cases sont déjà occupées et qu'un joueur y ajoute un cadre, on ouvre une nouvelle position au sein du conseil en déplaçant tous les membres d'une case vers la gauche. Le cadre le plus à gauche est ainsi remercié et retourne dans la réserve de son propriétaire, qui ne peut pas le remplacer tout de suite.)

On ne peut **pas** poser de cadre dans le **bureau du PDG** ni dans un **bureau de directeur**. Durant le placement initial, on ne peut pas non plus utiliser de carte de privilège.



**Exemple :** Au début d'une partie à 4, Bleu est le premier joueur, suivi en sens horaire par Jaune, Vert et Rouge. Bleu commence en plaçant un cadre au conseil d'administration ①. Jaune pose ensuite un cadre dans le premier service de la direction de la *communication* ② et ajoute 3 employés de la réserve. Puis Vert place un cadre dans le premier bureau du *développement* ③ et reçoit également 3 employés. Enfin, Rouge pose un pion au conseil d'administration ④.

Le deuxième tour débute alors. Cette fois, c'est Rouge qui commence en ouvrant un service aux *ressources humaines* ⑤. Vert, Jaune et Bleu jouent ensuite. Bleu commence à nouveau pour le troisième tour, suivi de Jaune, Vert et Rouge. L'illustration ci-dessus représente le plateau une fois le placement initial achevé.

## tour de jeu

La partie débute dès la fin du placement initial. Elle sera composée de plusieurs **tours**, chacun découpé en 2 **phases** :

phase I : **comité de direction**

phase II : une **phase de services** comptant entre 4 et 7 tours

### I : comité de direction

Chaque **comité de direction** consiste en 7 **étapes** à effectuer l'une après l'autre :

1. remercier le PDG
2. élire un nouveau PDG
3. désigner les nouveaux directeurs
4. distribuer les cartes de privilège
5. marquer des points d'influence
6. ajuster la motivation
7. classer les cartes d'événement



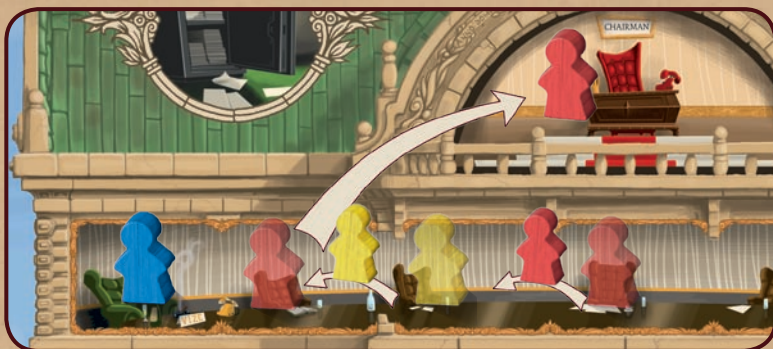
## 1. remercier le PDG

Le PDG doit renoncer à son poste sans esclandre. Le pion retourne dans la réserve du joueur.

**Note :** Cela ne s'applique pas lors du premier tour.

## 2. élire un nouveau PDG

Le joueur qui a le **plus de cadres** au sein du conseil d'administration actuel voit l'un d'eux promu nouveau PDG. En cas d'égalité, le joueur dont le cadre est assis le **plus à gauche** de la salle du conseil l'emporte. Il place son pion le plus à gauche du conseil dans le **bureau du PDG**. Les autres pions sont décalés vers la gauche afin qu'il n'y ait plus de siège libre entre eux.



**Exemple :** Rouge a le plus de membres au conseil d'administration, et hisse donc l'un d'eux au poste de PDG. Parmi ses 2 pions, il prend celui placé le plus à gauche et le pose dans le bureau du PDG. Les pions jaune et rouge sont ensuite décalés chacun d'une case vers la gauche.

S'il n'y a pas de cadre au conseil d'administration, le joueur qui a la carte de privilège PDG devant lui (visible ou face-cachée) place un des cadres de sa réserve dans le bureau du PDG.

**Conseil :** Placez un employé de la réserve à côté du PDG afin de vous souvenir d'utiliser la carte de privilège **PDG**.

## 3. désigner les nouveaux directeurs

Il faut désormais désigner les **nouveaux directeurs** pour chacune des **6 directions**, en commençant par la gauche avec la direction du *développement*, jusqu'à celle du *contrôle de gestion*, à droite.

Le joueur qui a le **plus de chefs de service** dans une direction nomme le **nouveau directeur**. Un **service général** compte **2 chefs de service**. On ne compte pas l'éventuel **directeur** actuellement en poste ! En cas d'égalité, le joueur avec le **plus d'employés** l'emporte. En cas de nouvelle égalité, c'est le joueur qui possède le service le **plus haut** dans cette direction. S'il n'y a **aucun chef de service** dans une direction, le joueur qui a la **carte de privilège** de cette direction (visible ou face-cachée) fournit le nouveau directeur. Une fois le nouveau directeur désigné, 3 situations peuvent se présenter :

### A) il n'y a pas de directeur actuel

Le joueur fournissant le nouveau directeur prend un pion de sa réserve et le place dans le bureau du directeur de cette direction.

### B) l'actuel et le nouveau directeurs appartiennent tous deux au même joueur

Rien ne se passe, le directeur actuel reste en poste.

### C) le nouveau directeur appartient à un autre joueur que le directeur actuel

Le joueur possédant l'actuel directeur doit choisir entre le nommer  **membre du conseil d'administration** ou l'engager comme **consultant extérieur**. Il déplace le pion soit sur la première case libre de la **salle du conseil** (en partant de la gauche), soit sur la case de la direction correspondante dans la  **piste de conseil**. (S'il n'y a plus de place disponible dans la salle du conseil, on ouvre une nouvelle position en déplaçant tous les membres d'une case vers la gauche. Le cadre le plus à gauche est ainsi remercié et retourne dans la réserve du joueur.)

Le nouveau directeur peut ensuite être placé dans le bureau. Il est pris dans la réserve du joueur qui le pose.



**Exemple :** Vert a le plus de chefs de service dans la direction du *développement* et nomme donc le nouveau directeur. Il place un pion de sa réserve dans le bureau du directeur de cette direction. De la même façon, Rouge place le nouveau directeur des *ressources humaines*. Dans la direction de la *communication*, Jaune dirige le premier service, mais Vert en possède 2, et c'est donc lui qui place le directeur. La *comptabilité* est dirigée par Bleu.

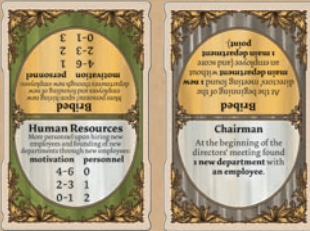
Il n'y a aucun chef de service dans la direction des *litiges & brevets*. Jaune, qui a reçu la carte de privilège *Litiges & Brevets* en début de partie et l'a toujours devant lui, fournit le directeur pour cette direction.

Il y a égalité dans la direction du *contrôle de gestion*, où Bleu et Jaune ont chacun 1 chef de service. Comme le bureau de Jaune étant situé au-dessus de celui de Bleu, c'est encore lui qui placera le directeur dans cette direction.



#### 4. distribuer les cartes de privilège

Une fois que tous les nouveaux directeurs ont intégré leur bureau, on distribue les **cartes de privilège**. Chaque directeur récupère la carte de sa **propre direction**. La carte **PDG** va au joueur qui contrôle le cadre assis dans le siège du **PDG**. Chaque joueur dispose ses cartes de façon à pouvoir lire le **texte de direction** (sur fond gris). (Les cartes de privilège sont décrites page 12, à la section "cartes de privilège").



**Exemple :** Dans l'exemple précédent, Rouge doit recevoir les cartes de privilège **PDG** et **Ressources Humaines**, Vert les cartes **Développement** et **Communication**, Bleu la carte **Comptabilité**, et Jaune les privilèges **Litiges & Brevets** et **Contrôle de gestion**. Ils posent tous ces cartes sur la table, côté gris tourné vers eux.

#### 5. marquer des points d'influence

Les cadres au conseil d'administration rapporte à leur propriétaire des **points** sur la **piste d'influence**.

2 points pour le **PDG**

1 point pour chaque membre du conseil d'administration



**Exemple :** Dans l'exemple précédent, Rouge marque 3 points d'influence, Bleu et Jaune 1 point, et Vert aucun.

#### 6. ajuster la motivation

Remplacer le **marqueur de motivation** sur la case 6 de la piste de motivation.

#### 7. classer les cartes d'événement

Le **directeur** de la **communication** utilise désormais sa **carte de privilège**.

Il commence par prendre l'ensemble des **cartes d'événement** et pose les cartes **Conseil de direction** et **Jour de prime** (événements réguliers) devant lui. Puis, il mélange les autres cartes et en pioche 6, qu'il pose également devant lui, en prenant garde à ne pas les montrer aux autres joueurs. Les cartes restantes peuvent être écartées, elles ne seront pas utilisées avant le prochain comité de direction. (Les cartes d'événement sont décrites page 7, à la section "événement").

Le joueur contrôlant la direction de la **communication** regroupe les 6 événements divers et les 2 événements réguliers, et les **classe** dans l'ordre de son choix.

Cela détermine l'ordre dans lequel elles seront révélées plus tard. Les règles suivantes doivent toutefois être respectées :

l'événement **Jour de prime** doit être joué **avant** l'événement **Comité de direction**,

l'événement **Comité de direction** ne peut pas être placé **avant** le **5e** événement,

le nombre de cartes d'événement placées avant l'événement **Comité de direction** détermine le **nombre de tours** que comptera la **phase de services**.

Avec les cartes ainsi classées, le joueur forme une **pioche face-cachée** qu'il pose devant lui. Pendant la phase de services, le joueur ayant constitué la pioche de cartes d'événement peut la consulter à tout moment. Toutefois, l'ordre de ces cartes ne peut pas être modifié.

**Conseil :** En classant les cartes, placez la carte à jouer en premier derrière les autres, afin qu'elle se retrouve sur le dessus de la pioche

Le comité de direction est maintenant terminé, et la phase de services peut commencer, en **plusieurs tours**.



**Exemple :** Vert, qui contrôle la direction de la **communication**, s'empare des 2 événements réguliers et, après avoir mélangé les cartes, de 6 événements divers. Il trie ces cartes dans l'ordre illustré ci-dessus, en veillant à bien respecter les règles de classement. Le premier événement est le **gala d'été**. Le **comité de direction** est pile en 5e position, et aurait pu être placé plus à droite, mais pas à gauche. Le **jour de prime** est en 3e position et sera donc dévoilé avant le **comité de direction**.



## II : phase de services

Le nombre de tours dans la phase de services dépend de la position de la carte *Comité de direction* dans la pioche d'événements. Il peut y en avoir au minimum 4, et au maximum 7. Seul le directeur de la *communication* connaît le nombre exact de tours dans la phase de services, ainsi que la nature et l'ordre des événements à venir.

Chaque tour de la phase de services est découpé en 2 éléments successifs :

1. événement
2. action

### 1. événement

Le directeur de la *communication* retourne la première carte de la pioche d'événements et en applique immédiatement les effets !

**Conseil :** Disposez les cartes d'événement déjà dévoilées en éventail. Vous pourrez ainsi facilement compter le nombre de tours déjà joués.

#### Jour de prime ("Bonus Payment")

Cet événement permet de gagner de l'argent. Chaque joueur reçoit les primes suivantes :

100 000 Pinats pour chaque certificats d'actions (Attention : pas pour chaque action !)

100 000 Pinats pour chaque service contrôlé

200 000 Pinats pour chaque service général contrôlé

150 000 Pinats pour chaque membre du conseil d'administration

300 000 Pinats pour le PDG

Lors de cet événement, le joueur possédant la carte de privilège *Contrôle de gestion* peut recevoir une prime plus importante pour ses services et services généraux, selon le niveau de motivation actuel (voir page 13, "carte de privilège Contrôle de gestion").

**Note :** Cette carte doit toujours être placée avant la carte *Comité de direction* dans la pioche d'événements (voir page 6, "classer les cartes d'événement").



**Exemple :** Rouge possède 2 certificats d'actions, 1 avec 1 action et 1 avec 4 actions. Cela lui rapporte 200 000 Pinats. 3 services lui permettent de gagner 300 000 Pinats, et 1 service général lui rapporte 200 000 Pinats supplémentaires. Pour 1 membre du conseil d'administration et le PDG, il reçoit encore 150 000 et 300 000 Pinats. Au total, Rouge touche une prime de 1 150 000 Pinats.

#### Comité de direction ("Director's Meeting")

Le tour de jeu s'achève immédiatement, sans effectuer d'action ! Le jeu continue avec une phase de comité de direction (les cartes de privilège *PDG* et *Communication* peuvent toutefois être utilisées).

**Note :** Cette carte ne doit pas être placée avant la 5e position dans la pioche d'événements (voir page 6, "classer les cartes d'événement").

#### Motivation

Ces événements altèrent la motivation des employés. Déplacer le marqueur sur la piste de motivation en fonction de la valeur sur la carte : vers le haut s'il y a un +, vers le bas s'il y a un - . Le texte sur ces cartes n'a pas d'autre intérêt que de nous faire rigoler un peu.

**Note :** La plupart des événements diminue la motivation. Le niveau de motivation influence sur les effets de certains privilèges (voir page 12, "cartes de privilège").



### Carte crétin ("Moron Card")

Comme cet événement n'est pas favorable au directeur de la *communication*, il est probable qu'il la place **après** le comité de direction. Elle permet donc d'éviter d'avoir 7 tours à chaque phase de services. Si lors de cet événement un joueur doit payer plus d'argent qu'il n'en a, les autres reçoivent la différence de la réserve.

### Scandale au C.A. ("Board Scandal")

Le PDG tombé en disgrâce est **débarqué** prématurément. Il reçoit 200 000 Pinats en guise de compensation. La carte de privilège PDG est retournée **face-cachée**.

### Anniversaire ("Birthday")

Le Président d'Honneur fête son anniversaire. Le PDG et chaque **directeur** (sauf celui de la *communication*) participent au cadeau à hauteur de 100 000 Pinats.

### Gala d'été ("Summer Party")

Chaque **membre du conseil d'administration** débourse 100 000 Pinats (rendus à la réserve).

### Sortie annuelle ("Company Outing")

Aucun effet.

**Note :** Si lors d'un événement un joueur doit payer à la banque plus d'argent qu'il n'en possède, il ne paie qu'à hauteur de ce qu'il peut.

## 2. action

Chacun leur tour, dans le sens horaire, **tous** les joueurs effectuent **une (et une seule) action**. Le directeur de la *communication* commence. Le joueur en train d'effectuer une action est désigné par le terme **joueur actif**.

**Note :** Le joueur contrôlant la direction de la communication au début du premier tour de la phase de services reste le premier joueur pour tous les tours de cette phase, même s'il démissionne de son poste (voir page 9, "démissionner d'un poste de directeur") ou s'il cède sa carte de privilège contre un dessous-de-table.

Les actions possibles sont au nombre de 7 :

- A) Recruter des employés
- B) Ouvrir de nouveaux services
- C) Réorganiser des services
- D) Démissionner d'un poste de directeur
- E) Soudoyer d'autres joueurs
- F) Acheter des points de compétence
- G) Utiliser une carte de privilège

### Règles générales s'appliquant aux actions

Il y a toujours 1 (et un seul) chef par service. Un service ne peut pas se composer de **plus de 6 employés**, mais doit en comporter **au moins 1**. Dans l'éventualité où un service n'a plus d'employé, il est **immédiatement fermé** ; son chef retourne dans la réserve de son joueur.

Il y a toujours **exactement 2 chefs** par **service général**. Comme un service normal, un service général ne peut pas accueillir **plus de 6 employés**. Par contre, il peut rester **ouvert** même s'il n'a plus d'employés.

Lorsqu'un joueur crée ou déménage un service ou un service général, il doit toujours occuper la **première case libre en partant du haut**. Dès qu'un **bureau de service** est **vide**, tous les éventuels services et services généraux se trouvant en-dessous dans la même direction remontent **immédiatement** d'une case.

## actions de la phase de services

### A) recruter des employés

Le joueur actif prend 2 employés de la réserve et les place dans le ou les bureaux de son choix, sous condition qu'il dirige le service ou service général qui s'y trouve. S'il possède la carte de privilège *Ressources Humaines*, il peut ajouter des employés supplémentaires, selon le niveau de motivation (voir page 15).

**Note :** Veillez à bien respecter les "règles générales d'actions".



**Exemple :** Vert recrute 2 nouveaux employés en plaçant 2 pions de la réserve sur le plateau.

### B) ouvrir de nouveaux services

Un joueur peut ouvrir des nouveaux services de 2 façons différentes : avec ses propres employés, ou avec de nouveaux employés.

#### créer un service avec ses propres employés

En utilisant ses employés déjà en poste, le joueur actif peut créer 1 ou 2 nouveaux services en 1 seule action. Il prend autant d'employés qu'il le souhaite dans ses services et/ou services généraux existants, et les place sur 1 ou 2 bureaux de services libres. Chaque nouveau service doit comporter **au moins 2 employés**.



Il remplace ensuite un (et un seul) employé dans chacun de ces nouveaux services par un cadre de sa réserve, qui devient chef de service. Les pions d'employés remplacés sont remis dans la réserve.

**Note :** Veillez à bien respecter les "règles générales d'actions".



**Exemple :** Vert prend 7 employés dans ses services existants et place 5 d'entre eux dans le premier bureau libre de la comptabilité, et 2 autres dans le premier bureau des litiges & brevets. Il respecte ainsi le minimum requis de 2 employés par service. Il remplace ensuite un employé de chaque nouveau service par un cadre. Le service vert du développement est fermé, car il n'a plus d'employés. Vert remet le chef de service désormais inutile dans sa réserve.

### créer un service avec de nouveaux employés

S'il utilise de nouveaux employés, le joueur actif ne peut ouvrir que 1 seul service en 1 action. Il prend 1 cadre de sa réserve et 1 employé de la réserve globale, et les place tous deux dans un bureau de service libre. S'il possède la carte de privilège **Ressources Humaines**, il peut ajouter des employés supplémentaires de la réserve, selon le niveau de motivation actuel (voir page 15, "carte de privilège Ressources Humaines"). Il peut ensuite déplacer autant d'employés qu'il le souhaite de ses autres services ou services généraux vers ce nouveau service.

**Note :** Veillez à bien respecter les "règles générales d'actions".

## C) réorganiser des services

Un joueur peut réorganiser ses services existants de 2 façons différentes : en migrant vers une autre direction ou en ouvrant un nouveau service général.

### déménager dans une autre direction

Le joueur actif peut utiliser une action pour déplacer soit 1 ou 2 services, soit 1 seul service général. Il lui suffit simplement de prendre l'ensemble (cadre et employés) d'un service de son choix et de le poser dans un bureau de service libre d'une autre direction.

**Note :** Veillez à bien respecter les "règles générales d'actions".

### ouvrir un nouveau service général

Le joueur actif peut utiliser 1 action pour ouvrir 1 (et un seul) service général, en fusionnant 2 services existants, de la même direction ou de deux directions différentes. Il peut soit déplacer 2 services vers un nouveau bureau commun, soit déplacer 1 service vers un bureau déjà occupé par un autre service.

Les 2 chefs de service restent en poste dans le service général fraîchement ouvert. 2 employés doivent toutefois être licenciés et remis dans la réserve. Si le service général comporte toujours plus de 6 employés, le surplus retourne également à la réserve.

**Note :** Veillez à bien respecter les "règles générales d'actions".

Le joueur actif marque 1 point sur la piste de services généraux pour cette ouverture. (Comme les services généraux ne peuvent pas être fermés, il est possible de vérifier les scores sur le plateau à tout moment : chaque joueur doit avoir 1 point par service général qu'il possède.)



**Exemple :** Vert déplace son service de communication le plus bas vers son service du développement. Les 2 chefs de services cohabitent dans le service général ainsi créé. 2 employés sont licenciés, tandis que 4 restent en poste. Vert marque 1 point sur la piste des services généraux.

## D) démissionner d'un poste de directeur

Le joueur actif peut utiliser 1 action pour poser délibérément la démission de 1 (et d'un seul) directeur. 2 horizons possibles se profilent pour ce directeur : soit intégrer le conseil d'administration, soit devenir consultant extérieur.



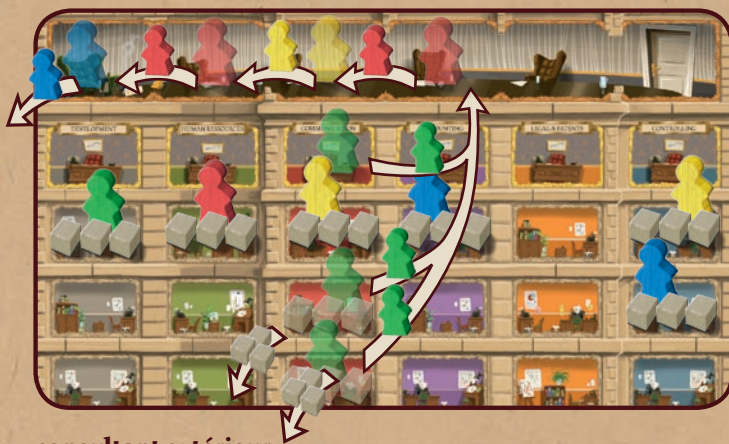
Dans les deux cas, la carte de privilège de la direction correspondante devient indisponible jusqu'à la fin du tour de jeu. Le joueur la retourne face-cachée devant lui, et elle ne pourra pas être utilisée avant d'être à nouveau distribuée lors du prochain comité de direction.

### membre du conseil d'administration

Le joueur actif envoie au conseil d'administration 1 de ses propres directeurs et tous ses chefs de service de la même direction. Les chefs des services généraux ne font pas partie du lot ; ils conservent leur poste actuel.

Tous les employés du joueur actif dans cette direction (y compris ceux des services généraux !) sont licenciés et remis dans la réserve. Tous ces services sont donc fermés, à l'exception des services généraux.

S'il n'y a pas assez de places disponibles dans la salle du conseil pour accueillir tous ces nouveaux membres, on déplace tous les membres du conseil vers la gauche jusqu'à ce qu'il y ait assez de sièges pour les nouveaux venus. Un ou plusieurs membres sont ainsi remerciés et retournent dans la réserve de leurs propriétaires.



**Exemple :** Vert envoie son directeur de la *communication* et les 2 chefs de service de cette direction au conseil d'administration. Il remet les 6 employés de ces services dans sa réserve.

Il n'y a que de 2 sièges disponibles dans la salle du conseil. Pour faire de la place aux 3 cadres verts, les membres du conseil actuels doivent être décalés d'une case vers la gauche. Le cadre bleu est remercié et retourne dans la réserve du joueur. Les 3 cadres verts peuvent alors occuper leur nouvelle position.

### consultant extérieur

Le joueur actif déplace 1 de ses directeurs vers la case correspondante sur la piste de conseil. Un joueur peut avoir plusieurs consultants sur une même case. Là encore, tous les employés du joueur dans cette direction (y compris ceux des services généraux !) sont licenciés et remis dans la réserve. Tous ces services sont fermés, à l'exception des services généraux. Les chefs de service retournent dans la réserve du joueur.



**Exemple :** Vert engage son directeur du *développement* comme consultant externe. Il place le pion sur la case *développement* de la piste de conseil. Les 4 employés de son service général sont licenciés, mais le service général lui-même reste ouvert.

## E) soudoyer d'autres joueurs

À son tour, un joueur peut faire 1 ou 2 offres pour tenter d'acheter une carte de privilège. L'effet d'un privilège est plus puissant s'il a été obtenu par corruption plutôt que lors du comité de direction.

Le joueur actif peut faire une offre pour une carte de privilège à n'importe quel autre joueur ayant une telle carte devant lui, qu'elle soit face visible ou cachée. (Si cet autre joueur a plusieurs cartes devant lui, la carte convoitée doit être clairement désignée). Il glisse secrètement la somme de son choix (minimum 50 000 Pinats) dans son enveloppe, puis la fait passer à l'autre joueur qui prend connaissance du montant proposé. Ce dernier a alors 2 options : accepter ou refuser l'offre. Dans les deux cas, le joueur actif marque 1 point sur la piste de corruption.

### proposition acceptée

Le joueur corrompu prend l'argent de l'enveloppe et marque lui aussi 1 point de corruption. Il rend ensuite l'enveloppe et la carte de privilège au joueur actif, qui pose cette dernière devant lui de façon à pouvoir lire la partie *Corrompu* du texte (sur fond doré). Exception : si la carte achetée était posée face-cachée, elle le reste devant son nouveau propriétaire. (Les cartes de privilège sont décrites page 12, à la section "cartes de privilège").

L'action prend fin ; le joueur actif ne peut pas formuler d'autres offres de corruption.

### proposition refusée

Le joueur sollicité rend l'enveloppe et son contenu au joueur actif.

Si sa première tentative a échoué, ce dernier peut formuler une seconde offre. Il peut soit proposer une somme plus importante pour la même carte de privilège, soit faire une proposition pour une autre carte, au même joueur ou à un joueur différent. On applique les mêmes règles pour cette deuxième offre que pour la première, sauf que le joueur actif ne marque pas de nouveau point de corruption.

Si l'autre joueur accepte l'offre, on suit les instructions décrites ci-dessus (voir "proposition acceptée"). S'il la refuse, il rend simplement l'enveloppe et l'argent. La tentative de corruption a définitivement échoué et l'action prend fin.



## perte d'employés

Chaque joueur ayant décliné une offre lors de cette action doit perdre 1 employé (à moins d'avoir reçu et accepté une seconde proposition). Si un même joueur refuse 2 offres, il ne perd pas plus de 1 employé. C'est le joueur actif qui choisit le pion à retirer du plateau. Il peut prendre un employé de n'importe quel service ou service général, et le remettre dans la réserve.

**Note :** Veillez à bien respecter les "règles générales d'actions". Cela peut entraîner la fermeture du service.



**Exemple :** Vert souhaite acheter la carte de privilège *Contrôle de gestion* à Jaune. Il glisse 100 000 Pinats dans son enveloppe et la fait passer à Jaune. Vert marque 1 point de corruption. La somme est visiblement trop faible, et Jaune décline l'offre. Vert peut alors faire une seconde tentative. Il décide de ne pas faire de nouvelle offre pour la carte *Contrôle de gestion*, mais plutôt de soudoyer Rouge pour obtenir son privilège de PDG. Il fait passer à ce dernier une enveloppe de 350 000 Pinats. Rouge accepte : il garde l'argent et marque lui aussi 1 point de corruption. Vert prend possession de la carte de privilège PDG et la pose devant lui de façon à pouvoir lire le texte de *corruption*, sur fond doré. Enfin, Vert retire 1 employé d'un service jaune, puisque Jaune a refusé son offre.

## F) acheter des points de compétence

Afin de gagner plus rapidement des points de victoire, les joueurs peuvent acheter des points de compétences. Ils peuvent investir leur précieux capital en actions, services généraux ou consultants. Les employés peuvent également être licenciés pour étendre leur influence. (On ne peut toutefois pas acheter de points de corruption). Les 4 actions suivantes sont possibles :

### influence

Le joueur actif peut utiliser 1 action pour gagner 1 (et un seul) point d'influence. Il licencie 3 de ses employés (provenant d'un ou plusieurs services et/ou services généraux) et marque 1 point sur la piste d'influence.

### services généraux

Le joueur actif peut utiliser 1 action pour ouvrir 1 (et un seul) service général. Il paie 1 500 000 Pinats à la réserve et place 2 cadres de sa réserve sur un service vide dans n'importe quelle direction. Il marque également 1 point sur la piste de services généraux.

### conseil

Le joueur actif peut utiliser 1 action pour engager 1 (et un seul) consultant extérieur. Il paie 2 000 000 Pinats à la réserve et place 1 cadre de sa réserve sur n'importe quelle case de la piste de conseil.

### actions

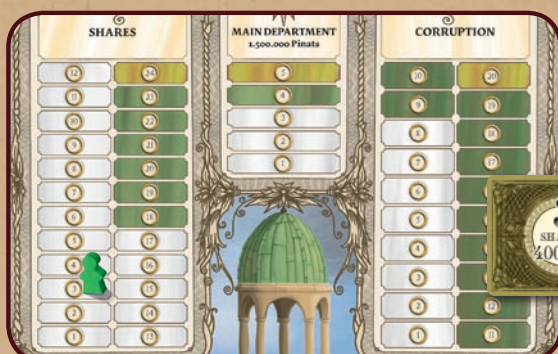
Le joueur actif peut utiliser 1 action pour acheter 1 (et un seul) certificat d'actions. Le prix du certificat varie selon le nombre d'actions qu'il comprend :

1 action : 100 000 Pinats	5 actions : 900 000 Pinats
2 actions : 200 000 Pinats	6 actions : 1 200 000 Pinats
3 actions : 400 000 Pinats	7 actions : 1 600 000 Pinats
4 actions : 600 000 Pinats	

Si le joueur possède la carte de privilège *Comptabilité*, il peut recevoir un certificat d'une plus grande valeur pour la même somme, selon le niveau de motivation actuel (voir page 12, "carte de privilège Comptabilité").

Le joueur actif marque 1 point sur la piste d'actions pour chaque action sur le certificat qu'il vient d'acheter. De plus, un certificat d'actions augmente les dividendes touchés lors de l'événement *jour de prime*.

**Note :** Le nombre de certificats d'actions est limité. Une fois tous les certificats d'une même valeur épuisés, on ne peut plus en acheter.



**Exemple :** Vert achète 1 certificat de 3 actions pour 400 000 Pinats et marque 3 points sur la piste d'actions.



## G) utiliser une carte de privilège

Cette action permet d'utiliser les cartes de privilège *Développement* ou *Litiges & Brevets*. (Les cartes de privilège dont décrites ci-dessous.)

## fin de partie

Si un joueur atteint 4 points de victoire, il doit immédiatement le signaler et montrer ses cartes d'ennemi juré. S'il surclasse son ennemi juré à cet instant de la partie (voir page 3, "ennemi juré"), il ne peut plus perdre ce point de victoire par la suite. La partie s'achève immédiatement à la fin du tour de services en cours. Si d'autres joueurs atteignent également 4 points de victoire lors de ce tour de la phase de services, eux aussi l'annoncent et montrent leurs cartes d'ennemi juré.

Le joueur qui a marqué le plus de points de victoire remporte la partie. En cas d'égalité, c'est le joueur ayant le plus d'argent qui gagne. En cas de nouvelle égalité, il y a plusieurs vainqueurs. Nous ne pouvons que souhaiter bonne chance aux autres joueurs pour leur prochaine partie de *Power Struggle* !

**Note :** Pour jouer une partie plus longue, les joueurs peuvent décider (avant de commencer à jouer) de fixer la victoire à 5 points au lieu de 4.

## cartes de privilège

Les cartes de privilège ont des effets très variés. Certaines améliorent une action ou un événement, d'autres sont des actions à part entière. Cette section décrit en détails chaque carte de privilège.

Un joueur peut utiliser une carte privilège dès l'instant où celle-ci est posée face visible devant lui. On les gagne soit lors du **comité de direction**, soit en réussissant à **corrompre** un autre joueur. La façon dont la carte est obtenue détermine le **sens** dans lequel elle sera posée ; un joueur ne peut utiliser que le privilège décrit sur la moitié en face de lui. Le privilège du côté **Corrompu** est toujours plus puissante que celui du côté **Direction**.

Certains événements ou actions obligent à retourner une carte face-cachée. Une carte ainsi tournée ne peut plus être utilisée **jusqu'à la fin du tour de jeu**.

Lors du **comité de direction**, chaque nouveau directeur reçoit la carte de privilège correspondant à sa direction, tandis que le nouveau PDG reçoit la carte PDG.

(voir page 6, "distribuer les cartes de privilège"). Une carte ainsi reçue est toujours posée **face visible** et côté **Direction** (sur fond gris) tourné vers le joueur.

Une carte de privilège peut changer de propriétaire grâce à un **dessous-de-table accepté** (voir page 10, "soudoyer d'autres joueurs"). Une carte déjà **face visible** ainsi obtenue doit toujours être placée avec le côté **Corrompu** (fond doré) en face de son nouveau propriétaire, même si ce joueur récupère la carte correspondant à une direction qu'il contrôle actuellement. Si la carte achetée était posée **face cachée**, elle doit le **rester** devant son nouveau propriétaire.

## PDG ("Chairman")



Au début du **comité de direction** (voir page 7) vous pouvez ouvrir **1 (et un seul) nouveau service**, avec **1 employé**. Prenez 1 cadre de votre réserve et 1 employé de la réserve générale, et placez-les tous 2 sur un bureau de service vide de la direction de **voire choix**.

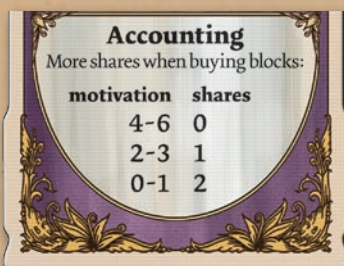
**Conseil :** Placez 1 employé and 1 cadre de votre réserve à côté du PDG lorsque vous recevez cette carte. Cela vous aidera à ne pas oublier d'utiliser ce privilège.



Au début du **comité de direction** (voir page 7) vous pouvez ouvrir **1 (et un seul) nouveau service général**, sans employé. Prenez 2 cadres de votre réserve et placez-les sur un bureau de service vide de la direction de **voire choix**. Marquez également **1 point** sur la **piste des services généraux**.

**Conseil :** Placez 2 cadres de votre réserve à côté du PDG lorsque vous achetez cette carte. Cela vous aidera à ne pas oublier d'utiliser ce privilège.

## Comptabilité ("Accounting")



Si vous choisissez d'acheter des certificats d'actions en utilisant l'action "**F** acheter des **points de compétence**" (voir page 11), vous pouvez recevoir un **certificat d'une valeur plus importante** que celui pour lequel vous payez, selon le **niveau de motivation** actuel :

**aucune action supplémentaire** pour une motivation de **4 à 6**

**1 action supplémentaire** pour une motivation de **2 ou 3**

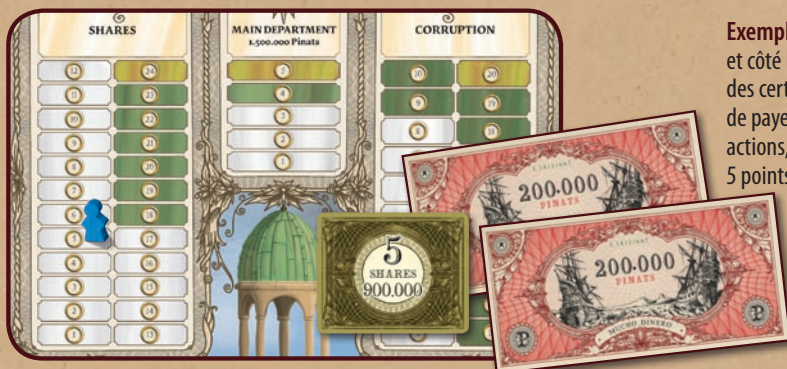
**2 actions supplémentaires** pour une motivation de **0 ou 1**



Bribed	
More shares when buying blocks:	
motivation	shares
4-6	1
2-3	2
0-1	3

Si vous choisissez d'acheter des certificats d'actions en utilisant l'action "**F** acheter des points de compétence" (voir page 11), vous pouvez recevoir un **certificat d'une valeur plus importante** que celui pour lequel vous payez, selon le **niveau de motivation** actuel :

- 1 action supplémentaire pour une motivation de 4 à 6
- 2 actions supplémentaires pour une motivation de 2 ou 3
- 3 actions supplémentaires pour une motivation de 0 ou 1



**Exemple :** Bleu a devant lui la carte de privilège *Comptabilité* face visible et côté Direction. Le niveau de motivation actuel est de 1. En achetant des certificats, Bleu reçoit donc 2 actions supplémentaires. Il décide de payer 400 000 Pinats équivalents normalement à un certificat de 3 actions, et prend ainsi un certificat de 5 actions dans la réserve. Il marque 5 points sur la piste d'actions.

### Contrôle de gestion ("Controlling")

Controlling	
More money per department / main department upon bonus payment:	
motivation	amount
5-6	0
3-4	50.000
0-2	100.000

Lors de l'événement **jour de prime** (voir page 7), vos **services et services généraux** peuvent vous rapporter plus d'argent, selon le **niveau de motivation** actuel :

- pas d'argent supplémentaire pour une motivation de 5 ou 6
- 50 000 Pinats supplémentaires par services/services généraux pour une motivation de 3 ou 4
- 100 000 Pinats supplémentaires par services/services généraux pour une motivation de 0 à 2

Bribed	
More money per department / main department upon bonus payment:	
motivation	amount
3-6	100.000
2	150.000
0-1	200.000

Lors de l'événement **jour de prime** (voir page 7), vos **services et services généraux** peuvent vous rapporter plus d'argent, selon le **niveau de motivation** actuel :

- 100 000 Pinats supplémentaires par services/services généraux pour une motivation de 3 à 6
- 150 000 Pinats supplémentaires par services/services généraux pour une motivation de 2
- 200 000 Pinats supplémentaires par services/services généraux pour une motivation de 0 à 1



**Exemple :** Dans l'exemple pour le jour de prime (voir page 7, "jour de prime") Rouge reçoit 1 150 000 Pinats. S'il avait eu devant lui la carte de privilège *Contrôle de gestion* face visible et côté Corrompu, avec un niveau de motivation de 1, Rouge aurait perçu 800 000 Pinats supplémentaires pour ses 3 services et son service général, élevant sa prime totale à 1 950 000 Pinats.



## Développement



Vous pouvez choisir l'action "**G** utiliser une carte de privilège" (voir page 12) pour **débaucher 1 employé** d'un autre joueur. Prenez 1 employé dans **n'importe quel** service ou service général d'un adversaire, et placez-le dans un de vos propres services ou services généraux. Si vous le souhaitez, vous pouvez prendre 1 employé de la réserve plutôt que celui d'un autre joueur. Si vous n'avez aucun service ni service général pour accueillir cet employé, vous ne pouvez pas effectuer cette action.

**Note :** Veillez à bien respecter les "règles générales d'actions" (voir page 8). Cela peut entraîner la fermeture du service.



Vous pouvez choisir l'action "**G** utiliser une carte de privilège" (voir page 12) pour **débaucher 3 employés** d'autres joueurs. Prenez 3 employés dans **n'importe quels** services et/ou services généraux contrôlés par vos adversaires, et placez-les dans **n'importe quels** services ou services généraux vous appartenant. Vous ne pouvez pas voler **plus de 1 employé à un même joueur**. Si vous le souhaitez, vous pouvez prendre des employés de la réserve jusqu'à en avoir récupéré 3 au total (pour épargner d'autres joueurs ou s'il n'y a pas assez d'employés en jeu). Si vous n'avez pas assez de place dans vos services et/ou services généraux pour accueillir ces employés, vous ne récupérez que ceux que vous pouvez placer.

**Note :** Veillez à bien respecter les "règles générales d'actions" (voir page 8). Cela peut entraîner la fermeture du service.



**Exemple :** Rouge a devant lui la carte de privilège *Développement* face visible et côté *Corrompu*. Il utilise une action pour activer ce privilège. Il prend 1 employé dans 3 services dirigés par Bleu, Jaune, et Vert. Il décide de tous les placer dans son service des *ressources humaines*. Comme ce service compte désormais 6 employés, il ne peut plus y ajouter de pions pour le moment.

## Communication



À la fin du **comité de direction**, vous pouvez classer les **8 cartes d'événement** pour le tour de jeu en cours. (voir page 6, "*classer les cartes d'événement*")



À la fin du **comité de direction** (voir page 4), et après que le PDG ait utilisé son privilège, vous pouvez effectuer **1 action supplémentaire**, comme si c'était votre tour (voir page 8, "*action*").



## Ressources Humaines (“Human Resources”)

Human Resources	
More personnel upon hiring new employees and founding of new departments through new employees:	
motivation	personnel
4-6	0
2-3	1
0-1	2

Vous pouvez recevoir des employés supplémentaires de la réserve en effectuant les actions “**A** recruter des employés” (voir page 8) et “**B** ouvrir de nouveaux services” (avec de nouveaux employés, voir page 9), selon le niveau de motivation actuel :

aucun nouvel employé supplémentaire pour une motivation de 4 à 6  
1 nouvel employé supplémentaire pour une motivation de 2 ou 3  
2 nouveaux employés supplémentaires pour une motivation de 0 ou 1

Bribed	
More personnel upon hiring new employees and founding of new departments through new employees:	
motivation	personnel
4-6	1
2-3	2
0-1	3

Vous pouvez recevoir des employés supplémentaires de la réserve en effectuant les actions “**A** recruter des employés” (voir page 8) et “**B** ouvrir de nouveaux services” (avec de nouveaux employés, voir page 9), selon le niveau de motivation actuel :

1 nouvel employé supplémentaire pour une motivation de 4 à 6  
2 nouveaux employés supplémentaires pour une motivation de 2 ou 3  
3 nouveaux employés supplémentaires pour une motivation de 0 ou 1



**Exemple :** Vert a devant lui la carte de privilège *Ressources Humaines* face visible et côté *Corrompu*. Il choisit l'action “*ouvrir de nouveaux services*” pour créer 1 nouveau service avec de nouveaux employés. Le niveau de motivation actuel est de 1, et Vert reçoit donc 3 nouveaux employés supplémentaires. Il place 1 cadre et 4 employés de la réserve sur le premier bureau libre de la direction de la *comptabilité*.

## Litiges & Brevets (“Legal & Patents”)

Legal & Patents	
Use 1 action to dismiss 1 employees to score 1 influence point.	

Vous pouvez choisir l'action “**G** utiliser une carte de privilège” (voir page 12) pour licencier 1 de vos employés et gagner 1 point d'influence. Remettez dans la réserve 1 employé pris dans n'importe quel service ou service général vous appartenant. Marquer ensuite 1 point sur la piste d'influence. (Vous ne pouvez pas effectuer cette action si vous ne disposez d'aucun employé à licencier).

**Note :** Veillez à bien respecter les “*règles générales d'actions*” (voir page 8). Cela peut entraîner la fermeture du service.

Bribed	
Use 1 action to dismiss 2 employees to score 2 influence point.	

Vous pouvez choisir l'action “**G** utiliser une carte de privilège” (voir page 12) pour licencier 2 de vos employés et gagner 2 points d'influence. Remettez dans la réserve 1 employé pris dans n'importe quels services et/ou services généraux vous appartenant. Marquer ensuite 2 points sur la piste d'influence. (Vous ne pouvez pas effectuer cette action si vous ne disposez pas de 2 employés à licencier).

**Note :** Veillez à bien respecter les “*règles générales d'actions*” (voir page 8). Cela peut entraîner la fermeture du service.





**Exemple :** Rouge a devant lui la carte privilège *Litiges & Brevets*, face visible et côté *Direction*. Il utilise une action pour activer ce privilège et retire du plateau 1 employé de son unique service. Il avance alors son pion d'une case (point) sur la piste d'influence.



## éléments de traduction

### cartes compétences d'ennemi juré (p. 3)

**influence :** influence  
**share :** actions  
**main department :** services généraux  
**corruption :** corruption  
**counsel :** conseil  
**archenemy :** ennemi juré

### directions et privilèges (pp. 12-16)

**development :** développement  
**human resources :** ressources humaines  
**communications :** communication  
**accounting :** comptabilité  
**legal & patents :** litiges & brevets  
**controlling :** contrôle de gestion

### cartes événements (pp. 7-8)

**bonus payment :** jour de prime  
**director's meeting :** comité de direction  
**moron card :** carte crétin  
**board scandal :** scandale au C.A..  
**birthday :** anniversaire  
**summer party :** gala d'été  
**company outing :** sortie annuelle

## Merci à...

... the *\*/friends of bauldric/\**, sans leur expérience ludique intercontinentale, ce jeu n'aurait pas vu le jour.

Plus précisément : Stefan Schlößer, Robin Clemens, Martin Bickel, Nicole & Tommy Schulze, Holger Lamm, Roland Caspari, Jörg Wagner, Martina & Roman Thielemann, Daniela & René Seifert, Sylvia & Michael Ziegler, Muriel Hautefeuille, Torsten Richter, Sebastian Jousen, Irmi aus Starnberg, Annette & Sebastian Kirch, Natalie Hammerich & Wolfgang Hatzack, Andi Gassmann, Jens Dreiling, Sandra & Andreas Spörl, Ives Müller aka Sven Glückspilz, Gabriela & Helmut Grunde, Paula & Frank Bleckmann & Söhne, Pasquale Innominato, Simon Schutz, Uli Nigl, la Thiel-Bande, le Obermayer-Clan et ma Sausemaus :-)

Merci à tous les testeurs : Sabine Wendler, Steffen König, Thomas Papendieck, Jan van der Burg, Ignacio Garro, Marc Espenhain, Björn Heumann, Christian Schulze, Mirko Radowitz, Ina & Jan-Hendrik Frerichs, Alexander Mann-Wahrenberg, David Zeman, Paula & Olli Vogel, Elias Anderson, Volker Schwägerl, Detlev Beiderbeck, Irene Müller, Christa & Danyel Jaquet, Thomas Hoche, Nico Steiner, Marion & Nico & Lukas Bogatzki, Thor aus Augsburg, Martin Guddat, Sandra & Thomas Falke, Lukas Barucha, Matthias Wiendl, Michael Hilbert, Robert Müller, the Spieleclub Hoechst et beaucoup d'autres.

Remerciements particuliers à Helmut Fennel, Norbert Ehmer, Helge Landgraf, Roland Lehmer, Armin Vogt, Udo Judaschke, Robert Gutwein, Peter Schubert, Thomas Knapp, Torsten Kerz, Martin Griesser, Bernd Schneebauer, Alexander Schlick et Cyrus Kerfekhah.

*Last but not least* merci aux "Gaming-Pros" Alexander Zbiek de Brettspielwelt, Frank Deutschendorf & Michael Matuszczak de Hippodice Spieleclub e.V., Bernadette Becker & Andreas Buhlmann de Cliquenabend.de, Klaus Ottmaier de Cologne, Ralph Querfurth de Stuttgart, Heike & Michael López-Pelke d'Essen, Friedemann Friese & Maura Kalusky de Brême et bien entendu Martina & Peter Eggert, Philipp El Alaoui, Wolf Wittenstein & Tobias Stapelfeldt de Eggertspiele.



## Crédits

Auteur : Bauldric & Friends  
 Illustrations : Frédéric Bertrand  
 Mise en page : Maura Kalusky  
 Traduction : mattintheweb@gmail.com  
 © eggertspiele GmbH & Co KG, Hamburg 2009

www.eggertspiele.com