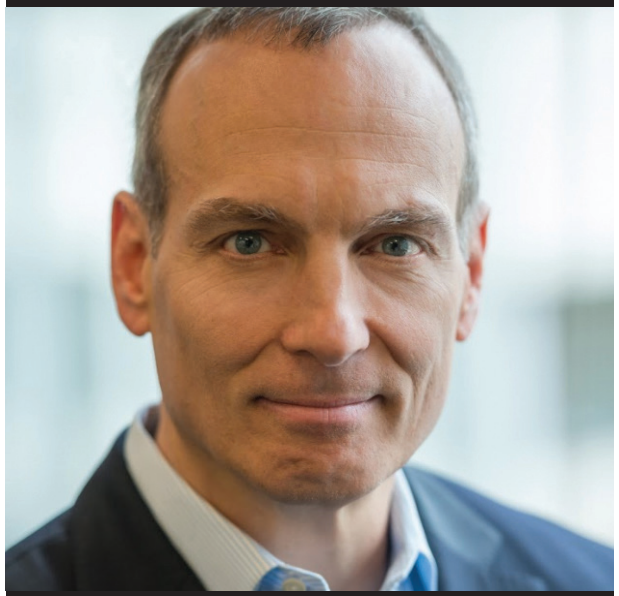
BOOKING HOLDINGS

GEDRAGSCODE



Hetgeen ons bovenal verenigt, is onze gezamenlijke inzet voor integriteit.

Onze Code, onze inzet, ons verbond

Aan ons wereldwijde team,

Samen leiden we een indrukwekkend mondiaal bedrijf dat dagelijks het leven van miljoenen mensen beïnvloedt. Onze missie luidt **mensen helpen de wereld te ervaren**. Dit is onze passie, maar het is een zinloze missie als we ze niet verwezenlijken met een duidelijk doel en in overeenstemming met onze waarden.

We zijn een van de meest diverse bedrijven wereldwijd. We stellen mensen tewerk in meer dan 78 landen via onze vele merken met ieder hun eigen cultuur en DNA. Ondanks de eigenschappen die ieder van onze merken en werknemers uniek maken, is hetgeen ons bovenal verenigt onze gezamenlijke inzet voor integriteit. Deze inzet schuilt in onze kernwaarden: **oprechtheid, integriteit en aansprakelijkheid**, wat inhoudt dat we instaan voor onze acties en beslissingen.

De Code is de grondslag van onze inzet. Het is meer dan een leidraad voor onze wettelijke en ethische normen. Het is een verbond, een overeenkomst tussen u en onze gemeenschap. Enerzijds staat erin omschreven wat u van het bedrijf en uw collega's mag verwachten en anderzijds staat erin omschreven wat het bedrijf en ikzelf van u verwachten. **Ieder van ons, te beginnen bij mezelf, staat er persoonlijk voor in de Code na te leven.**

Ik moedig u aan de Code zorgvuldig te lezen en ervoor te zorgen dat u begrijpt wat ik van u verwacht als werknemer. Als u ooit vragen hebt omtrent onze inzet of de Code, aarzel dan niet om u tot uw manager, Compliance Officer, een Ethische Ambassadeur of zelfs tot mij te richten.

Het is voor mij van cruciaal belang dat u **melding doet** wanneer u iets ziet dat niet klopt. We beloven u een veilige omgeving te bieden waarin vertrouwen en transparantie worden gehandhaafd. We dulden geen vergelding tegen iemand die te goeder trouw melding doet.

Bedankt voor uw toewijding, harde werk en aanhoudende inzet met het oog op het koesteren van een uiterst integere cultuur en het nakomen van ons motto en onze slagzin, *'De juiste resultaten op de juiste manier'.*

Glenn Fogel
Chief Executive Officer

Inhoudsopgave

Inleiding 4
Melding en onderzoek 8
Respect op de werkvloer 12
Antiomkoping en corruptie 16
Financiële integriteit en rapportage 19
geschenken en belangenverstrengeling 22
Eerlijke mededinging/antitrust 27
Internationaal handelsverkeer 29
Handelen met voorkennis 31
Privacy en gegevensbscherming 33
Bescherming van bedrijfseigendommen 35
Eerlijk handelen 38
Sociale media en openbare communicatie 40
Conclusie 42

Opmerking over de foto's in de Code. De foto's op de tussenpagina's zijn gekozen omdat ze personen, waaronder onze werknemers, op ontzagwekkende locaties laten zien waar we accommodaties, vluchten, restaurantboekingen en huurauto's bieden.

DE JUISTE RESULTATEN OP DE JUISTE MANIER

Booking Holdings is de meest toonaangevende aanbieder van online reizen en daaraan gerelateerde services ter wereld, die in meer dan 220 landen en gebieden aan consumenten en lokale partners worden aangeboden via zes hoofdmerken: Booking.com, priceline.com, KAYAK, Agoda, Rentalcars.com en OpenTable.

INLEIDING

Ik ben nog niet overal geweest, maar Tokyo is vast een begin #tokyostreet #awestrucked

TOKYO, JAPAN

Het doel van onze Gedragscode

We zetten ons in voor een ethische en rechtmatige bedrijfsvoering ter bevordering van onze missie om de juiste resultaten, op de juiste manier te bereiken.

Deze Gedragscode (de 'Code') biedt een overzicht van de juridische, ethische en reglementaire eisen en beleidsregels die van toepassing zijn op een aantal belangrijke gebieden binnen onze mondiale bedrijfsvoering. Tevens bevat deze Code informatie over het melden van mogelijke overtredingen en het verkrijgen van extra begeleiding als dat nodig is.

De Code is niet bedoeld om een oplossing te bieden voor elk probleem of elke situatie die op uw pad kan komen. Het is meer bedoeld als een gids die gebruikt moet worden in samenhang met de meer gedetailleerde beleidsregels binnen het Bedrijf, het Werknemershandboek en uw eigen gezonde verstand. Als u niet zeker weet wat u in een bepaalde situatie moet doen, **bespreek het dan met iemand voordat u actie onderneemt** en praat met uw manager of een van de contactpersonen/diensten die in deze Code worden beschreven.

De reikwijdte van onze Code

Het is belangrijk dat u de Code leest en de principes ervan opvolgt. Onze Code is van toepassing op iedere persoon die werkt met of voor een van de bedrijven binnen Booking Holdings. Hieronder vallen Booking.com, priceline.com, KAYAK, Agoda, Rentalcars.com, OpenTable en elk van hun dochterondernemingen (deze kunnen zowel individueel als gezamenlijk worden aangeduid met het 'Bedrijf' of 'Booking Holdings'). Van alle bestuurders, functionarissen en werknemers van het Bedrijf, waar ook gevestigd, wordt verwacht dat zij bekend zijn met de Code en zich houden aan de relevante beginselen en procedures die daarin zijn vastgelegd.

Onze verplichtingen

We zijn een wereldwijd opererend Bedrijf dat zich erop toelegt om in alle landen waar we zaken doen, te handelen in overeenstemming met alle van toepassing zijnde wetten. Wij vinden het onacceptabel om resultaten te bereiken door middel van onrechtmatige of onethische middelen. We verwachten van u dat u niets doet dat inbreuk zou maken op onze inzet voor integriteit - **we maken liever minder winst dan dat we deze op ongepaste wijze verkrijgen.**

De Raad van Bestuur heeft deze Code opgesteld om te zorgen voor:

- Eerlijk en ethisch gedrag, met inbegrip van eerlijk handelen en ethisch omgaan met belangenverstrengelingen
- Naleving van de toepasselijke regels en wettelijke voorschriften
- Afwijzing van wangedrag

DE JUISTE RESULTATEN OP DE JUISTE MANIER

VERTROUWEN meten

Ethisch besluitvormingsmodel

T — **THINK (DENK NA)** over het ethische dilemma.

R — **READ (LEES)** de relevante rubriek van de Code en/of het geldende beleid.

U — **UNDERSTAND (BEGRIJP)** het risico en de impact.

S — **SPEAK (SPREEK)** met de juiste personen en vraag om advies.

T — **TAKE ACTION (ONDERNEEM ACTIE)** om het ethische dilemma op te lossen.

Als u ooit in een situatie komt waarin u niet zeker weet wat de juiste handelwijze is, stel uzelf dan de volgende vragen:

01 Is de handelwijze legaal?

02 Is de handelwijze de juiste manier?

03 Is de handelwijze in overeenstemming met onze Code?

04 Zou u u er goed bij voelen als uw handelingen in het nieuws openbaar werden gemaakt? Aan uw collega's? Aan uw familie?

Als u deze vragen niet allemaal met 'ja' kunt beantwoorden, dan kunt u het best navraag doen voordat u actie onderneemt!

Klik om te vergroten

Welke wet is van toepassing?

We doen in meer dan 220 landen en gebieden ter wereld zaken. Dit brengt met zich mee dat onze activiteiten onderworpen zijn aan de wetten van een groot aantal landen, provincies, staten en gemeenten en organisaties zoals de Europese Unie.

Het grensoverschrijdende karakter van e-commerce brengt voor ons allemaal de belangrijke uitdaging met zich mee om te begrijpen hoe deze wetten van invloed zijn op onze activiteiten en zaken. De verwijzingen in deze Code en in andere beleidsregels van het merkbedrijf naar de wetten in de Verenigde Staten en de andere landen waar we zaken doen, maken duidelijk dat we daadwerkelijk een wereldwijd opererend Bedrijf zijn waarop veel verschillende wetten gelijktijdig van toepassing zijn. In sommige gevallen kunnen de relevante wetten van twee of meer landen met elkaar in conflict zijn. Vooral wanneer u een dergelijk conflict tegenkomt of vermoedt, is het van groot belang dat u uw Compliance & Ethics Officer of iemand van de juridische afdeling raadpleegt.

Reageren op verzoeken van de overheid

We ontvangen regelmatig verzoeken van overheidsinstanties die verantwoordelijk zijn voor het handhaven van de wet. We antwoorden nauwkeurig, snel en naar waarheid op gepaste en legitieme verzoeken van overheden om informatie, ter bevordering van samenwerking en transparantie. Als een overheidsinstantie contact met u opneemt, is het van belang dat u onmiddellijk contact opneemt met uw Compliance Officer of de juridische afdeling alvorens te reageren, tenzij een wetshandhaver of bevoegde regelgevende instantie u iets anders opdraagt.

Uw merkbedrijf heeft mogelijk een specifiek beleid in verband met locatiebezoeken, politie-invallen of verzoeken om informatie van een overheidsinstantie. Zorg dat u deze beleidsregels kent en begrijpt.

DE JUISTE RESULTATEN OP DE JUISTE MANIER

Onze ethische verplichtingen als werknemers zijn:

- Ken de principes van de Code
- Wees consequent bij het handhaven van de Code
- Wees u bewust van en houd u aan de wet- en regelgeving van het/de rechtsgebied(en) waar wij/u zaken doen/doet
- Meld eventuele schendingen of handelingen die niet in overeenstemming zijn met de Code

Vraag bij twijfel altijd om raad, **voordat u iets onderneemt!**

… en voltooi steeds op tijdige wijze uw online en persoonlijke nalevingstrainingen! Deze zijn een belangrijk onderdeel van onze inzet om ***op de juiste manier de juiste resultaten*** te behalen.

MANAGERS STAAN DAARENBOVEN IN VOOR:

- Het bevorderen van de naleving van de Code bij de mensen die onder uw directe verantwoordelijkheid vallen, zowel door het goede voorbeeld te geven als door directe aansturing
- Het koesteren, ontwikkelen en belonen van een cultuur van aansprakelijkheid en integriteit
- Het toezien op de naleving van de Code door uw ondergeschikten
- Het consequent toezien op de handhaving van de Code
- Het zorgdragen voor de implementatie van geschikte controlemechanismen op uw afdeling of binnen uw organisatie
- Het stimuleren van werknemers om te goeder trouw problemen te melden
- Het ervoor zorgen dat het nultolerantiebeleid van het Bedrijf ten aanzien van vergelding tegen klokkenluiders die te goeder trouw een melding hebben gemaakt, wordt nageleefd en strikt wordt toegepast

MELDING EN ONDERZOEK

Maak uw gordel vast! #camelindesert #humpycamels #bucketlisted

ERG CHEBBIS, MAROKKO

Melding en onderzoek

Wanneer u u bewust wordt van iets dat deze Code, toepasselijke wetten, voorschriften of de bedrijfsbeleidsregels schendt, of lijkt te schenden, bent u verantwoordelijk (voor zover dit toegestaan wordt door de wet) om de kwestie onmiddellijk te melden.

Zelfs als u niet over alle details beschikt, is het onmiddellijk melden van cruciaal belang zodat de kwestie door het bevoegde personeel kan worden onderzocht, alle feiten kunnen worden blootgelegd en men kan bepalen of er werkelijk sprake is van een schending. Zo kunnen niet alleen toekomstige schendingen worden voorkomen, maar kan bewijsmateriaal worden bewaard en kunnen onze werknemers, functionarissen, bestuurders en het Bedrijf worden behoed voor toekomstige wanpraktijken. Zolang u redelijkerwijs gelooft dat er zich een schending heeft voorgedaan, handelt u juist. **We hebben een nultolerantiebeleid op het vlak van vergelding tegen klokkenluiders die iets te goeder trouw melden.**

'Te goeder trouw' melding doen betekent dat u een oprechte en eerlijke overtuiging hebt over de aangevoerde kwestie.

Meer bepaald mag u (i) niet worden beïnvloed door kwaadwilligheid of een ander zelfzuchtig motief en (ii) niet trachten om een agenda of doel te bezwendelen, te manipuleren of kwaadwillig na te streven, op een eerlijk verzoek omtrent de aangevoerde kwestie na.

Er zijn verschillende manieren om problemen door te geven, zodat u zelf kunt kiezen hoe u dat het liefst zou willen doen. Welke manier u ook kiest, uw kwestie wordt altijd serieus genomen en discreet behandeld. Bovendien zal het Bedrijf zich inspannen om alle meldingen te behandelen met dezelfde mate van vertrouwelijkheid en discretie als de situatie toelaat en/of in overeenstemming is met de toepasselijke wetgeving.

CONTACTPERSONEN/DIENSTEN

Als u een vraag hebt over de Code of waargenomen wangedrag wilt melden, neem dan contact op met een van de volgende personen of diensten:

- Uw manager of supervisor
- Uw plaatselijke HR-vertegenwoordiger(s)
- Uw plaatselijke Ethische Ambassadeur (indien aanwezig)
- Uw plaatselijke juridische afdeling
- Uw plaatselijke Compliance & Ethics Officer
- De wereldwijde Compliance & Ethics Officer
- De Chief Legal Officer
- De Compliance Helpline: www.bknghelpline.com

Ongeacht waar u zich bevindt, als u zorgen hebt ten aanzien van de boekhouding, interne controles, externe controles, financiële administratie, bank- of financiële misdrijven, omkoping en corruptie, of op het gebied van antitrust en mededinging, dan kunt u deze rechtstreeks melden bij de Global Compliance & Ethics Officer of de afdeling Internal Audit. U kunt ook de Compliance Helpline **www.bknghelpline.com** gebruiken of de kwestie melden bij de Audit Committee van de Raad van Bestuur van Booking Holdings of bij iemand waarbij u zich op uw gemak voelt en die de kwestie in uw naam kan escaleren. Meer informatie over meldingen bij de Audit Committee kunt u vinden in de **Klachtafhandelingsprocedures van de Audit Committee**.

De Compliance Helpline

De Compliance Helpline is een online, telefonisch, veilig en onafhankelijk kanaal voor het melden van zorgen omtrent wanpraktijken of onethisch gedrag.

Onze Compliance Helpline biedt:

- het melden van vertrouwelijke zaken en de keuze om anoniem te blijven
- (gratis) telefonische en online melding in 12 talen
- toegang 24 uur per dag en 7 dagen per week
- de mogelijkheid om terug te komen op uw melding, zelfs als u ervoor kiest om anoniem te blijven

Daar waar de lokale wetgeving dit toelaat, hebt u de mogelijkheid om zaken anoniem te melden via de Compliance Helpline. Houd er echter rekening mee dat het in sommige gevallen moeilijk of onmogelijk voor het Bedrijf kan zijn om anonieme meldingen grondig te onderzoeken. Daarom raden we u aan uw identiteit te vermelden en erop te rekenen dat het Bedrijf er alles aan zal proberen te doen om meldingen met dezelfde mate van vertrouwelijkheid en discretie te behandelen als de situatie toelaat en/of als in overeenstemming is met de toepasselijke wetgeving.

Wij waarderen uw betrokkenheid en moedigen u aan om ieder soort wangedrag op het werk te melden. Alle zaken worden serieus genomen en vergelding is verboden tegen iedereen die te goeder trouw een zaak of aantijging aankaart.

Wat gebeurt er nadat ik een melding gemaakt heb?

We nemen beschuldigingen van wangedrag en overtredingen van deze Code serieus. Wanneer er aan het Bedrijf meldingen worden gedaan, zullen we snel reageren en trachten de vertrouwelijkheid van de werknemers te waarborgen die illegale activiteiten of schendingen van de Code, volgens de wet, gemeld hebben.

Alle gemelde overtredingen zullen op een vertrouwelijke, grondige en objectieve wijze worden onderzocht. Om ervoor te zorgen dat alle feiten naar behoren verzameld en geanalyseerd worden, zijn alle werknemers verantwoordelijk om met interne en externe onderzoeken mee te werken.

Wanneer wordt vastgesteld dat deze Code of de wet is overtreden, zal het Bedrijf gepaste disciplinaire en preventieve maatregelen nemen, die kunnen oplopen tot en met beëindiging van het dienstverband. Heeft er een misdrijf of ernstige overtreding van de wet plaatsgevonden, dan kan het Bedrijf de aangewezen overheidsinstanties hierover inlichten. In de meeste gevallen zal het Bedrijf proberen om de werknemer die betrokken is bij het interne of externe onderzoek op de hoogte te houden van updates over de resultaten van een dergelijk onderzoek.

Daarnaast rapporteert de Global Compliance & Ethics Officer regelmatig over alle lopende onderzoeken en definitieve beslissingen omtrent de Code, waaronder de genomen disciplinaire maatregelen, aan het hoger management en het Audit Committee van de Raad van Bestuur.

Ons beleid tegen vergelding

Werknemers die wangedrag melden, bewijzen een belangrijke dienst aan het Bedrijf en het Bedrijf zal geen represailles tegen u tolereren in de vorm van negatieve beslissingen ten aanzien van uw dienstverband (inclusief ontslag, degradatie, schorsing, verlies van secundaire arbeidsvoorwaarden, dreigementen, intimidatie of discriminatie), omdat u te goeder trouw zorgen hebt gemeld. De Code wordt geschonden als het Bedrijf of zijn werknemers represailles nemen tegen collega's als gevolg van hun oprechte meldingen of medewerking aan daaropvolgende onderzoeken.

'Te goeder trouw' melding doen betekent dat u een oprechte en eerlijke overtuiging hebt over de aangevoerde kwestie.

Meer bepaald mag u (i) niet worden beïnvloed door kwaadwilligheid of een ander zelfzuchtig motief en (ii) niet trachten om een agenda of doel te bezwendelen, te manipuleren of kwaadwillig na te streven, op een eerlijk verzoek omtrent de aangevoerde kwestie na.

Elk merkbedrijf streeft ernaar om oprechte klokkenluiders en rapporteurs te beschermen tegen vergelding en represailles en zal gepaste disciplinaire maatregelen nemen tegen iedereen die wraak neemt. Omgekeerd kan elke melding te kwader trouw leiden tot disciplinaire sancties, met inbegrip van ontslag.

ETHISCHE AMBASSADEURS

Bepaalde merkbedrijven hebben Ethische Ambassadeurprogramma's om het bereik van de compliance- en ethiekfunctie te vergroten. De verschillende merken samen tellen meer dan 500 Ethische Ambassadeurs. Ethische Ambassadeurs zijn collega's die speciaal opgeleid zijn om (i) op te treden als vraagbaak voor werknemers van die organisatie of afdeling met betrekking tot hoe ze vragen kunnen stellen of zorgen moeten melden; (ii) als tussenpersoon op te treden tussen de compliancefunctie en de lokale organisatie of afdeling; (iii) bewustzijn te creëren voor de Code, onze waarden en beleidsregels en te helpen om deze dieper te verankeren in de lokale organisatie en afdeling.

Wenst u een Ethische Ambassadeur te worden, spreek dan met de compliancemedewerker van uw merkbedrijf voor meer informatie over het programma en om te kijken of u in aanmerking komt om een Ethische Ambassadeur te worden voor uw locatie of afdeling.

RESPECT OP DE WERKVLOER

Een onmogelijke reis is een reis die je nooit aanvangt
#journeybegins #norwegianmountains #journeyneverends #glentherentalcars.comguru #thanksrentalcars

NOORSE BERGEN

Diversiteit en inclusie

Onze mensen zijn onze grootste troef en kracht en wij waarderen iedere werknemer voor zijn/haar bijdrage aan ons succes. We zijn in meer dan 70 landen actief. In overeenstemming met het mondiale karakter van ons Bedrijf en onze activiteiten, willen we werken op een manier die in overeenstemming is met de lokale culturen en zakelijke gewoontes, zolang ze niet in strijd zijn met deze Code en de toepasselijke wettelijke vereisten.

De diversiteit van ons personeelsbestand draagt bij tot ons succes dankzij unieke ideeën, standpunten, talenten en waarden. Wij streven ernaar om een werkomgeving te bieden waar alle personen gelijke kansen hebben en met respect en waardigheid worden behandeld. Het werk is gebaseerd op de individuele verdiensten en capaciteiten die rechtstreeks samenhangen met professionele vakbekwaamheid. We erkennen en waarderen de bijdragen van werknemers met uiteenlopende ervaringen en achtergronden. Wij streven ernaar om een wereldwijd team te creëren dat overeenkomt met de diversiteit van de samenleving en we verlangen dat onze werknemers een bedrijfscultuur omarmen die als doel heeft een productievere en meer bevredigende werkomgeving te creëren. Het Bedrijf ondersteunt en houdt zich aan alle wetten en regelgeving die van toepassing zijn op ons werkgeverschap en we verbieden iedere vorm van onrechtmatige discriminatie.

DE JUISTE RESULTATEN OP DE JUISTE MANIER

We discrimineren niet op onrechtmatige wijze. We beoordelen alle werknemers en potentiële werknemers op basis van hun verdiensten en kwalificaties en nooit op basis van persoonlijke kenmerken, zoals:

- ras
- huidskleur
- godsdienst
- geslacht
- sekse
- afkomst
- leeftijd
- burgerlijke staat
- zwangerschap/bevalling en aanverwante medische aandoeningen
- handicap
- seksuele geaardheid/genderidentiteit
- legerdienst/militaire banden/veteranenstatus
- eigenschappen die worden beschermd krachtens ons bedrijfsbeleid of de wetgeving

Onze inzet voor goed burgerschap

Elk van onze merken beschikt over een succesvolle geschiedenis via eerlijke en oprechte handelspraktijken. Wij streven niet naar concurrentievoordelen via illegale of onethische middelen. Wij hechten veel waarde aan een goed en verantwoordelijk burgerschap en verbieden elk gedrag of elke handeling die onze reputatie zou kunnen schaden. Wij zijn van mening dat personen menselijk behandeld dienen te worden en wij maken geen misbruik van de zwakheden van anderen. Wij laten ons niet in met mensenhandel, slavernij, illegale kinderarbeid of werknemers zonder papieren.

Gedrag, intimidatie en pesterijen op het werk

Onze werknemers hebben allen het recht om te werken in een omgeving waar ze zich gerespecteerd, veilig en beveiligd voelen. We verwachten van al onze werknemers dat ze dit recht respecteren en professioneel handelen. We tolereren geen uitlatingen op beledigende, kwetsende, dreigende of schimpende toon. Alle werknemers moeten zich bewust zijn van en respect tonen voor de uiteenlopende standpunten, overtuigingen en waarden van al onze collega's en moeten zich ervan weerhouden meningen te uiten of aan te moedigen over gevoelige onderwerpen zoals politiek of godsdienst die geen betrekking hebben op het werk, het werk negatief beïnvloeden of u of uw collega's belemmeren uw werk uit te voeren.

Het Bedrijf verbiedt bedreigingen, pesterijen of onrechtmatige intimidatie van welke aard dan ook, waaronder emotionele, fysieke of seksuele intimidatie. Als u het gevoel hebt dat u wordt lastiggevallen of gediscrimineerd, dan dient u onmiddellijk contact op te nemen met uw lokale manager of een lokale contactpersoon van HR, zodat er snel corrigerende maatregelen kunnen worden genomen. We tolereren geen represailles tegen iemand die te goeder trouw een probleem of klacht naar voren brengt over intimidatie of discriminatie. Voor meer informatie over dit onderwerp verwijzen wij u naar het Werknemershandboek.

Bij het respect voor werknemers hoort het streven naar een veilige werkplek die gevrijwaard is van gevaren voor zowel mens als milieu. Als u u ooit zorgen maakt over uw gezondheid of veiligheid op het werk, neem dan onmiddellijk contact op met uw manager.

DE JUISTE RESULTATEN OP DE JUISTE MANIER

Behandel anderen met respect, waardigheid en vriendelijkheid. Voorbeelden van gedrag dat als intimidatie kan worden beschouwd, zijn:

- Beledigende of ongepaste opmerkingen of grappen op het werk
- Pesterijen
- Ongewenst fysiek contact of ongewenste gebaren
- Het creëren van een vijandige of intimiderende werkomgeving, waaronder één waarin werknemers aangezet worden om deel te nemen aan ongepaste werkmethoden om 'er bij te horen'
- Elke vorm van verbale of fysieke dreiging
- Expliciete, vernederende foto's of teksten die niet op het werk thuishoren
- Seksuele toenadering of verzoeken om seksuele gunsten
- Racistische of etnische opmerkingen

We definiëren 'intimidatie' als elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag dat zich voordoet met de bedoeling of het gevolg de waardigheid van een persoon te schenden, in het bijzonder wanneer er een intimiderende, vijandige, vernederende, beledigende of aanstootgevende omgeving wordt gecreëerd.

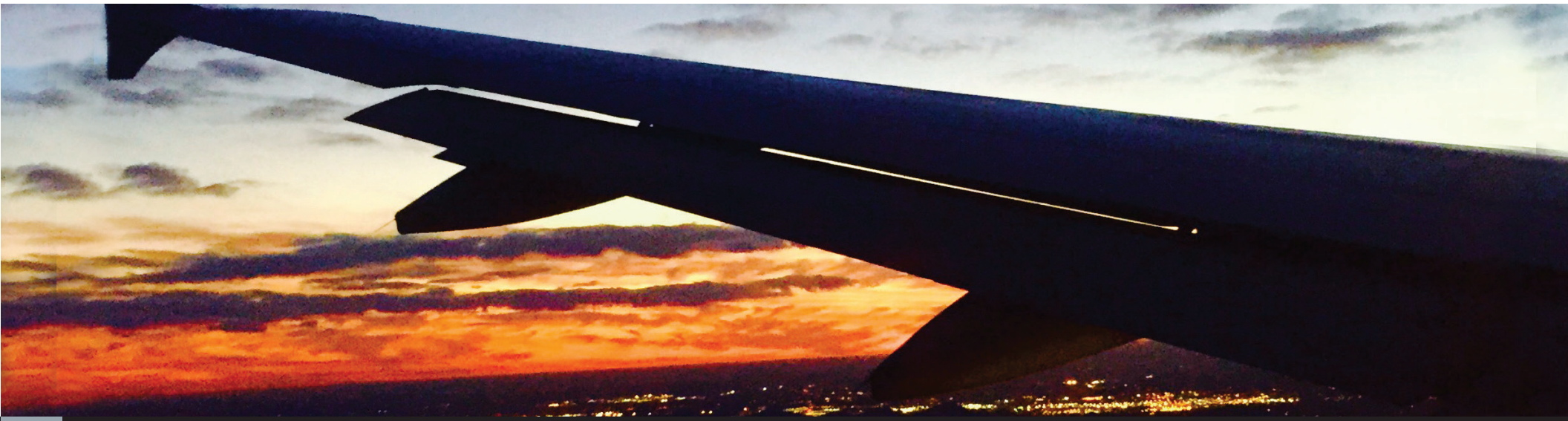
'Pesterijen op het werk' wijzen op aanstootgevend gedrag onder de vorm van gemene, kwaadwillige of vernederende pogingen om een persoon of een groep werknemers te ondermijnen.

Veiligheid op het werk

Wij hebben een nultolerantiebeleid voor het gebruik van illegale drugs. Het werken onder invloed van illegale drugs of alcohol kan onveilige werksituaties voor u en de mensen om u heen creëren. Werknemers die weten of het vermoeden hebben dat een collega drugs of alcohol gebruikt op het werk, dienen contact op te nemen met hun manager of een HR-vertegenwoordiger. Raadpleeg ook het Drugs- en alcoholbeleid van uw merk of het Werknemershandboek voor meer informatie.

We verbieden iedere vorm van geweld en intimidatie op de werkvloer. Het bezit van wapens, waaronder messen en vuurwapens, is verboden in de kantoren van het Bedrijf. Indien het Bedrijf vaststelt dat een werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het gebruik van geweld of zich op een intimiderende of ongepaste manier heeft gedragen, dan zullen er passende disciplinaire maatregelen worden genomen en zullen indien nodig de autoriteiten hierover op de hoogte worden gesteld.

U moet gedragingen of activiteiten die de gezondheid en veiligheid van werknemers of de werkplek in het gedrang brengen onmiddellijk melden aan uw lokale manager. Als u het gevoel hebt dat uzelf of iemand anders rechtstreeks gevaar loopt, moet u de lokale autoriteiten/hulpdiensten bellen.



ANTIOMKOPING EN CORRUPTIE

Golden Gate, bedankt voor uw steun #bridgepuns #powerpose

GOLDEN GATE BRIDGE, SAN FRANCISCO, CALIFORNIË, VS

Verbod op omkoping

Er bestaat een **nultolerantiebeleid** voor elke vorm van omkoping of corruptie. We doen zaken over de hele wereld en zijn onderworpen aan een aantal wetten die het aanbieden of het goedkeuren van betalingen van steekpenningen van welke aard dan ook ten strengste verbieden. Veel van deze wetten verbieden ook het in ontvangst nemen van steekpenningen (of smeergeld) in verband met de uitvoering van onze werkzaamheden. Gezien de multinationale reikwijdte van deze wetten, luidt het bedrijfsbeleid dat de letter en de geest van alle toepasselijke antiomkopingswetten moeten worden nageleefd, waaronder de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) en de Britse Bribery Act 2010 (UK Bribery Act). Als gevolg van de complexe wetgeving op dit gebied, hebben we een wereldwijd Antiomkopings- en corruptiebeleid ontwikkeld om u te voorzien van meer informatie over onze verwachtingen voor alle werknemers en derden met betrekking tot dit onderwerp. De volgende principes moeten echter dienen als leidraad:

ONGEPASTE BETALINGEN VERRICHTEN OF AANBIEDEN: geen enkele werknemer mag iets van waarde verstrekken, aanbieden of toezeggen aan een overheidsfunctionaris of particulier (d.w.z. een verkoper, leverancier, aannemer, klant of vertegenwoordiger) met als doel het verkrijgen of behouden van handel of om meer invloed, een voorkeursbehandeling of enig ander voordeel voor het Bedrijf te verkrijgen. Dit verbod gaat verder dan het doen van betalingen aan overheidsfunctionarissen en omvat het doen van betalingen aan vertegenwoordigers van particuliere commerciële ondernemingen waar we zaken mee doen.

Een ‘overheidsfunctionaris’ is iemand die in een officiële hoedanigheid namens een buitenlandse regering, instelling, afdeling, regelgevende instantie of instrument optreedt. De term wordt losjes gedefinieerd en omvat ook de nationale en provinciale of lokale overheidswerknemers, kandidaten voor politieke functies, politieke partijen, functionarissen van politieke partijen, werknemers van overheidsondernemingen of staatsbedrijven (waaronder nationale luchtvaartmaatschappijen of overheidshotels) en werknemers/vertegenwoordigers van semioverheidsinstellingen of internationale, niet-gouvernementele organisaties zoals de Verenigde Naties en het Rode Kruis.

VERZOEKEN OM EN ONTVANGEN VAN ONGEPASTE BETALINGEN: het is tevens verboden voor werknemers van het Bedrijf om op ongepaste wijze iets van waarde te ontvangen van of een verzoek daartoe voor te leggen aan derden, zoals verkopers, leveranciers, aannemers of klantvertegenwoordigers. Het is zowel direct als indirect verboden.

Geen enkele werknemer zal worden berispt voor het weigeren van het betalen van smeergeld, ongeacht de schadelijke gevolgen voor de winst, verkoop of andere aspecten van onze activiteiten. De kosten en de schadelijke gevolgen van omkoping en corruptie zijn veel groter dan de waargenomen voordelen op korte termijn.

Het overtreden van de antiomkopingswetten, waaronder de FCPA en de UK Bribery Act is een zeer ernstige zaak en kan leiden tot strafrechtelijke en civiele straffen voor het Bedrijf, zijn bestuurders, functionarissen en individuele werknemers. Deze straffen kunnen bestaan uit aanzienlijke boetes en gevangenisstraffen voor de betrokkenen.

Nauwkeurige boeken en bescheiden

Alle werknemers moeten betalingen en andere vergoedingen op tijdige wijze en met voldoende details registreren in de boeken, bescheiden en rekeningen van het merkbedrijf. Er mogen om geen enkele reden niet vrijgegeven of niet geregistreerde documenten worden opgesteld. Onjuiste, misleidende, onvolledige, onnauwkeurige of kunstmatige informatie in de boeken en bescheiden is verboden. Er mogen geen eigen middelen worden gebruikt om zaken die krachtens dit document en overige bedrijfsbeleidsregels worden verboden te vervullen.

Omgaan met derden

Antiomkopingswetten verbieden het Bedrijf om derden in te schakelen om namens de Groep corrupte betalingen te verrichten. Antiomkopingswetten stellen dergelijk gedrag niet alleen strafbaar wanneer het Bedrijf op de hoogte was van dergelijk gedrag, maar ook bij omstandigheden waarvan redelijkerwijs kan worden geconcludeerd dat het Bedrijf op de hoogte is geweest of had moeten weten dat deze betalingen gedaan zouden worden.

Het is daarom noodzakelijk dat elke derde met wie we zaken doen begrijpt dat het strikt verboden is om steekpenningen (waaronder faciliterende en bespoedigende betalingen of ‘smeergeld’) namens ons te betalen of te ontvangen. Dienovereenkomstig moeten alle derden die namens het Bedrijf optreden grondig doorgelicht en zorgvuldig gecontroleerd worden. Tevens dienen ze de verwachtingen van het Bedrijf ten aanzien van naleving van de relevante antiomkopingswetten te kennen, dat ook het ondertekenen van een antiomkopingsverklaring/-bewering inhoudt. Vraag uw lokale Compliance & Ethics Officer om de antiomkopingsverklaring/-bewering en zorg ervoor dat onze derden grondig nagetrokken zijn.

De term ‘derden’ omvat alle entiteiten of personen die namens ons handelen, inclusief vertegenwoordigers (bv. douanebeambten/makelaars), aannemers, consultants, zakelijke dienstverleners, salarisverwerkers, reclamebureaus en juridische firma’s.

Als gevolg van de complexe wetgeving op dit gebied verwijzen wij u naar het wereldwijde Antiomkopings- en corruptiebeleid en/of kunt u contact opnemen met uw lokale Compliance & Ethics Officer als u vragen of problemen hebt.

FINANCIËLE INTEGRITEIT EN RAPPORTAGE

Wat staat er op het menu, OpenTable? #foodie #diningout

BERLIJN, DUITSLAND

Financiële rapportage, openbaarmaking en interne controles

Omdat we als bedrijf genoteerd staan op de NASDAQ beurs, moeten we informatie over het Bedrijf, waaronder financiële informatie, openbaar maken. Het is belangrijk dat we op accurate wijze financiële en andere informatie over het Bedrijf bekendmaken aan het publiek. Als we dit niet doen, kan dit leiden tot wettelijke aansprakelijkheid voor het Bedrijf, evenals in bepaalde gevallen voor functionarissen, bestuurders of werknemers van het Bedrijf. Het kan tevens resulteren in een verlies van vertrouwen in het Bedrijf door beleggers, analisten en anderen.

Onze openbare overzichten, waaronder onze persverklaringen en openbare dossiers, mogen geen onjuiste of misleidende informatie bevatten. De verplicht in te dienen dossiers bij de Amerikaanse Securities and Exchange Commission (SEC) moeten volledig en tijdig worden verzorgd en aan de SEC-vereisten voldoen.

We moeten er allemaal voor zorgen dat het Bedrijf een adequaat systeem van interne controles handhaaft en dat onze transacties tijdig verwerkt worden en in overeenstemming zijn met de algemeen aanvaarde boekhoudprincipes (GAAP) of andere toepasselijke lokale of statutaire beginselen. Wij zijn verantwoordelijk voor het bedenken en vasthouden aan een systeem van interne controles, ontworpen om redelijke zekerheid te verschaffen dat:

- elke transactie op de juiste wijze geregistreerd wordt en naar behoren is goedgekeurd door het management
- bedrijfsactiva voldoende gewaarborgd worden en alleen volgens goedkeuring van het management worden gebruikt
- elke transactie wordt geregistreerd op een manier die het Bedrijf voldoende in staat stelt om zijn activa en passiva te kunnen verantwoorden, alsmede de financiële overzichten op te stellen onder de juiste boekhoudkundige normen

Elke werknemer van het Bedrijf speelt een rol in de nauwkeurigheid van onze financiële verslaglegging en draagt ertoe bij dat ons systeem van interne controle effectief is en niet omzeild wordt. In verband met deze vereiste moeten alle bedrijfsmedewerkers voldoende documentatie verzamelen die de transacties waarbij ze betrokken zijn weerleggen. Vervalste, misleidende of onnauwkeurige financiële verslaglegging is tegen de wet en kan tot aanzienlijke boetes en zelfs gevangenisstraf leiden.

DE JUISTE RESULTATEN OP DE JUISTE MANIER

Als u gevraagd wordt om een contract, betaling, voucher of een ander document of verslag van het Bedrijf op te stellen, in te dienen of goed te keuren, dat niet nauwkeurig de essentie van de transactie weergeeft, dient u dit te weigeren en dit gedrag onmiddellijk te melden via de kanalen die uiteengezet worden onder Melding en onderzoek.

Evenzo mag u nooit vragen of een derde (inclusief een verkoper, leverancier, consultant of andere derde) gegevens indient die niet nauwkeurig de essentie van de transactie weergeven.

We moedigen u aan eventuele problemen naar voren te brengen als u vermoedt dat anderen per ongeluk of opzettelijk ons systeem van interne controle schenden of omzeilen. We tolereren geen represailles tegen een medewerker die te goeder trouw een probleem naar voren brengt.

Bijkomende verantwoordelijkheden voor bestuurders, functionarissen en werknemers die betrokken zijn bij vertrouwelijke kwesties

Daarnaast dient elke bestuurder, functionaris of werknemer die betrokken is bij vertrouwelijke zaken van het Bedrijf bekend te zijn met en zich te houden aan de controlemaatregelen en procedures van het Bedrijf ten aanzien van informatieverstrekking, evenals met alle interne controles op financiële verslaglegging, voor zover deze relevant zijn voor zijn of haar werkgebied.

Elke persoon met directe of toezichthoudende bevoegdheden met betrekking tot SEC-dossiers of een van de andere financieel-gerelateerde openbare mededelingen van het Bedrijf, dienen alle passende maatregelen te nemen om volledige, eerlijke, accurate, tijdige en heldere openbaarmakingen te waarborgen, waaronder overleg met andere bedrijfsfunctionarissen.

Elke bestuurder, functionaris of werknemer die betrokken is bij het proces van openbaarmaking van het Bedrijf moet:

- zich vergewissen van de informatieverplichtingen die op het Bedrijf en op de zakelijke en financiële verrichtingen van het Bedrijf van toepassing zijn
- nooit willens en wetens een verkeerd beeld schetsen van het Bedrijf, of anderen daartoe aanzetten, met inbegrip van onafhankelijke accountants van het Bedrijf, de toezichthouders van de overheid en zelfregulerende organisaties
- een voorgestelde openbaarmaking goed beoordelen en kritisch analyseren op juistheid en volledigheid (of, in voorkomend geval, deze taak delegeren aan anderen)

GESCHENKEN EN BELANGEN-VERSTRENGELING

Een kleine stap door de veiligheidspoort, een grote stap in de wolken #planespotting

WILLEKEURIGE LUCHTHAVEN, OM HET EVEN WAAR

Geschenken, vermaak en gastvrijheid

Het geven en ontvangen van relatiegeschenken of vermaak is een gebruikelijke manier om zakelijke relaties te versterken en zijn, met enkele beperkingen, wettige en aanvaardbare zakelijke praktijken.

Geschenken en vermaak mogen echter nooit afbreuk doen aan de integriteit van de zakenrelaties van het Bedrijf.

Pas op bij het zakendoen met overheidsfunctionarissen.

Hoewel het aanbieden van geschenken, vermaak en gastvrijheid aan welke partij dan ook vragen kan opwerpen, is het risico extra groot als het wordt verstrekt of aangeboden aan overheidsfunctionarissen. Elke vorm van geschenken, vermaak of gastvrijheid verstrekt of aangeboden in directe of indirecte contacten met de overheid vereist pre-autorisatie van uw juridische afdeling en moet voldoen aan het wereldwijde Antiomkopings- en corruptiebeleid en uw Geschenken- en vermaakbeleid.

Doorgaans luidt ons beleid dat bedrijfswerknemers gepaste zakelijke geschenken of vermaak mogen schenken en ontvangen in het kader van hun contacten met leveranciers en andere niet-overheidsinstanties, op voorwaarde dat al deze geschenken van nominale waarde zijn en:

- niet in strijd zijn met geaccepteerde en gebruikelijke zakelijke praktijken
- niet van een buitensporige noch onredelijke frequentie zijn
- niet van een soort zijn die redelijkerwijs kan worden uitgelegd als betaling of tegenprestatie voor het beïnvloeden of belonen van een bepaalde beslissing of handeling
- niet in de vorm zijn van effecten, liquide middelen of dergelijke (bijv. cadeaubonnen, vouchers of andere coupons)
- niet in strijd zijn met het toepasselijk recht
- het Bedrijf niet in verlegenheid brengt als het geschenk openbaar wordt gemaakt

Er zijn uitzonderingen en beperkingen op deze algemene verklaring over geschenken en vermaak. Raadpleeg voor meer informatie, richtlijnen en beperkingen het Geschenken- en vermaakbeleid.

‘Nominale waarde’ is doorgaans minder dan 100 EUR/USD of het equivalent ervan in de lokale valuta.

DE JUISTE RESULTATEN OP DE JUISTE MANIER

Pas op bij pogingen om te betalen of betaald te worden:

- In andere valuta’s dan die genoemd in de factuur, overeenkomst of het rechtsgebied waar de diensten zullen worden uitgevoerd
- Aan of uit andere landen zonder duidelijk verband met de zaak
- In contanten of een equivalent daarvan
- Door of aan iemand die geen partij is in de transactie
- Naar of vanuit een andere rekening dan de gebruikelijke rekening voor zaken
- Met meerdere cheques of opnames
- Waar u ziet dat er te veel betaald wordt
- Waarbij onbekende of onnodige tussenpersonen betrokken zijn, tenzij u zeker weet wat hun rol is
- Met onnodige complexiteit of geen voor de hand liggend legitiem zakelijk doel
- Waarbij risicolanden of risicovolle tegenpartijen betrokken zijn

Deze voorbeelden moeten als een rode vlag werken! U dient ze te melden aan uw manager of de juridische afdeling.

Vraag bij twijfel altijd om raad, **voordat u iets onderneemt!**

Geld witwassen

We zijn erop gericht om alle toepasselijke antiwitwaswetgeving, -regels en -voorschriften na te leven. Het witwassen van geld is het proces van het verbergen van illegale fondsen of ze voordoen alsof ze legitiem zijn. U moet er te allen tijde voor zorgen dat we alleen zaken doen met gerenommeerde verkopers, leveranciers, aannemers, klanten en opdrachtgevers, die betrokken zijn bij legitieme zakelijke activiteiten met middelen die afkomstig zijn uit legitieme bronnen.

U moet ook voorkomen om betrokken te raken bij een transactie die op zo'n manier is gestructureerd dat hij kan worden gezien als het verhullen van illegale bezigheden of van de duistere aard van de opbrengst of activa van de onderhavige transactie. Als u vermoedt dat een transactie waarin wij betrokken zijn, mogelijkerwijs een witwastransactie is, neem dan onmiddellijk contact op met de juridische afdeling of de Compliance & Ethics Officer.

Belangenverstrengeling

Als werknemers hebben we de verantwoordelijkheid om te allen tijde te handelen in het belang van het Bedrijf. Deze verantwoordelijkheid omvat het vermijden van zowel reële als vermeende belangenconflicten, die ontstaan wanneer onze persoonlijke, sociale of financiële belangen de belangen van het Bedrijf hinderen of lijken te hinderen. Werknemers, functionarissen en bestuurders zijn tegenover het Bedrijf verplicht om de zakelijke belangen van het Bedrijf te bevorderen wanneer de gelegenheid zich voordoet. Hieronder geven we enkele veel voorkomende voorbeelden van potentiële belangenconflicten:

Extern dienstverband

Een extern dienstverband kan van invloed zijn op uw vermogen om de belangen van het Bedrijf te behartigen of het kan uw productiviteit verminderen, met name als de tweede baan er een is bij een concurrent van het Bedrijf of als de werkuren overlappen met uw werkdag bij het Bedrijf.

Dit is niet alleen van toepassing op traditionele tweede banen - het heeft ook betrekking op professionele of consultancydiensten die kunnen worden uitgevoerd tijdens de werkdag. Het gebruik van bedrijfsmiddelen (daaronder valt ook uw werktijd) voor niet-bedrijfsactiviteiten is in strijd met het bedrijfsbeleid.

Als u overweegt om een tweede baan buiten het Bedrijf te nemen, moet u dat eerst bespreken met uw manager, zodat u zeker weet dat dit niet resulteert in een belangenconflict.

Zakelijke kansen

Het is verboden voor werknemers, functionarissen en bestuurders om een zakelijke kans aan te nemen (of door te verwijzen naar een derde) die werd ontdekt via het gebruik van bedrijfseigendommen, -informatie of -functies, tenzij het Bedrijf de kans al kreeg geboden en weigerde. Meer in het algemeen: het is verboden gebruik te maken van bedrijfseigendommen, -informatie of -posities voor persoonlijk gewin en om te concurreren met het Bedrijf.

Soms is de grens tussen persoonlijke zakelijke kansen en zakelijke kansen voor het Bedrijf moeilijk te bepalen. Het kan ook voorkomen dat beide elkaar overlappen. Neem contact op met uw manager voordat u bedrijfseigendommen, -informatie of uw positie binnen het Bedrijf gebruikt op een manier die niet uitsluitend ten voordele is van het Bedrijf.

Externe connecties en financiële belangen

U moet zorgen dat uw persoonlijke connecties, activiteiten en financiële belangen niet in strijd zijn met uw verplichtingen in het belang van het Bedrijf.

Met uitzondering van immaterieel aandelenbezit, is het werknemers van Booking Holdings niet toegestaan in het bezit te zijn van een financieel belang in een concurrent of leverancier van de Groep zonder de goedkeuring van de Global Compliance & Ethics Officer of de Chief Legal Officer.

Hiertoe wordt immaterieel aandelenbezit gedefinieerd als belangen die op minder dan $ 100.000 worden geraamd EN minder dan 1% van het totale eigen vermogen van een beursgenoteerde of particuliere onderneming uitmaken.

Werknemers mogen niet in de raad van (beherend/toezichthoudend) bestuur (of in een vergelijkbaar orgaan) zitten van organisaties die goederen of diensten aan het Bedrijf verstrekken of concurreren met het Bedrijf, zonder goedkeuring van de Global Compliance & Ethics Officer of de Chief Legal Officer.

Familie en persoonlijke relaties

Vermijd situaties waar familie- of persoonlijke relaties in conflict zijn of lijken te conflicteren met uw verplichting om te allen tijde te handelen in het belang van het Bedrijf. Bepaalde persoonlijke relaties kunnen:

- het onafhankelijk oordeel van werknemers hinderen
- het moreel van de werknemers naar beneden halen
- klachten over belangenconflicten of zelfs seksuele intimidatie in de hand werken
- de schijn van onfatsoenlijkheid wekken
- leiden tot favoritisme of vriendjespolitiek

Het Bedrijf verwacht van de werknemers dat ze er zelf over zullen waken geen relaties aan te gaan die de werkplek verstoren of negatief beïnvloeden.

Werknemers mogen **niet** rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken zijn bij lijnmanagement van of de mogelijkheid hebben tot het beoordelen of beïnvloeden van de arbeidsstatus, prestatiebeoordeling, het loon of de secundaire arbeidsvoorwaarden of andere werkomstandigheden van personen waarmee ze een persoonlijke relatie onderhouden.

In het kader van de Code zijn ‘persoonlijke relaties’ relaties die verder reiken dan professionele relaties. Persoonlijke relaties omvatten:

- familie of familiale relaties (broer, zus, ouder/kind, vrouw/man, feitelijke echtgenoot, partner, neef, nicht, tante, oom, grootouder, kleinkinderen of aangetrouwde relaties zoals zwager of schoonzus);
- romantische en/of seksuele relaties of
- andere hechte persoonlijke vriendschappen of relaties.

Neem geen deel aan besluiten in verband met Bedrijfszaken met familie en naaste verwanten en probeer deze ook niet te beïnvloeden. Wij selecteren alle verkopers, leveranciers en zakelijke partners, en we maken aan het werk gerelateerde beslissingen, op basis van hun kwalificaties en niet op basis van familiebanden of persoonlijke relaties.

Het is ongepast als werknemer om ongepast voordeel te halen uit zakelijke transacties van het Bedrijf met iemand waarmee hij/zij een persoonlijke relatie onderhoudt naar aanleiding van hun functie binnen het Bedrijf. Raadpleeg het **Beleid voor persoonlijke relaties op het werk** voor verdere informatie over dit onderwerp.

Tot slot is het belangrijk om te begrijpen dat situaties die voorheen geen belangenverstrengeling betekenden, dit mogelijk wel zijn wanneer omstandigheden veranderen. U bent verplicht om alle situaties te melden die een feitelijke of potentiële belangenverstrengeling vormen of daar zelfs maar de schijn van hebben. Als u een situatie tegenkomt die mogelijk een belangenverstrengeling vormt, vul dan een Meldingsformulier voor belangenverstrengelingen in of kaart de zaak aan bij uw supervisor of Compliance & Ethics Officer.

In veel gevallen kan het conflict door eenvoudige stappen en/of controlemaatregelen opgelost of verlicht worden.

In het kader van de Code zijn 'persoonlijke relaties' relaties die verder reiken dan professionele relaties. Persoonlijke relaties omvatten:

- familie of familiale relaties (broer, zus, ouder/kind, vrouw/man, feitelijke echtgenoot, partner, neef, nicht, tante, oom, grootouder, kleinkinderen of aangetrouwde relaties zoals zwager of schoonzus);
- romantische en/of seksuele relaties of
- andere hechte persoonlijke vriendschappen of relaties.

DE JUISTE RESULTATEN OP DE JUISTE MANIER

Werknemers moeten relaties, investeringen en zakelijke mogelijkheden waar persoonlijke belangen strijdig zijn met de belangen van het Bedrijf mijden. Als u het moeilijk vindt om een eerlijke en onpartijdige zakelijke beslissing namens het Bedrijf te nemen, omdat er sprake is van strijdige persoonlijke belangen, moet u onmiddellijk contact opnemen met uw manager, een HR-medewerker en/of de Compliance & Ethics Officer om de situatie aan te pakken.

Politieke of charitatieve activiteiten

Het staat werknemers vrij om deel te nemen aan politieke en charitatieve activiteiten. U moet dit echter wel doen in uw eigen tijd en met uw eigen middelen. Het is ongepast om eigendommen, apparatuur of tijd behorend aan het Bedrijf te gebruiken voor persoonlijke activiteiten. Daarnaast mogen werknemers alleen deelnemen aan politieke of charitatieve activiteiten in de hoedanigheid van burgers, en niet als vertegenwoordigers van hun werkgever.

Het Bedrijf mag zich inlaten met beleidskwesties die relevant zijn voor de belangen van het Bedrijf, en mag, met de goedkeuring van de Raad van Bestuur of een daardoor afgevaardigd persoon, politieke en charitatieve bijdragen leveren voor zover wettelijk toegestaan.

We houden ons aan alle wetten met betrekking tot lobbyen en mogen werknemers of professionele lobbyisten gebruiken om voor ons met overheidsfunctionarissen samen te werken. Het Bedrijf staat niet toe dat er deelgenomen wordt aan lobbyactiviteiten in onze naam of die van een van de bedrijven van Booking Holdings zonder specifieke toestemming van de Chief Legal Officer van Booking Holdings.

EERLIJKE MEDEDINGING/ ANTITRUST

Soms haal je eens diep adem en ga je naar de muur #wallofchina

CHINESE MUUR, PEKING, CHINA

Eerlijke mededinging/antitrust

We zijn van mening dat eerlijke concurrentie goed is voor iedereen en het beste in ieder van ons, inclusief onze concurrenten, naar boven brengt. We streven naar eerlijke concurrentie in de markt.

Onze zakelijke activiteiten zijn onderworpen aan de mededingingswetgeving in de meeste landen van de wereld. Deze wetten zijn bedoeld om eerlijke concurrentie te bevorderen door het verbieden van activiteiten die op onredelijke wijze eerlijke concurrentie beperken of remmen. De mededingingswetgeving is van toepassing op vele aspecten van ons bedrijf, met inbegrip van verkoop, marketing, inkoop, contracten, fusies en overnames. Deze wetten verbieden of beperken specifiek concurrentiebeperkende overeenkomsten of regelingen voor het volgende:

- Het onderling afspreken, coördineren of controleren van prijzen
- Faciliteren van collusie of offertevervalsing
- Toewijzen of verdelen van klanten, gebieden of markten
- Beperken van concurrentie met andere marktdeelnemers
- Delen van niet-gepubliceerde en concurrentiegevoelige informatie over prijzen, winsten of winstmarges met concurrenten
- Verdelen of toewijzen van markten, gebieden of klanten
- Uitwisselen of delen van enige niet-gepubliceerde informatie over de prijzen of andere concurrentiegevoelige informatie met een concurrent

Hoewel de geest van deze mededingingswetgeving eenvoudig is, kan de toepassing in bepaalde situaties zeer complex zijn. In veel rechtsgebieden, waaronder de VS en de EU, kunnen schendingen van het mededingingsrecht leiden tot het opleggen van zeer hoge schadevergoedingen, alsmede boetes en gevangenisstraffen voor betrokkenen in een strafrechtelijke procedure. Als u vragen hebt over de manier waarop antitrust- en mededingingswetten van toepassing zijn op een bepaalde situatie, raadpleeg dan ons **wereldwijde Beleid en richtlijnen voor concurrentie** en vraag de juridische afdeling om advies voordat u actie onderneemt.

INTERNATIONAAL HANDELSVERKEER

Vrienden maken uit alle uithoeken van de wereld #nofilter #vibrantsoul

HOLI-FESTIVAL, JAIPUR, INDIA

Internationaal handelsverkeer

Vanwege het internationale karakter van Booking Holdings, zijn wij onderworpen aan de wetten en gebruiken van de vele landen waar wij actief zijn. Daarom zijn wij verantwoordelijk voor het begrijpen en naleven van alle van toepassing zijnde wetten in die landen. Neem onmiddellijk contact op met uw juridische afdeling als plaatselijke wetten strijdig lijken te zijn met de principes in deze Code of met de wetten van het land waar u of uw vestiging van het merkbedrijf is gevestigd.

Landen en partijen waarvoor beperkingen gelden

We zetten ons in om ons aan alle toepasselijke embargo's en handelssancties te houden, waaronder de beperkingen die zijn opgelegd door de VS, de EU, de VN, Nederland, Singapore en het VK (of andere toepasselijke wetten). Deze wetten verbieden omgang met bepaalde landen, overheden, bedrijven en particulieren.

Onder deze wetten kunnen er problemen ontstaan in onze relatie met verkopers, leveranciers, andere zakelijke partners en klanten. We hebben interne richtlijnen met betrekking tot de toegestane activiteiten in verschillende landen die sancties opgelegd hebben gekregen. Als u vragen hebt, kunt u contact opnemen met de juridische afdeling of de Global Compliance & Ethics Officer voor meer advies op dit gebied.

Import en export

Als het over de landsgrenzen heen verzenden of ontvangen van goederen zoals IT-apparatuur, software, promotiemateriaal of andere apparatuur tot uw werkzaamheden behoort, hebt u een verplichting om de relevante import- en exportwetten te kennen en te begrijpen (in het bijzonder ten aanzien van goederen met mogelijk militaire doeleinden). Deze wetten zijn van toepassing op overdrachten binnen en tussen leden van Booking Holdings, alsook op overdrachten met derden, zoals verkopers, licentiegevers en leveranciers. Bedrijven of particulieren die exportbeperkingen of importwetten overtreden, kunnen worden onderworpen aan strenge civielrechtelijke en/of strafrechtelijke sancties.

DE JUISTE RESULTATEN OP DE JUISTE MANIER

Schendingen van handelsbeperkingen kunnen ernstige strafrechtelijke sancties en schadevergoedingen tot gevolg hebben, evenals boetes en gevangenisstraf bij strafrechtelijke procedures voor betrokken werknemers, functionarissen en bestuurders.

Internationale handelswetten zijn soms ingewikkeld en moeilijk te volgen. Als u op een afdeling werkt dat zich met dit soort zaken bezighoudt, moet u uw juridische afdeling raadplegen, voordat u beslissingen neemt die mogelijk de internationale of Amerikaanse wetgeving voor het reguleren van internationale handel overtreden.

Vraag bij twijfel altijd om raad, **voordat u iets onderneemt!**

HANDELEN MET VOORKENNIS

Onvermijdelijke actiefoto op de fiets #iloveamsterdam #amsterdamstyle

AMSTERDAM, NEDERLAND

Handelen met voorkennis

Het handelen met voorkennis wordt strikt verboden. Wetten met betrekking tot handel met voorkennis verbieden personen effecten van een vennootschap te kopen of op andere wijze winst te maken, terwijl zij in het bezit zijn van belangrijke niet-openbare informatie over dat bedrijf. De wetten verbieden ook het doorgeven van belangrijke niet-openbare informatie aan anderen ('tippen'), die vervolgens effecten verhandelen of anderszins winst maken naar aanleiding van deze openbaarmaking.

Onze werknemers moeten voorzichtig handelen en mogen nooit direct of indirect Booking Holdings-effecten of effecten van een andere beursgenoteerde onderneming handelen op basis van vertrouwelijke of niet-openbare informatie. Daarnaast mag er nooit vertrouwelijke bedrijfsinformatie openbaar worden gemaakt, tenzij u daartoe bevoegd bent door Booking Holdings.

Werknemers van Booking Holdings moeten voorzichtig handelen en mogen nooit direct of indirect Booking Holdings-effecten of effecten van een andere beursgenoteerde onderneming handelen op basis van vertrouwelijke of niet-openbare informatie.

Onder belangrijke informatie wordt informatie verstaan die mogelijk of waarschijnlijk aanzienlijke bewegingen in de koers van effecten veroorzaakt. Informatie is ook belangrijk als het waarschijnlijk is dat een redelijk persoon de informatie belangrijk zou vinden bij de afweging om te gaan investeren. Hieronder valt het onder meer het volgende:

- Gevoelige informatie met betrekking tot prijzen
- Gevoelige informatie met betrekking tot zaken
- Gevoelige informatie met betrekking tot concurrentie
- Onaangekondigde financiële resultaten
- Belangrijke nieuwe of verloren contracten
- Grote wijzigingen in het bestuur
- Overheidsonderzoek (inclusief onaangekondigde inspecties)
- Als er sprake is van materiële rechtszaken of schikkingen
- Mogelijke fusies, overnames of afsplitsingen
- Belangrijke nieuwe producten of aanbiedingen

U begeeft u op dun ijs als u u niet aan deze regels houdt: niet-naleving kan resulteren in aanzienlijke boetes en gevangenisstraffen. Als u hierover nog vragen hebt, overleg dan met uw juridische afdeling en bekijk **het beleid betreffende handel met voorkennis**, voordat u effecten van Booking Holdings aan- of verkoopt.

PRIVACY EN GEGEVENS-BSCHERMING

Niet iedereen die ronddwaalt, is de weg kwijt #wanderlust #lostboy #adventureislife

HTILOMINO-TEMPEL, BAGAN, MYANMAR

Privacy en gegevensbescherming

Wij verzamelen en verwerken miljoenen persoonlijke klantgegevens, waaronder namen, creditcardinformatie, e-mailadressen en reisplannen. Onze klanten geven hun persoonlijke gegevens aan ons met de verwachting dat we deze goed zullen beschermen tegen misbruik en/of verwerking door onbevoegden. Om deze reden volgen Booking Holdings en al haar dochtermaatschappijen de relevante privacy- en gegevensbeschermingswetten en onze eigen privacy- en Gegevensbeschermingsbeleidsregels bij het verzamelen en verwerken van en omgaan met persoonlijke gegevens van klanten, alsmede persoonlijke gegevens van werknemers en derden. Werknemers moeten te allen tijde de privacy, veiligheid en vertrouwelijkheid van de aan hen toevertrouwde persoonlijke gegevens handhaven, behalve wanneer bekendmaking toegestaan of wettelijk verplicht is.

Persoonlijke informatie beschermen

We zullen met betrekking tot de persoonlijke gegevens van onze klanten de volgende privacybeginselen hanteren:

1. **AANKONDIGING EN BEKENDMAKING:** we zullen onze klanten berichten en via ons Privacybeleid bekendmaken wanneer en hoe hun persoonlijke gegevens verzameld en verwerkt zullen worden;
2. **DOEL:** we verzamelen uitsluitend de hoogstnodige persoonlijke gegevens van klanten om het doel te verwezenlijken, we gebruiken de persoonlijke klantgegevens alleen voor het vermelde doel en niet voor eventuele andere doelen waarvoor we geen toestemming hebben en we bewaren de persoonlijke gegevens van klanten niet langer dan nodig met het oog op deze doeleinden of om aan de geldende eisen te voldoen;
3. **TOESTEMMING:** we maken alleen persoonlijke gegevens van klanten bekend aan anderen, wanneer dit nodig is om gevraagde transacties uit te voeren of waarvoor we toestemming hebben verkregen of bij een wettelijke of zakelijke verplichting die deze toestemming terzijde schuift;
4. **BEVEILIGING:** we gebruiken de juiste beschermingsmaatregelen om klantgegevens te beveiligen tegen misbruik en onbevoegde toegang en verwerking;
5. **TOEGANG:** we zullen onze klanten voldoende toegang bieden tot hun persoonlijke informatie en alle onnauwkeurige gegevens corrigeren; en
6. **AANSPRAKELIJKHEID:** we nemen de verantwoordelijkheid voor alle hierboven uiteengezette beginselen.

Persoonlijke gegevens van werknemers beschermen

We zetten ons doelbewust en gezamenlijk in om de privacy en bescherming van de persoonlijke gegevens van werknemers te handhaven.

Werknemers die toegang hebben tot, of werken met, persoonlijke gegevens van onze collega's zijn verantwoordelijk om naar behoren om te gaan met die persoonsgegevens en alle nodige voorzorgsmaatregelen in acht te nemen om de vertrouwelijkheid ervan te waarborgen conform onze eigen privacy- en gegevensbeschermingsregels.

Indien u vragen hebt over dit onderwerp of een mogelijke inbreuk op de gegevensbescherming wilt melden, raadpleeg dan uw Gegevensbeschermingsbeleidsregels of neem contact op met uw lokale manager, de juridische afdeling en/of uw Security Officer.

BESCHERMING VAN BEDRIJFSEIGENDOMMEN

"Mensen gaan niet op reis, reizen nemen mensen mee." - John Steinbeck #takingatraingoinganywhere

CENTRAAL STATION VAN WARSCHAU, POLEN

Bescherming van bedrijfseigendommen

Alle werknemers, functionarissen en bestuurders dienen de bedrijfseigendommen te beschermen en efficiënt gebruik ervan te waarborgen. Onder bedrijfseigendommen vallen middelen zoals kantoorbenodigdheden, apparatuur (laptops, mobiele telefoons, enz.), communicatiesystemen en voertuigen, evenals vertrouwelijke informatie, financiële middelen, en bedrijfsbestanden, -gegevens en -documenten.

Fysieke eigendommen

Werknemers moeten op verantwoorde wijze gebruikmaken van bedrijfsmiddelen en verspilling, misbruik of diefstal van eigendommen van het Bedrijf voorkomen. De eigendommen van het bedrijf zijn alleen bedoeld voor legitieme zakelijke doeleinden, maar over het algemeen staat het Bedrijf beperkt persoonlijk gebruik van elektronische middelen, waaronder telefoons, computers, internetverbindingen, voicemail en e-mail door werknemers toe.

Voor bepaalde afdelingen en landen kunnen meer beperkende beleidsregels met betrekking tot het gebruik van bedrijfseigendommen van kracht zijn. Neem daarom contact op met uw manager of afdelingshoofd over de vraag of bedrijfseigendommen voor dergelijke doeleinden gebruikt mogen worden.

Als beperkt persoonlijk gebruik is toegestaan in uw afdeling, moet dit kort en incidenteel van aard zijn en mag het niet uw werk of verantwoordelijkheden voor het Bedrijf verstoren. Behoudens de beperkingen van de toepasselijke wetgeving behoudt het Bedrijf zich het recht voor om communicatie door werknemers via de systemen van het Bedrijf te monitoren en te raadplegen.

Vertrouwelijke informatie

Onze verplichting om bedrijfseigendommen te beschermen, houdt ook in dat vertrouwelijke bedrijfsinformatie dient te worden beschermd. Hieronder vallen alle intellectuele eigendommen, zoals softwarecode, patenten, handelsgeheimen, bedrijfsplannen, auteursrechten en handelsmerken.

Bedrijfsgeheime informatie is zeer vertrouwelijk en onbevoegde of onjuiste publicatie hiervan kan ons toekomstige succes negatief beïnvloeden. Maak vertrouwelijke informatie nooit openbaar zonder de juiste bevoegdheid en een geheimhoudingsverklaring van uw juridische afdeling. Uw plicht om de vertrouwelijke informatie van het Bedrijf geheim te houden, geldt ook na beëindiging van het dienstverband bij het Bedrijf.

De intellectuele eigendommen van anderen respecteren

Wij respecteren de intellectuele-eigendomsrechten van derden en zullen niet opzettelijk inbreuk maken op of ongepast gebruikmaken van intellectuele eigendommen van anderen.

In de meeste gevallen moeten we, als we de intellectuele eigendommen van een andere persoon of organisatie willen gebruiken, deze aanschaffen of een licentie verkrijgen om deze te gebruiken. Het is uw verantwoordelijkheid om te bepalen of we eigenaar zijn of het recht hebben om gebruik te maken van intellectuele eigendommen die u wilt gebruiken. Als u dit niet zeker weet, moet u dit vragen aan uw afdelingshoofd of de juridische afdeling.

Als we over een licentie voor het gebruik van intellectuele eigendommen van een ander bedrijf of persoon beschikken, moeten we de beperkingen opvolgen die in de licentie zijn opgenomen, alsook de gebruiksaanwijzingen of andere beperkingen die verstrekt zijn door de eigenaar.

Archiefbeheer

We dragen allemaal de verantwoordelijkheid om nauwkeurige bedrijfsverslagen en communicatie op te stellen en te handhaven. Het Bedrijf neemt belangrijke zakelijke beslissingen op basis van verslagen die zijn gemaakt binnen de organisatie en de nauwkeurigheid van deze verslagen is van cruciaal belang. Veelvoorkomende voorbeelden van bedrijfsverslagen zijn onder meer:

- Onkostendeclaraties
- Facturen
- Tijdsregistratie
- Financiële verslagen
- Personeelsdossiers
- Bedrijfsplannen
- Contracten
- Klantenlijsten

Alle verslagen moeten worden gehandhaafd en vernietigd in overeenstemming met de bedrijfsbeleidsregels voor gegevensbewaring van uw merkbedrijf. Vernietig nooit documenten om potentiële overtredingen te verbergen of een onderzoek te belemmeren.

Als er een bewaarplicht wordt ingesteld ten behoeve van een rechtszaak of onderzoek, moet het wissen van alle relevante documentatie opgeschort worden en dient u de juridische afdeling te raadplegen, voordat u bedrijfsgegevens vernietigt die gerelateerd zijn aan de wettelijke bewaarplicht.

Als u vragen hebt over de correcte verwerking en verwijdering van bedrijfsdocumenten, dient u uw manager of uw juridische afdeling te raadplegen.

EERLIJK HANDELEN

Mijlendiep in de zee! #underthesea #familyvacay #familyfun

GROOT BARRIÈRERIF, QUEENSLAND, AUSTRALIË

Eerlijk handelen

We streven geen concurrentievoordeel na via illegale of onethische handelspraktijken. U moet u inzetten om op eerlijke wijze met onze klanten, dienstverleners, leveranciers, concurrenten en andere medewerkers van het merkbedrijf om te gaan. U mag geen gebruikmaken van manipulatie, bedrog, het achterhouden van informatie, misbruik van vertrouwelijke informatie of een verkeerde weergave van belangrijke feiten om voordeel te behalen.

Informatie verzamelen over onze concurrenten is een goede bedrijfspraktijk, maar het moet wel op eerlijke wijze gebeuren en conform alle wetten en reglementen in de VS en daarbuiten. U mag alleen informatie over de concurrent verzamelen, wanneer het aannemelijk is dat zowel de ontvangst als het gebruik van die informatie legitiem is.

Concurrentiegevoelige informatie omvat alles dat verband houdt met het concurrentielandschap of de producten, services, markten, prijzen of bedrijfsplannen van een concurrent. Legitieme bronnen van concurrentiegevoelige informatie zijn onder meer openbaar toegankelijke informatie zoals nieuwsberichten, brancheonderzoeken, de presentaties van concurrenten op congressen en informatie die via internet toegankelijk is voor het publiek.

Mogelijk kunt u ook op legitieme wijze concurrentie-informatie krijgen van anderen (tenzij deze niet het recht hebben om informatie te delen) door een licentie te verkrijgen om deze informatie te gebruiken of de informatie te kopen.

De volgende informatie mag niet worden gezocht of gebruikt:

- informatie die op onethische wijze is verkregen, zoals afluisteren, of de onbedoelde ontvangst van een e-mail van of over een derde partij;
- vertrouwelijke informatie van anderen;
- informatie die is verkregen in ruil voor compensatie, een mogelijk dienstverband, geschenken of iets anders van waarde;
- niet-openbare informatie over een voormalige werkgever afkomstig van een nieuwe werknemer; of
- informatie die technische gegevens bevat die mogelijk beschermd zijn door wetgeving op het gebied van handelsgeheimen.

SOCIALE MEDIA EN OPENBARE COMMUNICATIE

Mijn kamer met een mooi uitzicht #airplanemode #windoseat

AAN BOORD

Sociale media

Werknemers moeten hun gezonde verstand gebruiken bij het plaatsen van aan het Bedrijf gerelateerde reacties op het internet, zoals op blogs, sociale media en socialenetwerksites zoals Facebook en LinkedIn. Over het algemeen mag u niets over het Bedrijf bloggen of plaatsen tenzij u een officiële woordvoerder van het Bedrijf bent. Indien er toestemming is, moeten reacties netjes zijn en niet zijn voorzien van vulgaire, vernederende of gênante inhoud. Berichten mogen geen bedrijfsgeheimen of vertrouwelijke informatie bevatten zoals bedrijfsresultaten, bedrijfsplannen, prijzen, enz.

Persoonlijk gebruik

Aangezien we het recht op privacy van onze werknemers respecteren, nemen we meestal geen belang in wat iemand buiten het werk doet, tenzij het hun werkprestaties beïnvloedt of onze reputatie of legitieme zakelijke belangen schaadt.

Wees bijzonder alert wanneer u meedoet aan online gesprekken die verwijzen naar Booking Holdings of het merkbedrijf of wanneer deze zijn geplaatst met bedrijfsapparatuur of via het bedrijfsnetwerk. Wees ervan bewust dat het innemen van een publiekelijk standpunt dat tegen de belangen van het Bedrijf ingaat, conflicten kan veroorzaken en disciplinaire gevolgen kan hebben.

We hebben allemaal het recht om onze standpunten en meningen te uiten, maar u bent persoonlijk verantwoordelijk voor de publiekelijke reacties die u plaatst op het internet. In overeenstemming met toepasselijke wetgeving kan het Bedrijf sociale media en andere internetsites monitoren om ervoor te zorgen dat berichten niet negatief spreken over het Bedrijf of zijn reputatie schaden.

Raadpleeg het Socialemediabeleid voor meer informatie en als u vragen hebt over dit onderwerp.

Contact met het publiek, investeerders en de media

We hebben bepaalde woordvoerders aangesteld om voor en namens het Bedrijf te spreken en onbevoegde werknemers dienen zich hiervan te onthouden. Alle verzoeken, mediavragen en aanvragen voor interviews en spreekregelingen moeten onmiddellijk worden doorverwezen naar Public Relations of de juridische afdeling van uw merkbedrijf. Raadpleeg voor meer informatie ons Bedrijfsbeleid en -richtlijnen over communicatie.

CONCLUSIE

Laatste dag in het paradijs #canaryisles #sunsetgram #horizon

STAD VAN SANTA CRUZ, CANARISCHE EILANDEN

We moeten allemaal samenwerken om ethisch en legitiem gedrag te stimuleren en ervoor te zorgen dat we altijd de juiste resultaten op de juiste manier bereiken. Daarom moeten we ernaar streven om te voldoen aan zowel de letter als de geest van deze Code. Onthoud altijd om:

- Beschikbare bedrijfsmiddelen zoals het Werknemershandboek en andere beleidsregels te raadplegen.
- Verdachte wettelijke overtredingen en schendingen van de Code meteen te melden
- Collega's aan te moedigen zich aan hoge ethische normen te houden
- **Vragen te stellen in het geval van twijfel voordat u handelt!**

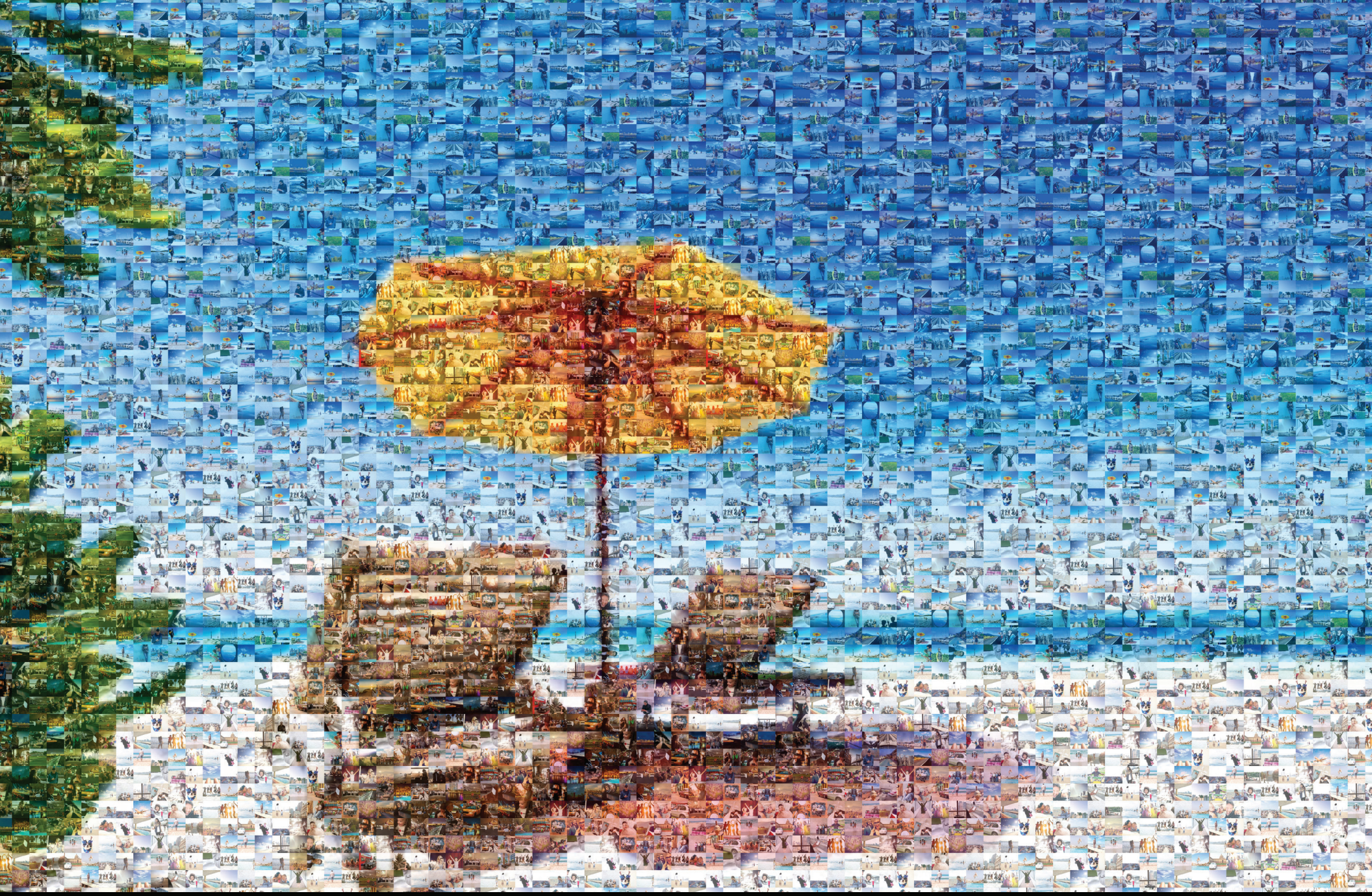
Uitzonderingen/Conflict met andere beleidsregels

Er kunnen zeldzame en onvoorziene omstandigheden zijn, waarbij een uitzondering gemaakt moet worden op de bepalingen van deze Code. In deze beperkte gevallen kan alleen de Raad van Bestuur een uitzondering maken op een bepaling uit deze Code. Het Bedrijf zal een dergelijke uitzondering onmiddellijk bekendmaken, zoals wordt vereist door de wet.

In het geval van een conflict tussen de bepalingen van de Code en de bepalingen in andere bedrijfsbeleidsregels (waaronder uw Werknemershandboek), prevaleren de bepalingen en beginselen van de Code. In het geval van een dergelijk conflict heeft uw juridische afdeling en/of de lokale Compliance & Ethics Officer de primaire bevoegdheid om in de eerste plaats te interpreteren hoe deze Code van toepassing is op een bepaalde situatie, met beoordeling van de Global Compliance & Chief Legal Officer. De uiteindelijke bevoegdheid met betrekking tot de interpretatie van de Code rust bij de Raad van Bestuur van Booking Holdings.

Deze Code verstrekt derden geen rechten, noch contractueel noch anderszins. De bepalingen van de Code kunnen op ieder moment worden herzien, aangevuld, gewijzigd of gemodificeerd wanneer dit wenselijk wordt geacht door het Bedrijf en wanneer dit in overeenstemming is met de toepasselijke wetgeving.

Deze Gedragscode is voor het laatst bijgewerkt op: 21 februari 2018



BOOKING HOLDINGS