BOOKING HOLDINGS

КОДЕКС ПОВЕДІНКИ

«Найважливішою нашою спільною рисою є наше колективне прагнення до сумлінності».

НАШ КОДЕКС, НАШЕ ПРАГНЕННЯ, НАША УГОДА

Звернення до нашої міжнародної команди

Ми всі разом є частиною надзвичайної міжнародної компанії, діяльність якої охоплює життя мільйонів людей щодня. Нашою місією є **допомагати людям відкривати для себе світ**. Це наше захоплення, але без цілеспрямованості та збереження наших цінностей воно не матиме жодного значення.

Ми одна з найрізноманітніших компаній у світі, яка охоплює більше 70 країн і цілу низку брендів, кожен зі своєю культурою й особливостями. Незважаючи на унікальні риси кожного з наших брендів і співробітників, найважливішою нашою спільною рисою є наше колективне прагнення до сумлінності. Це прагнення втілено в наших основних цінностях, згідно з якими ми маємо відповідати за свої вчинки та рішення.

Кодекс є основою нашого прагнення. Це більш ніж настанови щодо наших правових і етичних стандартів. Це договір, угода між вами та нашою спільнотою. З одного боку, у ньому розповідається, чого ви можете очікувати від компанії та колег, а з іншого, чого компанія та я очікуємо від вас. **Кожен із нас, починаючи з мене, несе особисту відповідальність за дотримання кодексу.**

Закликаю вас уважно прочитати його та переконатися в тому, що ви розумієте, чого я прошу від вас як від співробітника. У разі виникнення запитань стосовно нашого прагнення або кодексу ви завжди можете звернутися до свого менеджера, до керівника з питань нормативно-правової відповідності, до представника з етичних питань або навіть до мене.

Для мене вкрай важливо, аби ви **повідомляли**, якщо ви помічаєте щось неправильне. Ми обіцяємо створювати для вас безпечне середовище, засноване на довірі та прозорості. Ми не припускаємо переслідування будь-кого, хто добросовісно повідомляє про порушення.

Дякую вам за відданість, завзяту працю та непохитне прагнення підтримувати високу культуру сумлінності та втілювати в життя наш девіз і гасло *Досягати належних результатів належним чином.*

Гленн Фогель
Виконавчий директор

НАШІ ЦІННОСТІ

РІЗНОМАНІТНИЙ ДОСВІД ДЛЯ КОЖНОГО.

Ми віримо, що, допомагаючи відкривати світ, ми робимо свій внесок у те, щоб зробити людство кращим.

НЕВПИННЕ ВТІЛЕННЯ ІННОВАЦІЙ.

Ми не повинні бути вдоволені поточним станом справ і кожен день повинні починати з питання: що нового ми збираємося зробити сьогодні?

РІЗНОМАНІТТЯ НАДАЄ НАМ СИЛИ.

Ми абсолютно відкриті різноманітним ідеям, людям і досвіду.

АБСОЛЮТНА СУМЛІННІСТЬ.

Хоча ми й зобов'язуємося перемагати заради наших клієнтів і партнерів, ми завжди прагнутимемо до правильних вчинків і досягатимемо успіху сумлінно та відповідально.

РАЗОМ МИ ДЕЩО БІЛЬШЕ, НІЖ ПРОСТО СУМА СКЛАДОВИХ.

Наша сила — у наших людях, а успіх залежить від нашої здатності працювати як одна команда, виконуючи нашу місію — допомагати людям відкривати для себе світ.

ДОСЯГАТИ
НАЛЕЖНИХ
РЕЗУЛЬТАТІВ
НАЛЕЖНИМ
ЧИНОМ

Booking Holdings — це провідний світовий постачальник туристичних і супутніх онлайн-послуг, які надаються споживачам і місцевим партнерам більш ніж у 220 країнах і регіонах шістьма основними брендами: Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, BookingGo та OpenTable.

ЗМІСТ

Вступ 5
Повідомлення та розслідування 9
Повага на робочому місці 13
Боротьба з хабарництвом і корупцією 17
Фінансова сумлінність і звітність 20
Подарунки та конфлікти інтересів 23
Чесна конкуренція й антимонопольні закони 28
Міжнародна торгівля 30
Інсайдерська торгівля 32
Конфіденційність і безпека даних 34
Захист активів компанії 36
Чесна робота 39
Соціальні мережі та зв'язки із громадськістю 41
Закінчення 43

Примітка про фотографії, що використовуються в кодексі: *представлені на роздільних сторінках фотографії було вибрано через те, що на них зображено людей, зокрема наших співробітників, які відкривають для себе деякі з дивовижних місць, де ми надаємо послуги з пошуку житла, організації перельотів, бронювання місць у ресторанах та оренди автомобілів.*

ВСТУП

Я багато де ще не був, але Токіо — це вже початок. #tokyostreet #awestrucked

ТОКІО, ЯПОНІЯ

МЕТА НАШОГО КОДЕКСУ ПОВЕДІНКИ

Ми прагнемо вести бізнес етично, законно та втілювати в життя нашу місію, досягаючи належних результатів належним чином.

У цьому кодексі поведінки (далі — «кодекс») стисло викладено правові, етичні та нормативні вимоги та політики, що регулюють нашу міжнародну діяльність у деяких важливих галузях. У кодексі також розповідається про те, як повідомляти про можливі порушення та до кого звертатися по додаткову допомогу в разі потреби.

Метою кодексу не є охопити кожну проблему чи ситуацію, яка може виникнути. Ним слід користуватися радше для довідки разом із детальнішими **політиками** компанії, **посібником співробітника** та з огляду на здоровий глузд. Якщо ви не впевнені щодо того, як урегулювати певну ситуацію, **перш ніж діяти, запитайте** та зверніться до свого менеджера чи одного з описаних у цьому кодексі спеціалістів і служб.

СФЕРА ДІЇ НАШОГО КОДЕКСУ

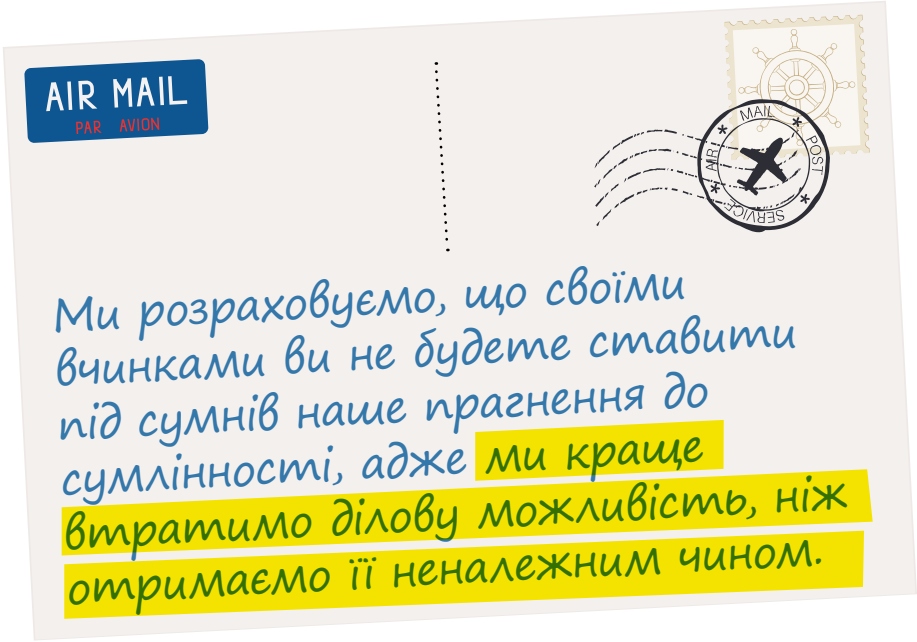
Важливо, щоб ви прочитали кодекс і дотримувалися його принципів. Наш кодекс стосується кожного, хто працює з будь-якою чи на будь-яку з компаній Booking Holdings. Такими компаніями є Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, BookingGo, OpenTable та кожна з їхніх дочірніх структур (усі вони окремо та разом можуть називатися «Компанія» або «Booking Holdings»). Усі директори, керівники та співробітники компанії, незалежно від розташування, мають бути ознайомлені з кодексом та дотримуватися викладених у ньому відповідних принципів і процедур.

НАШІ ОБОВ'ЯЗКИ

Ми є міжнародною компанією, яка прагне працювати відповідно до чинних законів у кожній країні, де ми ведемо бізнес. Досягнення результатів незаконними або неетичними шляхами є неприпустимим. Ми розраховуємо, що своїми вчинками ви не будете ставити під сумнів наше прагнення до сумлінності, **адже ми краще втратимо ділову можливість, ніж отримаємо її неналежним чином.**

Рада директорів прийняла цей кодекс, аби забезпечити:

- чесну й етичну поведінку, зокрема чесну роботу й етичне врегулювання конфліктів інтересів;
- дотримання чинних законів, а також державних правил і норм;
- запобігання правопорушенням.



ДОСЯГАТИ НАЛЕЖНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ НАЛЕЖНИМ ЧИНОМ

Метод TRUST

Модель прийняття етичних рішень

ПОДУМАЙТЕ про етичну дилему

ПРОЧИТАЙТЕ відповідний розділ кодексу та (або) відповідну політику

ВИЗНАЧТЕ ризик і наслідки

ЗВЕРНІТЬСЯ по допомогу до відповідного персоналу

УЖИЙТЕ ЗАХОДИ для вирішення етичної дилеми

Якщо ви опинилися в ситуації, коли ви не знаєте, як правильно вчинити, поставте собі наведені далі запитання.

01 Чи є дія **законною?**

02 Чи є дія **правильною?**

03 Чи відповідає дія **нашому кодексу?**

04 Чи буде вам спокійно на душі, якщо про ваші дії розкажуть у **новинах?** Вашим **колегам?** Вашій **родині?**

Якщо ви не можете відповісти «так» на всі ці запитання, перш ніж діяти, запитайте!

КЛАЦНІТЬ ДЛЯ ЗБІЛЬШЕННЯ

ЯКЕ ЗАСТОСОВУЄТЬСЯ ЗАКОНОДАВСТВО?

Ми ведемо бізнес у більш ніж 220 країнах і регіонах по всьому світу. Через це наша діяльність регулюється законами багатьох країн, провінцій, штатів і муніципалітетів, а також організацій типу Європейського союзу.

Міждержавний характер електронної торгівлі взагалі становить чималі труднощі, і кожен із нас має розуміти, як ці закони можуть застосовуватися до нашої роботи та бізнесу. У цьому кодексі та в інших політиках компаній, що представляють бренд, згадуються закони США й інших країн, де ми ведемо бізнес, і це свідчить про дійсно міжнародний характер нашої компанії, діяльність якої водночас регулюється багатьма різними законами. У деяких випадках може виникати конфлікт між чинними законами двох чи більше країн. Якщо ви стикнулися з таким конфліктом або підозрюєте про його наявність, дуже важливо, аби ви звернулися по допомогу до керівника з питань нормативно-правової відповідності й етики або юридичного відділу.

НАДАННЯ ВІДПОВІДЕЙ НА ДЕРЖАВНІ ЗАПИТИ

Періодично ми отримуємо запити від державних правоохоронних органів. Ми зобов'язуємося своєчасно надавати правдиву та точну інформацію на законні та належні державні запити в дусі співпраці та прозорості. Якщо з вами зв'язалися представники державного органу, то перш ніж відповідати, ви повинні негайно звернутися до свого керівника з питань нормативно-правової відповідності або до юридичного відділу, окрім випадків, коли було надано інші вказівки від правоохоронного або відповідного регулятивного органу.

У вашій компанії, що представляє бренд, можуть діяти окремі політики щодо відвідування об'єктів, раптових перевірок або запитів про інформацію від державних органів. Переконайтесь у тому, що ви знаєте та розумієте ці політики.

ДОСЯГАТИ НАЛЕЖНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ НАЛЕЖНИМ ЧИНОМ

З етичної точки зору ми, як співробітники, зобов'язані:

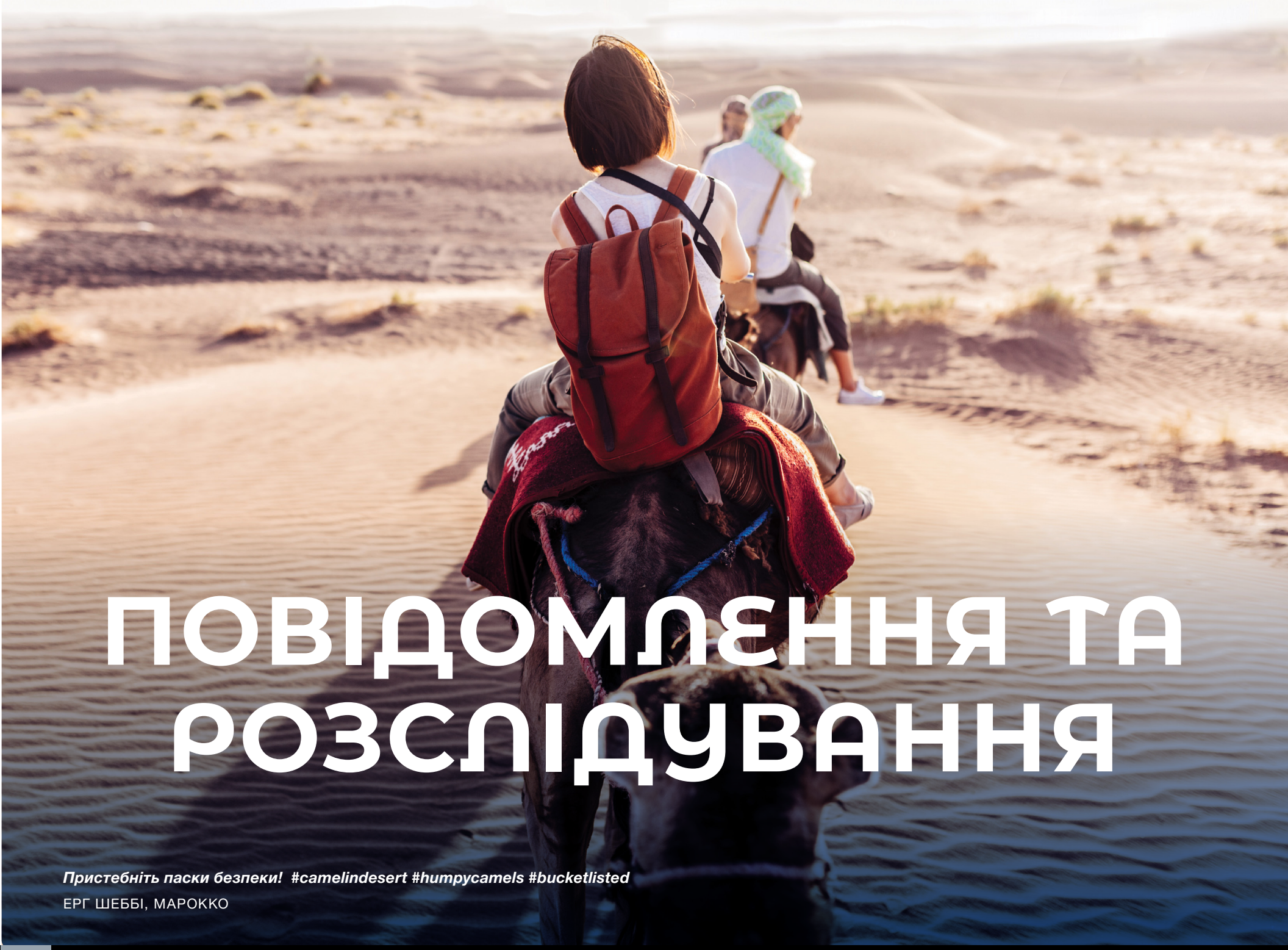
- знати принципи кодексу;
- приймати рішення, які відповідають кодексу;
- знати та дотримуватися законів і норм у юрисдикціях, де ми ведемо (ви ведете) бізнес;
- повідомляти про всі порушення та дії, які не відповідають кодексу.

Якщо ви не впевнені, **перш ніж діяти, запитайте!**

...І просимо завжди своєчасно проходити курси навчання з питань нормативно-правової відповідності онлайн і очно! Вони є важливою частиною нашого прагнення ***досягати належних результатів належних чином.***

МЕНЕДЖЕРИ МАЮТЬ ДОДАТКОВІ ОБОВ'ЯЗКИ:

- сприяти дотриманню кодексу серед безпосередніх підлеглих як особистим прикладом, так і настановами;
- створювати, плекати культуру відповідальності та сумлінності й залучати до неї;
- стежити за дотриманням кодексу серед підлеглих;
- забезпечувати систематичне виконання кодексу;
- забезпечувати вживання належних заходів контролю нормативно-правової відповідності у своєму відділі чи організації;
- закликати співробітників сумлінно повідомляти про проблеми;
- забезпечувати дотримання та строге виконання політики компанії щодо неприпустимості переслідування осіб, які сумлінно повідомляють про порушення.



ПОВІДОМЛЕННЯ ТА РОЗСЛІДУВАННЯ

Пристебніть паски безпеки! #camelindesert #humpycamels #bucketlisted

ЕРГ ШЕББІ, МАРОККО

ПОВІДОМЛЕННЯ ТА РОЗСЛІДУВАННЯ

Якщо вам стало відомо про щось, що є або здається порушенням цього кодексу чи будь-яких чинних законів, норм або політик компанії, ви зобов'язані (у межах, передбачених чинним законодавством) негайно повідомити про проблему.

Навіть якщо вам не відомо про всі подробиці, украй важливо своєчасно повідомити, аби відповідний персонал міг провести розслідування проблеми, з'ясувати всі факти та визначити, чи насправді мало місце порушення. Це допомагає не тільки попереджати подальші порушення, але й зберігати докази та захищати наших співробітників, керівників, директорів і компанію від майбутніх правопорушень. Якщо у вас є розумні підстави вважати, що сталося порушення, ви вчиняєте правильно. **Ми не припускаємо переслідування осіб, які сумлінно повідомляють про порушення.**

Сумлінне повідомлення означає наявність чесного та щирого переконання стосовно порушення, про яке заявляється.

Зокрема це потребує: (i) відсутності злого наміру чи будь-яких інших корисливих міркувань; (ii) відсутності наміру щодо обману, маніпуляції чи зловмисного просування певних інтересів або мети, окрім чесного запиту стосовно порушення, про яке заявляється.

Ми запровадили низку способів для повідомлення про проблеми, і ви можете вибрати той підхід, який є для вас найзручнішим. Незалежно від обраного способу, вашу проблему буде розглянуто серйозно та дбайливо. Крім того, у компанії намагаються підтримувати однаковий рівень конфіденційності та захисту під час роботи зі всіма повідомленнями, наскільки це можливо з огляду на ситуацію та (або) чинне законодавство.

СПЕЦІАЛІСТИ ТА СЛУЖБИ

Якщо у вас є запитання про кодекс або ви бажаєте повідомити про ймовірне правопорушення, можна звернутися до будь-якого з перелічених далі спеціалістів і служб.

- Менеджер або керівник.
- Місцеві представники відділу кадрів.
- Місцевий представник з етичних питань.
- Місцевий юридичний відділ.
- Місцевий керівник із питань нормативно-правової відповідності й етики.
- Керівник міжнародного відділу нормативно-правової відповідності й етики.
- Директор із правових питань.
- Гаряча лінія з питань нормативно-правової відповідності: www.bknghelpline.com.

Незалежно від місцезнаходження, якщо у вас є приводи для занепокоєння щодо питань, пов'язаних із бухгалтерським обліком, внутрішніми заходами контролю, аудитами, веденням фінансових записів, банківськими чи фінансовими злочинами, хабарництвом і корупцією, антимонопольним законодавством або конкуренцією, можна безпосередньо сповістити керівника міжнародного відділу нормативно-правової відповідності й етики або відділ внутрішнього аудиту, скористатися гарячою лінією з питань нормативно-правової відповідності www.bknghelpline.com, сповістити аудиторський комітет ради директорів Booking Holdings або будь-кого, з ким вам зручно спілкуватися та хто від вашого імені передасть питання на розгляд відповідним інстанціям. Якщо ви бажаєте подати скаргу в аудиторський комітет, ознайомтеся з процедурами розгляду скарг в аудиторському комітеті.

ГАРЯЧА ЛІНІЯ З ПИТАНЬ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЇ ВІДПОВІДНОСТІ

Гаряча лінія з питань нормативно-правової відповідності — це надійний і незалежний веб-ресурс, який також підтримує телефонний зв'язок, для повідомлення про правопорушення та неетичну поведінку.

Наша гаряча лінія з питань нормативно-правової відповідності забезпечує:

- конфіденційне повідомлення та можливість зберегти анонімність;
- можливість повідомлення по телефону (за безкоштовним номером) і в Інтернеті на 12 мовах;
- цілодобовий доступ 7 днів на тиждень;
- можливість відстеження вжитих заходів, навіть у разі анонімного повідомлення.

Якщо це дозволено місцевим законодавством, можна анонімно повідомити про порушення через гарячу лінію з питань нормативно-правової відповідності. Проте пам'ятайте, що в деяких випадках компанії може бути важко або неможливо провести ретельне розслідування анонімних повідомлень. Саме тому ми закликаємо називати себе та запевняємо, що під час роботи з повідомленнями в компанії намагаються підтримувати однаковий рівень конфіденційності та захисту, наскільки це можливо з огляду на ситуацію та (або) чинне законодавство.

Ми цінуємо ваші повідомлення та закликаємо сповіщати про будь-які проблеми, пов'язані з діловою поведінкою. Усі повідомлення розглядаються серйозно, а переслідування будь-кого, хто добросовісно повідомляє про проблему чи порушення, забороняється.

ЩО ВІДБУВАЄТЬСЯ ПІСЛЯ ПОВІДОМЛЕННЯ ПРО ПРОБЛЕМУ?

Ми серйозно розглядаємо заяви про неналежну поведінку та порушення цього кодексу. Після сповіщення компанії про проблеми ми терміново реагуємо та намагаємося зберегти конфіденційність співробітників, які повідомляють про незаконну діяльність або порушення кодексу, у межах закону.

З приводу всіх повідомлень про порушення проводиться конфіденційне, ретельне й об'єктивне розслідування. Аби в компанії мали змогу належним чином встановити та проаналізувати всі факти, усі співробітники зобов'язані співпрацювати в рамках внутрішніх і зовнішніх розслідувань.

Якщо встановлено, що сталося порушення цього кодексу чи закону, у компанії вживають відповідні дисциплінарні та попереджувальні заходи, найвищою мірою з яких є звільнення. У разі кримінальних або інших серйозних порушень закону компанія може сповістити відповідні державні органи. У більшості випадків компанія намагається тримати в курсі співробітників, залучених до внутрішніх або зовнішніх розслідувань, сповіщаючи їх про результати таких розслідувань.

Крім того, керівник міжнародного відділу нормативно-правової відповідності й етики періодично повідомляє вище керівництво й аудиторський комітет ради директорів про всі поточні розслідування порушень кодексу та остаточні рішення з приводу таких порушень, зокрема про вжиті дисциплінарні заходи.

НАША ПОЛІТИКА НЕПРИПУСТИМОСТІ ПЕРЕСЛІДУВАННЯ

Співробітники, які повідомляють про правопорушення, роблять компанії велику послугу, і в компанії є неприпустимим переслідування через добросовісне повідомлення про проблему, яке може проявлятися у формі несприятливого рішення щодо зайнятості (зокрема звільнення, пониження на посаді, тимчасової відставки, утрати пільг, погроз, утисків чи дискримінації). Переслідування колег із боку компанії чи її співробітників унаслідок їхнього добросовісного повідомлення чи співпраці в рамках подальшого розслідування є порушенням кодексу.

Сумлінне повідомлення означає наявність чесного та щирого переконання стосовно порушення, про яке заявляється.

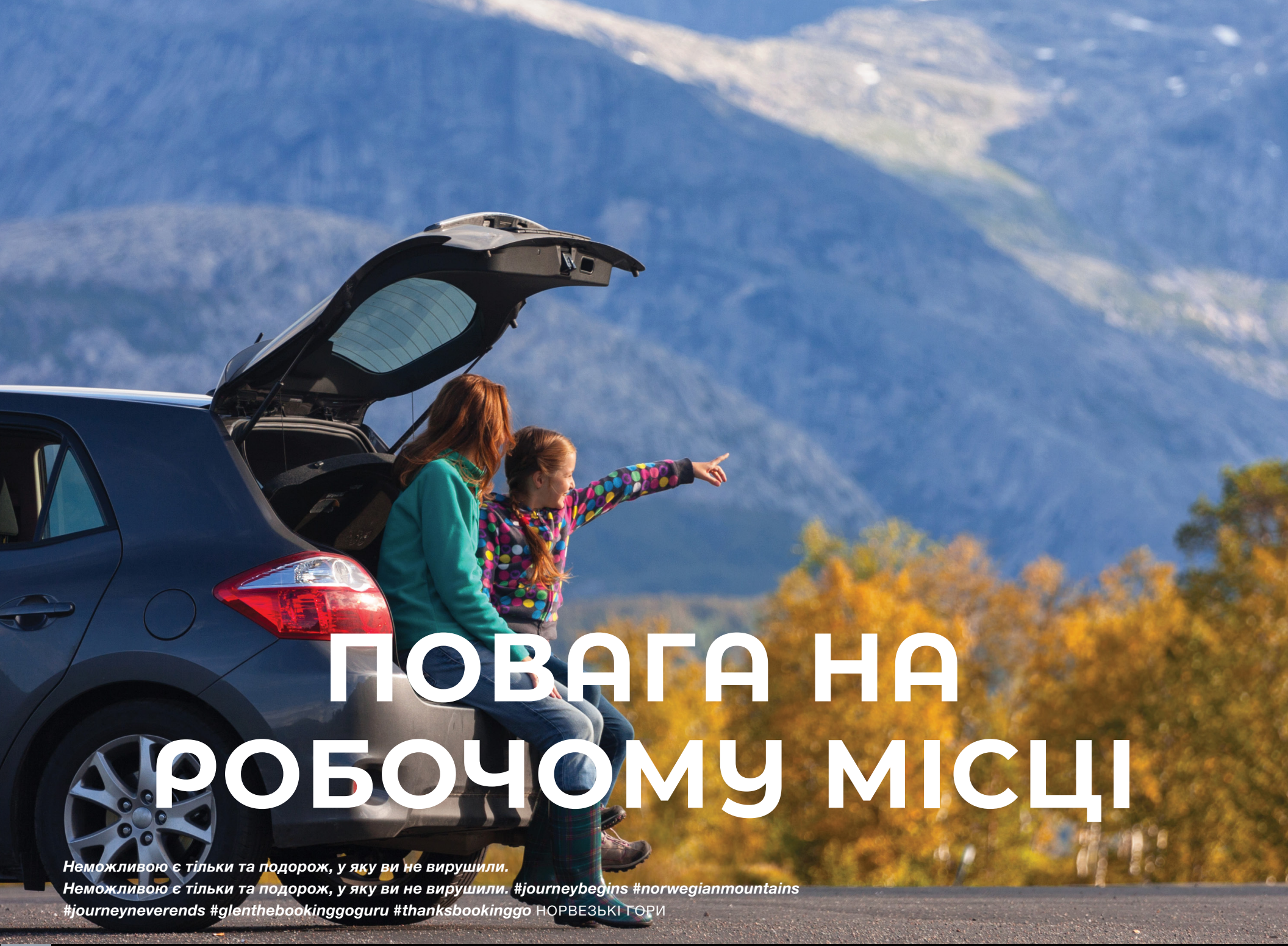
Зокрема це потребує: (i) відсутності злого наміру чи будь-яких інших корисливих міркувань; (ii) відсутності наміру щодо обману, маніпуляції чи зловмисного просування певних інтересів або мети, окрім чесного запиту стосовно порушення, про яке заявляється.

У кожній компанії, що представляє бренд, намагаються захищати співробітників, які добросовісно повідомляють про порушення, від переслідування та відповідних заходів і вживають належні дисциплінарні заходи щодо осіб, які переслідують таких співробітників. І навпаки, недобросовісне повідомлення може призвести до дисциплінарних санкцій, зокрема до звільнення.

ПРЕДСТАВНИКИ З ЕТИЧНИХ ПИТАНЬ

У деяких компаніях, що представляють бренд, діють програми представників з етичних питань, аби служба нормативно-правової відповідності й етики мала змогу охопити щонайбільшу територію. У всіх компаніях бренду працює більше 600 представників з етичних питань. Представники з етичних питань — це звичайні співробітники, які пройшли спеціальне навчання та можуть: (i) пояснювати співробітникам офісу чи відділу, як ставити запитання та повідомляти про порушення; (ii) діяти як посередники між службою нормативно-правової відповідності та місцевим офісом або відділом; (iii) забезпечувати поінформованість і допомагати запроваджувати кодекс, наші цінності та політики на більш глибинних рівнях організації в межах офісу та відділу.

Якщо вас цікавить роль представника з етичних питань, зверніться до керівника з питань нормативно-правової відповідності вашої компанії, що представляє бренд, аби дізнатися детальніше про програму та визначити, чи відповідаєте ви критеріям, щоб стати представником з етичних питань у своєму офісі чи відділі.



ПОВАГА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Неможливою є тільки та подорож, у яку ви не вирушили.
Неможливою є тільки та подорож, у яку ви не вирушили. #journeybegins #norwegianmountains #journeyneverends #glenthebookinggoguru #thanksbookinggo НОРВЕЗЬКІ ГОРИ

РІЗНОМАНІТТЯ Й ІНКЛЮЗИВНІСТЬ

Наші люди є нашим найважливішим активом і перевагою, і ми цінуємо кожного співробітника за його внесок у наш успіх. Ми працюємо в більш ніж 70 країнах. З огляду на міжнародний характер нашої компанії та нашого бізнесу ми прагнемо працювати відповідно до особливостей місцевої культури та ділових звичаїв, якщо вони не суперечать цьому кодексу та вимогам чинного законодавства.

Різноманіття нашої робочої сили сприяє нашому успіху завдяки унікальним ідеям, точкам зору, талантам і цінностям. Ми прагнемо підтримувати робоче середовище, де у всіх є рівні можливості та де до кожного ставляться з повагою та гідністю. Трудові рішення приймаються на підставі індивідуальних заслуг і кваліфікації, безпосередньо пов'язаних із професійною компетентністю. Ми визнаємо та цінуємо внески співробітників із різним досвідом, освітою та соціальним походженням. Ми прагнемо до створення міжнародної команди, у якій відбивається різноманіття суспільства, яке ми обслуговуємо, і вимагаємо від наших співробітників натхненно підтримувати інклюзивність культури та робочої сили. У компанії підтримують усі закони та норми, що регулюють наші методи працевлаштування, дотримуються їх і забороняють будь-яку незаконну дискримінацію.

ДОСЯГАТИ НАЛЕЖНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ НАЛЕЖНИМ ЧИНОМ

У нашій компанії немає місця для незаконної дискримінації. Усіх співробітників, зокрема потенційних, ми оцінюємо на підставі їхніх заслуг і кваліфікації, а не індивідуальних характеристик, таких як:

- раса;
- колір шкіри;
- релігія;
- стать;
- гендерна роль;
- національне походження;
- вік;
- сімейне становище;
- вагітність, народження дитини та супутні медичні стани;
- інвалідність;
- сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність;
- воєнна служба та причетність до неї, статус ветерана;
- будь-які характеристики, що може бути захищено політикою нашої компанії або законом.

НАШЕ ПРАГНЕННЯ ДО СОЦІАЛЬНОЇ СВІДОМОСТІ

В історії кожного з наших брендів є чимало прикладів, коли ми досягали успіху за допомогою чесних і справедливих методів роботи. Ми не прагнемо отримувати конкурентні переваги незаконними чи неетичними шляхами.

Ми цінуємо соціальну свідомість і відповідальність і забороняємо будь-яку поведінку та вчинки, які можуть зашкодити нашій репутації. Ми віримо в гуманне ставлення до людей і не користуємося слабкостями інших у власних інтересах. Ми не займаємося торгівлею людьми, работоргівлею та не використовуємо незаконний труд дітей і нелегальних працівників.

ПОВЕДІНКА, УТИСКИ ТА ЗНУЩАННЯ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

У всіх наших співробітників є право на середовище, де вони відчуватимуть повагу до себе та будуть у безпеці. Ми розраховуємо, що всі співробітники будуть поважати це право та вести себе професійно. Ми не припускаємо зневажливих, образливих, погрозливих і лайливих коментарів. Усі співробітники мають усвідомлювати та поважати різноманіття точок зору, переконань і цінностей усіх наших колег і мають утримуватися від висловлювання чи просування поглядів із таких делікатних питань, як політика чи релігія, що не стосуються роботи, негативно позначаються на робочому місці чи заважають вам або вашим колегам виконувати свої обов'язки.

ДОСЯГАТИ НАЛЕЖНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ НАЛЕЖНИМ ЧИНОМ

Ставтеся до інших із повагою, гідно та чемно. Утисками можуть вважатися зазначені нижче дії.

- Образливі чи некоректні коментарі та жарти на робочому місці.
- Знущання.
- Небажаний фізичний контакт або жести.
- Створення робочого середовища, для якого характерна ворожнеча або залякування, зокрема де співробітники вимушені вдаватися до некоректних методів роботи, аби їх прийняли за «своїх».
- Будь-які вербальні або фізичні погрози.
- Відверті, зневажливі зображення чи тексти, які є недоречними на робочому місці.
- Сексуальні знаки уваги або прохання про сексуальні послуги.
- Зневажливі вислови на расовому чи етнічному ґрунті.

У компанії забороняються будь-якого виду погрози, знущання чи незаконні утиски, зокрема психологічні, фізичні та сексуальні. Якщо ви вважаєте, що стали жертвою утисків або дискримінації, негайно зверніться до місцевого менеджера чи місцевого представника відділу кадрів для своєчасного вживання виправних заходів. Пам'ятайте, що ми не припускаємо переслідування будь-кого, хто добросовісно подає скаргу чи повідомляє про утиски чи дискримінацію. Додаткову інформацію з цього питання див. у **посібнику співробітника**.

Повага до співробітників також проявляється в нашому прагненні підтримувати робоче місце, безпечне для здоров'я людей і навколишнього середовища. Якщо у вас є підстави турбуватися за своє здоров'я чи безпеку на роботі, негайно зверніться до свого менеджера.

Утисками ми називаємо будь-яку форму небажаної вербальної, невербальної та фізичної поведінки, метою чи наслідком якої є неповага до гідності людини, зокрема коли створюється середовище, для якого характерні залякування, ворожнеча, зневажання, приниження й ображання.

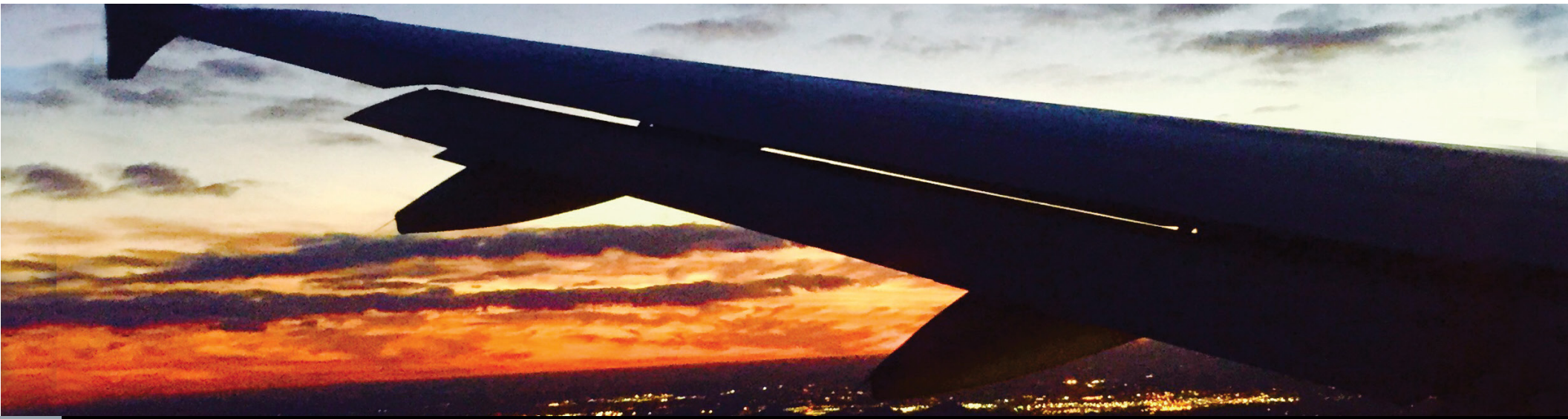
«Знущання на робочому місці» означає образливу поведінку, спрямовану на підрив морального духу співробітника чи групи співробітників шляхом мстивих, жорстоких, зловмисних або принизливих дій.

БЕЗПЕКА НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Ми не припускаємо вживання незаконних наркотиків. Робота під впливом незаконних наркотиків або алкоголю може призвести до створення небезпечних умов праці для вас і для людей навколо. Співробітники, які стають свідками можливого зловживання наркотиками чи алкоголем на робочому місці або підозрюють про таке зловживання, мають звернутися до свого менеджера або представника відділу кадрів. Детальнішу довідкову інформацію також див. у політиці вашої компанії бренду щодо наркотиків і алкоголю або в **посібнику співробітника**.

Ми забороняємо будь-які прояви насильства чи загрозливої поведінки на робочому місці. Мати зброю, зокрема холодну та вогнепальну, на території компанії забороняється. Якщо буде встановлено, що певна поведінка або вчинки співробітника мали насильницький, погрозливий чи некоректний характер, у компанії можуть вжити відповідні дисциплінарні заходи та звернутися до відповідних правоохоронних органів.

Негайно повідомляйте місцевого менеджера про будь-яку поведінку чи діяльність, яка ставить під загрозу здоров'я та безпеку співробітників або робоче місце. Якщо ви вважаєте, що ви або хтось інший перебуває в безпосередній небезпеці, зателефонуйте до місцевих органів влади або аварійно-рятувальних служб.



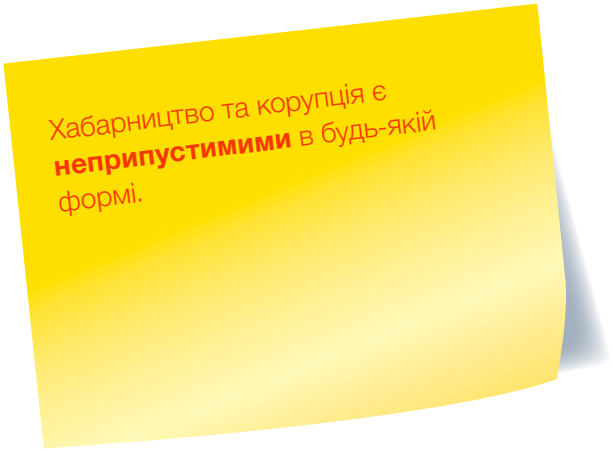
БОРОТЬБА З ХАБАРНИЦТВОМ І КОРУПЦІЄЮ

Золота брамо, я такий вдячний твоїй опорі! #bridgepuns #powerpose

МІСТ «ЗОЛОТА БРАМА», САН-ФРАНЦИСКО, КАЛІФОРНІЯ, США

ЗАБОРОНА ХАБАРНИЦТВА

Хабарництво та корупція є **неприпустимими** в будь-якій формі. Ми ведемо бізнес по всьому світу, і наша діяльність регулюється низкою законів, якими строго забороняється пропонувати, надавати чи схвалювати будь-які хабарі. Багатьма з цих законів також забороняється отримувати хабарі (або «відкати») у контексті ведення нашого бізнесу. З огляду на міжнародний характер цих законів політика компанії полягає в дотриманні літери та духу всіх чинних законів про боротьбу з хабарництвом, зокрема Закону США про корупцію за кордоном (FCPA) і Закону Великобританії про боротьбу з хабарництвом від 2010 р. Зважаючи на складність законів у цій галузі, ми розробили **міжнародну політику щодо боротьби з хабарництвом і корупцією,** у якій детально викладено, чого ми очікуємо від усіх співробітників і третіх осіб стосовно цього питання. Проте можна орієнтуватися на наведені далі загальні принципи.



НАДАННЯ ТА ПРОПОНУВАННЯ НЕНАЛЕЖНИХ ПЛАТЕЖІВ. Жоден співробітник не повинен надавати, пропонувати чи схвалювати надання будь-чого, що має цінність, державному службовцю або приватній особі (наприклад, постачальнику, продавцю, підряднику, клієнту чи представнику) із метою отримання чи збереження ділової можливості або здобуття впливу, сприятливого ставлення чи будь-якої іншої переваги для компанії. Ця заборона стосується здійснення платежів не тільки державним службовцям, але й представникам приватних комерційних підприємств, з якими ми ведемо бізнес.

Державний службовець — це будь-яка особа, що в силу офіційних повноважень діє від імені того чи іншого іноземного уряду, органу, відомства, регулятивного органу чи структури. Визначення терміну є доволі широким і також охоплює співробітників національних, місцевих органів влади та органів влади штату, кандидатів на політичні посади, політичні партії, працівників політичних партій, співробітників державних підприємств (зокрема національних авіаліній або державних готелів), а також співробітників і представників квазідержавних або міжнародних недержавних організацій, таких як ООН та «Червоний хрест».

ВИМАГАННЯ ТА ОТРИМАННЯ НЕНАЛЕЖНИХ ПЛАТЕЖІВ. Співробітникам компанії також забороняється неналежним чином отримувати будь-що, що має цінність, від третіх осіб, наприклад продавців, постачальників, підрядників або представників клієнта, або вимагати таке від них. Забороняється це робити як безпосередньо, так і опосередковано.

Жоден співпрацівник не отримає догани за відмову від сплати хабара, незалежно від негативних наслідків для прибутку, обсягу продажів або інших аспектів нашого бізнесу. «Ціна» хабарництва та корупції та їхні шкідливі наслідки набагато переважують будь-яку ймовірну короткострокову вигоду.

Порушення законів про боротьбу з хабарництвом, зокрема закону FCPA та Закону Великобританії про боротьбу з хабарництвом, є дуже серйозними та можуть призвести до кримінального чи адміністративного покарання компанії, її директорів, керівників і окремих співробітників. Такими покараннями можуть бути значні штрафи та ув'язнення причетних осіб.

ТОЧНІ БУХГАЛТЕРСЬКІ КНИГИ ТА ЗАПИСИ

Усі співробітники повинні своєчасно та достатньо детально документувати платежі й інші форми винагородження в бухгалтерських книгах, записах і рахунках їхньої компанії, що представляє бренд. За жодних обставин не мають створюватися невідомі чи незареєстровані рахунки. Хибні, оманливі, неповні, неточні або підроблені дані в бухгалтерських книгах та записах забороняються. Власні кошти не можна використовувати для здійснення операцій, заборонених цією й іншими політиками компанії.

РОБОТА ЗІ СТОРОННІМИ АГЕНТАМИ

Згідно із законами про боротьбу з хабарництвом компанії забороняється наймати сторонніх агентів для здійснення корупційних платежів від нашого імені. Закони про боротьбу з хабарництвом передбачають кримінальну відповідальність за таку поведінку не тільки у випадках, коли в компанії дійсно знали про таку поведінку, але й у випадках, коли існують розумні підстави вважати, що в компанії знали або мали знати про потенційне здійснення таких платежів.

Саме тому кожен із наших сторонніх агентів обов'язково повинен розуміти, що йому строго забороняється надавати та отримувати хабарі від нашого імені (зокрема так звані платежі за сприяння чи прискорення). Таким чином, усіх сторонніх агентів компанії, які діють від нашого імені, необхідно оцінювати, комплексно перевіряти й повідомляти про очікування компанії стосовно дотримання відповідних законів про боротьбу з хабарництвом. У рамках цих заходів вони мають підписати декларацію чи заяву про боротьбу з хабарництвом. Для отримання декларації чи заяви про боротьбу з хабарництвом і перевірки наших сторонніх агентів звертайтеся до місцевого керівника з питань нормативно-правової відповідності й етики.

Під терміном «сторонні агенти» розуміють юридичних або фізичних осіб, які діють від нашого імені, зокрема агентів (наприклад, митних, по роботі з нерухомістю тощо), підрядників, консультантів, компанії з корпоративного обслуговування, постачальників послуг із нарахування заробітної плати, рекламні агентства та юридичні фірми.

Закони в цій галузі є досить складними, тому в разі запитань або проблем перегляньте **міжнародну політику щодо боротьби з хабарництвом і корупцією** та (або) зверніться до місцевого керівника з питань нормативно-правової відповідності й етики.

ФІНАНСОВА СУМЛІННІСТЬ І ЗВІТНІСТЬ

Що сьогодні в меню, OpenTable? #foodie #diningout
БЕРЛІН, НІМЕЧЧИНА

ФІНАНСОВА ЗВІТНІСТЬ, РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ ТА ВНУТРІШНІ ЗАХОДИ КОНТРОЛЮ

Як публічна компанія, зареєстрована на біржі NASDAQ, ми повинні публічно розкривати відомості про компанію, зокрема фінансову інформацію. Важливо, аби в публічних звітах ми зазначали точну фінансову та іншу інформацію про компанію. В іншому випадку компанію, а за певних обставин її керівників, директорів і співробітників, можуть притягти до відповідальності та компанія може втратити довіру в очах інвесторів, аналітиків та інших.

Наші публічні заяви, зокрема наші прес-релізи та документи, які ми надаємо в державні органи, не повинні містити некоректну чи оманливу інформацію. Документи, що подаються до Комісії США з цінних паперів і бірж (SEC), мають бути повними, своєчасними та повністю відповідати вимогам SEC.

Кожен із нас має стежити, щоб у компанії дотримувалися належної системи внутрішніх заходів контролю та щоб наші транзакції оброблялися своєчасно та відповідно до загальноприйнятих принципів бухгалтерського обліку (GAAP) чи інших відповідних місцевих або нормативних принципів. Ми відповідаємо за розробку та дотримання системи внутрішніх заходів контролю, покликаних у розумній мірі гарантувати:

- належне записування та затвердження керівництвом кожної транзакції;
- належний захист активів компанії та їх використання виключно з порядком, затвердженим керівництвом;
- записування кожної транзакції в обсязі, достатньому для обліку активів і боргів компанії, а також для підготування фінансових звітів згідно з відповідними стандартами бухгалтерського обліку.

Кожний співробітник компанії відіграє роль у забезпеченні точності наших бухгалтерських книг і записів, ефективності нашої системи заходів внутрішнього контролю та її систематичного дотримання. У зв'язку з цією вимогою всі співробітники компанії повинні отримувати достатню документацію, що підтверджує транзакції, до яких вони залучені. Підроблені, оманливі чи неточні бухгалтерські книги та записи є порушенням закону та можуть стати причиною значних штрафів і навіть ув'язнення.

ДОСЯГАТИ НАЛЕЖНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ НАЛЕЖНИМ ЧИНОМ

Якщо вас просять підготувати, подати чи затвердити контракт, платіжне доручення чи інший документ компанії або запис, який неточно відбиває суть транзакції, відмовтеся та негайно повідомте про таку поведінку через канали, зазначені в розділі «Повідомлення та розслідування».

Аналогічно ніколи не просіть третю особу (зокрема продавця, постачальника, консультанта чи іншу третю особу) подавати запис, який неточно відбиває суть транзакції.

Закликаємо повідомляти про будь-які підозри щодо ненавмисного чи навмисного недотримання кимось наших заходів внутрішнього контролю або дій в обхід них. Пам'ятайте, що ми не допускаємо переслідування співробітника, який добросовісно повідомляє про порушення.

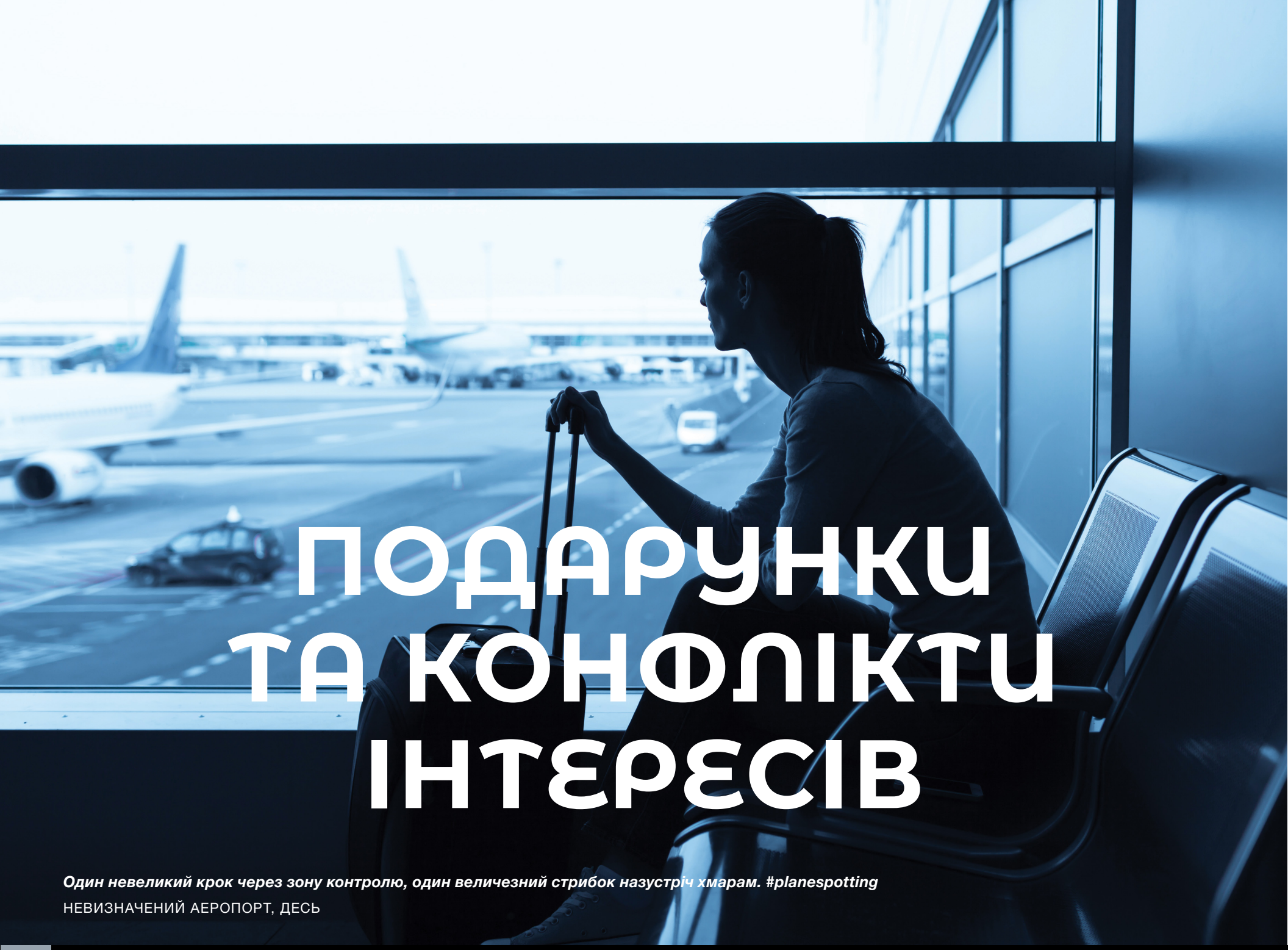
ДОДАТКОВІ ОБОВ'ЯЗКИ ДИРЕКТОРІВ, КЕРІВНИКІВ І СПІВРОБІТНИКІВ, ЗАЛУЧЕНИХ ДО РОЗКРИТТЯ ІНФОРМАЦІЇ

Крім того, кожний директор, керівник і співробітник, залучений до розкриття інформації компанії, повинен ознайомитися з передбаченими в компанії заходами контролю та процедурами розкриття інформації та дотримуватися їх так само, як і всіх заходів внутрішнього контролю за фінансовим звітуванням, наскільки ці заходи контролю стосуються його сфери відповідальності.

Кожна людина з безпосередніми чи наглядовими повноваженнями щодо документів для SEC або інших публічних повідомлень фінансового характеру має вживати всі відповідні заходи, аби забезпечити своєчасне та повне розкриття чесної, точної та зрозумілої інформації, зокрема консультуватися з іншими керівниками компанії.

Кожний директор, керівник і співробітник, залучений до розкриття інформації компанії, має зазначені далі обов'язки.

- Ознайомитися з вимогами щодо розкриття інформації, які стосуються компанії, а також щодо ділових і фінансових операцій компанії.
- Ніколи свідомо не спотворювати та не примушувати інших спотворювати відомості про компанію, які передаються іншим особам, зокрема незалежним аудиторам компанії, працівникам державних регулятивних органів та самоврядним організаціям.
- Належним чином перевіряти та критично аналізувати запропоновану для розкриття інформацію для визначення її точності та повноти (або за необхідності передоручати це завдання іншим).



ПОДАРУНКИ ТА КОНФЛІКТИ ІНТЕРЕСІВ

Один невеликий крок через зону контролю, один величезний стрибок назустріч хмарам. #planespotting

НЕВИЗНАЧЕНИЙ АЕРОПОРТ, ДЕСЬ

ПОДАРУНКИ, РОЗВАГИ ТА ГОСТИННІСТЬ

Надання й отримання ділових подарунків або розваг є загальноприйнятим способом зміцнення ділових стосунків і за певних обмежень є законною та припустимою практикою в бізнесі.

Проте подарунки та розваги ніколи не мають ставити під сумнів сумлінність нашої компанії в ділових стосунках.

Проявляйте обачність під час роботи з державними службовцями. Подарунки, розваги та прояви гостинності можуть призвести до проблем незалежно від одержувача, але ризик особливо високий, коли вони надаються чи пропонуються державним службовцям. Для будь-яких подарунків, розваг чи проявів гостинності, що надаються чи пропонуються в рамках роботи з державним органом або службовцем, потребується попереднє затвердження юридичним відділом, і вони мають строго відповідати міжнародній політиці щодо боротьби з хабарництвом і корупцією та місцевій політиці щодо подарунків і розваг.

Узагалі згідно з нашою політикою співробітникам компанії дозволено надавати й отримувати доречні ділові подарунки та розваги в рамках роботи з постачальниками й іншими недержавними особами за умови, що всі такі подарунки та розваги мають номінальну вартість і відповідають зазначеним далі критеріям:

- не суперечать прийнятій, звичній діловій практиці;
- не надаються занадто або невиправдано часто;
- не дають розумних підстав для їх тлумачення як платежу для впливу на певне рішення чи дію або як винагороди за таке рішення чи дію;
- не є цінними паперами, готівкою, еквівалентом готівки або подібними речами (наприклад, подарункові картки, талони чи інші купони);
- не становлять порушення чинного законодавства;
- у разі публічного розкриття не поставлять компанію у скрутне становище.

Це загальне положення про подарунки та розваги має певні винятки та застереження. Додаткову інформацію, вказівки й обмеження див. у політиці щодо подарунків і розваг.

«Номінальною вартістю» зазвичай вважається сума менше 100 євро (дол. США) або її еквівалент у місцевій валюті.

ДОСЯГАТИ НАЛЕЖНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ НАЛЕЖНИМ ЧИНОМ

Звертайте увагу на спроби здійснити або запитати про платежі:

- у валютах, які відрізняються від зазначених у рахунку до сплати, контракті або не відповідають юрисдикції, де будуть надаватися послуги;
- в інші країни або з інших країн, які не мають видимого відношення до бізнесу;
- у формі готівки чи її еквівалента;
- від когось або комусь, хто не є однією зі сторін транзакції;
- на інший рахунок або з іншого рахунку, окрім звичайного службового рахунку.
- з великою кількістю чеків або тимчасових версій документації;
- за наявності переплати;
- із залученням невідомих або зайвих посередників, окрім випадків, коли ви чітко усвідомлюєте їхню роль;
- з невиправдано складною структурою або без чіткої законної ділової мети;
- із залученням країн або контрагентів, для яких є характерним високий ризик.

Якщо ви помітили будь-які з цих тривожних ознак, повідомте про проблему менеджера або юридичний відділ.

Якщо ви не впевнені, **перш ніж діяти, запитайте!**

ВІДМИВАННЯ ГРОШЕЙ

Ми прагнемо дотримуватися всіх чинних законів, правил і норм щодо боротьби з відмиванням грошей. Відмивання грошей — це процес приховування незаконних коштів або надання їм законного вигляду. Слід вживати заходи, які гарантуватимуть, що ми ведемо бізнес виключно з порядними продавцями, постачальниками, підрядниками, замовниками та клієнтами, які ведуть законну ділову діяльність із коштами, отриманими із законних джерел.

Слід також уникати участі в будь-яких транзакціях, які з огляду на їхню структуру можуть справляти враження приховування незаконної поведінки або сумнівного характеру доходів чи активів, пов'язаних із транзакцією. Якщо ви підозрюєте, що транзакція, до якої ми залучені, може бути пов'язана з відмиванням грошей, негайно зверніться до місцевого юридичного відділу або керівника з питань нормативно-правової відповідності й етики.

КОНФЛІКТИ ІНТЕРЕСІВ

Співробітники, ми зобов'язані завжди діяти в інтересах компанії. Під цим обов'язком ми, зокрема, розуміємо уникання як реальних, так і уявних конфліктів інтересів, що виникають, коли наші особисті, соціальні чи фінансові інтереси перешкоджають інтересам компанії або навіть просто створюють таке враження. Співробітники, керівники та директори мають обов'язок перед компанією просувати її ділові інтереси щоразу, коли видається така можливість. Далі наведено типові приклади потенційних конфліктів інтересів.

РОБОТА ЗА СУМІСНИЦТВОМ

Робота за сумісництвом може зашкодити вашій здатності діяти в інтересах компанії або знизити вашу продуктивність, особливо якщо ви за сумісництвом працюєте на компанію-конкурента або якщо робочий час частково збігається з робочим днем у компанії.

Роботою за сумісництвом вважається не лише друга робота в традиційному розумінні, але й професійні та консультаційні послуги, які можна надавати протягом робочого дня. Використання ресурсів компанії (зокрема часу протягом робочого часу) для ведення сторонньої діяльності є порушенням політики компанії.

Якщо ви плануєте отримати другу роботу поза межами компанії, спершу обговоріть це з менеджером, аби переконатися у відсутності конфлікту інтересів.

КОРПОРАТИВНІ МОЖЛИВОСТІ

Співробітникам, керівникам і директорам забороняється користуватися (або наказувати третій особі користуватися) діловою можливістю, яку виявлено шляхом використання корпоративного майна, інформації або положення, окрім випадків, коли компанії вже пропонували таку можливість і вона від неї відмовилася. Загальне правило звучить так: забороняється користуватися корпоративним майном, інформацією або положенням для власної вигоди, а також конкурувати з компанією.

Іноді буває нелегко провести межу між особистими та корпоративними можливостями, і певна діяльність може нести в собі можливості обох різновидів. Перш ніж користуватися корпоративним майном, інформацією чи положенням не виключно в інтересах компанії, зверніться до свого менеджера.

СТОРОННІ ЗВ'ЯЗКИ ТА ФІНАНСОВІ ІНТЕРЕСИ

Необхідно стежити, аби ваші приватні зв'язки, діяльність і фінансові інтереси не конфліктували з вашими обов'язками діяти в інтересах компанії.

За винятком несуттєвої акціонерної власності, співробітникам забороняється мати фінансовий інтерес у компанії, що є конкурентом або постачальником Booking Holdings, без затвердження керівником міжнародного відділу нормативно-правової відповідності й етики або директором із правових питань.

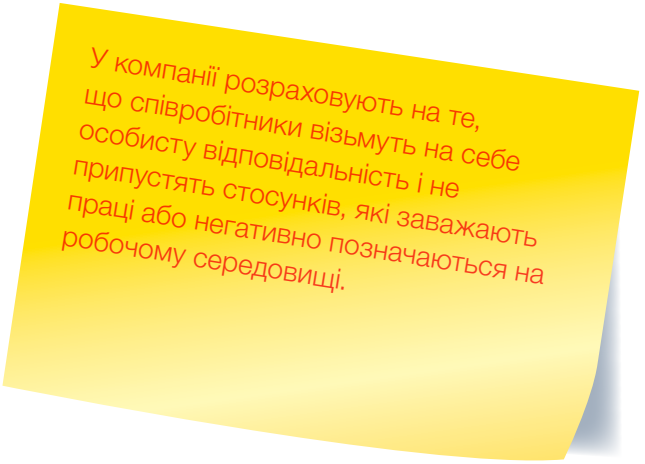
У цьому контексті несуттєвою акціонерною власністю вважається доля участі, яка оцінюється в менш ніж 100 000 дол. США і при цьому складає менше 1 % від сукупного капіталу публічної або приватної компанії.

Співробітникам забороняється працювати у складі ради директорів (з питань керівництва чи нагляду) або подібного органу будь-якої організації, що постачає нашій компанії товари чи послуги або конкурує з нею, без попереднього затвердження керівником міжнародного відділу нормативно-правової відповідності й етики або директором із правових питань.

РОДИННІ Й ОСОБИСТІ СТОСУНКИ

Необхідно уникати ситуацій, у яких родинні чи особисті стосунки конфліктують з обов'язком завжди діяти в інтересах компанії чи створюють враження такого конфлікту. Певні особисті стосунки можуть:

- позначатися на неупередженості судження співробітників;
- призводити до проблем із моральним станом співробітників;
- давати підстави для повідомлень про конфлікти інтересів і навіть сексуальні утиски;
- створювати враження некоректності;
- призводити до фаворитизму та непотизму.



Співробітники **не** повинні прямо чи опосередковано залучатися до безпосереднього керівництва роботою будь-яких осіб, з якими їх пов'язують особисті стосунки, а також мати можливість розглядати їхній статус зайнятості, професійну оцінку, платню, пільги чи будь-які інші умови праці або впливати на такі умови.

У контексті кодексу «особистими» вважаються стосунки, які виходять за рамки професійних. Особистими вважаються:

- родинні чи сімейні стосунки (з братами та сестрами, зокрема двоюрідними; батьками та дітьми, чоловіком і дружиною, зокрема цивільними; партнерами; племінником; племінницею; тіткою; дядьком; дідусем і бабусею; онуками; іншими родичами чоловіка чи дружини, наприклад зятями чи невістками);
- любовні та (або) сексуальні стосунки;
- близькі стосунки з друзями й іншими людьми.

Не беріть участі в прийнятті рішень стосовно діяльності компанії із членами вашої родини або близькими родичами та не намагайтеся впливати на такі рішення. Ми вибираємо всіх продавців, постачальників і ділових партнерів та приймаємо рішення щодо зайнятості на підставі їхньої кваліфікації, а не родинних або особистих стосунків.

Співробітникам не дозволяється в силу свого положення в компанії здобувати неналежну вигоду з ділових транзакцій компанії разом із будь-якими особами, з якими їх пов'язують особисті стосунки. Детальнішу довідкову інформацію з цього питання див. у **політиці щодо особистих стосунків на роботі**.

Слід також розуміти, що обставини змінюються та що ситуація, яка раніше не представляла собою конфлікт інтересів, може призвести до такого конфлікту в майбутньому. Ви зобов'язані повідомляти про будь-які ситуації, які становлять реальний або потенційний конфлікт інтересів або навіть просто створюють враження такого конфлікту. Якщо вам стало відомо про ситуацію, яка може представляти собою конфлікт інтересів, заповніть форму сповіщення про конфлікт інтересів або обговоріть це з вашим керівником або керівником із питань нормативно-правової відповідності й етики.

У багатьох випадках конфлікт можна врегулювати або згладити за допомогою простих кроків та (або) заходів контролю.

У контексті кодексу **особистими** вважаються стосунки, які виходять за рамки професійних. Особистими вважаються:

- родинні чи сімейні стосунки (із братами та сестрами, зокрема двоюрідними; батьками та дітьми, чоловіком і дружиною, зокрема цивільними; партнером; племінником; племінницею; тіткою; дядьком; дідусем і бабусею; онуками; іншими родичами чоловіка чи дружини, наприклад зятями чи невістками);
- любовні та (або) сексуальні стосунки;
- близькі стосунки з друзями й іншими людьми.

ДОСЯГАТИ НАЛЕЖНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ НАЛЕЖНИМ ЧИНОМ

Співробітники мають уникати стосунків, інвестицій і ділових можливостей, які призводять до конфлікту між особистими інтересами й інтересами компанії. Якщо вам важко прийняти справедливе та неупереджене ділове рішення від імені компанії через особисті інтереси, які конкурують, негайно зверніться для вирішення ситуації до менеджера, працівника відділу кадрів та (або) керівника з питань нормативно-правової відповідності й етики.

ПОЛІТИЧНА ТА БЛАГОДІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

Співробітники можуть вільно брати участь у політичному процесі та благодійній діяльності. Проте цим необхідно займатися у вільний час і з використанням власних ресурсів. Не можна використовувати корпоративне майно, обладнання або час для ведення особистої діяльності. Крім того, співробітники повинні брати участь у політичній або благодійній діяльності як фізичні особи, а не як представники свого роботодавця.

Компанія може залучатися до питань державної політики, які стосуються її інтересів, і за умови затвердження ради директорів або її уповноваженого представника може робити політичні та благодійні пожертвування в межах, передбачених законом і її внутрішніми політиками.

Ми дотримуємося всіх законів про лобіювання та можемо залучати співробітників чи професійних лобістів до роботи з державними службовцями від нашого імені. Компанія забороняє брати участь у лобістській діяльності від нашого імені або від імені будь-якої компанії Booking Holdings без спеціального дозволу директора з правових питань Booking Holdings.

ЧЕСНА КОНКУРЕНЦІЯ Й АНТИМОНОПОЛЬНІ ЗАКОНИ

Іноді варто забути про все та піти світ за очі. #wallofchina

ВЕЛИКИЙ КИТАЙСЬКИЙ МУР, ПЕКІН, КИТАЙ

ЧЕСНА КОНКУРЕНЦІЯ Й АНТИМОНОПОЛЬНІ ЗАКОНИ

Ми вважаємо, що справедлива та чесна конкуренція йде на користь усім і допомагає кожному з нас, включно з нашими конкурентами, проявляти себе з найкращої сторони. Саме тому ми прагнемо конкурувати на ринку справедливо та чесно.

У більшості країн світу наша ділова діяльність регулюється законами про захист конкуренції. Метою цих законів є сприяння чесній конкуренції шляхом заборони діяльності, яка невиправдано обмежує чи стримує конкуренцію. Закони про захист конкуренції стосуються багатьох аспектів нашого бізнесу, зокрема збуту, маркетингу, закупівлі, укладання контрактів, а також злиття та поглинання. Цими законами безпосередньо забороняються або обмежуються антиконкурентні угоди та домовленості з метою:

- фіксування, координації або контролю цін;
- змови або шахрайства під час тендерних торгів;
- розподілення клієнтів, територій або ринків;
- обмеження конкуренції проти інших учасників ринку;
- розкриття конкурентам інформації про ціни, прибутки чи коефіцієнти прибутковості;
- розподілу ринків, територій або клієнтів;
- обміну з конкурентом неопублікованою інформацією стосовно цін або будь-якої іншою інформацією чи розкриття такої інформації.

Дух цих законів про захист конкуренції є зрозумілим, але застосовувати їх до конкретних ситуацій буває доволі непросто. У багатьох юрисдикціях, зокрема в США та ЄС, порушення законів про захист конкуренції може призвести до суворих адміністративних покарань і присудження відшкодування збитків, а також до штрафування й ув'язнення фізичних осіб у кримінальних процесах. Якщо у вас є запитання щодо застосування законів про захист конкуренції й антимонопольних законів до конкретної ситуації, перш ніж діяти, перегляньте нашу **міжнародну політику та настанови щодо конкуренції** або зверніться за порадою до юридичного відділу.

МІЖНАРОДНА ТОРГІВЛЯ

Знаходжу друзів по всьому світу. #nofilter #vibrantsoul

ФЕСТИВАЛЬ ХОЛІ, ДЖАЙПУР, ІНДІЯ

МІЖНАРОДНА ТОРГІВЛЯ

З огляду на міжнародний характер діяльності Booking Holdings на нас поширюються закони та звичаї багатьох країн, де ми працюємо. Таким чином, ми зобов'язані розуміти всі чинні закони в цих країнах і дотримуватися їх. Негайно зверніться до місцевого юридичного відділу, якщо вам здається, що місцеві закони конфліктують із принципами цього кодексу або із законами країни, де знаходиться головний офіс вашої компанії, що представляє бренд.

ЗАБОРОНЕНІ КРАЇНИ ТА ОСОБИ

Ми прагнемо дотримуватися всіх чинних ембарго та торговельних санкцій, зокрема обмежень, запроваджених у США, ЄС, ООН, Нідерландах, Сінгапурі та Великобританії (або інших чинних законів). Згідно з цими законами не можна вести операції із забороненими країнами, державними органами, юридичними та фізичними особами.

Проблеми у зв'язку з цими законами можуть виникати в наших стосунках із продавцями, постачальниками й іншими діловими партнерами та клієнтами. У нас запроваджено внутрішні правила щодо припустимих видів діяльності в різних країнах, на які поширюються санкції. У разі запитань стосовно цієї галузі зверніться по додаткову допомогу до юридичного відділу або керівника міжнародного відділу нормативно-правової відповідності й етики.

ІМПОРТ І ЕКСПОРТ

Якщо ваша роль пов'язана з відправленням або отриманням товарів, наприклад інформаційно-технічного обладнання, програмного забезпечення, рекламних матеріалів або іншого обладнання, яке перетинає при цьому державні кордони, ви зобов'язані знати та розуміти чинні закони щодо імпорту й експорту (зокрема стосовно товарів подвійного та воєнного призначення). Ці закони поширюються на передачі всередині Booking Holdings так само, як і на передачі за участі третіх осіб, наприклад продавців, ліцензіарів і постачальників. До компаній і фізичних осіб, які порушують закони з імпортного чи експортного контролю, можуть застосовувати суворі адміністративні та (або) кримінальні покарання.

ДОСЯГАТИ НАЛЕЖНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ НАЛЕЖНИМ ЧИНОМ

Порушення будь-яких торговельних обмежень можуть призвести до суворих адміністративних покарань і присудження відшкодування збитків, а також до штрафів і ув'язнення в кримінальних процесах проти причетних співробітників, керівників і директорів.

Закони про міжнародну торгівлю є складними, і розібратися в них буває непросто. Якщо ви працюєте у відділі, який займається такими питаннями, ви повинні звернутися до юридичного відділу, перш ніж приймати рішення, що можуть представляти собою порушення міжнародних законів або законів США, якими регулюється міжнародний бізнес.

Якщо ви не впевнені, **перш ніж діяти, запитайте!**

ІНСАЙДЕРСЬКА ТОРГІВЛЯ

Обов'язкове фото на велосипеді. #iloveamsterdam #amsterdamstyle
АМСТЕРДАМ, НІДЕРЛАНДИ

ІНСАЙДЕРСЬКА ТОРГІВЛЯ

Ми строго забороняємо інсайдерську торгівлю. Згідно із законами про інсайдерську торгівлю фізичним особам забороняється купувати цінні папери тієї чи іншої компанії або іншим чином отримувати вигоду за рахунок володіння суттєвою непублічною інформацією про цю компанію. Цими законами також забороняється розкривати суттєву непублічну інформацію («наводити») іншим особам, які потім використовують її для здійснення торговельних операцій або отримання вигоди іншим чином.

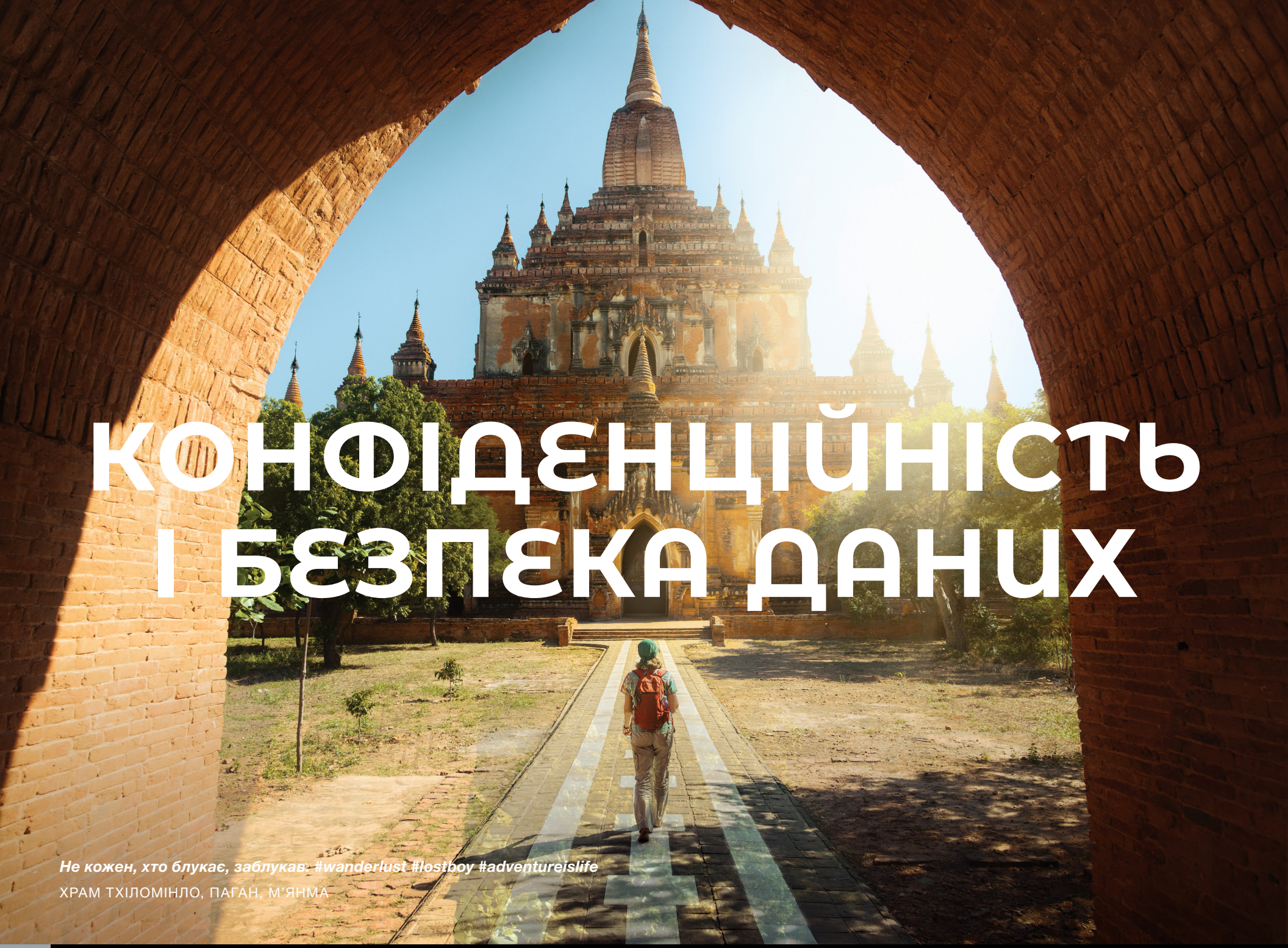
Наші співробітники повинні проявляти пильність і ніколи не можуть прямо чи опосередковано торгувати цінними паперами Booking Holdings або будь-якої іншої публічної компанії на підставі конфіденційної чи непублічної інформації. Крім того, ніколи не розкривайте і не повідомляйте іншим чином конфіденційну інформацію нашої компанії, якою ви можете володіти, якщо у вас немає відповідного дозволу.

Суттєвою вважається інформація, яка може значно вплинути або ймовірно вплине на курс цінних паперів. Певні відомості також є суттєвими, якщо є доволі висока ймовірність того, що розсудлива людина вважатиме їх важливими під час прийняття рішення щодо інвестування. Такими відомостями є:

- інформація, що впливає на курс;
- ділова інформація, що потребує особливого захисту;
- інформація, що потребує особливого захисту від конкурентів;
- необ'явлені фінансові результати;
- значні нові або втрачені контракти;
- суттєві зміни в керівництві;
- державні розслідування (зокрема раптові перевірки);
- незавершені суттєві судові процеси або суттєві виплати за рішенням суду;
- потенційні злиття, поглинання чи розпродаж акцій;
- значні нові продукти чи пропозиції.

Ризики в цій галузі високі, і недотримання вимог може призвести до значних штрафів і ув'язнення. Якщо у вас є запитання стосовно цієї галузі, перш ніж купувати чи продавати цінні папери Booking Holdings, зверніться до юридичного відділу та перегляньте **політику щодо інсайдерської торгівлі**.

КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ І БЕЗПЕКА ДАНИХ



Не кожен, хто блукає, заблукав. #wanderlust #lostboy #adventureislife

ХРАМ ТХІЛОМІНЛО, ПАГАН, М'ЯНМА

КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ І БЕЗПЕКА ДАНИХ

Ми збираємо й обробляємо мільйони фрагментів особистої інформації клієнтів, зокрема імена, дані кредитних карток, адреси електронної пошти та туристичні маршрути. Коли наші клієнти надають нам свою особисту інформацію, вони розраховують, що ми будемо належним чином охороняти її від зловживання та (або) несанкціонованої обробки. Тому під час збору, обробки особистої інформації клієнтів і особистої інформації про співробітників і третіх осіб, а також під час роботи з такою інформацією в компанії Booking Holdings і всіх її дочірніх компаніях дотримуються чинних законів про конфіденційність і безпеку даних, а також наших власних політик конфіденційності та безпеки даних. Співробітники завжди повинні забезпечувати конфіденційність, захищеність і таємність усієї дорученої їм особистої інформації, окрім випадків, коли її розкриття є дозволеним або вимагається по закону.

ЗАХИСТ ОСОБИСТОЇ ІНФОРМАЦІЇ КЛІЄНТІВ

Ми дотримуємося зазначених далі принципів конфіденційності стосовно особистої інформації клієнтів.

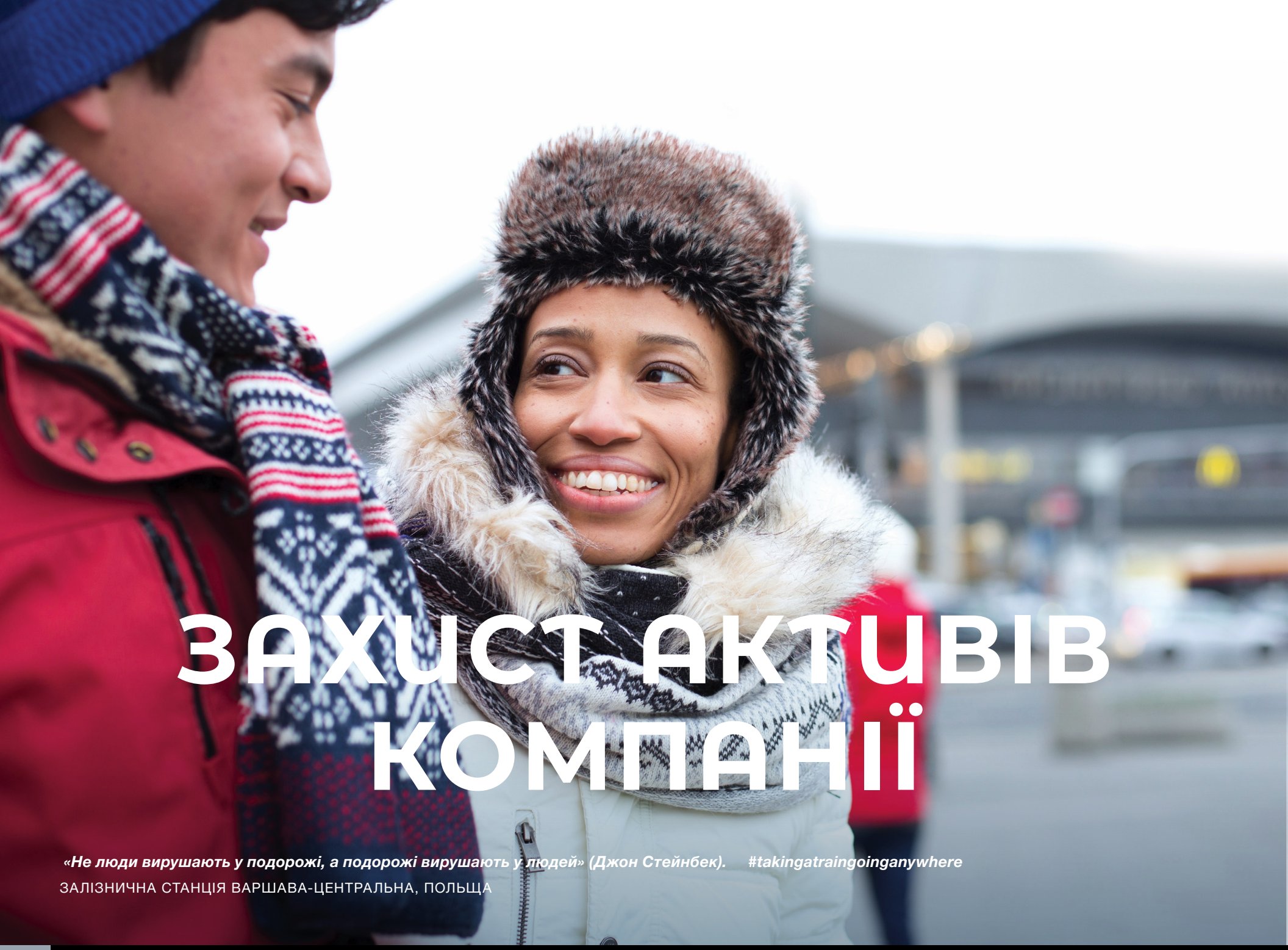
1. **СПОВІЩЕННЯ ТА ПОВІДОМЛЕННЯ.** У наших політиках конфіденційності ми сповіщаємо та повідомляємо наших клієнтів про те, коли та як буде збиратися й оброблятися їхня особиста інформація.
2. **ЦІЛЬ.** Ми збираємо лише мінімальний обсяг особистої інформації клієнтів, необхідний для досягнення цілі; використовуємо особисту інформацію клієнтів виключно в заявлених цілях і не використовуємо її в будь-яких інших цілях, на які клієнти не давали згоди; зберігаємо особисту інформацію клієнтів не довше часу, необхідного для досягнення зазначених цілей або дотримання чинних вимог.
3. **ЗГОДА.** Ми розкриваємо особисту інформацію клієнтів іншим особам виключно в обсязі, потрібному для здійснення необхідних транзакцій, відповідно до наданої згоди або правової чи ділової причини, що має переважну силу.
4. **БЕЗПЕКА.** Ми застосовуємо відповідні запобіжні заходи із захисту й охорони даних клієнтів від зловживання та несанкціонованого доступу й обробки.
5. **ДОСТУП.** Ми надаємо нашим клієнтам доступ до їхньої особистої інформації в розумних межах та вносимо поправки в неточні дані.
6. **ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.** Ми несемо відповідальність за викладені вище принципи.

ЗАХИСТ ОСОБИСТОЇ ІНФОРМАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ

Ми докладаємо цілеспрямовані та сумісні зусилля для забезпечення конфіденційності й захищеності особистої інформації наших співробітників.

Співробітники, які мають доступ до особистої інформації наших колег або працюють із такою інформацією, зобов'язані належним чином розпоряджатися нею та вживати всі запобіжні заходи із захисту її конфіденційності відповідно до наших власних політик конфіденційності та безпеки даних.

Якщо у вас є запитання з цього приводу або ви хотіли б повідомити про потенційне порушення безпеки даних, перегляньте політики безпеки даних або зверніться до свого менеджера, юридичного відділу та (або) керівника з питань безпеки.



ЗАХИСТ АКТИВІВ КОМПАНІЇ

«Не люди вирушають у подорожі, а подорожі вирушають у людей» (Джон Стейнбек). ***#takingatraingoinganywhere***

ЗАЛІЗНИЧНА СТАНЦІЯ ВАРШАВА-ЦЕНТРАЛЬНА, ПОЛЬЩА

ЗАХИСТ АКТИВІВ КОМПАНІЇ

Усі співробітники, керівники та директори мають захищати активи компанії та гарантувати їх ефективне використання. Активами компанії є такі ресурси, як офісне приладдя, обладнання (ноутбуки, мобільні телефони тощо), системи зв'язку та транспортні засоби, а також службова інформація, фінансові ресурси та файли, записи та документи компанії.

МАТЕРІАЛЬНІ АКТИВИ

Співробітники мають відповідально використовувати активи компанії та уникати марнотратства, крадіжки майна компанії та зловживання ним. Активи компанії призначені для використання лише в законних ділових цілях, але взагалі в компанії дозволяється обмежене особисте використання співробітниками електронних ресурсів, зокрема телефонів, комп'ютерів, підключення до Інтернету, голосової й електронної пошти.

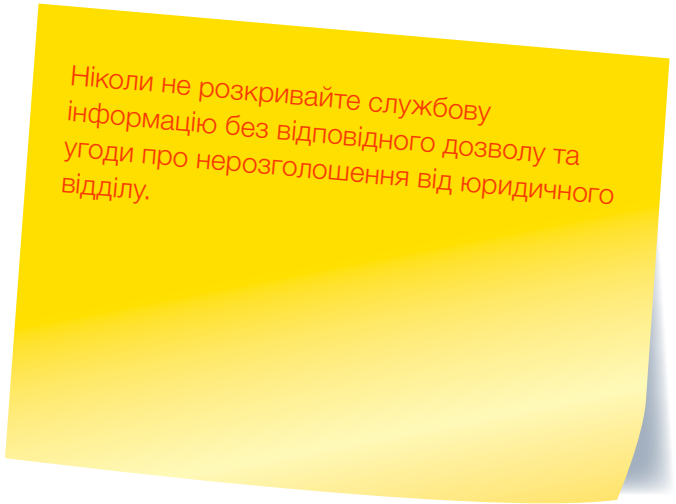
У деяких відділах і країнах можуть застосовуватися більш строгі політики щодо особистого користування ресурсами компанії, тому дізнайтеся у свого менеджера або голови відділу, чи дозволено вам використовувати ресурси компанії в такий спосіб.

Якщо у вашому відділі обмежене особисте користування є дозволеним, воно має бути нетривалим, нечастим і не має заважати вам виконувати свою роботу чи обов'язки перед компанією. З урахуванням обмежень чинного законодавства компанія залишає за собою право відстежувати повідомлення, які співробітники передають за допомогою корпоративних систем, та мати доступ до них.

СЛУЖБОВА ІНФОРМАЦІЯ

Наш обов'язок охороняти активи компанії також стосується захисту її службової інформації. Такою інформацією є вся інтелектуальна власність, наприклад програмний код, патенти, комерційні таємниці, бізнес-плани, авторські права та товарні знаки.

Службова інформація компанії є строго конфіденційною, і її несанкціоноване або неналежне розкриття може негативно позначитися на нашому успіху в майбутньому. Ніколи не розкривайте службову інформацію без відповідного дозволу та угоди про нерозголошення від юридичного відділу. Ви зобов'язані зберігати конфіденційність службової інформації компанії навіть після завершення трудових стосунків із компанією.



ПОВАГА ДО ЧУЖОЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

Ми поважаємо права інтелектуальної власності третіх осіб і зобов'язуємося навмисно не посягати на чужу інтелектуальну власність і не використовувати її неналежним чином.

Зазвичай, якщо ми хочемо скористатися інтелектуальною власністю іншої людини чи компанії, нам потрібно придбати її або отримати ліцензію на її використання. Вашим обов'язком є визначити, чи належить нам право або чи є у нас право на використання будь-якої інтелектуальної власності, якою ви би хотіли скористатися. Якщо ви не впевнені, зверніться до голови вашого відділу або до юридичного відділу.

Якщо в нас є ліцензія на використання інтелектуальної власності іншої компанії або людини, дотримуйтеся всіх зазначених у ліцензії обмежень, а також наданих власником настанов щодо використання та інших обмежень.

КЕРУВАННЯ ЗАПИСАМИ

У кожного з нас є обов'язок щодо створення та збереження точних ділових записів та повідомлень. У компанії приймають важливі ділові рішення на підставі записів, які створюються на всіх рівнях організації, і тому їхня точність є вкрай важливою. Типовими прикладами ділових записів є:

- звіти про витрати;
- рахунки до сплати;
- журнали обліку часу;
- фінансові звіти;
- особисті справи працівників;
- бізнес-плани;
- контракти;
- списки клієнтів.

Усі записи слід зберігати та знищувати відповідно до політики збереження записів, прийнятої у вашій компанії, що представляє бренд. Ніколи не знищуйте записи для приховування потенційного правопорушення чи перешкоджання розслідуванню.

У разі настанови про збереження документації у зв'язку із судовим процесом або розслідуванням, необхідно призупинити вилучення всіх відповідних документів та звернутися до юридичного відділу, перш ніж вживати будь-яких заходів зі знищення ділових записів, зазначених у судовій настанові.

Якщо у вас є запитання щодо належної обробки та видалення записів компанії, зверніться до свого менеджера або до юридичного відділу.

ЧЄСНА РОБОТА

10 000 льє під водою! #underthesea #familyvacay #familyfun

ВЕЛИКИЙ БАР'ЄРНИЙ РИФ, КВІНСЛЕНД, АВСТРАЛІЯ

ЧЕСНА РОБОТА

Ми не прагнемо отримувати конкурентні переваги шляхом незаконної чи неетичної роботи. Намагайтеся чесно працювати з нашими клієнтами, постачальниками товарів і послуг, конкурентами та співробітниками інших компаній, що представляють бренд. Не слід зловживати довірою інших людей і вдаватися до маніпуляцій, обману, приховування, неналежного використання конфіденційної інформації або перекручування суттєвих фактів.

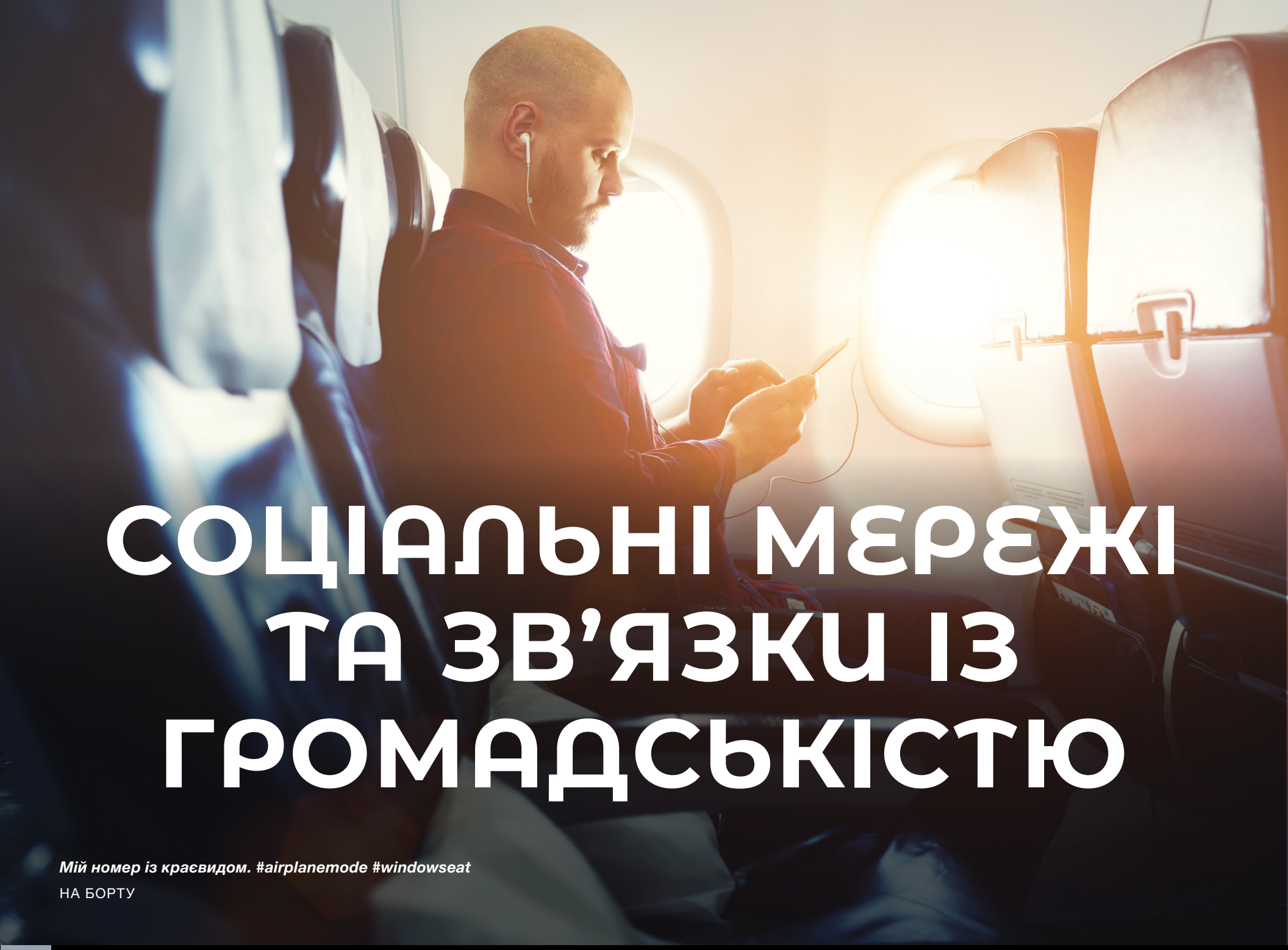
Пошук інформації про конкурентів є доречною діловою практикою, але це має відбуватися чесно та з дотриманням усіх законів і норм у США та за кордоном. Слід отримувати конкурентну інформацію лише за наявності розумних підстав вважати, що її отримання та використання є законним.

Конкурентною інформацією є будь-які відомості, що стосуються конкурентного середовища, а також товарів, послуг, ринків, ціноутворення чи бізнес-планів конкурента. Законними джерелами конкурентної інформації є загальнодоступна інформація, наприклад новини, галузеві огляди, стенди конкурентів на конференціях, а також інформація у відкритому доступі в Інтернеті.

Можна також належним чином дізнаватися конкурентну інформацію від інших осіб (окрім випадків, коли їм заборонено розкривати інформацію) шляхом отримання ліцензії на використання інформації або придбання інформації.

Ніколи не намагайтеся дізнатися та не використовуйте:

- інформацію, отриману неетичним шляхом, зокрема шляхом підслуховування чи ненавмисного отримання електронного листа від третьої особи або про третю особу;
- чужу службову інформацію;
- інформацію, отриману в обмін на компенсацію, можливість працевлаштування, подарунки чи будь-що інше, що має цінність;
- непублічну інформацію про колишнього роботодавця від нового співробітника;
- інформацію, що містить технічні або проектні дані, які можуть бути захищені законами про комерційні таємниці.



СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ТА ЗВ'ЯЗКИ ІЗ ГРОМАДСЬКІСТЮ

Мій номер із краєвидом. #airplanemode #windowseat

НА БОРТУ

СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ

Співробітники повинні проявляти розсудливість, залишаючи коментарі стосовно компанії в Інтернеті, зокрема у блогах, соціальних мережах і на загальнодоступних соціальних сайтах, наприклад Facebook і LinkedIn. Взагалі ви не повинні вести блоги або розміщувати інформацію про справи компанії, якщо ви не є її офіційним представником. Якщо вам дозволено залишати коментарі, вони мають відповідати загальноприйнятим нормам і не повинні містити грубі, принизливі чи непристойні висловлювання. У матеріалах, що розміщуються, не має розкриватися службова чи конфіденційна інформація, наприклад про показники компанії, її бізнес-плани, ціноутворення тощо.

ОСОБИСТЕ КОРИСТУВАННЯ

Оскільки ми поважаємо право наших співробітників на конфіденційність, зазвичай ми не цікавимося, чим вони займаються в позаробочий час, окрім випадків, коли це шкодить їхній продуктивності на роботі або ставить під загрозу нашу репутацію чи законні ділові інтереси.

Проявляйте особливу обачність, коли берете участь в онлайн-розмовах, які стосуються Booking Holdings або вашої компанії, що представляє бренд, чи ведуться за допомогою корпоративного обладнання або через корпоративну мережу. Пам'ятайте, що публічне висловлювання в Інтернеті точок зору, які суперечать інтересам компанії, може призвести до конфлікту та дисциплінарних наслідків.

У кожного з нас є право висловлювати свої думки та погляди, але ви несете особисту відповідальність за публічні коментарі, які розміщуєте в Інтернеті. Відповідно до чинного законодавства в компанії можуть відстежувати соціальні мережі й інші інтернет-сайти, аби переконатися в тому, що коментарі, які розміщуються, не виставляють компанію в поганому світлі та не завдають шкоди її репутації.

Якщо вам потрібна детальніша інформація або у вас виникли запитання з цього приводу, перегляньте **політику щодо соціальних мереж**.

ЗВ'ЯЗКИ ІЗ ГРОМАДСЬКІСТЮ, ІНВЕСТОРАМИ ТА ЗМІ

Ми призначили певних представників, які висловлюють точку зору компанії та виступають від її імені, і співробітники без подібних повноважень повинні утримуватися від таких дій. Усі звернення за довідками, запитання від ЗМІ та запити про інтерв'ю чи промови слід негайно передавати до відділу зв'язків із громадськістю або до юридичного відділу вашої компанії, що представляє бренд. Детальнішу інформацію див. у нашій **політиці та правилах щодо корпоративних комунікацій**.

ЗАКІНЧЕННЯ

Останній день у раю. #canaryisles #sunsetgram #horizon
САНТА-КРУС-ДЕ-ТЕНЕРИФЕ, КАНАРСЬКІ ОСТРОВИ

Ми всі разом маємо сприяти етичній та законній поведінці та гарантувати постійне досягнення належних результатів належним чином. Для цього ми маємо прагнути дотримуватися літери та духу цього кодексу. Завжди:

- користуйтеся наявними ресурсами компанії, наприклад **посібником співробітника** й іншими **політиками;**
- своєчасно повідомляйте про підозри щодо порушення закону та кодексу;
- закликайте колег дотримуватися високих етичних стандартів;
- **у разі сумнівів, перш ніж діяти, запитайте!**

ВІДМОВА ВІД ВИМОГ І КОНФЛІКТ З ІНШИМИ ПОЛІТИКАМИ

За рідких і непередбачених обставин може бути зроблено виключення з положень цього кодексу. У цих обмежених випадках тільки рада директорів може відмовитися від вимог певного положення цього кодексу. Компанія своєчасно повідомить про таку відмову згідно із законодавством.

У разі конфлікту між положеннями кодексу та положеннями в інших політиках компанії (зокрема в посібнику співробітника), переважну силу матимуть положення та принципи, що містяться в кодексі. У разі подібного конфлікту юридичний відділ та (або) місцевий керівник із питань нормативно-правової відповідності й етики є першою уповноваженою інстанцією, що тлумачить, як цей кодекс застосовується до конкретної ситуації, після чого питання розглядає керівник міжнародного відділу нормативно-правової відповідності й етики та (або) директор із правових питань. Найвищі повноваження із тлумачення кодексу має рада директорів Booking Holdings.

Цей кодекс не надає будь-яким третім особам жодних прав, договірних або будь-яких інших. Положення кодексу можуть у будь-який момент переглядатися, доповнюватися, змінюватися чи виправлятися на розсуд компанії та відповідно до чинного законодавства.

Дата останнього оновлення цього кодексу поведінки: 15 квітня 2019 р.

BOOKING HOLDINGS

КЛАЦНІТЬ, ЩОБ ВІДКРИТИ МОЗАЇКУ З ВИСОКОЮ РОЗДІЛЬНОЮ ЗДАТНІСТЮ