



BOOKING HOLDINGS



Gedragcode





"Ieder van ons, te beginnen bij mezelf, is persoonlijk verantwoordelijk voor de naleving van de Code. De Code geldt voor ons allemaal en is te allen tijde van toepassing."

ONZE CODE, ONZE INZET

Aan ons wereldwijde team,

Samen leiden we een indrukwekkend mondiaal bedrijf dat dagelijks het leven van miljoenen mensen beïnvloedt. Onze missie luidt **Het voor iedereen makkelijker maken om de wereld te ervaren**. Dit betekent echter niets als we deze niet verwezenlijken met een duidelijk doel en in overeenstemming met onze waarden.

Onze waarden zijn de principes die ons een doel geven. Met ons streven om een diverse en inclusieve cultuur te creëren, geven we gestalte onze waarde *Diversiteit geeft ons kracht*. We zijn er trots op dat we mensen in meer dan 70 landen en bij onze vele merken werk bieden en zijn ervan overtuigd dat deze diversiteit een belangrijk onderdeel is van wat ons bedrijf en onze merken uniek maakt. We luisteren, leren en streven ernaar een werkomgeving te creëren die vrij is van vooroordelen en discriminatie. **Dit maakt allemaal deel uit van onze gezamenlijke inzet voor onze waarde *Absolute integriteit* – de band die ons verenigt en die is verweven in alles wat we doen.** Dit wordt niet alleen belichaamd in onze waarden, maar ook in onze Code, die eist dat we de verantwoordelijkheid nemen voor onze daden en beslissingen.

Onze Code is meer dan een leidraad voor onze wettelijke en ethische normen. Het is een verbond, een overeenkomst tussen u, mij en onze gemeenschap. In onze Code staat omschreven wat u van het bedrijf en uw collega's mag verwachten

en wat het bedrijf, uw collega's en ikzelf van u verwachten. Ieder van ons, te beginnen bij mezelf, is persoonlijk verantwoordelijk voor de naleving van de Code. De Code geldt voor ons allemaal en is te allen tijde van toepassing.

Ik vraag u om de Code zorgvuldig te lezen, zodat 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 of vragen hebt. Het is belangrijk dat u hiervan **melding maakt**. 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 slagzin: *De juiste resultaten. De juiste manier.*

Glenn Fogel

Voorzitter en CEO

ONZE WAARDEN



ERVARINGEN VAN ELKE SOORT, VOOR IEDEREEN.

Door het voor iedereen makkelijker te maken om de wereld te ervaren, dragen we volgens ons bij aan een betere mensheid.



NIET-AFLATENDE INNOVATIE.

We zouden nooit genoeg mogen nemen met de status quo, maar elke dag weer opnieuw moeten beginnen met de vraag: hoe gaan we vandaag innoveren?



DIVERSITEIT GEEFT ONS KRACHT.

We zijn een groot voorstander van verschillende ideeën, mensen en ervaringen.



VOLLEDIGE INTEGRITEIT.

We streven er altijd naar om op de juiste manier te handelen en succes met integriteit en verantwoordelijkheid te bereiken.



HET GEHEEL IS MEER DAN DE SOM DER DELEN.

Onze kracht ligt bij onze mensen en ons succes hangt af van ons vermogen om als één team aan het bereiken van onze missie - het voor iedereen makkelijker maken om de wereld te ervaren - te werken.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

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 primaire consumentenmerken: Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, Rentalcars.com en OpenTable. Booking Holdings opereert gezamenlijk in meer dan 40 talen in Europa, Noord-Amerika, Zuid-Amerika, de regio Azië-Oceanië, het Midden-Oosten en Afrika.



INHOUDSOPGAVE

| | |
|--|----|
| Inleiding | 5 |
| Melding en onderzoek..... | 9 |
| Respect op de werkvloer..... | 13 |
| Maatschappelijk verantwoord ondernemen | 17 |
| Antiomkoping en corruptie..... | 19 |
| Financiële integriteit en rapportage..... | 22 |
| Geschenken en belangenverstrengeling | 27 |
| Eerlijke mededinging en antitrust..... | 32 |
| Internationaal handelsverkeer | 34 |
| Handel met voorkennis | 36 |
| Privacy en gegevensbescherming | 38 |
| Bescherming van Bedrijfsmiddelen | 40 |
| Eerlijk handelen..... | 43 |
| Sociale media en openbare communicatie | 45 |
| Conclusie..... | 47 |

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

A woman with a red backpack is looking up at a colorful market stall in Fez, Morocco. The stall is filled with various items, including a large striped bag and many colorful fabrics hanging from the ceiling. The scene is vibrant and bustling.

INLEIDING

*Op zoek naar de kleuren, patronen, geuren, bezienswaardigheden en verhalen van Fez.
#bazaarmorocco #marketplacefinds*

FEZ, MAROKKO

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 combinatie met de meer gedetailleerde [Beleidsregels](#) en het [Werknemershandboek](#). 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, voor of namens een van de bedrijven van Booking Holdings. Hieronder vallen Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, 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 zakendoen, 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:

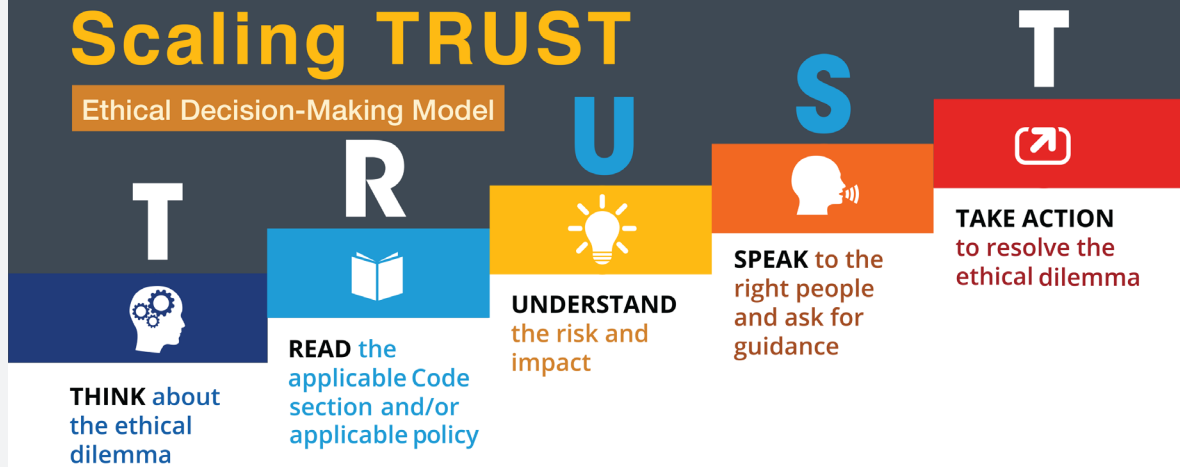
- Eerlijk en ethisch gedrag, met inbegrip van eerlijk handelen en ethisch omgaan met belangenverstrengelingen
- Naleving van de toepasselijke regels en wettelijke voorschriften
- Afwijzing van wangedrag



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Scaling TRUST

Ethical Decision-Making Model



* If you are unsure or unclear, consult your local legal department.



If you ever encounter a situation where you are unsure of the right course of action, ask yourself the following questions:

- 01 Is the course of action legal?
- 02 Is the course of action the right thing to do?
- 03 Is the course of action consistent with our Code?
- 04 Would you feel okay if your actions were disclosed in the news? To your colleagues? To your family?

If you can't answer "yes" to all of these questions, then ask before acting!



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 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, alsmede in de wetten in de Verenigde Staten en de andere landen waar we zakendoen, 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 overheidsorgaan contact met u opneemt, is het belangrijk dat u onmiddellijk contact opneemt met uw Compliance Officer of Juridische Afdeling.

Uw bedrijf heeft mogelijk specifieke beleidsregels in verband met locatiebezoeken, [huiszoekingen](#) of verzoeken om informatie van een overheidsinstantie. Zorg dat u deze beleidsregels kent en begrijpt.



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Onze ethische verplichtingen als werknemers zijn als volgt:

Onze ethische verplichtingen als werknemers zijn als volgt:

- 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 rechtsgebied 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 toewijding om *de juiste resultaten op de juiste manier* te bereiken.

Managers hebben bijkomende verantwoordelijkheden met betrekking tot:

- 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 team
- 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

Nieuwe vrienden maken! #discoveregypt #vagabondlife

GIZA, EGYPT



MELDING EN ONDERZOEK

Wanneer u zich bewust wordt van iets dat deze Code, toepasselijke wetten, voorschriften of Bedrijfsbeleidsregels schendt, of lijkt te schenden, bent u verantwoordelijk 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. Het onmiddellijk melden van kwesties helpt niet alleen om toekomstige schendingen te voorkomen, maar zorgt er ook voor dat bewijsmateriaal wordt bewaard en dat 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 hanteren een nultolerantiebeleid op het vlak van vergelding tegen klokkenluiders die te goeder trouw [melden](#).**

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

Er zijn verschillende manieren om problemen te [melden](#), 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.

Als u zich zorgen maakt over de boekhouding, interne controles, auditaangelegenheden, financiële verslaglegging, misdrijven op het gebied van bankzaken of financiën, omkoping en corruptie, of antitrust en mededinging, dan kunt u, waar u ook gevestigd bent, rechtstreeks de wereldwijde Compliance & Ethics Officer of de interne afdeling inlichten door contact op te nemen met de Compliance Hulplijn: www.BKNGHelpline.com, de Auditcommissie van de Raad van Bestuur van Booking Holdings inlichten of om het even wie bij het bedrijf raadplegen bij wie u zich op uw gemak voelt en die de kwestie namens u zal escaleren. Meer informatie over het indienen van klachten bij de Auditcommissie kunt u vinden in de [Audit Committee Complaint Handling Procedures](#) (Procedures voor het omgaan met klachten van de auditcommissie).

HULPBRONNEN

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 juridische afdeling
- Uw plaatselijke Compliance & Ethics Officer
- De wereldwijde Compliance & Ethics Officer
- De Chief Legal Officer
- De Compliance Hulplijn: www.bknghelpline.com



DE COMPLIANCE HULPLIJN

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



Onze Compliance Hulplijn biedt:

- Het, indien gewenst, anoniem melden van vertrouwelijke zaken
- (gratis) telefonische en online melding in 12 talen
- toegang 24 uur per dag en 7 dagen per week
- De mogelijkheid om uw melding op te volgen, zelfs als u ervoor kiest om anoniem te blijven

Daar waar de lokale wetgeving dit toelaat, hebt u de mogelijkheid om uw zorgen anoniem te [melden](#) via de Compliance Hulplijn. 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. U kunt erop rekenen dat het Bedrijf er alles aan zal 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.

WAT GEBEURT ER NADAT IK EEN MELDING GEMAAKT HEB?

We nemen meldingen van werkelijk of vermeend wangedrag zeer serieus. Wanneer er problemen bij het Bedrijf worden gemeld, zullen we snel reageren en meldingen vertrouwelijk behandelen.

We evalueren elk rapport om de juiste oplossing te bepalen. Wanneer een onderzoek noodzakelijk is, voeren we dit vertrouwelijk, grondig en onpartijdig uit. Elke werknemer is verplicht mee te werken aan onderzoeken van het bedrijf.



Als het Bedrijf vaststelt dat er sprake is van wangedrag, zullen we 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 ook de aangewezen overheidsinstanties hierover inlichten. Daarnaast rapporteert de wereldwijde Compliance & Ethics Officer regelmatig over alle belangrijke onderzoeken en definitieve beslissingen omtrent de Code, waaronder de genomen disciplinaire maatregelen, aan het hoger management en de Auditcommissie van de Raad van Bestuur. Raadpleeg ons [Global Internal Investigations Policy](#) (Wereldwijde beleid inzake interne onderzoeken) voor meer informatie over onze interne onderzoeksprocessen.

HULPBRONNEN

Onze Ethische Ambassadeurs zijn collega's die helpen bewustzijn te creëren met betrekking tot ethisch gedrag en naleving, die onze Code, ons beleid en onze waarden promoten en die optreden als vraagbaak voor werknemers die meer willen weten over naleving en ethisch gedrag binnen het Bedrijf.

Ethische Ambassadeurs zijn ook bevoegd om als tussenpersoon op te treden tussen u en het Compliance & Ethics-team van uw bedrijf.

Tot slot kunnen onze Ethische Ambassadeurs helpen bij het stellen van vragen en het melden van eventuele zorgen, mocht u besluiten de hiervoor aangewezen personen of diensten te gebruiken die in deze Code worden beschreven.

Als u interesse hebt om de Ethische Ambassadeur voor uw locatie of afdeling te worden, neem dan contact op met de Compliance Officer van uw bedrijf voor meer informatie over het programma en om te kijken of u in aanmerking komt.

ONS BELEID TEGEN VERGELDING

Werknemers die zorgen omtrent wangedrag melden, bewijzen een belangrijke dienst aan het Bedrijf en het Bedrijf tolereert geen vergelding in de vorm van negatieve beslissingen ten aanzien van uw dienstverband (inclusief ontslag, degradatie, schorsing, verlies van secundaire arbeidsvoorwaarden, dreigementen, intimidatie of discriminatie) tegen werknemers die te goeder trouw zorgen hebben gemeld.



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

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

An aerial photograph of a winding asphalt road through rolling green hills in the Peak District National Park, England. The road curves through the landscape, which is dotted with sheep and small farm buildings. The lighting suggests a late afternoon or early morning sun, casting long shadows and highlighting the textures of the grass and hills. The overall scene is peaceful and scenic.

RESPECT OP DE WERKVLOER

"Ik ben misschien niet daar geweest waar ik eigenlijk naartoe wilde gaan, maar ik denk dat ben beland waar ik wilde zijn."
#roadtrippin #letsgopeakdistrict #getaway

HET PEAK DISTRICT NATIONAL PARK (ENGELAND) ONTDEKKEN

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 en in overeenstemming met het mondiale karakter van ons bedrijf, 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 wet.

De diversiteit van ons personeelsbestand draagt bij tot ons succes dankzij unieke ideeën, standpunten, talenten en waarden. We streven ernaar om een werkomgeving te bieden waar alle personen gelijke kansen hebben en met respect en waardigheid worden behandeld.

Tewerkstelling is gebaseerd op het vermogen van individuen om bij te dragen aan ons succes door hun unieke mix van ideeën, standpunten, talenten en waarden te delen. We erkennen dat onze werknemers uiteenlopende ervaringen en achtergronden hebben en proberen een even divers en mondiaal personeelsbestand op te bouwen. We verwachten van onze werknemers dat ze normen omarmen die een inclusieve cultuur, werkomgeving en samenleving ondersteunen. 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 diversiteit van ons personeelsbestand draagt bij tot ons succes dankzij unieke ideeën, standpunten, talenten en waarden. We streven ernaar om een werkomgeving te bieden waar alle personen gelijke kansen hebben en met respect en waardigheid worden behandeld.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

**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
- Religie
- geslacht
- Seksuele geaardheid
- Geslacht, genderidentiteit of genderuitdrukking
- Nationale afkomst
- Leeftijd
- Burgerlijke staat
- Zwangerschap/bevalling en aanverwante medische aandoeningen
- Handicap
- Legerdienst/militaire banden/veteranenstatus
- eigenschappen die worden beschermd krachtens ons bedrijfsbeleid of de wetgeving

GEDRAG, INTIMIDATIE EN PESTERIJEN OP HET WERK

Al onze werknemers hebben het recht om te werken in een omgeving waar ze zich gerespecteerd, veilig en zeker 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.

Seksuele intimidatie omvat onder meer ongewenste seksuele avances, ongevraagde seksuele aandacht, verzoeken om seksuele gunsten, seksuele toespelingen of ander ongewenst verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard. Seksuele intimidatie kan gericht zijn op iedereen, ongeacht geslacht, genderidentificatie, seksuele geaardheid of andere persoonlijke kenmerken.

Seksuele intimidatie omvat onder meer ongewenste seksuele avances, ongevraagde seksuele aandacht, verzoeken om seksuele gunsten, seksuele toespelingen of ander ongewenst verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard.

Als u het gevoel hebt dat u wordt lastiggevallen of gediscrimineerd of als u dergelijk gedrag waarneemt, neem dan onmiddellijk contact op met uw lokale manager, een lid van de afdeling Compliance & Ethics of een lokale HR-vertegenwoordiger, zodat het Bedrijf snel corrigerende maatregelen kan ondernemen. We tolereren geen represailles tegen iemand die te goeder trouw een probleem of klacht naar voren brengt over intimidatie of discriminatie. Raadpleeg het [Werknemershandboek](#) voor meer informatie over dit onderwerp.

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

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

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 ongewenste 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

OPGELET:

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.

ANDER GEDRAG DAT LEGITIEME ZAKELIJKE BELANGEN SCHAADT

Aangezien we het recht op privacy van onze werknemers respecteren, houden we ons normaal gesproken niet bezig met wat iemand buiten het werk doet, tenzij dit ertoe leidt dat de betreffende werknemer zijn/haar werkzaamheden niet meer naar behoren kan uitvoeren, het een negatieve invloed heeft op de werkomgeving of onze reputatie of legitieme zakelijke belangen schaadt.

Sociale media speelt vaak een grote rol bij problemen op dit gebied. Uiteraard bent u in uw eigen tijd en op uw eigen apparatuur vrij om te zeggen en te doen wat u wilt op sociale media, maar wees u ervan bewust dat het Bedrijf zich het recht voorbehoudt om actie te ondernemen als uw handelingen of gedrag een negatieve invloed hebben op het Bedrijf, onze werkplek, onze reputatie of uw vermogen om uw werkzaamheden uit te voeren.

Als u vragen over dit onderwerp hebt, raadpleeg dan ons Beleid inzake sociale media of neem contact op met uw manager, uw Compliance & Ethics Officer en/of HR-manager.

VEILIGHEID OP HET WERK

We hanteren een nultolerantiebeleid ten aanzien van het gebruik van alcohol en drugs. Het werken onder invloed van drugs of alcohol of overmatig gebruik van geneesmiddelen op recept 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 bedrijf of het [Werknemershandboek](#) voor meer informatie.

We verbieden alle gewelddadige en bedreigende praktijken op het werk. Het bezit van wapens, waaronder messen en vuurwapens, is verboden op Bedrijfsterrein. 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.

We moeten allemaal op de hoogte zijn van en voldoen aan alle vereisten in elk crisisbeheer- of bedrijfscontinuïteitplan en voorbereid zijn om ons aan te passen aan veranderende omstandigheden met betrekking tot onze werkplek en arbeidsomstandigheden.

U moet gedragingen of activiteiten die de gezondheid en veiligheid van werknemers of de werkplek in het gedrang brengen onmiddellijk [melden](#) bij uw lokale manager.

Als u het gevoel hebt dat uzelf of iemand anders rechtstreeks gevaar loopt, moet u contact opnemen met de lokale autoriteiten of hulpdiensten.



MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

De natuur blijft me verbazen. #neverstopexploring #alaskaadventure

KUSHANDJE NAAR DE HOLGATE-GLETSJER, ALASKA



MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

DUURZAAMHEID

De wereld verandert, net als onze sector. Maar wat niet is veranderd, is onze toewijding aan het beschermen van een wereld die de moeite waard is om te ontdekken. Dit doen we door in te zetten op behoud, milieubescherming en lokale economische ontwikkeling. We streven ernaar een zinvolle en duurzame bijdrage te leveren aan de wereldwijde gemeenschap.

We stellen onze werknemers in staat om initiatieven te ondersteunen die zij belangrijk vinden en iets terug te doen voor gemeenschappen, ongeacht of ze dit doen via vrijwilligerswerk, het inzamelen van geld of evenementen op de werkplek. We blijven ons ook richten op beperken, hergebruiken en recyclen onder andere via initiatieven gericht op het terugbrengen van onze operationele koolstofvoetafdruk, ons watergebruik en de hoeveelheid afval die naar stortplaatsen wordt afgevoerd.

Raadpleeg voor meer informatie over onze toewijding aan duurzaamheid onze [pagina over maatschappelijk verantwoord ondernemen](#).

MENSENRECHTEN

Overall waar we zakendoen, respecteren we de mensenrechten en proberen we deze te bevorderen. Als een van 's werelds toonaangevende aanbieder van online reizen respecteren we de mensenrechten van onze belanghebbenden door proberen te voorkomen dat we de rechten van anderen schenden en door de negatieve gevolgen van mensenrechtenschendingen waar we invloed op kunnen uitoefenen, aan te pakken. Onze toewijding om de mensenrechten te respecteren en te bevorderen is gebaseerd op internationaal erkende normen en beginselen, waaronder de Leidende beginselen inzake bedrijfsleven en mensenrechten van de Verenigde Naties (VN).

We streven ernaar mensen in staat te stellen om reisbarrières te doorbreken.

We zijn ervan overtuigd dat reizen het beste in de mensheid naar boven kan halen. Reizen helpt om mensen met elkaar in contact te komen en verschillende culturen en manieren van leven beter te leren begrijpen.

Het biedt daarnaast zowel economische als sociale voordelen voor de gemeenschappen die door reizigers worden bezocht. We zijn ervan overtuigd dat deze idealen van vitaal belang zijn en een krachtig doel vormen, een richtpunt waar we onze acties en beslissingen op kunnen baseren. Terwijl we ons aan alle toepasselijke wetgeving houden, hebben we diep van binnen het gevoel dat het voor iedereen makkelijker maken om de wereld te ervaren, de grootste en meer positieve invloed is die we op de mensenrechten kunnen hebben.

Raadpleeg voor meer informatie over onze toewijding om de mensenrechten te respecteren onze [Mensenrechtenverklaring](#).

We zijn ervan overtuigd dat reizen het beste in de mensheid naar boven kan halen. Reizen helpt om mensen met elkaar in contact te komen en verschillende culturen en manieren van leven beter te leren begrijpen.

ANTIOMKOPING EN CORRUPTIE

Laat het noorderlicht maar komen! #northernlightsiceland #nightskychasers

NOORDERLICHT, IJSLAND

VERBOD OP OMKOPING

We hanteren een **nultolerantiebeleid** ten aanzien van elke vorm van omkoping of corruptie.

We doen zaken over de hele wereld en zijn onderworpen aan een aantal wetten die het aanbieden, verstrekken 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. Deze wetten verbieden ook dat derden anderen omkopen namens het Bedrijf. We streven ernaar om te voldoen aan alle toepasselijke internationale wetten, waaronder de Amerikaanse Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) en de Britse Bribery Act. Daarnaast hebben we een [Wereldwijd Antiomkopings- en corruptiebeleid](#) ontwikkeld waarin onze verwachtingen ten aanzien van alle werknemers en derden zijn beschreven. De volgende principes moeten echter dienen als leidraad:

Er bestaat een nultolerantiebeleid voor elke vorm van omkoping of corruptie.

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 omvat het aanbieden van faciliterende betalingen (soms ook wel "betalingen om zaken te vergemakkelijken" of "smeergeld" genoemd) om routinehandelingen van de overheid veilig te stellen of te versnellen. Hoewel dit soort betalingen op sommige plaatsen gebruikelijk zijn, zijn ze in de meeste landen verboden. Ze zijn in ieder geval altijd in strijd met ons beleid.

Dit verbod gaat verder dan het doen van betalingen aan overheidsfunctionarissen en omvat het doen van betalingen aan vertegenwoordigers van particuliere commerciële ondernemingen waarmee we zakendoen.

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 BESCHIEDEN

Alle werknemers moeten betalingen en andere vergoedingen op tijdige wijze en met voldoende details registreren in de boeken, bescheiden en rekeningen van hun Bedrijf. 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. Werknemers mogen geen eigen middelen gebruiken om handelingen uit te voeren die krachtens deze Code en overige Bedrijfsbeleidsregels worden verboden.



OMGAAN MET DERDEN

Antiomkopingswetten verbieden het Bedrijf om derden in te schakelen om namens het Bedrijf corrupte betalingen te verrichten. Antiomkopingswetten stellen dergelijk gedrag niet alleen strafbaar wanneer het Bedrijf op de hoogte is van dergelijk gedrag, maar ook wanneer redelijkerwijs kan worden aangenomen dat het Bedrijf op de hoogte is geweest of had moeten zijn van dergelijke betalingen.

Het is daarom noodzakelijk dat elke derde met wie we zakendoen begrijpt dat het strikt verboden is om steekpenningen (waaronder faciliterende betalingen) 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. Vraag uw lokale Compliance & Ethics Officer om hulp om ervoor te zorgen dat derden grondig worden doorgelicht.

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 we u naar het [Wereldwijde antiomkopings- en corruptiebeleid](#) en/of neem contact op met uw lokale Compliance & Ethics Officer als u vragen of problemen hebt.



FINANCIËLE INTEGRITEIT EN RAPPORTAGE

Het meest magische evenement dat ik ooit heb meegemaakt! #lanternfestival #upliftingmoments

YI PENG FESTIVAL, CHIANGMAI THAILAND

FRAUDE OP DE WERKPLEK

Ons zakelijk succes is gebaseerd op eerlijk en transparant zakendoen.

Ieder van ons moet er alles aan doen om fraude te voorkomen en te detecteren zodra er sprake van is, zodat het Bedrijf snel kan ingrijpen en eventuele nadelige gevolgen tot een minimum kan beperken.

Fraude omvat activiteiten waarbij sprake is van oneerlijke en misleidende praktijken om financieel of persoonlijk gewin of een ander oneerlijk voordeel te behalen. Fraude kan variëren van het opzettelijk onjuist opstellen van jaarrekeningen tot verduistering, diefstal, misbruik van bedrijfsmiddelen of ten onrechte onkosten declareren. Het Bedrijf biedt training en middelen over de gevolgen van fraude, methoden om fraude te voorkomen en de juiste procedures voor het melden van vermoedelijke fraude. We hebben ook interne controles en processen ontwikkeld om frauderisico's voor ons bedrijf op te sporen. Als u vragen hebt over fraude of fraudepreventie, neem dan contact op met uw manager of een van onze meldingskanalen.

Ieder van ons moet er alles aan doen om fraude te voorkomen en te detecteren zodra er sprake van is, zodat het Bedrijf snel kan ingrijpen en eventuele nadelige gevolgen tot een minimum kan beperken.

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. Verplichte dossiers voor de U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) dienen volledig, tijdig en volgens de regels van de SEC te zijn aangeleverd.



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
- ➔ Bedrijfsmiddelen op de juiste manier worden beschermd en alleen worden gebruikt zoals goedgekeurd door het management.
- ➔ Elke transactie wordt geregistreerd op een manier die het Bedrijf voldoende in staat stelt om zijn activa en passiva te kunnen verantwoorden, alsmede financiële verslagen op te stellen in overeenstemming met de geldende boekhoudkundige normen

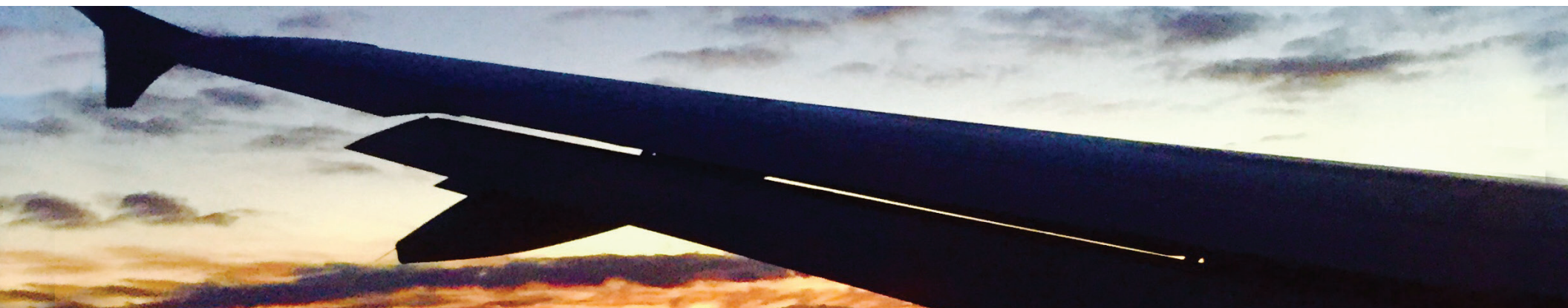
Elke werknemer van het Bedrijf speelt een rol in de nauwkeurigheid van onze financiële verslaglegging en draagt eraan bij dat ons systeem van interne controle effectief is en niet omzeild wordt. In verband met deze vereiste moeten alle bedrijfsmedewerkers voldoende documentatie verzamelen die de transacties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

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

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/mag:

- ➔ Op de hoogte zijn van de openbaarmakingsvereisten 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 controleren op juistheid en volledigheid (of, indien mogelijk, deze taak delegeren aan anderen)



FINANCIËLE CRIMINALITEIT, BELASTINGONTDUIKING EN WITWASSEN

We doen ons uiterste best om te voldoen aan alle toepasselijke wetten, richtlijnen en regels die elke vorm van financiële criminaliteit, waaronder belastingontduiking en witwassen, proberen te voorkomen. Onder belastingontduiking wordt verstaan het achterhouden van informatie voor de belastingdienst zodat er geen of minder belasting wordt geheven. Het witwassen van geld is het proces van het verbergen van illegale fondsen of ze voordoen alsof ze legitiem zijn. We moeten niet alleen aan onze eigen belastingverplichtingen voldoen, maar ook voorkomen dat we belastingontduiking van een andere partij faciliteren. Dit kan zich voordoen wanneer we bijvoorbeeld weten dat een partner, leverancier of verkoper financiële verslagen vervalst of inkomsten, winst of activa niet opgeeft aan de belastingdienst, maar dit niet proberen te voorkomen. We moeten er te allen tijde voor zorgen dat we alleen zakendoen met gerenommeerde verkopers, leveranciers, aannemers, klanten en opdrachtgevers, die betrokken zijn bij legitieme zakelijke activiteiten met middelen die afkomstig zijn uit legitieme bronnen. **We moeten voorkomen dat we betrokken raken bij een transactie die op zo'n manier is gestructureerd dat hij kan worden gezien als een poging om illegale activiteiten of de twijfelachtige herkomst van opbrengsten of activa te verhullen.**

Als u vermoedt dat een transactie waarbij we betrokken zijn enige vorm van financiële criminaliteit is, neem dan onmiddellijk contact op met uw juridische afdeling of uw Compliance & Ethics Officer.

We moeten er te allen tijde voor zorgen dat we alleen zakendoen met gerenommeerde verkopers, leveranciers, aannemers, klanten en opdrachtgevers, die betrokken zijn bij legitieme zakelijke activiteiten met middelen die afkomstig zijn uit legitieme bronnen.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

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
- Zonder een gespecificeerde factuur met een duidelijke beschrijving van de geleverde diensten

Deze voorbeelden moeten als een rode vlag werken! U dient ze te [melden](#) bij uw manager of de juridische afdeling.

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



GESCHENKEN EN BELANGENVERSTREN- GELING

Het paradijs vinden in de straten van Japan. #sightseeingtokyo #backpackingjapan

SIGHTSEEING, JAPAN

GESCHENKEN EN ENTERTAINMENT

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

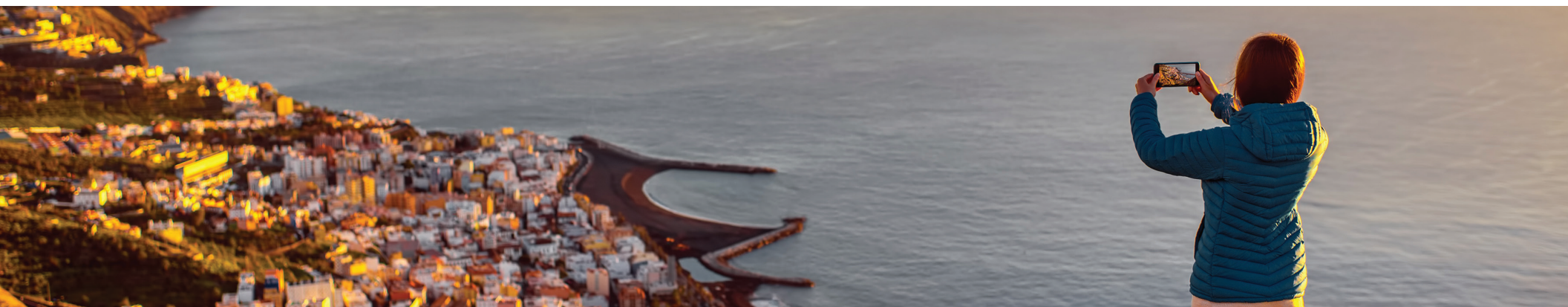
Geschenken en entertainment mogen echter nooit afbreuk doen aan de integriteit van de zakenrelaties van het Bedrijf.

Pas op bij het zakendoen met overheidsfunctionarissen. Hoewel het aanbieden van geschenken en entertainment aan welke partij dan ook vragen kan oproepen, is het risico extra groot als het wordt aangeboden aan overheidsfunctionarissen. U mag geen geschenken of entertainment aanbieden aan overheden of overheidsfunctionarissen zonder voorafgaande schriftelijke goedkeuring van uw juridische afdeling. Bovendien moeten geschenken of entertainment voldoen aan de richtlijnen in het [Wereldwijde antiomkopings- en corruptiebeleid](#) van uw Bedrijf en het [Beleid inzake geschenken en entertainment](#).

Doorgaans luidt ons beleid dat werknemers van het Bedrijf gepaste zakelijke geschenken of entertainment mogen schenken en ontvangen in het kader van hun contacten met leveranciers en andere niet-overheidsinstanties, op voorwaarde dat al deze geschenken en entertainment aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Ze zijn legaal en niet in strijd met geaccepteerde en gebruikelijke zakelijke praktijken
- Ze mogen niet te vaak worden herhaald of van één bron afkomstig zijn, waardoor een patroon ontstaat
- Geschenken moeten een nominale waarde hebben - minder dan \$100 USD of het equivalent in de lokale valuta
- Ze mogen niet de schijn wekken van omkoping of bedoeld lijken te zijn om een bepaalde beslissing te beïnvloeden of te belonen
- Ze mogen niet worden verstrekt tijdens een contractonderhandeling waarbij u betrokken bent of binnen drie maanden voorafgaand aan een contractverlenging
- Ze mogen niet bestaan uit contant geld of een equivalent van contant geld, cadeaubonnen (met een waarde hoger dan \$50 USD) of iets vergelijkbaars
- Ze moeten gepast zijn en het Bedrijf niet in verlegenheid brengen als ze openbaar worden gemaakt

Er zijn uitzonderingen en beperkingen op deze algemene verklaring over geschenken en vermaak. Raadpleeg voor meer informatie, richtlijnen en beperkingen het [Beleid inzake geschenken en entertainment](#).



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 met de belangen van het Bedrijf interfereren of lijken te interfereren. Of u nu een werknemer, functionaris of bestuurslid bent, u hebt de plicht en verantwoordelijkheid om te allen tijde in het belang van het Bedrijf te handelen. Hieronder geven we enkele veel voorkomende voorbeelden van potentiële belangenconflicten:

NEVENACTIVITEITEN

Nevenactiviteiten kunnen 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 of als de werkuren overlappen met uw werkdag bij het Bedrijf.

Onder nevenactiviteiten verstaan we niet alleen tweede banen, maar ook het hebben van een eigen bedrijf of start-up en professionele of consultancydiensten die kunnen worden uitgevoerd tijdens of buiten werktijd. Het gebruik van Bedrijfsmiddelen (daaronder valt ook uw werktijd) voor niet-bedrijfsactiviteiten is in strijd met het Bedrijfsbeleid.

Als u overweegt nevenactiviteiten te gaan verrichten die kunnen leiden tot belangenconflicten, vul dan een [meldingsformulier voor belangenverstrengeling](#) in overeenstemming met de procedure binnen uw bedrijf.

ZAKELIJKE KANSEN

Werknemers, functionarissen en bestuursleden mogen een zakelijke kans die wordt ontdekt via het gebruik van bedrijfseigendommen, -informatie of -positie nooit zelf benutten (of doorspelen aan derden), tenzij het Bedrijf deze kans reeds geboden is, maar deze heeft afgewezen. 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 aan te geven. 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 relaties, activiteiten en financiële belangen niet in strijd zijn met uw verplichting om in het belang van het Bedrijf te handelen.

Werknemers mogen geen aanzienlijke financiële belangen hebben in concurrenten of leveranciers van Booking Holdings.

Aanzienlijke financiële belangen zijn financiële belangen die:

- Uw vermogen om uw werkzaamheden en taken uit te voeren negatief beïnvloeden
- Met de zakelijke belangen van het Bedrijf concurreren
- Uw vermogen in het belang van het Bedrijf te handelen negatief beïnvloeden
- De activiteiten of de reputatie van het bedrijf kunnen schaden

Als u denkt dat u een aanzienlijk financieel belang hebt in een leverancier of concurrent van Booking Holdings, moet u een meldingsformulier voor belangenverstrengeling invullen. Als u vragen hebt over wat een aanzienlijk financieel belang is, neem dan contact op met uw Compliance & Ethics Officer.

Werknemers mogen daarnaast niet in de Raad van Bestuur of de Raad van Commissarissen (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 wereldwijde 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 moraal van de werknemers negatief beïnvloeden
- Claims van 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** direct of indirect betrokken zijn bij het lijnmanagement 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.

OPGELET

In het kader van de Code worden 'persoonlijke relaties' gedefinieerd als 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;
- Andere hechte persoonlijke vriendschappen of relaties

Neem geen deel aan beslissingen in verband met zaken van het Bedrijf met familie en naaste verwanten en probeer deze ook niet te beïnvloeden. Het Bedrijf selecteert alle verkopers, leveranciers en zakenpartners en neemt alle aan het werk gerelateerde beslissingen op basis van de kwalificaties van kandidaten en niet op basis van familiebanden of persoonlijke relaties.

Werknemers mogen geen ongepast voordeel halen uit zakelijke transacties van het Bedrijf met iemand waarmee hij/zij een persoonlijke relatie onderhoudt naar aanleiding van zijn/haar functie binnen het Bedrijf.

Romantische of seksuele relaties tussen medewerkers waarbij een van beide invloed kan uitoefenen op of zeggenschap heeft over de arbeidsvoorwaarden van de ander, zijn ongepast. Deze relaties, zelfs als ze vrijwillig zijn, kunnen uiteindelijk leiden tot conflicten of problemen op de werkplek die de legitieme belangen van Booking Holdings negatief beïnvloeden. Als een dergelijke relatie bestaat of zich ontwikkelt, moet dit worden bekendgemaakt.

De manager of het personeelslid die invloed kan uitoefenen op of zeggenschap heeft over de arbeidsvoorwaarden van de ander, is verplicht zijn/haar relatie bekend te maken aan het afdelingshoofd of de eerstvolgende persoon in de hiërarchie of aan Human Resources. Het andere personeelslid dat betrokken is bij de relatie wordt aangemoedigd om de relatie bekend te maken aan de eerstvolgende persoon in de hiërarchie of aan Human Resources.

Hoewel beide werknemers die betrokken zijn bij een romantische of seksuele relatie ieder persoonlijk verantwoordelijk zijn voor het openbaar maken van deze relatie, wordt het niet melden van een dergelijke relatie door een supervisor beschouwd als een ernstige tekortkoming in het management van de werkplek en een reden tot disciplinaire maatregelen.

Raadpleeg het [Beleid voor persoonlijke relaties op het werk](#) voor verdere informatie over dit onderwerp.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

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.

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 belangenverstrengeling](#) in overeenstemming met de procedure binnen uw bedrijf.

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

POLITIEKE ACTIVITEITEN EN LIEFDADIGHEIDSWERK

Werknemers zijn vrij om deel te nemen aan politieke activiteiten en liefdadigheidswerk. Wanneer u echter deelneemt aan door het bedrijf gesponsorde of door het bedrijf goedgekeurde activiteiten, moet u dit 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 activiteiten of liefdadigheidswerk 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 en door de interne beleidsregels toegestaan.

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

EERLIJKE MEDEDINGING EN ANTITRUST

Mijlendiep in de zee! #indezee #gezinsvakantie #gezinspret

VIRGIN GORDA, BRITSE MAAGDENEILANDEN



EERLIJKE MEDEDINGING EN ANTITRUST

We zijn ervan overtuigd dat eerlijke concurrentie goed is voor onze klanten en andere marktdeelnemers en het beste in ieder van ons, inclusief onze concurrenten, naar boven haalt. **We streven naar eerlijke, billijke concurrentie op 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
- ➔ Beperken van concurrentie met andere marktdeelnemers
- ➔ Delen van 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

Andiamo! #railwayheart #stazione #trainspotting

TREINSTATION ROMA TERMINI, ITALIË

INTERNATIONAAL HANDELSVERKEER

Vanwege het internationale karakter van de activiteiten 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 plaatselijke 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 bedrijf 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.

Door deze wetten kunnen problemen ontstaan in onze relatie met verkopers, leveranciers, andere zakenpartners en klanten. We hanteren interne richtlijnen met betrekking tot de toegestane activiteiten in verschillende landen waar sancties aan zijn opgelegd. Als u vragen hebt, kunt u contact opnemen met uw juridische afdeling of de wereldwijde Compliance & Ethics Officer voor meer advies op dit gebied.

IMPORT, EXPORT EN BOYCOT

Als het over de landsgrenzen heen verzenden of ontvangen van goederen zoals IT-apparatuur, software, promotiemateriaal of andere apparatuur tot uw werkzaamheden behoort, bent u verplicht de relevante import- en exportwetten te kennen en te begrijpen (in het bijzonder ten aanzien van goederen voor tweëerlei gebruik/militaire doeleinden). Deze wetten zijn van toepassing op overdrachten binnen en tussen de bedrijven van Booking Holdings, alsook op overdrachten met derden, zoals verkopers, licentiegevers en leveranciers. Aan bedrijven en particulieren die exportbeperkingen of importwetten overtreden, kunnen strenge civielrechtelijke en/of strafrechtelijke sancties worden opgelegd. Neem bij vragen over import en export contact op met uw juridische afdeling of de afdeling Compliance & Ethics.

Probeer te voorkomen dat u betrokken raakt bij illegale of niet-erkende boycots van specifieke landen, overheden, bedrijven en individuen. Als u wordt gevraagd deel te nemen aan of akkoord te gaan met een boycot, neem dan contact op met uw juridische afdeling of de wereldwijde Compliance & Ethics Officer.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

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!

A photograph of a dog sled team in a snowy landscape. Two white dogs are in the foreground, pulling a sled. The background shows a line of trees under a sunset sky. The text 'HANDEL MET VOORKENNIS' is overlaid in large white letters.

HANDEL MET VOORKENNIS

Ik zou nergens anders willen zijn #dogsladdingadventure #alaskamalamute #winterwonderland

TOCHT MET HONDENSLEE, CANADA

HANDEL MET VOORKENNIS

Handel met voorkennis wordt strikt verboden door ons. 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. Bij tippen beveelt iemand, die in het bezit is van belangrijke niet-openbare informatie, anderen aan om te handelen, zelfs als de belangrijke niet-openbare informatie niet wordt gepubliceerd.

Onze werknemers moeten voorzichtig handelen en mogen nooit direct of indirect Booking Holdings-effecten of effecten van een andere beursgenoteerde onderneming verhandelen op basis van vertrouwelijke of niet-openbare informatie. Daarnaast mag er nooit vertrouwelijke Bedrijfsinformatie openbaar worden gemaakt, tenzij u daarvoor toestemming hebt gekregen.



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 management
- ➔ Overheidsonderzoeken (inclusief huiszoeken)
- ➔ Als er sprake is van materiële rechtszaken of schikkingen
- ➔ Mogelijke fusies, overnames of afsplitsingen
- ➔ Belangrijke nieuwe producten of aanbiedingen

U begeeft zich op dun ijs als u zich niet aan deze regels houdt: niet-naleving kan resulteren in aanzienlijke boetes en gevangenisstraffen. Daarnaast kan het Bedrijf disciplinaire maatregelen tegen u nemen, waaronder ontslag. Neem contact op met uw juridische afdeling als u vragen hebt over dit onderwerp en raadpleeg altijd het [Beleid inzake handel met voorkennis](#) voordat u Booking Holdings-effecten koopt of verkoopt.



PRIVACY EN GEGEVENS- BESCHERMING

Vandaag begint goed. #cafeparisien #sundaymorningmood

CAFÉ, PARIJS

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 volgt het Bedrijf de relevante privacy- en gegevensbeschermingswetten en ons eigen privacy- en [gegevensbeschermingsbeleid](#) bij het verzamelen, verwerken en hanteren van persoonlijke gegevens, 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. Daarnaast mogen/moeten werknemers:

- Alleen gegevens verzamelen die nodig zijn voor een specifieke bedrijfsactiviteit
- Alleen klantgegevens raadplegen indien dit noodzakelijk is voor legitieme zakelijke doeleinden
- Persoonlijke gegevens en andere gevoelige gegevens op een veilige manier opslaan en verwijderen
- Persoonlijke gegevens alleen (gecodeerd) verzenden aan geautoriseerde partijen die de gegevens uitsluitend mogen gebruiken voor het beoogde doel en de vertrouwelijkheid ervan waarborgen
- Mogelijke data-incidenten of veiligheidsrisico's onmiddellijk aan hun Brand Privacy Officer melden

ONZE PRIVACYBEGINSELEN

- 1 TRANSPARANTIE.** We informeren onze klanten via onze Privacybeleidsregels over wanneer en hoe hun persoonlijke gegevens worden verzameld en verwerkt.
- 2 DOEL.** We verzamelen uitsluitend de hoogstnodige persoonlijke gegevens van klanten om specifieke zakelijke doelen te bereiken, we gebruiken de persoonlijke gegevens van klanten 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 voor deze doeleinden of om aan de geldende eisen te voldoen.

- 3 KEUZE.** We geven klanten de mogelijkheid om hun persoonlijke gegevens op te nemen in of te verwijderen uit lijsten die worden gebruikt voor marketing, zoals wettelijk vereist.
- 4 BEVEILIGING.** We gebruiken de juiste beschermingsmaatregelen om de persoonlijke gegevens van klanten te beschermen tegen misbruik en onbevoegde toegang en verwerking.
- 5 PERSOONLIJKE RECHTEN.** We bieden onze klanten redelijke toegang tot hun persoonlijke gegevens en, waar wettelijk vereist, bieden we hen de mogelijkheid om onjuiste gegevens te corrigeren, gegevens te verwijderen en alle andere rechten uit te oefenen in overeenstemming met de wetgeving.
- 6 VERANTWOORDINGSPLICHT.** Onze bedrijven zijn verantwoordelijk voor toezeggingen die aan klanten worden gedaan en voor de naleving van het wereldwijde privacyprogramma.

PERSOONLIJKE GEGEVENS VAN WERKNEMERS BESCHERMEN

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

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

Indien u vragen hebt over dit onderwerp of een mogelijke inbreuk op de gegevensbescherming wilt melden, raadpleeg dan het [Gegevensbeschermingsbeleid](#) van uw bedrijf of neem contact op met uw manager, de juridische afdeling en/of uw Information Security Officer.



BESCHERMING VAN BEDRIJFSMIDDELEN

Elke dag een feestje! #carnival #colorfullife #carnivalbrasiliro

CARNAVAL, BRAZILIË

BESCHERMING VAN BEDRIJFSMIDDELEN

Alle werknemers, functionarissen en bestuurders dienen de bedrijfseigendommen te beschermen en efficiënt gebruik ervan te waarborgen. Onder Bedrijfsmiddelen 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 Bedrijfseigendommen voorkomen. De Bedrijfseigendommen 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 persoonlijke gebruik van Bedrijfseigendommen van kracht zijn. Neem daarom contact op met uw manager of afdelingshoofd.

Als beperkt persoonlijk gebruik is toegestaan op 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 Bedrijfsmiddelen 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.

OPGELET

Maak vertrouwelijke informatie nooit openbaar zonder de juiste bevoegdheid en een geheimhoudingsverklaring van uw juridische afdeling.

DE INTELLECTUELE EIGENDOMMEN VAN ANDEREN RESPECTEREN

We 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 de intellectuele eigendommen die u wilt gebruiken. Raadpleeg bij twijfel 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 het beleid voor gegevensbewaring van uw bedrijf. 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

Het heeft even geduurd om hier te komen, maar het was het allemaal waard. #seasideview #naturewalk

WANDELING OP HET STRAND, ZWEDEN



EERLIJK HANDELEN

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

Onze reputatie bij onze klanten is gebaseerd op wederzijds respect en onze toewijding aan het verstrekken van waarheidsgetrouwe en transparante informatie over de diensten die we leveren. We zorgen ervoor dat informatie in ons reclame-, marketing- en ander promotiemateriaal altijd nauwkeurig en nooit misleidend is.

Informatie verzamelen over onze concurrenten is een goede bedrijfspraktijk, maar het moet wel op eerlijke wijze gebeuren, door gebruik te maken van beschikbare informatie waaronder nieuwsberichten en brancheonderzoeken, en conform alle wetten en reglementen altijd in de VS en daarbuiten. Niet-openbare informatie van concurrenten omvat bijvoorbeeld informatie over producten, diensten, markten, prijzen, handelsgeheimen of bedrijfsplannen.

Mogelijk kunnen we ook op legitieme wijze van anderen informatie over concurrenten krijgen (wanneer deze personen bevoegd zijn om deze informatie te delen) door de informatie te kopen of een licentie te verkrijgen om deze informatie te gebruiken.

De volgende informatie mag niet worden gezocht of gebruikt:

- Informatie die op onethische wijze is verkregen, onder andere middels afluisteren, of de onbedoelde ontvangst van een e-mail van of over een derde
- 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.



A woman with curly hair is holding a young child with curly hair. They are standing in front of a large window, looking out at an airport tarmac. A white airplane is visible outside, along with some ground service equipment. The scene is bathed in warm, golden light, suggesting sunrise or sunset. The text 'SOCIALE MEDIA EN OPENBARE COMMUNICATIE' is overlaid in large white letters.

SOCIALE MEDIA EN OPENBARE COMMUNICATIE

Welkom en afscheid op de luchthaven #travelgram #airportlife

FAMILIE, LUCHTHAVEN

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 u toestemming hebt om reacties te plaatsen, moeten deze gepast zijn en niet zijn voorzien van vulgaire, vernederende of pijnlijke 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, houden we ons normaal gesproken niet bezig met wat iemand buiten het werk doet, tenzij dit ertoe leidt dat de betreffende werknemer zijn/haar werkzaamheden niet meer naar behoren kan uitvoeren of onze reputatie of legitieme zakelijke belangen schaadt.



Wees bijzonder alert wanneer u meedoet aan online gesprekken die verwijzen naar Booking Holdings of uw bedrijf of wanneer de inhoud wordt geplaatst met Bedrijfsapparatuur of via het Bedrijfsnetwerk. Wees u 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 de toepasselijke wetgeving mag 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 [Beleid inzake sociale media](#) 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 het Public Relations-team of de juridische afdeling van uw bedrijf. Raadpleeg voor meer informatie ons [Bedrijfsbeleid en -richtlijnen inzake communicatie](#).

A vibrant photograph of a group of people celebrating at an outdoor cafe in Belgium. In the foreground, a Black woman with a short afro hairstyle, wearing a teal sweater and large hoop earrings, is laughing joyfully while holding a glass of beer. Behind her, a man with dark hair is also smiling and holding a beer. Another person's hand is visible on the right, also holding a beer glass. They are all clinking their glasses in a toast. The background is a blurred street scene with buildings and traffic lights, suggesting a lively urban environment. The overall mood is festive and celebratory.

CONCLUSIE

Een succesvolle dag vol sightseeing! #belgiumtrip #livetotravel

CAFÉ, BELGIË



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 uw [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!**

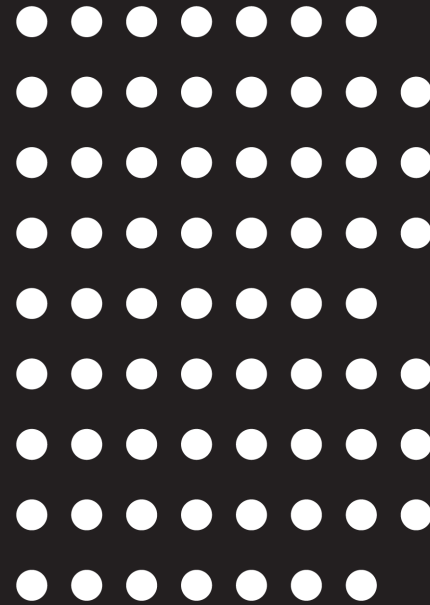
UITZONDERINGEN/CONFLICT MET ANDERE BELEIDSREGELS

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), hebben de bepalingen en beginselen in de Code voorrang. 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 wereldwijde Compliance & Ethics Officer en/of de 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 werd voor het laatst bijgewerkt op 22 oktober 2020.



BOOKING HOLDINGS

