



BOOKING HOLDINGS



Code ng Pag-uugali





“Ang bawat isa sa atin, kabilang na ako, ay may personal na pananagutan sa pagsunod sa Code. Nalalapat itong lahat sa atin, at nalalapat ito sa lahat ng pagkakataon.”

ANG ATING CODE, ANG ATING PANGAKO

Sa aming team sa buong mundo,

Sama-sama nating pinamumunuan ang isang kahanga-hangang pandaigdigang negosyo na humihipo sa buhay ng milyong-milyong tao bawat araw. Ang misyon natin ay ang **Padaliin para sa Lahat na Maranasan ang Mundo**, pero mawawalan ito ng saysay kung hindi natin ito isasakatuparan nang may layunin at kung hindi tayo mananatiling totoo sa ating mga pagpapahalaga.

Ang ating mga pagpapahalaga ay ang mga prinsipyong nagbibigay sa atin ng layunin. Sa pamamagitan ng pagtuon natin sa pagbuo ng isang kulturang inklusibo at may pagkakaiba-iba, pinanghahawakan natin ang ating pagpapahalaga na *Ang Pagkakaiba ay Nagbibigay sa Atin ng Lakas*. Ipinagmamalaki natin ang pagbibigay ng trabaho sa mga tao sa mahigit 70 bansa sa iba't iba nating brand, at naniniwala tayo na ang pagkakaiba-ibang ito ay isang malaking bahagi kung bakit natatangi ang ating Kumpanya at mga brand. Nakatuon tayo sa pakikinig, pagkatuto, at paggawa ng isang lugar sa pagtatrabaho na malaya sa panghuhusga at diskriminasyon. **Bahagi itong lahat ng sama-sama nating pagtuon sa ating pagpapahalaga sa Tunay na Integridad — ang hiblang nagbubuklod sa atin at nakahabi na sa lahat ng ginagawa natin.** Nakahabi ito hindi lang sa ating mga pagpapahalaga, kundi sa ating Code, kung saan kinakailangan nating panagutan ang mga sarili nating aksyon at desisyon.

Ang ating Code ay hindi lang basta isang gabay sa ating mga pamantayang legal at etikal. Ito ay isang pangako, isang kasunduan sa pagitan mo, namin, at ng ating

komunidad. Isinasaad ng ating Code kung ano ang maaasahan mo sa Kumpanya at sa mga kasamahan mo, at isinasaad nito ang mga inaasahan ko sa iyo, ng Kumpanya, at ng iyong mga kasamahan. Ang bawat isa sa atin, kabilang na ako, ay may personal na pananagutan sa pagsunod sa Code. Nalalapat itong lahat sa atin, at nalalapat ito sa lahat ng pagkakataon.

Hinihikayat kitang basahin ito nang mabuti, at tiyaking nauunawaan mo kung ano ang hinihiling ko sa iyo bilang isang empleyado. Kung mayroon ka mang mga tanong tungkol sa ating pangako o sa Code, huwag mag-atubiling magtanong sa iyong manager, Compliance Officer, sa isang Ethics Ambassador, o kahit sa akin.

Napakahalaga sa akin na **magsalita ka** kung may makita kang hindi tama. Nangangako kaming bibigyan ka ng ligtas na kapaligiran na sumusuporta sa tiwala at pagiging bukas. Hindi namin pinapahintulutan ang paghihiganti laban sa isang taong nagsabi ng isang alalahanin nang walang masamang hangarin.

Salamat sa iyong dedikasyon, pagsisipag, at patuloy na pagtuon sa paglilinang ng kultura ng mataas na integridad at pamumuhay ayon sa motto at tagline natin: *Ang Mga Tamang Resulta, sa Tamang Paraan*,

Glenn Fogel

President at Chief Executive Officer

ANG ATING MGA PAGPAPAHALAGA



LAHAT NG KLASSE NG KARANASAN, PARA SA LAHAT.

Naniniwala kami na sa pamamagitan ng pagpapadali para sa lahat na maranasan ang mundo, ginagawa natin ang ating papel para mas mapaganda ang sangkatauhan.



TUNAY NA INTEGRIDAD.

Palagi tayong magsisikap na gawin ang tama at makamit ang tagumpay nang may integridad at pananagutan.



WALANG TIGIL NA INOBASYON.

Hindi tayo kailanman dapat masiyahan sa status quo, at araw-araw ay dapat magsimula tayo sa tanong – paano tayo gagawa ng bago ngayon?



MAS HIGIT ANG KABUUAN KAYSA SA MGA BAHAGI NATIN.

Nasa ating mga tao ang ating lakas, at ang tagumpay natin ay nakasalalay sa kakayahan nating gumawa bilang isang team para magtagumpay sa ating misyon na mapadali para sa lahat na maranasan ang mundo.



ANG PAGKAKAIBA-IBA ANG NAGBIBIGAY SA ATIN NG LAKAS.

Tunay tayong naninindigan para sa magkakaibang ideya, tao, at karanasan.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Ang Booking Holdings ay ang nangungunang provider ng online na pagbibiyaha at mga nauugnay na serbisyo sa buong mundo para sa mga consumer at lokal na partner sa mahigit 220+ bansa at teritoryo sa pamamagitan ng anim na pangunahing pang-consumer na brand: Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, Rentalcars.com, at OpenTable. Bilang grupo, pinapatakbo ng Booking Holdings ang mga operasyon nito sa mahigit 40 wika sa buong Europe, North America, South America, Asia-Pacific region, Middle East, at Africa.



TALAAN NG NILALAMAN

Introduksyon.....	5
Pag-uulat at Pagsisiyasat.....	9
Paggalang sa Lugar ng Trabaho.....	13
Corporate Social Responsibility	17
Paglaban sa Panunuhol at Katiwalian.....	19
Pinansyal na Integridad at Pag-uulat	22
Mga Regalo at Salungatan ng Interes	27
Patas na Kumpetisyon at Antitrust	32
Internasyonal na Kalakalan.....	34
Insider Trading.....	36
Privacy at Seguridad ng Data	38
Proteksyon ng Mga Asset ng Kumpanya.....	40
Tapat na Pakikipagtransaksyon.....	43
Social Media at Mga Pakikipag-ugnayan sa Publiko	45
Konklusyon.....	47

Tala tungkol sa mga napiling larawan sa Code: Napili ang mga larawan sa break page dahil nagpapakita ang mga ito ng mga taong nakakaranas ng ilan sa mga kahanga-hangang lokasyon kung saan kami nagbibigay ng mga serbisyo para sa mga accommodation, flight, reservation sa restaurant, at rental na sasakyan.

A woman with a red backpack is looking up at a vibrant market stall in Fez, Morocco. The stall is filled with colorful textiles, including a large striped rug and various hanging fabrics. The scene is lively and colorful, with many other people and stalls visible in the background.

PANIMULA

Tinutuklasan ang lahat ng kulay, pattern, amoy, tanawin, at kuwento rito sa Fez.
#bazaarmorocco #marketplacefinds

FEZ, MOROCCO

ANG LAYUNIN NG ATING CODE NG PAG-UUGALI

Nakatuon tayo sa pagnenegosyo sa paraang etikal, legal, at naaayon sa ating tagline sa pagkakamit ng *Mga Tamang Resulta, sa Tamang Paraan*.

Ang Code ng Pag-uugali na ito (ang “Code”) ang nagbubuod sa mga legal, etikal, at panregulasyong pangangailangan at patakarang kumokontrol sa ating pandaigdigang negosyo sa maraming mahahalagang bahagi. Naglalaman din ang Code na ito ng impormasyon sa kung paano mag-uulat ng mga posibleng paglabag sa patakaran o kung saan hihingi ng dagdag na gabay kapag kailangan.

Hindi idinisenyo ang Code para masakop ang lahat ng isyu o sitwasyon na puwede mong kaharapin. Sa halip, isa itong gabay kasama ng mas detalyadong [Mga Patakarang](#) ng kumpanya at ng iyong [Handbook ng Empleyado](#). Kung hindi ka sigurado kung paano pangasiwaan ang isang partikular na sitwasyon, **magtanong bago kumilos** at makipag-usap sa iyong manager o sa isa sa mga resource na inilarawan sa Code na ito.

ANG SAKLAW NG ATING CODE

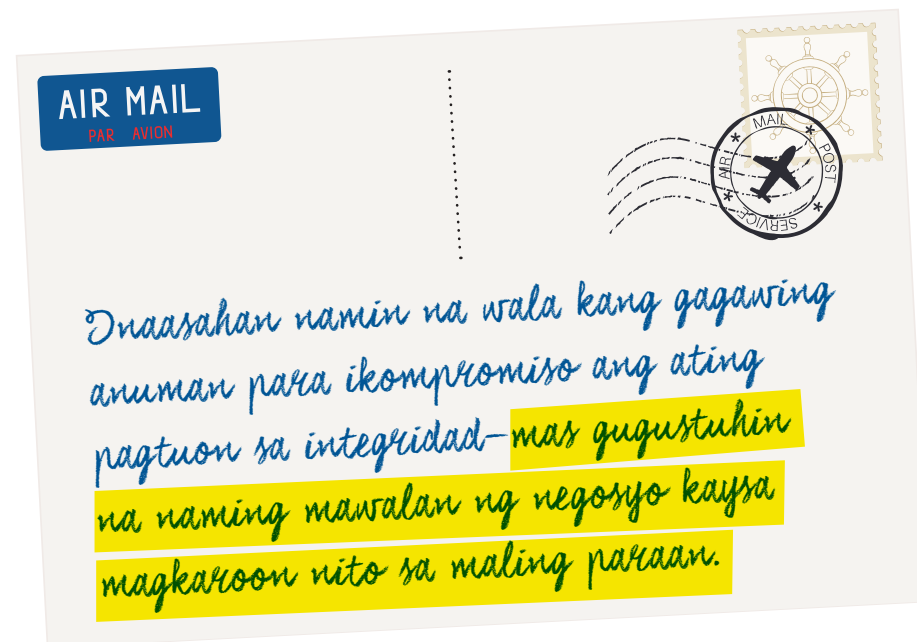
Mahalagang basahin mo ang Code at sumunod sa mga prinsipyo nito. Nalalapat ang aming Code sa bawat tao na nagtatrabaho sa, para sa, o sa ngalan ng, alinman sa mga kumpanya ng brand ng Booking Holdings. Kabilang dito ang Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, OpenTable, at ang bawat isa sa mga subsidiary ng mga ito (maaaring tawagin ang bawat isa o ang lahat ng ito bilang “Kumpanya” o “Booking Holdings”). Ang lahat ng direktor, opisyal, at empleyado ng Kumpanya, saanmang lokasyon sila naroon, ay inaasahang maging pamilyar sa Code at sumunod sa mga naaangkop na prinsipyo at pamamaraang itinatakda nito.

ANG ATING MGA OBLIGASYON

Isa tayong pandaigdigang kumpanya na nakatuon sa pagsunod sa mga naaangkop na batas sa bawat bansa kung saan tayo nagnenegosyo. Hindi katanggap-tanggap ang pagkamit sa mga resulta sa pamamagitan ng mga ilegal o hindi etikal na pamamaraan. **Inaasahan namin sa iyo na hindi ka gagawa ng anumang makakakompromiso sa pagtuon natin sa integridad—mas maganda nang mawalan tayo ng negosyo kaysa makuha ito sa maling paraan.**

Pinagtibay ng Board of Directors ang Code na ito para matiyak ang mga sumusunod:

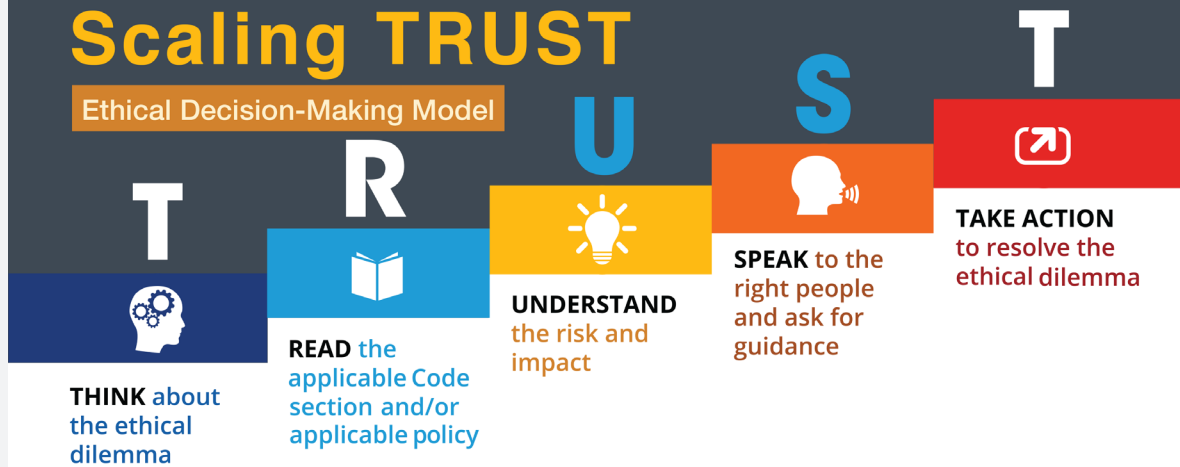
- ➔ Matapat at etikal na pag-uugali, kabilang ang mga tapat na pakikipagtransaksyon at ang etikal na pangangasiwa ng mga salungatan ng interes
- ➔ Pagsunod sa mga nalalapat na batas at mga tuntunin at regulasyon ng pamahalaan
- ➔ Pagpigil sa maling gawain



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!



I-CLICK PARA PALAKIHIN

ALING MGA BATAS ANG NALALAPAT?

Nagnenegosyo tayo sa mahigit 220 bansa at teritoryo sa buong mundo. Bilang resulta, napapailalim ang ating mga operasyon sa mga batas ng iba't ibang bansa, lalawigan, estado, at munisipalidad, at mga organisasyon gaya ng European Union.

Ang cross-border na katangian ng e-commerce ay naghahatid ng mahahalagang hamon sa pag-unawa sa kung paano nalalapat ang mga batas na ito sa ating mga operasyon at negosyo. Ipinapakita ng mga reference sa Code na ito at sa iba pang patakaran, pati na ng mga batas sa Estados Unidos at iba pang bansa kung saan tayo nagnenegosyo, ang realidad na isa talaga tayong pandaigdigang kumpanya na nireregularisa ng maraming iba't ibang bansa nang sabay-sabay. Sa ilang pagkakataon, maaaring magkaroon ng salungatan sa pagitan ng mga naaangkop na batas ng dalawa o higit pang bansa. Kapag may nakita kang ganitong salungatan, o kung naghihinala kang may ganitong salungatan, mahalagang kumonsulta ka sa iyong Compliance & Ethics Officer o sa iyong Legal Department para sa gabay.

PAGTUGON SA MGA PAGTATANONG NG PAMAHALAAN

Paminsan-minsan, nakakatanggap tayo ng mga tanong mula sa mga ahensya ng pamahalaan na responsable sa pagpapatupad ng batas. **Tutugon tayo sa paraang tapat, maagap, at tumpak sa mga naaangkop at lehitimong kahilingan ng pamahalaan para sa impormasyon sa ngalan ng kooperasyon at pagiging bukas.** Kung may makikipag-ugnayan sa iyo na ahensya ng pamahalaan, mahalagang makipag-ugnayan agad sa iyong Compliance Officer o Legal Department.

May mga partikular na patakaran ang brand ng kumpanya mo pagdating sa mga pagbisita sa site, [dawn raid](#), o paghingi ng impormasyon ng ahensya ng pamahalaan. Tiyaking alam at nauunawaan ang mga patakarang ito.



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Ang mga etikal nating obligasyon bilang mga empleyado ay:

Ang mga etikal nating obligasyon bilang mga empleyado ay:

- Alamin ang mga prinsipyo ng Code
- Gumawa ng mga desisyong naaayon sa Code
- Alamin at sundin ang mga batas at regulasyon ng (mga) hurisdiksyon kung saan tayo/ka nagnenegosyo
- [Mag-ulat](#) ng anumang paglabag o aksyon na hindi naaayon sa Code

Kung hindi ka sigurado, **magtanong muna bago kumilos!**

...at pakikumpleto palagi ang iyong mga online at personal na pagsasanay para sa pagsunod sa tamang oras! Mahalagang bahagi ang mga ito sa pangako naming makamit *Ang Mga Tamang Resulta, sa Tamang Paraan.*

Ang mga manager ay may mga karagdagang responsibilidad:

- Itaguyod ang pagsunod sa Code sa mga direktang nag-uulat sa iyo, sa pamamagitan ng halimbawa at direksyon
- Paunlarin, pagyamanin, at gantimpalaan ang isang kultura ng pananagutan at integridad
- Subaybayan ang pagsunod ng iyong mga subordinate sa Code
- Ipatupad ang Code sa consistent na paraan
- Tiyakin na naipapatupad at gumagana sa iyong departamento o team ang mga naaangkop na kontrol sa pagsunod
- Hikayatin ang mga empleyado na [mag-ulat](#) ng mga isyu nang walang masamang hangarin
- Tiyakin na isinasagawa at mahigpit na ipinatutupad ang zero-tolerance na patakaran ng Kumpanya sa pagbabawal sa pagganti sa mga whistleblower na [nag-ulat](#) nang walang masamang hangarin



PAG-UULAT AT IMBESTIGASYON

Pagkakaroon ng mga bagong kaibigan! #discoveregypt #vagabondlife

GIZA, EGYPT



PAG-UULAT AT PAGSISIYASAT

Kung may malalaman kang anumang lumalabag, o mukhang lumalabag, sa Code na ito o sa anumang nalalapat na batas, regulasyon, o patakaran ng Kumpanya, may responsibilidad kang [iulat](#) agad ang isyu.

Kahit na hindi mo alam ang lahat ng detalye, mahalaga ang maagap na pag-uulat para maimbestigahan ng mga tamang tao ang isyu, malaman ang mga katotohanan, at matukoy kung nagkaroon ba talaga ng paglabag. Hindi lang basta nakakatulong ang mabilis na pag-uulat sa pag-iwas sa anumang paglabag sa hinaharap, nakakatulong din ito na mapreserba ang ebidensya at maprotektahan ang mga empleyado, opisyal, direktor, at ang Kumpanya laban sa anumang karagdagang pagkakamali. Hangga't makatuwiran kang naniniwala na may naganap na paglabag, tama ang ginagawa mo. **May zero-tolerance kaming patakaran para sa pagbabawal na gantihan ang mga whistleblower na [mag-uulat](#) nang may mabuting hangarin.**

Ang pagsasagawa ng claim nang “walang masamang hangarin” ay nangangahulugang pagkakaroon ng tapat at totoong paniniwala ukol sa ipinaparatang na paksa.

Naglatag kami ng ilang paraan para [makapag-uulat](#) ng mga isyu, kaya mapipili mo ang anumang paraan kung saan ka kumportable. Hindi mahalaga kung aling opsyon ang pipiliin mo, papangasiwaan sa maingat at seryosong paraan ang iyong isyu. Bilang karagdagan, magsisikap ang Kumpanya na pangasiwaan ang lahat ng ulat sa paraang kumpidensyal at maingat hangga't maaari at/o alinsunod sa naaangkop na batas.

Saan ka man naroroon, kung may inaalala ka patungkol sa accounting, mga panloob na kontrol, mga usapin sa auditing, pagpapanatili ng pinansiyal na talaan, mga krimen sa pagbabangko o pinansiyal na krimen, panunuhol at katiwalian, o antitrust at kumpetisyon, puwede mong direktang abisuhan ang Global Compliance & Ethics Officer o ang Internal Audit Department, gamit ang [Helpline](#) ng Compliance: www.BKNGHelpline.com, abisuhan ang Audit Committee ng Board of Directors ng Booking Holdings, o sa sinumang iba pa na gusto mong mag-ulat ng isyu para sa iyo. Kung gusto mong maghain ng reklamo sa Audit Committee, mangyaring sumangguni sa [Mga Proseso ng Pangangasiwa ng Reklamo sa Audit Committee](#).

MGA RESOURCE

Kung may tanong ka tungkol sa Code o kung gusto mong [mag-uulat](#) ng isang alalahanin sa gawi sa negosyo, puwede kang makipag-ugnayan sa alinman sa mga sumusunod na resource:

- Ang iyong manager o supervisor
- Ang iyong (mga) kinatawan ng lokal na Human Resources
- Ang iyong lokal na Legal Department
- Ang iyong lokal na Compliance & Ethics Officer
- Ang Global Compliance & Ethics Officer
- Ang Chief Legal Officer
- Ang Helpline ng Compliance: www.bknghelpline.com



ANG HELPLINE NG COMPLIANCE

Ang Helpline ng Compliance ay isang secure at independent na resource na web-based at puwede sa telepono para sa paghahain ng mga alalahanin at mali o hindi etikal na gawi.



Iniaalok ng Aming Helpline ng Compliance ang mga sumusunod:

- Kumpidensyal na pag-uulat at opsyong manatiling anonymous
- Mga opsyon sa pag-uulat sa telepono (libre) at sa web sa 12 wika
- 24 na oras/7 araw kada linggo na access
- Kakayahang i-follow up ang iyong alalahanin, kahit na pinili mong manatiling anonymous

Kapag pinapahintulutan ng lokal na batas, may kakayahan kang [iulat](#) ang iyong mga alalahanin nang anonymous sa pamamagitan ng Helpline ng Compliance. Gayunpaman, pakitandaan na sa ilang pagkakataon, maaaring mahirapan ang Kumpanya na maimbestigahan nang mabuti ang mga ulat na isinagawa sa anonymous na paraan. Kaya naman hinihikayat ka naming ibahagi ang iyong pagkakakilanlan at tinitiyak namin sa iyo na pagsisikapan ng Kumpanya na pangasiwaan ang mga ulat sa pinakakumpidensyal na paraan hangga't maaari at/o alinsunod sa naaangkop na batas.

ANO ANG MANGYAYARI MATAPOS AKONG MAG-ULAT NG ISYU?

Sineseryoso namin ang mga ulat ng aktwal o pinaghihinalaang maling gawi. Kapag nag-ulat ng mga isyu sa Kumpanya, tumutugon kami sa paraang maagap at kumpidensyal.

Sinusuri namin ang bawat ulat para malaman ang naaangkop naistratehiya sa resolusyon. Kung nangangailangan ng imbestigasyon, nagsasagawa kami ng mga pagtatanong sa paraang kumpidensyal, masinsin, at obhektibo. Obligado



ang bawat empleyado na makiisa sa imbestigasyon at tumulong sa mga pagtatanong dito.

Kung matutukoy ng Kumpanya na nagkaroon ng maling gawi, magsasagawa kami ng karampatang pandisiplina at pampigil na aksyon, hanggang sa at kabilang ang pagkakasisante. Kung sakaling magkaroon ng krimen o iba pang seryosong paglabag sa batas, puwede ring abisuhan ng Kumpanya ang mga naaangkop na awtoridad ng pamahalaan. Bilang karagdagan, panapahong nag-uulat ang Global Compliance & Ethics Officer ng lahat ng mahahalagang imbestigasyon at pinal na desisyon sa Code, kabilang ang mga isinagawang pandisiplinang aksyon, sa senior management at Audit Committee ng Board of Directors. Para sa higit pang impormasyon tungkol sa aming mga proseso sa internal na imbestigasyon, mangyaring sumangguni sa aming [Pandaigdigang Patakarang sa Mga Internal na Imbestigasyon](#).

MGA RESOURCE

Ang aming Mga Ethics Ambassador ay mga kapwa-empleado na tumutulong sa pagpapakalat ng kaalaman tungkol sa mga isyu sa etika at pagsunod, pag-promote sa ating Code, sa ating mga patakaran at sa ating mga pagpapahalaga, at nagsisilbi silang resource para sa mga gustong matuto pa tungkol sa pagsunod at etika sa Kumpanya.

May kakayahan din ang Mga Ethics Ambassador na magsilbing tagapamagitan mo at ng Compliance & Ethics team ng brand.

Higit sa lahat, makakapagbigay ang aming Mga Ethics Ambassador ng gabay sa kung paano magtanong at [mag-uulat](#) ng anumang alalahanin, kung sakaling magpapasya kang gamitin ang mga resource sa pag-uulat na nasa Code na ito.

Kung interesado kang maging isang Ethics Ambassador sa iyong lokasyon o departamento, makipag-usap sa Compliance Officer ng brand ng kumpanya mo para matuto pa tungkol sa program at para malaman kung kuwalipikado ka.

ANG AMING PATAKARAN SA PAGBABAWAL SA PAGHIHIGANTI

Nagbibigay ng mahalagang serbisyo sa Kumpanya ang mga empleyadong [nag-uulat](#) ng mga alalahanin tungkol sa maling gawi, at hindi isasawalang-bahala ng Kumpanya ang paghihiganti sa anyo ng pagdedesisyon sa trabaho (kabilang ang separation, pagkakasisante, pagkaka-demote, pagkakasuspende, pagkawala ng mga benepisyo, mga banta, pangha-haras, o diskriminasyon) laban sa sinumang dahil sa pagsasabi ng mga alalahanin nang may mabuting hangarin.



Kikilos ang bawat kumpanya ng brand para protektahan ang mga nag-uulat nang may mabuting hangarin laban sa paghihiganti, at magsasagawa ito ng karampatang pandisiplinang aksyon laban sa sinumang maghihiganti laban sa kanila. Gayunpaman, ang anumang pag-uulat nang may masamang hangarin ay maaaring magresulta sa pandisiplinang aksyon, hanggang sa at kabilang ang dismissal.



PAGGALANG SA LUGAR NG TRABAHO

"Hindi man ako nakapunta sa plano kong puntahan, sa palagay ko ay narating ko naman ang dapat kong marating."
#roadtrippin #letsgopeakdistrict #getaway

PAGMAMANEHO SA PEAK DISTRICT NATIONAL PARK, ENGLAND

PAGKAKAIBA-IBA AT INKLUSYON

Ang ating mga tao ang pinakamahalaga nating asset at lakas, at pinapahalagahan natin ang bawat empleyado para sa kanilang ambag sa ating tagumpay. May mga operasyon kami sa mahigit 70 bansa, kaya para makasabay sa pandaigdigang katangian ng ating Kumpanya at negosyo, gusto nating magtrabaho sa paraang naaayon sa mga lokal na kultura at kagawiang pangnegosyo, hangga't hindi sumasalungat ang mga ito sa Code at sa mga nalalapat na legal na kinakailangan.

Ang pagkakaiba-iba ng ating workforce ay nag-aambag sa ating tagumpay sa pamamagitan ng mga natatanging ideya, pananaw, talento, at pagpapahalaga. Lubos tayong naniniwala sa isang lugar sa pagtatrabaho kung saan may pantay-pantay na oportunidad ang lahat ng indibidwal at tinatrato ang lahat nang may respeto at dignidad.

Nakabatay ang pagkakaroon ng trabaho sa mga kakayahan ng mga indibidwal na makapag-ambag sa ating tagumpay sa pamamagitan ng pagbabahagi ng kanilang mga natatanging ideya, pananaw, talento, at pagpapahalaga. Sa pamamagitan ng pagkilala na may iba't ibang karanasan at background ang ating mga empleyado, gusto nating makabuo ng isang lakas-paggawa na pandaigdigan at may pantay-pantay na pagkakaiba-iba, at inaasahan natin sa mga empleyado na yakapin ang mga pamantayang sumusuporta sa isang inklusibong kultura, lugar ng trabaho, at lipunan. Sinusuportahan at pinapahalagahan ng Kumpanya ang lahat ng batas at regulasyong sumasaklaw sa ating mga kasanayan sa pagtatrabaho, at ipinagbabawal natin ang labag sa batas na diskriminasyon, anuman ang uri nito.

Ang pagkakaiba-iba ng ating workforce ay nag-aambag sa ating tagumpay sa pamamagitan ng mga natatanging ideya, pananaw, talento, at pagpapahalaga. Lubos tayong naniniwala sa isang lugar sa pagtatrabaho kung saan may pantay-pantay na oportunidad ang lahat ng indibidwal at tinatrato ang lahat nang may respeto at dignidad.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Hindi kami nandidiskrimina na labag sa batas. Sinusuri namin ang lahat ng empleyado at mga inaasahang empleyado batay sa kanilang mga merito at kwalipikasyon at hindi kailanman sa mga indibidwal na katangian, gaya ng:

- Lahi
- Kulay
- Relihiyon
- Sex
- Sekswal na oryentasyon
- Kasarian, kinikilalang kasarian, ipinapahayag na kasarian
- Bansang pinagmulan
- Edad
- Marital status
- Pagbubuntis, panganganak, at mga nauugnay na medikal na kondisyon
- Kapansanan
- Serbisyo sa militar, kaugnayan sa militar, at pagiging beterano
- Anumang katangian na maaaring pinoprotektahan ng patakaran ng aming Kumpanya o ng batas

PAG-UUGALI SA LUGAR NG TRABAHO, PANGHA-HARASS, AT PAMBU-BULLY

May karapatan ang lahat ng ating empleyado na makapagtrabaho sa isang lugar kung saan sila iginagalang, ligtas, at secure. Inaasahan natin sa lahat ng empleyado na igagalang ang karapatang ito at kikilos ang lahat nang propesyonal. Hindi natin isinasawalang-bahala ang paggamit ng mga komentong nakakainsulto, nakakasakit, mapagbanta, o mapang-abuso. Alam dapat ng lahat ng empleyado, at iginagalang dapat nila, ang pagkakaiba-iba ng mga pananaw, paniniwala, at pagpapahalaga ng lahat ng ating kasamahan at dapat nilang iwasan ang pagpapahayag o pagpaparating ng mga opinyon tungkol sa mga sensitibong paksa gaya ng pulitika at relihiyon, na walang kaugnayan sa lugar ng trabaho, na negatibong nakakaapekto sa lugar ng trabaho, o nakakaabala sa kakayahan mo o ng katrabaho na gawin ang inyong mga trabaho.

Ipinagbabawal ng Kumpanya ang anumang uri ng pagbabanta, pambu-bully, o labag sa batas na pangha-harass, kabilang ang emosyonal, pisikal, o sekswal na pangha-harass.

Kabilang sa sekswal na pangha-harass ang mga hindi gustong sekswal na pananamantala, mga hindi hinihinging sekswal na atensyon, mga paghingi o paghiling ng mga sekswal na pabor, sekswal na pasaring, o iba pang hindi gustong berbal o pisikal na gawi na may sekswal na katangian. Puwedeng nakadirekta sa sinuman ang sekswal na pangha-harass, anuman ang kanilang kasarian, kinikilalang kasarian, sekswal na oryentasyon, o anumang iba pang indibidwal o personal na katangian.

Kabilang sa sekswal na pangha-harass ang mga hindi gustong sekswal na pananamantala, mga hindi hinihinging sekswal na atensyon, mga paghingi o paghiling ng mga sekswal na pabor, sekswal na pasaring, o iba pang hindi gustong berbal o pisikal na gawi na may sekswal na katangian.

Kung sa tingin mo ay na-harass o nadiskrimina ka, o kung may nakita kang ganoong gawi, dapat kang makipag-ugnayan agad sa iyong lokal na manager, sa isang miyembro ng Compliance & Ethics Department, o sa isang lokal na kinatawan ng Human Resources para makagawa agad ng pagwawasto ang Kumpanya. Tandaan na hindi namin isasawalang-bahala ang anumang pagganti laban sa sinumang magsusumbong ng tungkol sa pangha-harass o diskriminasyon nang may mabuting hangarin. Para sa higit pang impormasyon sa paksang ito, mangyaring sumangguni sa iyong [Handbook ng Empleyado](#).

Kabilang sa paggalang sa mga empleyado ang pagtuon natin sa isang ligtas na lugar ng trabaho na walang anumang pangkalusugan o pangkapaligirang panganib. Kung mayoon kang anumang alalahanin para sa iyong kalusugan o kaligtasan sa trabaho, mangyaring makipag-ugnayan agad sa iyong manager.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Tratuhin ang iba nang may paggalang, dignidad at kagandang-loob. Kabilang sa mga aksyong puwedeng ituring na pangha-harass ang mga sumusunod:

- Mga nakakapanakit o hindi naaangkop na komento o biro para sa lugar ng trabaho
- Pambu-bully
- Hindi angkop na pisikal na contact o gawi
- Paglikha ng isang marahas o mapagbantang lugar ng trabaho, kabilang na ang mga pagkakataon kung saan napipilitan ang mga empleyado na gumawa ng mga maling gawain sa trabaho para “maging in”
- Anumang uri ng berbal o pisikal na banta
- Mga tahasang nakakahamak na larawan o text na hindi naaangkop sa lugar ng trabaho
- Mga sekswal na pananamantala o mga paghiling ng mga sekswal na pabor
- Mga insultong may kinalaman sa lahi o etnisidad

TANDAAN:

Tinutukoy natin ang “pangha-harass” bilang anumang anyo ng hindi gustong berbal, hindi berbal, o pisikal na gawi na lumalabag o may layuning lumabag sa dignidad ng isang tao, sa partikular, kapag ito ay nakakabuo ng isang kapaligirang mapagbanta, marahas, mapang-insulto, mapanghamak, o nakakasakit.

Ang “pambu-bully sa trabaho” ay nakakasakit na gawi sa pamamagitan ng mga mapaghiganti, malupit, malisyoso, o mapanghamak na pagtatangkang yurakan ang isang indibidwal o mga grupo ng mga empleyado.

IBA PANG GAWI NA NAKAKASAMA SA MGA LEHITIMONG INTERES SA NEGOSYO

Dahil iginagalang natin ang karapatan ng mga empleyado sa privacy, kadalasan ay wala tayong interes sa kung ano ang ginagawa ng sinuman sa labas ng trabaho at sa mga sarili nilang oras, maliban na lang kung aabot ito sa puntong makakaapekto sa kakayahan nilang magtrabaho, kung makakasama ito sa trabaho, o kung mailalagay nito sa panganib ang reputasyon at iba pang lehitimong interes ng negosyo.

Kadalasang nauugnay sa social media ang mga isyu o problema sa ganitong usapin. Siyempre, malaya kang sabihin at gawin ang gusto mo sa social media, sa sarili mong oras at sa sarili mong gamit, pero pakitandaan na may karapatan ang Kumpanya na umakasyon kung nakakasama ang mga aksyon o gawi mo sa Kumpanya, sa lugar ng ating trabaho, sa ating reputasyon, o sa kakayahan mong gawin ang iyong trabaho.

Kung mayroon kang anumang tanong tungkol sa bahaging ito, mangyaring sumangguni sa ating Patakaran sa Social Media, makipag-usap sa iyong manager, sa iyong Compliance & Ethics Officer at/o HR Leader.

KALIGTASAN SA LUGAR NG TRABAHO

Hindi natin isinasawalang-bahala ang maling paggamit ng droga o alak. Sa pamamagitan ng pagtrabaho sa ilalim ng impluwensya ng droga o alak, o pag-abuso sa mga inireresetang gamot, maaari itong makabuo ng mga kondisyong hindi ligtas sa pagtrabaho na makakaapeto sa iyo at sa mga nasa paligid mo. Dapat makipag-ugnayan sa kanilang manager o sa isang kinatawan ng Human Resources ang mga empleyadong nag-aalala na baka umiinom ng alak o umaabuso sa droga ang isang kasamahan habang nagtatrabaho, o nakasaksi sa naturang pang-aabuso. Pakibasa rin ang Patakaran sa Mga Droga at Alak ng iyong brand o ang [Handbook ng Empleyado](#) para sa higit pang gabay.

Ipinagbabawal namin ang lahat ng karahasan at mapagbantang gawi sa lugar ng trabaho. Ang pagdadala ng mga armas, kabilang ang kutsilyo at baril, ay ipinagbabawal sa property ng Kumpanya. Kung natukoy ng Kumpanya na naging marahas ang isang empleyado, o naging mapagbanta siya o kumilos siya sa hindi naaangkop na paraan, magsasagawa ng narapat na pandisiplinang aksyon, at maaaring makipag-ugnayan sa naaangkop na tagapagpatupad ng batas.

Pamilyar at sinusunod din natin dapat ang lahat ng kinakailangan ng anumang plano sa pamamahala sa krisis o pagpapatuloy ng negosyo para makaangkop sa mga nagbabagong sitwasyon kaugnay ng ating lugar at mga kondisyon sa pagtatrabaho.

Agad na [iulat](#) sa iyong lokal na manager ang anumang gawi o aktibidad na makakasama sa kalusugan at kaligtasan ng mga empleyado o lugar ng trabaho.

Kung sa pakiramdam mo ay nasa panganib ka o ang isang tao, dapat kang tumawag sa mga lokal na awtoridad o serbisyong pang-emergency.



CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Hindi ko maiwasang humanga sa kalikasan. #neverstopexploring #alaskaadventure

FYING KISS SA HOLGATE GLACIER, ALASKA



CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

SUSTAINABILITY

Nagbabago ang mundo, pati na ang ating industriya. Pero ang hindi nagbabago ay ang pagtuon natin na mapreserba ang isang mundong karapat-dapat maranasan sa pamamagitan ng pagsisikap na mapahusay ang konserbasyon, mapaigting ang pagprotekta sa kapaligiran, at mapalawak ang lokal na pang-ekonomiyang pag-unlad. Layunin nating makagawa ng makabuluhan at pangmatagalang kontribusyon sa pandaigdigang komunidad.

Binibigyan natin ng kakayahan ang ating mga empleyado na suportahan ang mga layuning mahalaga sa kanila at makatulong sa kani-kanilang komunidad – sa pamamagitan man ng pagboboluntaryo, fundraising, o mga event sa trabaho. Pinapanatili rin natin ang ating pagtuon sa pagsusumikap nating lahat na mag-reduce, mag-reuse at mag-recycle – kabilang ang mga programa para bawasan ang carbon footprint ng ating mga operasyon, ang ating paggamit ng tubig, at ang mga basura natin sa landfill.

Para matuto pa tungkol sa pagtuon natin sa sustainability, pakibasa ang page tungkol sa ating [Corporate Responsibility](#).

MGA KARAPATANG PANTAO

Nakatuon tayo sa pagrespeto at pagtataguyod sa mga karapatang pantao, saanman tayo nagnenegosyo. Bilang isa sa mga nangungunang online na kumpanya sa pagbibiyahang sa buong mundo, iginagalang natin ang mga karapatang pantao ng ating mga stakeholder sa pamamagitan ng pagsisikap na maiwasan ang paglabag sa mga karapatan ng iba, at pagsisikap na matugunan ang hindi magagandang epekto sa mga karapatang pantao sa mga bahagi kung saan tayo may partisipasyon. Ang pagtuon natin sa paggalang at pagtataguyod sa karapatang pantao ay nakabatay sa mga pamantayan at prinsipyong kinikilala sa buong mundo, kabilang ang United Nations (UN) Guiding Principles on Business and Human Rights.

Nagsisikap tayong bigyan ng kakayahan ang mga tao na lampasan ang mga humahadlang sa kanilang makapagbiyahe.

Naniniwala tayo na sa pamamagitan ng pagbibiyahang, nagiging mas mabuti ang sangkatauhan sa pamamagitan ng pagtulong sa mga tao na makaugnayan ang iba at mas maunawaan ang iba't ibang kultura at paraan ng pamumuhay.

Nagbibigay rin ito ng mga pang-ekonomiya at panlipunang benepisyo sa mga komunidad na pinupuntahan ng mga bumibiyahang. Naniniwala tayo na talagang mahalaga ang mga prinsipyong ito at bumubuo ito ng isang makapangyarihang layunin, isang pamantayang puwede nating gawing sanggunian para magsilbing batayan at gabay ng ating mga aksyon at desisyon sa bahaging ito. Ibig sabihin, habang sumusunod tayo sa lahat ng naaangkop na batas, sa pinakabatayang antas, ang pinakamataas at pinakapositibo nating epekto sa karapatang pantao ay ang pagbibigay sa mga tao ng mas madaling paraan para maranasan ang mundo.

Para matuto pa tungkol sa ating pagtuon para sa paggalang at pagtataguyod ng karapatang pantao, pakitingnan ang ating [Pahayag sa Karapatang Pantao](#).

Naniniwala tayo na sa pamamagitan ng pagbibiyahang, nagiging mas mabuti ang sangkatauhan sa pamamagitan ng pagtulong sa mga tao na makaugnayan ang iba at mas maunawaan ang iba't ibang kultura at paraan ng pamumuhay.



PAGLABAN SA PANUNUHOL AT KATIWALIAN

Buksan ang mga ilaw! #northernlightsiceland #nightskychasers

NORTHERN LIGHTS, ICELAND

PAGBABAWAL SA PANUNUHO

May **zero tolerance** tayo pagdating sa anumang anyo ng panunuhol o katiwalian.

Nagnenegosyo tayo sa buong mundo at napapailalim tayo sa ilang batas na mahigpit na nagbabawal sa pag-aalok, pagbibigay, o pagpapahintulot sa pagbabayad ng anumang klase ng panunuhol. Marami sa mga batas na ito ay nagbabawal din sa pagtanggap mo ng mga suhol (o kickback) kaugnay ng pagnenegosyo. Ipinagbabawal din ng mga batas na ito ang panunuhol ng sinumang third party sa iba sa ngalan ng Kumpanya. Nagsisikap tayong sumunod sa lahat ng naaangkop na internasyonal na batas, kabilang ang US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) at ang UK Bribery Act, at bumuo tayo ng isang [Pandaigdigang Patakaran Laban sa Panunuhol at Katiwalian](#) para bigyan ka ng higit pang gabay tungkol sa ating mga inaasahan para sa lahat ng empleyado at third party. Ang mga sumusunod na prinsipyo, gayunpaman, ay dapat magsilbi bilang iyong gabay:

May zero tolerance tayo para sa anumang anyo ng panunuhol o katiwalian.

PAGBIBIGAY AT PAG-AALOK NG MGA HINDI WASTONG PAGBABAYAD: Walang empleyado ang pinapayagang magbigay, mag-alok, o magpahintulot ng anumang bagay na may halaga sa isang opisyal ng pamahalaan o pribadong party (hal., vendor, supplier, contractor, kliyente, o kinatawan) para makuha o mapanatili ang negosyo o para magkaroon ng impluwensya, mapaboran, o para sa anumang iba pang bentahe para sa Kumpanya. Kabilang dito ang pagbibigay o pag-aalok ng mga lagay (tinatawag minsan na "pampadulas") para makuha ang isang pangkaraniwang serbisyo ng pamahalaan o para mapabilis ang pagkilos ng isang opisyal. Bagama't posibleng normal na sa ibang lugar ang mga ganitong klase ng mga pagbabayad, ilegal ang mga ito sa karamihan sa mga bansa, at labag ito sa ating patakaran sa lahat ng pagkakataon.

Ang pagbabawal na ito ay umaabot nang lampas sa mga pagbabayad sa mga opisyal ng pamahalaan, at kasama ang mga isinasagawang pagbabayad sa mga kinatawan ng mga pribadong komersyal na negosyong katransaksyon natin.

Ang "opisyal ng pamahalaan" ay sinumang tao na kumikilos sa isang opisyal na kapasidad sa ngalan ng anumang banyagang pamahalaan, ahensya, kagawaran, panregulasyong awtoridad, o tulong. Malawak ang depinisyon ng termino at kabilang din dito ang mga empleyado ng mga pambansa, pang-estado, o lokal na pamahalaan, mga kandidato para sa posisyon sa gobyerno, mga pampulitikang partido, mga opisyal ng pampulitikang partido, mga empleyado ng mga negosyong pag-aari ng pamahalaan o mga negosyong pag-aari ng estado (kabilang ang mga pambansang airline o mga hotel na pag-aari ng gobyerno) at mga empleyado/kinatawan ng mga quasi-public o pang-internasyonal na non-governmental na organisasyon, gaya ng United Nations at Red Cross.

PAGHINGI AT PAGTANGGAP NG MGA HINDI WASTONG PAGBABAYAD: Ang mga empleyado ng Kumpanya ay pinagbabawalan din sa hindi wastong pagtanggap o paghingi ng anumang bagay na may halaga mula sa mga third party, tulad ng mga vendor, supplier, contractor, o kinatawan ng kliyente. Ipinagbabawal ito nang direkta at hindi direkta.

Walang empleyado na paparusahan dahil sa pagtanging magbayad ng suhol, gaano man kalaki ang negatibong epekto nito sa kita, benta, o iba pang aspeto ng ating negosyo. Ang gastos at ang masasamang epekto ng panunuhol at katiwalaan ay hindi hamak na mas mabigat kaysa sa anumang tinatanyang panandaliang benepisyo.

Napakaseryoso ng mga paglabag sa mga batas laban sa katiwalian, kabilang na ang FCPA at UK Bribery Act, at maaaring magresulta ang mga ito sa mga kriminal at sibil na kaparusahan sa Kumpanya, sa mga direktor nito, mga opisyal, at mga indibidwal na empleyado. Maaaring kasama sa mga kaparusahang ito ang matataas na multa at pagkakakulong para sa mga sangkot.

MGA TUMPAK NA AKLAT AT TALAAN

Dapat itala ng lahat ng empleyado ang lahat ng pagbabayad at iba pang konsiderasyon sa mga aklat, talaan, at account ng kumpanya ng brand nila nang maaga at may makatuwirang detalye. Hindi puwedeng gumawa ng anumang nakatago o hindi naka-record na account para sa anumang dahilan. Ipinagbabawal ang mga hindi totoo, mapanlinlang, hindi kumpleto, hindi tumpak, o artipisyal na entry sa mga aklat at talaan. Hindi puwedeng gumamit ang mga empleyado ng personal na pera para isagawa ang mga bagay na ipinagbabawal ng patakarang ito at ng iba pang patakaran ng Kumpanya.



PAKIKIPAGTRANSAKSYON SA MGA THIRD PARTY NA AGENT

Sa mga batas laban sa panunuhol, pinagbabawalan ang Kumpanya na kumuha ng mga third party na agent para manuhol sa ngalan natin. Sa mga batas laban sa panunuhol, krimen ang naturang gawi hindi lang kapag alam mismo ng Kumpanya ang naturang gawi, krimen din ito sa mga pagkakataon kung saan makatuwirang mapapatunayan na alam ng Kumpanya o nalaman dapat ng Kumpanya na magbibigay ng naturang pagbabayad.

Ibig sabihin, alam dapat ng ating mga third party na agent na mahigpit silang pinagbabawalang magbayad o tumanggap ng panunuhol (kabilang na ang mga lagay) para sa atin. Dahil dito, dapat siyasatin ang lahat ng third-party na agent ng Kumpanya na kumikilos sa ngalan natin, dapat silang sumailalim sa karampatang pag-iingat ng Kumpanya, at dapat silang paliwanagan tungkol sa mga inaasahan sa kanila ng Kumpanya na susunod sila sa mga naaangkop na batas laban sa panunuhol. Mangyaring makipagtulungan sa iyong lokal na Compliance & Ethics Officer para matiyak na nasiyasat ang ating mga third party na agent.

Kabilang sa "mga third party na agent" ang anumang entity o sinumang indibidwal na kumikilos sa ngalan natin, kabilang ang mga agent (hal., mga custom/real estate agent), contractor, consultant, kumpanyang nagseserbisyo sa mga korporasyon, payroll provider, advertising agency, at law firm.

Dahil sa mga kumplikadong batas sa bahaging ito, mangyaring sumangguni sa [Pandaigdigang Patakarang Laban sa Panunuhol at Katiwalian](#) at/o makipag-ugnayan sa iyong lokal na Compliance & Ethics Officer para sa anumang tanong o alalahanin.



PINANSYAL NA INTEGRIDAD AT PAG-UULAT

Ang pinaka-magical na nangyari sa akin! #lanternfestival #upliftingmoments

YI PENG FESTIVAL, CHIANGMAI THAILAND

PANLOLOKO SA LUGAR NG TRABAHO

Nakabatay ang tagumpay ng ating negosyo sa mga operasyong tapat at bukas.

Nakatuon dapat tayong lahat sa pag-iwas sa panloloko at pagtukoy nito para agad na malutas ng Kumpanya ang sitwasyon at mabawasan ang anumang masamang epekto.

Ang ibig sabihin ng panloloko ay mga aktibidad na may kinalaman sa hindi pagiging tapat at panlilinlang para sa pinansyal o personal na kapakinabangan, o iba pang hindi patas na bentahe. Iba-iba ang panloloko, mula sa sinasadyang pandaraya sa mga pinansyal na pahayag hanggang sa pagdidispalko, pagnanakaw, o maling paggamit ng mga asset ng Kumpanya, o pagpapalobo sa mga gastos. Nagbibigay ang Kumpanya ng mga pagsasanay at resource sa mga kahihinatnan ng panloloko, mga paraan ng pag-iwas sa panloloko, at ang mga tamang proseso sa pag-uulat ng pinaghihinalaang panloloko. May mga internal din tayong kontrol at proseso para tumukoy ng mga peligro ng panloloko sa ating negosyo. Kung mayroon kang anumang tanong tungkol sa panloloko o pag-iwas sa panloloko, pakitanong ang iyong Manager o makipag-ugnayan sa isa sa aming mga channel sa pag-uulat.

Nakatuon dapat tayong lahat sa pag-iwas sa panloloko at pagtukoy nito para agad na malutas ng Kumpanya ang sitwasyon at mabawasan ang anumang masamang epekto.

PINANSYAL NA PAG-UULAT, DISCLOSURE O PAGHAHAYAG, AT MGA INTERNAL NA KONTROL

Bilang isang pampublikong kumpanya na nakalista sa NASDAQ, kailangan naming magbigay ng mga pampublikong disclosure o paghahayag, kabilang ang pinansyal na impormasyon, tungkol sa Kumpanya. Mahalaga na tumpak naming maiulat sa publiko ang pinansyal na impormasyon at iba pang impormasyon tungkol sa Kumpanya. Kung hindi ito isasagawa, maaaring managot ang kumpanya, at sa ilang pagkakataon, ang mga opisyal, direktor, o empleyado ng Kumpanya, at puwede itong magdulot ng pagkawala ng kumpanya sa ating mga investor, analyst, at iba pa sa Kumpanya.

Ang mga pampublikong pahayag natin, kabilang ang ating mga press release at pampublikong filing, ay hindi dapat maglamang ng anumang mali o nakaliligaw na impormasyon. Kumpleto dapat, napapanahon, at ganap na nakakasunod sa mga kinakailangan ng US Securities and Exchange Commission (SEC) ang mga kinakailangang filing sa SEC.



Dapat nating tiyakin lahat na nagpapanatili ang Kumpanya ng isang naaangkop na sistema ng mga internal na kontrol at napoproseso ang ating mga transaksyon sa maagap na paraan alinsunod sa mga pangkalahatang tinatanggap na prinsipyo sa accounting (generally accepted accounting principles o GAAP) o iba pang naaangkop na lokal o legal na prinsipyo. Responsibilidad natin ang paggawa ng at pagsunod sa isang sistema ng mga internal na kontrol na idinisenyo para makapagbigay ng makatuwirang katiyakan sa mga sumusunod:

- ➔ Ang bawat transaksyon ay naitala nang maayos at pinahintulutan ng management sa tamang paraan
- ➔ Protektado ang mga asset ng kumpanya sa naaangkop na paraan at ginagamit lang ang mga ito sa paraang naaayon sa pahintulot ng management
- ➔ Ang bawat transaksyon ay naitala sa paraang sapat para bigyang-daan ang Kumpanya na masubaybayan ang mga asset at pananagutan nito, pati na rin para ihanda ang mga pinansyal na pahayag sa ilalim ng mga naaangkop na pamantayan sa accounting

Ang bawat empleyado ng Kumpanya ay may tungkulin sa pagtiyak na wasto ang ating mga libro at talaan at epektibo at hindi nadaya ang ating sistema ng mga panloob na kontrol. Kaugnay ng kinakailangang ito, dapat kumuha ang lahat ng empleyado ng Kumpanya ng sapat na dokumentasyong sumusuporta sa mga transaksyong sinalihan nila. Labag sa batas ang mga huwad, mapanlinlang, o hindi tumpak na libro at mga talaan at puwede itong magresulta sa malalaking multa at maging pagkakakulong.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Kung hihilingin sa iyo na maghanda, magsumite, o mag-apruba ng isang kontrata, voucher sa pagbabayad, o anumang iba pang dokumento o record ng Kumpanya na hindi tumpak na kumakatawan sa nilalaman ng transaksyon, dapat kang tumanggi at dapat mong [iulat](#) ang gawaing ito sa pamamagitan ng mga channel na nakasaad sa ilalim ng Pag-uulat at Imbestigasyon.

Hindi mo rin kailanman dapat hilingin sa isang third party (kabilang ang vendor, supplier, consultant, o iba pang third party) na magsumite ng tala na hindi tumpak na kumakatawan sa naging transaksyon.

Hinihikayat kang magsabi ng anumang alalahanin kung naghihinala ka na maaaring nilulusutan ng iba ang ating mga internal na kontrol, sinasadya man o hindi. Pakitandaan na hindi natin isasawalang-bahala ang anumang paghihiganti laban sa isang empleyadong magsasabi ng kanyang alalahanin nang may mabuting hangarin.



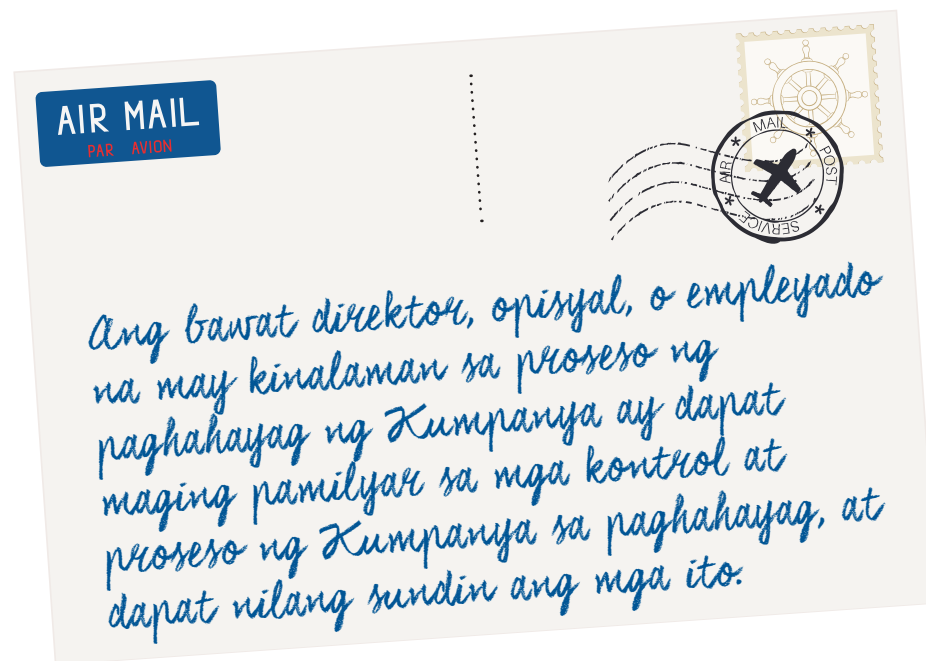
MGA KARAGDAGANG RESPONSABILIDAD NG MGA DIREKTOR, OPISYAL, AT EMPLEYADONG MAY KINALAMAN SA MGA USAPIN NG PAGHAHAYAG

Bilang karagdagan, ang bawat direktor, opisyal, o empleyado na may kinalaman sa proseso ng paghahayag ng Kumpanya ay kinakailangang pamilyar at sumusunod sa mga kontrol at proseso ng paghahayag ng Kumpanya, pati na sa lahat ng internal na kontrol sa pinansyal na pag-uulat, hangga't ang mga kontrol na ito ay nauugnay sa kanyang pananagutan.

Para sa bawat tao na may direkta o supervisory na awtoridad sa mga filing sa SEC o alinman sa iba pang pampublikong komunikasyon ng Kumpanya na may kinalaman sa pinansya, dapat nilang gawin ang lahat ng naaangkop na hakbang para matiyak ang isang kumpleto, patas, tumpak, napapanahon, at nauunawaang mga paghahayag, kabilang na ang pagkonsulta sa iba pang opisyal ng Kumpanya.

Ang bawat direktor, opisyal o empleyado na kasali sa proseso ng paghahayag ng Kumpanya ay dapat na:

- ➔ Maging pamilyar sa mga kinakailangan sa paghahayag o disclosure na naaangkop sa Kumpanya, pati na sa mga pangnegosyo at pinansyal na operasyon ng Kumpanya
- ➔ Huwag kailanman sasadyaing magsinungaling, o maging dahilan para magsinungaling ang iba, tungkol sa mga impormasyon ng Kumpanya sa iba, kabilang ang mga independent na auditor ng Kumpanya, mga tagapagpatupad ng batas mula sa pamahalaan, at mga self-regulatory na organisasyon
- ➔ Suriin nang maayos at analisahing mabuti ang iminumungkahing paghahayag para matiyak na tumpak at kumpleto ito (o, kapag naaangkop, italaga ang gawaing ito sa iba)



PINANSYAL NA KRIMEN, TAX EVASION, AT MONEY LAUNDERING

Nakatuon tayo sa pagsunod sa lahat ng naaangkop na batas, patakaran, at regulasyon laban sa pinansyal na krimen sa lahat ng anyo nito, kabilang ang tax evasion at money laundering. Ang tax evasion ay ang hindi pagbabayad ng buwis o ang sinasadyang pagbabayad nang kulang, o ang sinasadyang pagbabayad ng mas mababang buwis sa pamamagitan ng paglilihim ng kita o impormasyon mula sa mga awtoridad na naniningil ng buwis. Ang money laundering ay ang proseso ng pagtatago sa ipinagbabawal na mga pondo o paggawa ng mga ito sa hitsura na waring ang mga ito ay lehitimo. Bukod sa pagtugon sa mga sarili nating obligasyon sa buwis, hindi tayo kailanman dapat maging paraan para makapagsagawa ng tax evasion ang ibang party. Puwede itong mangyari kung may kilala tayong partner, supplier, o vendor na namamalsipika ng mga pahayag o naglilihim ng mga kita, tubo, o asset mula sa mga awtoridad na naniningil ng buwis, at hindi natin ito pinigilan. Dapat tayong magsagawa ng mga hakbang para matiyak na nakikipagnegosyo lang tayo sa mga mapagkakatiwalaang vendor, supplier, contractor, customer, at client na nagsasagawa ng mga lehitimong aktibidad sa negosyo gamit ang mga pondong nagmula sa mga lehitimong pinagkukunan. **Hindi tayo kailanman dapat makisangkot sa anumang transaksyong ibinalangkas sa paraan na magmumukhang may pinagtatakpan tayong ilegal na gawain o pinagtatakpan natin ang pagiging ilegal ng mga nauugnay na kita o asset.** Kung naghihinala kang maaaring may kinalaman sa anumang anyo ng pinansyal na krimen ang isang transaksyong pinapasok natin, makipag-ugnayan agad sa Legal Department o sa iyong Compliance & Ethics Officer.

Dapat tayong magsagawa ng mga hakbang para matiyak na nakikipagnegosyo lang tayo sa mga mapagkakatiwalaang vendor, supplier, contractor, customer, at client na nagsasagawa ng mga lehitimong aktibidad sa negosyo gamit ang mga pondong nagmula sa mga lehitimong pinagkukunan.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Maging alerto sa mga pagtatangkang magbayad o humingi ng pagbabayad:

- Sa ibang currency maliban sa mga tinukoy sa invoice, kontrata, o hurisdiksyon kung saan isasagawa ang mga serbisyo
- Sa o mula sa mga bansang walang malinaw na koneksyon sa negosyo
- Sa cash o katumbas ng cash
- Sa o mula sa ibang tao na hindi kasali sa transaksyon
- Sa o mula sa ibang account maliban sa mga account para sa mga karaniwang ugnayang pangnegosyo
- Gamit ang maraming tseke o draft
- Kapag napansin mong sobra ang mga pagbabayad
- Kapag kinasasangkutan ito ng mga hindi kilala o hindi kinakailangang tagapamagitan, maliban na lang kung malinaw para sa iyo ang tungkulin ng mga ito
- Kapag kumplikado ito kahit hindi naman kailangan, o kapag wala itong malinaw na layuning pangnegosyo
- Kapag may kasangkot itong mga bansa o counterparty na may mataas na peligro
- Walang naka-itemize na invoice na naglalaman ng malinaw na paglalarawan ng mga kinuhang serbisyo

Kung makikita mo ang alinman sa mga babalang senyales na ito, dapat mong [iulat](#) ang isyu sa iyong manager o sa iyong Legal Department.

Kung hindi ka sigurado, magtanong muna bago kumilos!



MGA REGALO AT SALUNGATAN NG INTERES

Nakahanap ng paraiso sa mga kalye ng Japan. #sightseeingtokyo #backpackingjapan

SIGHTSEEING, JAPAN

MGA REGALO AT ENTERTAINMENT

Nakagawian na ang pagbibigay at pagtanggap ng mga pangnegosyong regalo o entertainment para mapatibay ang mga ugnayang pangnegosyo, at isa itong legal at katanggap-tanggap na kasanayan sa negosyo na may ilang paghihigpit.

Gayunpaman, hindi kailanman dapat makompromiso ng mga regalo at entertainment ang integridad ng mga ugnayang pangnegosyo ng Kumpanya.

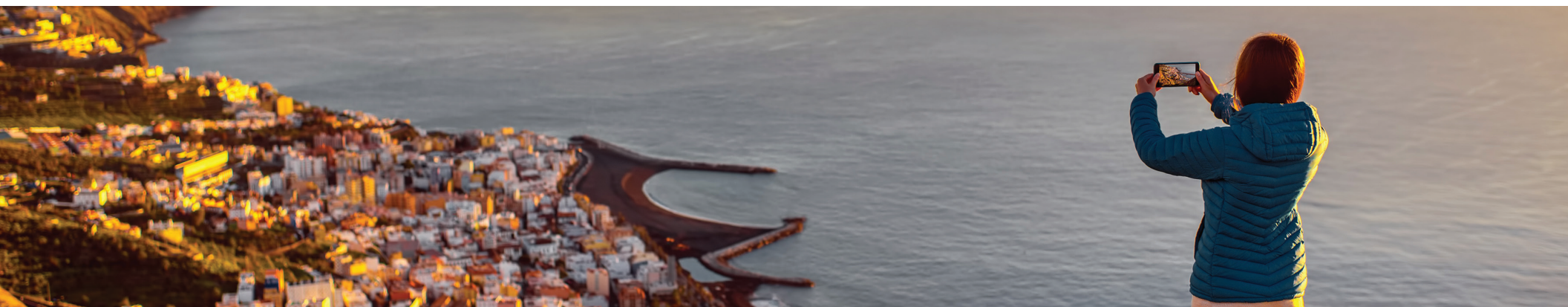
Mag-ingat kapag nakikipagtransaksyon sa mga opisyal ng pamahalaan.

Bagama't posibleng pagmulan ng mga isyu ang pagbibigay ng mga regalo at entertainment sa sinumang party, mas mataas ang peligro kapag mga opisyal ng pamahalaan ang sangkot. Hindi ka dapat mag-alok o magbigay ng anumang regalo o entertainment kaugnay ng interaksyon mo sa pamahalaan o opisyal ng pamahalaan nang walang paunang nakasulat na pahintulot mula sa iyong Legal Department. Bukod pa rito, ang anumang regalo o entertainment ay dapat mahigpit na nakakasunod sa [Pandaigdigang Patakaran Laban sa Panunuhol at Katiwalian](#) at sa [Patakaran sa Mga Regalo at Entertainment](#) ng kumpanya ng brand mo.

Sa pangkalahatan, patakaran natin na pinapayagan ang mga empleyado ng Kumpanya na magbigay at tumanggap ng mga naaangkop na pangnegosyong regalo o entertainment kaugnay ng kanilang pagtatrabaho kasama ng mga supplier at iba pang party na hindi pamahalaan; gayunpaman, ang lahat ng naturang regalo o entertainment ay nakakasunod dapat sa mga pamantayang ito:

- ➔ Dapat ay legal at naaayon sa mga tinatanggap at nakasanayang gawi sa negosyo
- ➔ Hindi dapat paulit-ulit o sobrang dalas mula sa iisang pinagmumulan, kung saan nakakabuo na ng pattern
- ➔ Maliit lang dapat ang halaga ng mga regalo - wala pang \$100 USD o katumbas nito sa ibang currency
- ➔ Hindi maaaring magmukhang panunuhol o kickback, o pabuya o isang bagay na makakaimpluwensya sa isang partikular na desisyon o aksyon
- ➔ Hindi dapat ibigay habang nagnenegosasyon para sa isang kontrata kung saan kasali ka, o sa loob ng tatlong buwan bago ang pag-renew sa kontrata
- ➔ Hindi puwedeng pera, o katumbas ng pera, gift card, gift certificate (lampas \$50 USD) o katulad ng mga ito
- ➔ Naaangkop dapat at hindi dapat maging kahihiyan sa Kumpanya kung maisasapubliko

May mga pagbubukod at pagpapaalala sa pangkalahatang pahayag na ito tungkol sa mga regalo at entertainment. Para sa higit pang impormasyon, gabay, at paghihigpit, pakibasa ang ating [Patakaran sa Mga Regalo at Entertainment](#).



MGA SALUNGATAN NG INTERES

Bilang mga empleyado, may responsibilidad tayong kumilos para sa ikabubuti ng Kumpanya sa lahat ng pagkakataon. Kasama sa responsibilidad na ito ang pag-iwas sa mga aktuwal at posibleng salungatan ng interes, na puwedeng lumitaw sa tuwing makakasagabal o mukhang makakasagabal ang mga personal, sosyal, o pinansyal na interes sa mga interes ng Kumpanya. Isa ka mang empleyado, opisyal, o direktor, may tungkulin at responsibilidad kang kumilos para sa ikabubuti ng Kumpanya sa lahat ng pagkakataon. Ang mga sumusunod ay ilang karaniwang halimbawa ng mga potensyal na salungatan ng interes:

PAGTATRABAHO SA IBA

Ang pagtatrabaho sa iba ay maaaring makaapekto sa kakayahan mong kumilos para sa ikabubuti ng Kumpanya, o puwede nitong mabawasan ang produktibidad mo, lalo na kung ang pangalawang trabaho ay para sa isang kakumpitensya o kung sumasapaw ang mga oras ng pagtatrabaho sa araw ng trabaho mo sa Kumpanya.

Ang pagtatrabaho sa iba ay hindi lang basta nalalapat sa mga tradisyonal na pangalawang trabaho—tumutukoy rin ito sa self-employment, pagkakaroon ng sariling negosyo o mga start-up, at mga propesyonal na serbisyo o serbisyo sa pagpapakonsulta na puwedeng gawin sa loob at labas ng karaniwang araw ng trabaho. Labag sa patakaran ng Kumpanya na gamitin ang mga resource ng Kumpanya (kabilang ang oras ng trabaho) para sa mga negosyong hindi para sa Kumpanya.

Kung may ikinokonsidera kang pangalawang trabaho sa labas ng Kumpanya na puwedeng magdulot ng salungatan, pakisagutan ang [Form ng Paghahayag ng Salungatan ng Interes](#) ayon sa proseso ng kumpanya ng brand mo.

MGA OPORTUNIDAD SA KUMpanya

Ipinagbabawal sa mga empleyado, opisyal, at direktor na kumuha ng (o idirekta ang isang third party sa) isang oportunidad sa negosyo na natuklasan sa pamamagitan ng paggamit ng pag-aari, impormasyon, o posisyon ng kumpanya, maliban na lang kung naialok na sa Kumpanya ang oportunidad at tinanggihan ito. Sa mas pangkalahatan, hindi mo puwedeng gamitin ang pag-aari, impormasyon, o posisyon ng kumpanya para sa personal na ganansya at para makipagkumpitensya laban sa Kumpanya.

Minsan, mahirap pag-ibahin ang mga personal at Pangkumpanyang oportunidad, at posibleng sabay na may mga personal at Pangkumpanyang oportunidad sa ilang partikular na aktibidad. Pakikonsulta muna ang iyong manager bago gamitin ang ari-arian o impormasyon ng Kumpanya, o ang iyong posisyon sa Kumpanya, kung gagamitin ang mga ito sa paraang hindi lang ang Kumpanya ang tanging makikinabang.

MGA PANLABAS NA KAUGNAYAN AT PINANSYAL NA INTERES

Dapat mong tiyakin na ang mga pribado mong affiliation, aktibidad, at pinansyal na interes ay hindi sumasalungat sa mga obligasyon mong kumilos para sa ikabubuti ng Kumpanya.

Hindi puwedeng magkaroon ang mga empleyado ng Mahahalagang Pinansyal na Interes sa mga kakumpitensya o supplier ng Booking Holdings.

Ang Mahahalagang Pinansyal na Interes ay mga pinansyal na interes na:

- Nakakasagabal sa kakayahan mong isagawa ang iyong trabaho at mga tungkulin
- Salungat sa mga interes ng Kumpanya
- Nakakaapekto sa kakayahan mong kumilos para sa ikabubuti ng Kumpanya
- Naglalagay sa negosyo o reputasyon ng Kumpanya sa panganib

Kung sa tingin mo ay mayroon kang Mahahalagang Pinansyal na Interes sa isang supplier o competitor ng Booking Holdings, kailangan mong sagutan ang Form ng Paghahayag ng Salungatan ng Interes. Kung mayroon kang anumang tanong tungkol sa kung ano ang maituturing na isang Mahahalagang Pinansyal na Interes, mangyaring makipag-ugnayan sa iyong Compliance & Ethics Officer.

Bilang karagdagan, hindi maaaring magkaroon ng tungkulin ang mga empleyado sa mga managing o supervisory na board of director (o anumang katulad na awtoridad o lupon) ng anumang organisasyon na nagsu-supply ng mga produkto o serbisyo sa Kumpanya o nakikipagkumpitensya sa Kumpanya maliban na lang kung pinahintulutan sila ng Global Compliance & Ethics Officer o ng Chief Legal Officer.

MGA RELASYONG PAMPAMILYA AT PERSONAL

Sa lahat ng pagkakataon, dapat mong iwasan ang mga sitwasyon kung saan nagkakaroon ng salungatan o mukhang nagkakaroon ng salungatan sa pagitan ng mga relasyong pampamilya o personal, at sa obligasyon mong kumilos para sa ikabubuti ng Kumpanya. Ang ilang partikular na personal na relasyon ay puwedeng:

- ➔ Makasagabal sa malayang paghuhusga ng mga empleyado
- ➔ Lumikha ng mga isyu sa morale ng empleyado
- ➔ Humantong sa mga claim ng mga salungatan ng interes o kahit na sekswal na pangha-harass
- ➔ Magkaroon ng maling dating
- ➔ Magresulta sa pagkakaroon ng paboritismo o nepotismo

Inaasahan ng Kumpanya na magkakaroon ng personal na responsibilidad ang mga empleyado sa pagtiyak na hindi sila papasok sa mga relasyong makakaabala o makasasama sa lugar ng trabaho.

Bilang isang empleyado, **wala ka dapat** direkta o hindi direktang pakikilahok sa anumang line management, o wala ka dapat kakayahang magsuri o mag-impluwensya sa katayuan sa trabaho, evaluation sa trabaho, mga suweldo o benepisyo, o anumang iba pang kondisyon sa trabaho, ng sinumang indibidwal kung kanino ka may personal na ugnayan.

TANDAAN

Para sa layunin ng Code na ito, ang "mga personal na ugnayan" ay mga ugnayang labas sa mga propesyonal na ugnayan. Kasama sa mga personal na ugnayan ang:

- Pamilya o mga ugnayang pampamilya (mga kapatid, magulang/anak, asawang lalaki/asawang babae, mga de facto na asawa, kapareha, pinsan, pamangking lalaki, pamangking babae, tiya, tiyo, lolo o lola, mga apo, o mga relasyon sa pamamagitan ng pag-aasawa gaya ng bayaw at hipag)
- Mga romantiko at/o sekswal na relasyon
- Iba pang malalapit na personal na pagkakaibigan o ugnayan

Hindi ka dapat sumali sa, o hindi mo dapat hangarin na maimpluwensyahan ang, anumang desisyong nauugnay sa negosyo ng Kumpanya sa mga kapamilya, kaibigan, o malalapit na kamag-anak. Pinipili ng Kumpanya ang lahat ng vendor, supplier, at partner sa negosyo, at ginagawa nito ang lahat ng desisyon sa pagtatrabaho, batay sa mga kwalipikasyon ng mga kandidato at hindi batay sa anumang koneksyon sa pamilya o personal na ugnayan.

Hindi puwedeng magbenepisyo sa maling paraan ang empleyado mula sa mga pakikipagtransaksyon ng Kumpanya sa mga tao kung kanino siya may personal na ugnayan dahil sa posisyon niya sa Kumpanya.

Hindi naaangkop ang mga romantiko o sekswal na relasyon sa pagitan ng mga miyembro ng staff kung saan ang isang karelasyon ay may impluwensya o kontrol sa mga kondisyon ng pagtatrabaho ng karelasyon. Ang mga ganitong relasyon, kahit na napagkasunduan, ay maaaring magresulta sa salungatan o problema sa lugar ng trabaho na makakaapekto sa mga lehitimong interes ng Booking Holdings. Kung may ganitong umiiral o nabubuong ugnayan, dapat itong ipaalam.

Para sa supervisor o miyembro ng staff na may impluwensya o kontrol sa mga kondisyon ng pagtatrabaho ng isang tao, obligasyon niyang ipahayag sa namumuno sa departamento o sa susunod na nakakataas na administrator o sa Human Resources ang kanyang relasyon sa naturang tao. Para naman sa naturang miyembro ng staff, hinihikayat siyang ipaalam sa susunod na nakatataas na administrator o sa Human Resources ang kanyang relasyon.

Bagama't may kanya-kanyang responsibilidad na magsabi ang parehong empleyado na nagkasundong pumasok sa isang romantiko o sekswal na relasyon, ang hindi pag-uulat ng isang supervisor sa naturang relasyon ay ituturing na malubhang pagkakamali sa kanyang pamamahala sa lugar ng trabaho at dahilan ito ng naaangkop na pandisiplinang aksyon.

Pakibasa ang [Patakaran sa Mga Personal na Ugnayan sa Trabaho](#) para sa higit pang gabay tungkol sa paksang ito.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Dapat iwasan ng mga empleyado ang mga relasyon, pamumuhunan, at oportunidad kung saan ang mga personal na interes ay sumasalungat sa ikabubuti ng Kumpanya. Kung nahihirapan kang magsagawa ng isang patas at walang kinikilingang desisyon sa negosyo para sa Kumpanya dahil sa mga sumasalungat na personal na interes, dapat kang kumonsulta agad sa iyong manager, sa isang miyembro ng HR, at/o sa iyong Compliance & Ethics Officer para matugunan ang sitwasyon.

Bilang panghuli, mahalagang maunawaan na habang nagbabago ang mga pangyayari, ang isang sitwasyong dating walang salungatan ng interes ay maaaring magkaroon nito sa susunod. Obligasyon mong iulat ang anumang sitwasyong maaaring ituring na aktwal o potensyal na salungatan ng interes, o kahit na ang sitwasyong maaaring ipagpalagay na salungatan ng interes. Kung may alam kang sitwasyong maaaring ituring na salungatan ng interes, pakisagutan ang [Form ng Paghahayag ng Salungatan ng Interes](#) alinsunod sa proseso ng kumpanya ng brand mo.

Sa maraming pagkakataon, ang mga salungatan ay maaaring malutas o mapagaan sa pamamagitan ng mga simpleng hakbang at/o kontrol.

MGA PULITIKAL AT PANGKAWANGGAWANG AKTIBIDAD

Malaya ang mga empleyado na sumali sa pulitikal na proseso at sa mga pangkawangawang aktibidad. Gayunpaman, maliban na lang kung ang sinasalihan mo ay mga aktibidad na sponsored o awtorisado ng kumpanya, dapat mo itong isagawa sa sarili mong oras at gamit ang sarili mong mga resource. Maling gamitin ang pag-aari, gamit, o oras ng Kumpanya para sa mga personal na aktibidad. Isa pa, dapat sumali ang mga empleyado sa mga pulitikal at pangkawangawang aktibidad bilang mga pribadong mamamayan, hindi bilang mga kinatawan ng kanilang employer.

Puwedeng makilahok ang Kumpanya sa mga isyu sa pampublikong patakaran na mahalaga sa mga interes ng Kumpanya, at kung papayagan ng Board of Directors o ng itinalaga nito, puwedeng magbigay ng pulitikal o pangkawangawang ambag ang Kumpanya hangga't pinapahintulutan ng batas at ng mga internal natng patakaran.

Sumusunod tayo sa lahat ng batas ng pagla-lobby, at puwede tayong kumausap ng mga empleyado o propesyonal na taga-lobby para makipagtulungan sa mga opisyal ng pamahalaan sa ngalan natin. Ipinagbabawal ng Kumpanya ang pagsali sa anumang aktibidad sa pagla-lobby sa ngalan ng Booking Holdings nang walang partikular na pahintulot mula sa Chief Legal Officer ng Kumpanya.

PATAS NA KUMPETISYON AT ANTITRUST



10,000 league sa ilalim ng dagat! #underthesea #familyvacay #familyfun

VIRGIN GORDA, BRITISH VIRGIN ISLANDS



PATAS NA KUMPETISYON AT ANTITRUST

Naniniwala tayo na ang tapat at patas na kumpetisyon ay mabuti para sa ating mga customer at iba pang kalahok sa market, at inilalabas nito ang husay ng lahat, kabilang ang husay ng ating mga kakumpitensya. **Nakatuon kami sa pakikipagkumpitensya sa paraang patas at totoo sa marketplace.**

Ang ating mga aktibidad sa negosyo ay napapailalim sa mga batas ng kumpetisyon sa karamihan ng mga bansa sa buong mundo. Ang mga batas na ito ay inilatag para magtaguyod ng patas na kumpetisyon sa pamamagitan ng pagbabawal sa mga aktibidad na hindi makatuwirang pumipigil o naghihigpit sa kumpetisyon. Inilalapat ang mga batas ng kumpetisyon sa maraming aspeto ng ating negosyo, kabilang ang mga benta, marketing, procurement, pangongontrata, at merger at acquisition. Partikular na ipinagbabawal o pinaghihigpitan ng mga batas na ito ang mga kasunduan o usapan na lumalabag sa kumpetisyon para isagawa ang mga sumusunod:

- ➔ Ipako, koordinahin, o kontrolin ang mga presyo
- ➔ Mangasiwa ng sabwatan sa pag-bid o bid rigging
- ➔ Limitahan ang kumpetisyon laban sa iba pang kalahok sa merkado
- ➔ Ibahagi ang impormasyon sa mga kakumpitensya tungkol sa mga presyo, tubo, o profit margin
- ➔ Paghatian o italaga ang mga merkado, teritoryo, o customer
- ➔ Makipagpalitan o magbahagi sa mga kakumpitensya ng anumang hindi na-publish na impormasyon ukol sa mga presyo o anumang iba pang impormasyon tungkol sa kumpetisyon

Bagama't deretsahan ang diwa ng mga batas na ito tungkol sa kumpetisyon, posibleng kumplikado ang pagkakalapat ng mga ito sa mga partikular na sitwasyon. Sa maraming hurisdiksyon, kabilang ang US at EU, ang mga paglabag sa mga batas sa kumpetisyon ay maaaring magdulot ng matitinding parusang sibil at pagbabayad ng danyos, pati na mga multa at pagkakakulong para sa mga indibidwal sa mga kasong krimen. Kung mayroon kang anumang tanong tungkol sa kung paano nalalapat ang mga batas sa antitrust at kumpetisyon sa isang partikular na sitwasyon, pakikonsulta ang ating [Pandaigdigang Patakaran at Mga Alituntunin sa Kumpetisyon](#), at humingi ng payo sa iyong Legal Department bago kumilos.





INTERNASYONAL NA KALAKALAN

Andiamo! #railwayheart #stazione #trainspotting

ROMA TERMINI RAILWAY STATION, ITALY

INTERNASYONAL NA KALAKALAN

Dahil likas na internasyonal ang negosyo ng Booking Holdings, napapailalim tayo sa mga batas at kasanayan ng maraming bansa kung saan tayo may operasyon. Dahil dito, responsable kami sa pag-unawa at pagsunod sa lahat ng naaangkop na batas sa mga bansang iyon. Makipag-ugnayan sa iyong lokal na Legal na Departamento kaagad kung ang lokal na batas ay lumilitaw na sumasalungat sa mga prinsipyo ng Code o ng mga batas ng bansa kung saan ka naka-headquarter o ang iyong kumpanya ng brand.

MGA PINAGHIHIGPITANG BANSANG AT PARTY

Nakatuon tayo sa pagsunod sa mga nalalapat na embargo at trade sanction, kabilang ang mga paghihigpit na ipinapatupad ng US, EU, UN, Netherlands, Singapore, at UK (o iba pang naaangkop na batas). Ipinagbabawal ng mga batas na ito ang pakikipagtransaksyon sa mga pinaghihigpitang bansa, pamahalaan, negosyo, at indibidwal.

Sa ilalim ng mga batas na ito, puwedeng lumitaw ang mga isyu sa ating mga ugnayan sa mga vendor, supplier, at iba pang partner at customer sa negosyo. Nagpapatupad tayo ng mga panloob na alituntunin tungkol sa mga pinapayagang aktibidad sa iba't ibang bansang napapailalim sa mga sanction. Kung may mga tanong ka, dapat kang makipag-ugnayan sa iyong Legal Department o sa Global Compliance & Ethics Officer para sa higit pang gabay sa bahaging ito.

MGA PAG-AANGKAT, PAGLULUWAS, AT PAG-BOYCOTT

Kung kasama sa tungkulin mo ang pagpapadala o pagtanggap ng mga produkto gaya ng mga equipment sa information technology, software, pampromosyong materyal, o iba pang equipment patawid ng mga hangganan o border ng mga bansa, may obligasyon kang matutunan at unawain ang mga nalalapat na batas sa pag-aangkat at pagluluwas (lalo na pagdating sa mga dual use/pang-militar na produkto). Nalalapat ang mga batas na ito sa mga paglilipat sa loob at sa pagitan ng mga kumpanya ng brand ng Booking Holdings, pati na mga paglilipat sa mga third party gaya ng mga vendor, tagapaglisensya, at supplier. Ang mga kumpanya at indibidwal na lalabag sa mga batas sa pagkontrol ng pag-aangkat o pagluluwas ay maaaring humarap sa matitinding sibil at/o kriminal na parusa. Makipag-ugnayan sa iyong Legal Department o sa Compliance & Ethics Department kung mayroon kang anumang tanong tungkol sa mga usapin o isyu sa pag-aangkat at pagluluwas.

Dapat mo ring iwasang sumang-ayon sa pakikilahok sa anumang ilegal o hindi naka-sanction na pag-boycott sa mga partikular na bansa, pamahalaan, negosyo, at indibidwal. Kung hiniling sa iyo na sumali o sumang-ayon sa isang boycott, makipag-ugnayan sa iyong Legal Department o sa Global Compliance & Ethics Officer.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Ang mga paglabag sa anumang paghihigpit sa kalakalan ay maaaring humantong sa matitinding parusang sibil at pagbabayad ng danyos, pati na rin mga multa at pagkakakulong para sa mga paglilitis ng krimen para sa sinumang kasangkot na empleyado, opisyal, at direktor.

Maaaring kumplikado at mahirap maunawaan ang mga internasyonal na batas sa kalakalan. Kung nagtatrabaho ka sa isang departamento na may kaugnayan sa mga usaping ito, dapat kang sumangguni sa iyong Legal Department bago gumawa ng mga pagpapasya na maaaring lumabag sa internasyonal na batas o batas ng US na kumokontrol sa internasyonal na negosyo.

Kung hindi ka sigurado, magtanong muna bago kumilos!

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 "INSIDER TRADING" is overlaid in large white letters.

INSIDER TRADING

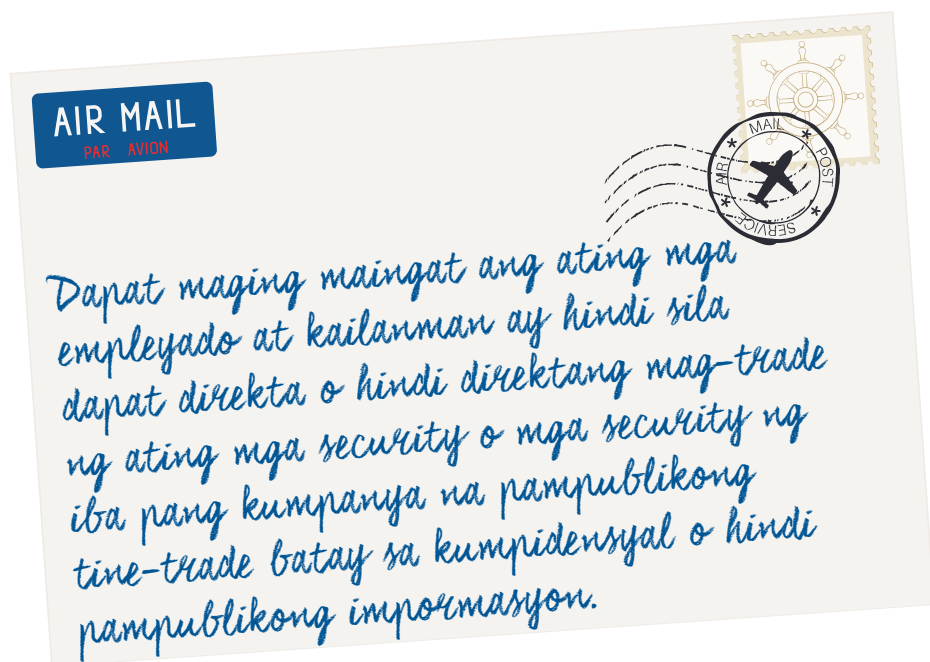
Wala nang ibang lugar na mas gaganda pa para sa #dogsladdingadventure #alaskamalamute #winterwonderland

DOG SLEDDING, CANADA

INSIDER TRADING

Mahigpit naming pinagbabawal ang insider trading. Sa mga batas sa insider trading, pinagbabawalan ang mga indibidwal na bumili ng mga security ng isang kumpanya o kaya ay kumita mula rito, habang may hawak na mahalagang hindi pampublikong impormasyon tungkol sa kumpanyang iyon. Pinagbabawalan din ng mga batas ang paghahayag ng hindi pampublikong impormasyon sa iba ("pagti-tip") para makapag-trade o kumita ang naturang tao mula sa naturang paghahayag. Kabilang din sa pagti-tip ang pagrerekomenda sa iba na mag-trade sila, habang hawak ang isang mahalagang impormasyon na hindi pampubliko, kahit na hindi ipahayag ang pinagbatayang mahalagang impormasyong hindi pampubliko.

Dapat mag-ingat ang mga empleyado at hindi sila dapat kailanman mag-trade nang direkta o hindi direkta ng mga security ng Booking Holdings o ng mga security ng anupamang kumpanyang pampublikong tine-trade batay sa kumpidensyal o hindi pampublikong impormasyon. Bukod pa rito, hindi ka dapat magbunyag o maglabas ng hawak mong kumpidensyal na impormasyon ng Kumpanya maliban na lang kung awtorisado kang gawin ito.



Kabilang sa mahalagang impormasyon ang mga impormasyong may epekto o posibleng may epekto sa presyo ng mga security. Mahalaga din ang isang impormasyon kung malaki ang posibilidad na ikokonsidera ito ng isang makatuwirang tao bilang mahalaga sa paggawa ng desisyong may kinalaman sa pamumuhunan, kabilang ang:

- Impormasyong sensitibo sa presyo
- Impormasyong sensitibo sa negosyo
- Impormasyong sensitibo sa kumpetisyon
- Mga hindi pa inaanunsyong pinansyal na resulta
- Mahahalagang bago o nawalang kontrata
- Malalaking pagbabago sa pamunuan
- Mga pagsisiyasat ng pamahalaan (kabilang ang mga dawn raid)
- Mga nakabinbing mahalagang demanda o mahahalagang legal na areglo
- Mga potensyal na merger, acquisition, o divestment
- Mahahalagang bagong produkto o alok

Malaki ang nakataya sa bahaging ito, kung saan ang hindi pagsunod ay maaaring magresulta sa malalaking multa at pagkakakulong, pati na pandisiplinang aksyon ng Kumpanya (na posibleng kinabibilangan ng pagkakasisante). Kumonsulta sa iyong Legal Department kung mayroon kang anumang tanong sa bahaging ito at palaging sumangguni sa [Patakaran sa Insider Trading](#) bago bumili o magbenta ng mga security ng Booking Holdings.



PRIVACY AT SEGURIDAD NG DATA

Maganda ang timpla ngayong araw. #cafeparisien #sundaymorningmood

CAFE, PARIS

PRIVACY AT SEGURIDAD NG DATA

Nangongolekta at nagpoproseso tayo ng milyon-milyong piraso ng personal na impormasyon ng customer, kabilang ang mga pangalan, impormasyon ng credit card, email address, at itinerary ng biyahe. Ibinibigay ng ating mga customer ang kanilang personal na impormasyon sa atin at umaasa sila na poprotektahan natin ito sa naaangkop na paran laban sa maling paggamit at/o hindi pinapahintulatang pagpoproseso. Sumusunod ang Kumpanya sa mga naaangkop na batas sa privacy at seguridad ng data at sa sarili naming mga patakaran sa privacy at [Seguridad ng Data](#) sa pangongolekta, pagpoproseso, at pangangasiwa sa personal na impormasyon ng mga customer, kapwa-employado, at third party.

Sa lahat ng pagkakataon, dapat panatilihin ng mga empleyado ang privacy, seguridad, at pagiging kumpidensyal ng lahat ng personal na impormasyong ipinagkatiwala sa kanila, maliban na lang kung awtorisado o hinihingi ng batas ang paghahayag. Bilang karagdagan, dapat ding isagawa ng mga empleyado ang mga sumusunod:

- Kolektahin lang ang data na kailangan para sa isang partikular na aktibidad sa negosyo
- I-access lang ang personal na impormasyon para sa mga lehitimong layunin sa negosyo
- I-store at tanggalin ang personal na impormasyon at iba pang sensitibong data sa secure na paraan
- Mag-transmit lang ng personal na impormasyon (sa secure na paraan sa pamamagitan ng encryption, kung sakaling posible ang mga peligro) sa mga awtorisadong party na obligado itong gamitin para lang sa itinakdang layunin at protektahan ang pagiging kumpidensyal nito
- Agad na mag-ulat ng anumang posibleng insidenteng may kinalaman sa data o peligro sa seguridad sa kanilang Brand Privacy Officer

ANG ATING MGA PRINSIPYO SA PRIVACY

- 1 PAGIGING BUKAS.** Sa pamamagitan ng ating Mga Patakaran sa Privacy, aabisuhan at ipapahayag natin sa ating mga customer kung paano kokolektahin at ipoproseso ang Personal na Impormasyon (PI).
- 2 LAYUNIN.** Mangongolekta lang tayo ng minimum na dami ng PI ng customer na kinakailangan para makamit ang mga partikular na layunin sa negosyo; gagamitin lang natin ang PI ng customer para sa mga isinaad na layunin at hindi para sa anumang iba pang layunin kung saan wala tayong pahintulot, at

papanatilihin natin ang PI ng customer nang hindi lalampas sa kinakailangan para sa mga layuning iyon o para matugunan ang mga naaangkop na kinakailangan ng batas.

- 3 OPSYON.** Bibigyan natin ang mga customer ng opsyong isama o alisin ang kanilang PI sa listahan na ginagamit para sa marketing, alinsunod sa kinakailangan ng batas.
- 4 SEGURIDAD.** Gagamit tayo ng mga naaangkop na proteksyon para protektahan ang PI ng customer laban sa maling paggamit at walang pahintulot na pag-access at pagpoproseso.
- 5 MGA INDIBIDWAL NA KARAPATAN.** Bibigyan natin ang ating mga customer ng makatuwirang access sa kanilang PI, at kapag kinailangan ng batas, itatama natin ang anumang hindi tumpak na data, magde-delete tayo ng data, at kikilalanin natin ang anumang iba pang karapatang hinihingi ng batas.
- 6 PANANAGUTAN.** Pananagutan ng mga kumpanya ng brand natin ang mga pangakong ibinigay sa mga customer at ang pagsunod sa Pandaigdigang Programa sa Privacy.

PAGPROTEKTA NG PERSONAL NA IMPORMASYON NG MGA EMPLEYADO

Sama-sama at maingat nating pinapanatili ang privacy at seguridad ng PI ng ating mga empleyado.

Ang mga empleyadong may access sa, o gumagamit ng, PI ng kasamahan natin sa trabaho ay may pananagutang pangasiwaan ang PI na iyon sa naaangkop na paraan at isagawa ang lahat ng makatuwirang pag-iingat para mapanatili ang pagiging kumpidensyal nito alinsunod sa sarili nating mga patakaran sa privacy at seguridad ng data.

Kung mayroon kang anumang tanong sa paksang ito o kung gusto mong mag-ulat ng anumang potensyal na insidente sa seguridad ng data, pakibasa ang [Mga Patakaran sa Seguridad ng Data](#) ng kumpanya ng brand mo, o makipag-ugnayan sa iyong manager, sa iyong Legal Department, at/o sa iyong Information Security Officer.



PROTEKSYON NG MGA ASSET NG KUMpanya

Ipinagdiriwang ang araw-araw! #carnival #colorfullife #carnivalbrasillero

CARNIVAL, BRAZIL

PROTEKSYON NG MGA ASSET NG KUMpanyA

Dapat protektahan ng lahat ng empleyado, opisyal, at direktor ang mga asset ng Kumpanya at dapat nilang tiyakin ang epektibong paggamit sa mga ito. Kasama sa mga asset ng kumpanya ang mga resource gaya ng mga supply sa opisina, mga kagamitan (mga laptop, mobile phone, atbp.), mga sistema ng komunikasyon, at mga sasakyan, pati na mga pinagmamay-ariang impormasyon, pinansyal na mapagkukunan, at mga file, talaan, at dokumento ng Kumpanya.

MGA PISIKAL NA ASSET

Dapat gamitin ng mga empleyado ang mga asset ng Kumpanya sa paraang responsable, at dapat nilang iwasan ang pag-aaksaya, maling paggamit, o pagnanakaw sa ari-arian ng Kumpanya. Bagama't itinakda lang ang mga asset ng Kumpanya para sa mga lehitimong layunin sa negosyo, sa pangkalahatan ay pinapayagan ng Kumpanya ang mga empleyado sa makatuwiran at limitadong personal na paggamit sa mga electronic na resource, kabilang ang mga telepono, computer, koneksyon sa Internet, voicemail, at email.

May ilang partikular na departamento at lokasyon sa bansa na maaaring nagpapatupad ng mas mahihigpit na patakaran pagdating sa paggamit ng mga resource ng Kumpanya para sa personal na paggamit, kaya magtanong sa iyong manager o department head.

Kung pinapayagan ng iyong departamento ang limitadong personal na paggamit, dapat ay maikli at paminsan-minsan lang ito at hindi ito dapat makaabala sa iyong trabaho o mga responsibilidad sa Kumpanya.

Alinsunod sa mga limitasyon ng naaangkop na batas, may karapatan ang Kumpanya na subaybayan at i-access ang mga komunikasyon ng empleyado na isinagawa gamit ang mga sistema ng Kumpanya.

PINAGMAMAY-ARIANG IMPORMASYON

Kabilang sa obligasyon nating protektahan ang mga asset ng Kumpanya ang pagprotekta sa pinagmamay-ariang impormasyon ng Kumpanya. Kabilang dito ang lahat ng intelektwal na pag-aari gaya ng mga code sa software, patent, trade secret, plano sa negosyo, copyright, at trademark.

Lubos na kumpidensyal ang pinagmamay-ariang impormasyon ng Kumpanya, at ang ipinagbabawal o maling paglalabas nito ay maaaring makasama sa tagumpay natin sa hinaharap. Hindi ka kailanman dapat maghayag ng pinagmamay-ariang impormasyon nang walang tamang pahintulot at kasunduan ng hindi paghahayag mula sa iyong Legal Department. Magpapatuloy ang obligasyon mong panatilihin ang pagiging kumpidensyal ng pinagmamay-ariang impormasyon ng Kumpanya kahit hindi ka na nagtatrabaho sa Kumpanya.

TANDAAN

Hindi ka kailanman dapat maghayag ng pinagmamay-ariang impormasyon nang walang tamang pahintulot at kasunduan ng hindi paghahayag mula sa iyong Legal Department.

PAGGALANG SA INTELEKTWAL NA PAG-AARI NG IBA

Igagalang natin ang mga karapatan sa intelektwal na pag-aari ng mga third party at hindi natin sasadyaing labagin o gamitin sa maling paraan ang intelektwal na pag-aari ng iba.

Sa karamihan ng mga pagkakataon, kung gusto nating gamitin ang intelektwal na pag-aari ng ibang tao o kumpanya, kailangan natin itong bilhin o kailangan nating kumuha ng lisensya para magamit ito. Responsibilidad mong alamin kung pag-aari ba natin o kung may karapatan ba tayong gamitin ang anumang intelektwal na pag-aari na gusto mong gamitin. Kung hindi ka sigurado, magtanong sa iyong Legal Department.

Kung may lisensya tayo para magamit ang intelektwal na pag-aari ng ibang tao o kumpanya, dapat mong sundin ang anumang limitasyong kasama sa lisensya at anumang alituntunin sa paggamit o iba pang paghihigpit na ibinigay ng may-ari.

PAMAMAHALA NG MGA TALAAN

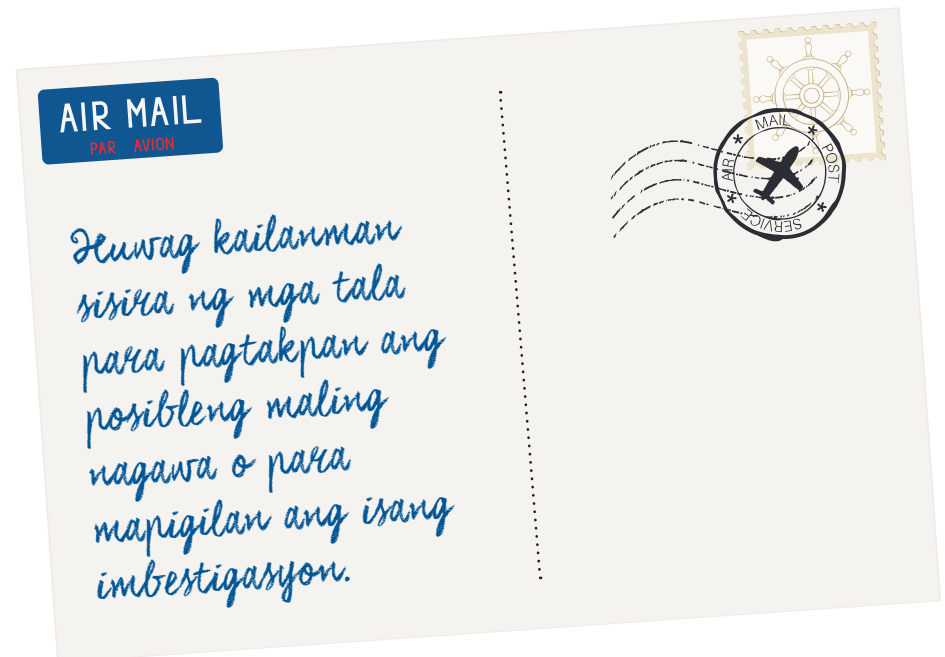
May pananagutan ang bawat isa sa atin na gumawa at magpanatili ng mga tumpak na talaan at komunikasyon sa negosyo. Nagsasagawa ang Kumpanya ng mahahalagang desisyon sa negosyo batay sa mga talaang ginagawa sa buong organisasyon, at mahalaga ang katumpakan ng mga ito. Kabilang sa mga karaniwang halimbawa ng mga talaan sa negosyo ang mga sumusunod:

- ➔ Mga ulat sa gastos
- ➔ Mga invoice
- ➔ Mga talaan ng oras
- ➔ Mga pinansyal na ulat
- ➔ Mga file ng personnel
- ➔ Mga plano ng negosyo
- ➔ Mga kontrata
- ➔ Mga listahan ng customer

Dapat panatilihin at sirain ang lahat ng tala alinsunod sa Patakaran sa Pagpapanatili ng Mga Tala ng kumpanya ng brand mo. Huwag kailanman sisira ng mga tala para pagtakpan ang posibleng maling nagawa o para mapigilan ang isang imbestigasyon.

Kung sakaling magkakaroon ng hold dahil sa pagdinig o imbestigasyon, dapat mong suspindihin ang anumang nauugnay na pagtatanggal ng dokumento at dapat kang kumonsulta sa iyong Legal Department bago magsagawa ng anumang pagsira ng anumang talaan sa negosyo na nauugnay sa legal na hold.

Kung may mga tanong ka tungkol sa tamang pangangasiwa at pagtatapon ng mga talaan ng Kumpanya, dapat kang kumonsulta sa iyong manager, o sa iyong Legal Department.





TAPAT NA PAKIKIPAGTRANSASYON

Medyo natagalan kami bago marating ito, pero sulit ang biyahe. #seasideview #naturewalk

LAKAD SA BEACH, SWEDEN



TAPAT NA PAKIKIPAGTRANSAKSYON

Hindi natin gustong manguna sa kumpetisyon sa pamamagitan ng mga ilegal o hindi etikal na kasanayan sa negosyo. Nagsisikap tayong makipagtransaksyon nang patas sa ating mga customer, service provider, supplier, kakumpitensya at empleyado ng ibang kumpanya ng brand. Hindi natin dapat samantalain ang iba sa hindi patas na paraan sa pamamagitan ng manipulasyon, panlilinlang, pagtatakip, pang-aabuso sa impormasyong nakabahagi sa iilan lang na tao, o pagsisinungaling tungkol sa mahahalagang impormasyon.

Ang ating reputasyon sa ating mga customer ay nakabatay sa respeto sa isa't isa at sa ating pagtuon na makapagbigay ng totoo at bukas na impormasyon tungkol sa mga serbisyong ibinibigay natin. Tinitiyak natin na palaging tumpak at hindi kailanman mapanlinlang o mapanloko ang impormasyon sa ating mga materyal sa advertising, marketing, at iba pang pampromosyong materyal.

Ang pag-alam tungkol sa ating mga kakumpitensya ay isang magandang kagawian sa negosyo, pero dapat itong isagawa nang patas, batay sa mga impormasyong available sa publiko gaya ng mga balita at survey sa industriya, at nakakasunod dapat ito sa lahat ng batas at regulasyon sa US at sa ibang bansa sa lahat ng pagkakataon. Ang impormasyon tungkol sa kumpetisyon na hindi pampubliko ay maaaring kinabibilangan ng mga impormasyon tungkol sa mga produkto, serbisyo, market, presyo, trade secret, o plano sa negosyo ng isang kakumpitensya.

Maaari din nating malaman ang mga impormasyon tungkol sa kumpetisyon sa tamang paraan mula sa iba (maliban na lang kung pinagbabawalan silang ibahagi ang impormasyon) sa pamamagitan ng pagbili sa impormasyon o pagkuha ng lisensya para gamitin ito.

Huwag kailanman humingi o gumamit ng mga sumusunod:

- Impormasyong nakuha sa mga hindi etikal na pamamaraan, kabilang ang lihim na pakikinig o hindi sinasadyang pagtanggap ng email mula o tungkol sa isang third party
- Pinagmamay-ariang impormasyon ng iba
- Impormasyong nakuha kapalit ng bayad, mga konsiderasyon sa trabaho, mga regalo, o anumang iba pa na may halaga
- Hindi pampublikong impormasyon tungkol sa isang dating employer na nakuha mula sa bagong hire
- Impormasyong naglalaman ng mga teknikal o pang-engineering na data na posibleng protektado ng mga batas sa trade secret



A woman with curly hair, seen from the side, is holding a young child with curly hair. They are standing in front of a large window at an airport, looking out at a white airplane on the tarmac. The scene is bathed in warm, golden light, suggesting sunrise or sunset. The woman is wearing a dark jacket, and the child is wearing a light-colored top. The background shows the airport tarmac with various ground service equipment and the tail of another plane.

SOCIAL MEDIA AT MGA PAKIKIPAG-UGNAYAN SA PUBLIKO

Mga kumustahan at paalaman sa airport. #travelgram #airportlife

PAMILYA, AIRPORT

SOCIAL MEDIA

Dapat maging matalino sa paghuhusga ang mga empleyado kapag nagpo-post ng mga komentong nauugnay sa Kumpanya saanman sa Internet, kabilang ang mga blog, social media, at networking site na nakikita ng publiko, gaya ng Facebook at LinkedIn. Sa pangkalahatan, hindi ka dapat mag-blog o mag-post tungkol sa mga usapin ng Kumpanya maliban kung isa kang opisyal na tagapagsalita ng Kumpanya. Kung awtorisado kang magkomento, maayos dapat ito, at wala dapat itong content na bulgar, mapanlait, o nakakahiya. Hindi dapat ibunyag ng mga post ang mga pinagmamay-arian o kumpidensyal na impormasyon gaya ng performance ng Kumpanya, mga plano sa negosyo, pagpepresyo, atbp.

PERSONAL NA PAGGAMIT

Dahil iginagalang natin ang karapatan ng ating mga empleyado sa privacy, kadalasan ay wala kaming interes sa kung ano ang sinasabi ng sinuman sa labas ng trabaho, maliban na lang kung nakakaapekto ito sa performance nila sa trabaho, o kung nakakasama ito sa reputasyon o sa mga lehitimong interes sa negosyo.



Maingat ka dapat kapag sumasali sa mga online na usapan na nagbabanggit sa Booking Holdings o sa kumpanya ng brand mo, at kapag nagpo-post gamit ang equipment o network ng Kumpanya. Tandaan na ang pagkakaroon ng pampublikong paninindigan online na taliwas sa mga interes ng Kumpanya ay puwedeng magdulot ng salungatan at puwede itong humantong sa mga pandisiplinang aksyon.

Bagama't may karapatan tayong lahat na ipahayag ang ating mga pananaw at opinyon, personal kang responsable sa mga pampublikong komentong pino-post mo sa Internet. Alinsunod sa naaangkop na batas, puwedeng subaybayan ng Kumpanya ang social media at iba pang Internet site para matiyak na ang mga post ay hindi nakakasama sa kumpanya o nakakasira sa reputasyon nito.

Mangyaring sumangguni sa [Patakaran sa Social Media](#) para sa higit pang detalye at kung mayroon kang anumang iba pang tanong sa paksa.

KOMUNIKASYON SA PUBLIKO, NAMUMUHUNAN, AT MEDIA

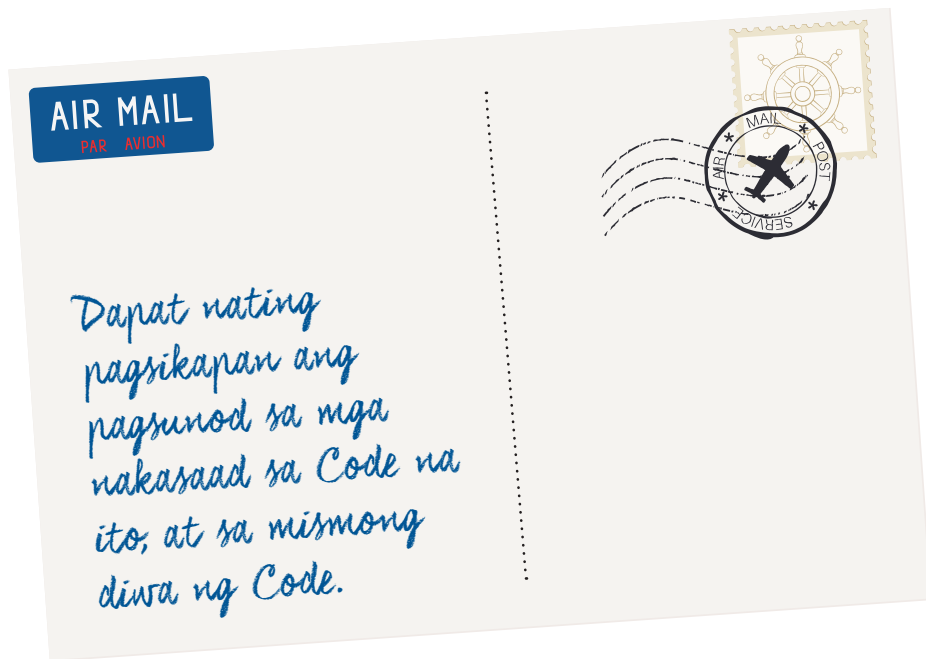
Nagtalaga tayo ng ilang partikular na tagapagsalita para magsalita para sa at sa ngalan ng ating Kumpanya, at hindi ito dapat gawin ng hindi awtorisadong empleyado. Ang lahat ng tanong, tanong mula sa media, at kahilingan para sa interview o pagsasalita ay dapat isangguni agad sa team ng Public Relations ng Kumpanya o sa iyong Legal Department. Para sa higit pang detalye, pakibasa ang ating [Patakaran at Mga Alituntunin sa Mga Komunikasyon sa Kumpanya](#).



KONKLUSYON

Isang matagumpay na araw ng sightseeing! #belgiumtrip #livetotravel

CAFE, BELGIUM



Dapat tayong magtulungan para magtaguyod ng etikal at legal na gawi at para matiyak na palagi nating makakamit *Ang Mga Tamang Resulta, sa Tamang Paraan*. Dahil dito, dapat tayong magsikap na sundin ang mga nakasaad sa Code na ito, at ang mismong diwa ng Code na ito. Palaging tandaan ang mga sumusunod:

- ➔ Sumangguni sa mga available na resource ng Kumpanya, gaya ng iyong [Handbook ng Empleyado](#) at iba pang [Patakarán](#)
- ➔ [Lulat](#) agad ang mga pinaghihinalaang paglabag sa batas at sa Code
- ➔ Hikayatin ang mga kasamahan na pagtuunan ang mataas na etikal na pamantayan
- ➔ **Kapag nagdududa, magtanong muna bago kumilos!**

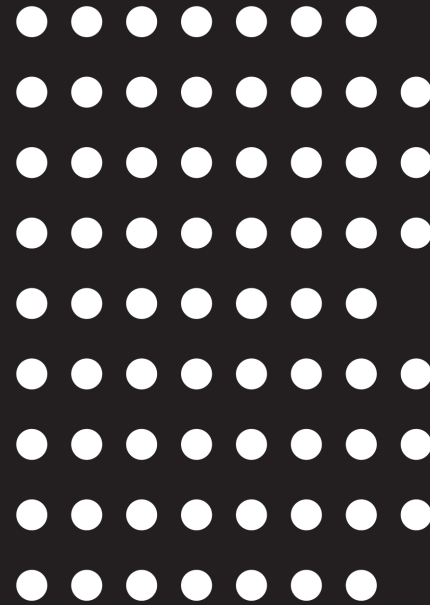
WAIVER/SALUNGATAN SA IBA PANG PATAKARAN

Posibleng may mga hindi inaasahan at bihirang pagkakataon kung saan dapat magsagawa ng eksepsiyon sa mga probisyon sa Code na ito. Sa mga ganitong bihirang pagkakataon, ang Board of Directors lang ang makakapagbawi ng probisyon sa Code na ito. Agad na ipapahayag ng Kumpanya ang anumang naturang waiver alinsunod sa iniaatas ng batas.

Kung magkakaroon ng salungatan sa pagitan ng mga probisyon ng Code na ito at ng mga probisyong nasa iba pang patakarán ng Kumpanya (kabilang ang iyong Handbook ng Empleyado), mananaig ang mga probisyon at prinsipyong nakalagay sa Code. Kung magkakaroon ng ganoong salungatan, nasa iyong Legal Department at/o lokal na Compliance & Ethics Officer ang pangunahing kapangyarihan na bigyang-kahulugan kung paano ilalapat ang Code na ito sa isang partikular na sitwasyon sa unang pagkakataon, nang may pagsusuri mula sa Global Compliance & Ethics Officer at/o Chief Legal Officer. Nasa Board of Directors ng Booking Holdings ang sukdulang awtoridad para sa pagbibigay ng kahulugan sa Code.

Hindi nagbibigay ang Code na ito ng anumang karapatan, kontraktwal man o iba pa, sa anumang third party. Ang mga probisyon sa Code na ito ay napapailalim sa rebisyon, pagdaragdag, pagbabago, o pag-amyenda anumang oras kung kailangan ayon sa Kumpanya o alinsunod sa nalalapat na batas.

Huling na-update ang Code ng Pag-uugali na ito noong Oktubre 22, 2020.



BOOKING HOLDINGS

