



BOOKING HOLDINGS



Rīcibas kodekss





“Ikviens no mums, sākot ar mani, ir personiski atbildīgs par Kodeksa norāžu ievērošanu. Tas vienmēr attiecas uz mums visiem.”

MŪSU KODEKSS, MŪSU APŅEMŠANĀS

Cienījamie darbinieki visā pasaulē!

Visi kopā mēs vadām neticami lielu pasaules mēroga uzņēmumu, ar kuru katru dienu saistās miljoniem cilvēku dzīve. Mūsu uzdevums ir **atvieglot pasaules izzināšanu**, bet tas būs bezvērtīgi, ja rīkosimies bez mērķa un saskaņotības ar mūsu vērtībām.

Mūsu vērtības ir principi, kas sniedz mums mērķi. Apņemoties veidot daudzveidīgu un iekļaujošu kultūru, rīkojamies saskaņā ar mūsu vērtību — pārliecību, ka *daudzveidība dod mums spēku*. Mēs lepojamies, ka nodarbinām cilvēkus dažādu zīmolu uzņēmumos vairāk nekā 70 valstīs, un uzskatām, ka šī dažādība ir viens no mūsu Uzņēmuma un zīmolu unikālītātes galvenajiem iemesliem. Esam apņēmušies klausīties, mācīties un radīt tādu darba vidi, kurā nav aizspriedumu un diskriminācijas. **Šis viss ir daļa no mūsu kolektīvās apņemšanās būt absolūti godprātīgiem, kas mūs vieno un ir jaušams it visā, ko darām.** Tā ir ne tikai mūsu vērtību, bet arī mūsu Kodeksa daļa, kas nosaka, ka apzināties savu rīcību un pieņemtus lēmumus.

Kodekss ir kas vairāk par juridisko un ētisko standartu vadlīnijām. Tas ir vienošanās starp jums, mani un mūsu kopienu. Kodekss norāda, ko varat gaidīt no Uzņēmuma un saviem kolēģiem un ko Uzņēmums, kolēģi un es gaidām no jums. Ikviens no mums, sākot ar mani, ir personiski atbildīgs par

Kodeksa norāžu ievērošanu. Tas vienmēr attiecas uz mums visiem.

Aicinu jūs uzmanīgi to izlasīt, lai izprastu, ko es gaidu no jums kā darbiniekiem. Ja jums ir jautājumi par mūsu apņemšanos ievērot Kodeksu, droši vaicājiēt savam vadītājam, atbilstības nodrošināšanas speciālistam, ētikas vēstniekam vai pat man.

Man ir ļoti svarīgi, lai jūs **runātu**, ja jums ir kādi jautājumi vai ja pamanāt, ka kaut kas nav kārtībā. Mēs apņemamies ikvienam nodrošināt vidi, kas ir droša un veicina uzticību un pārrēdzamību. Mēs nepieļaujam atbaidību pret nevienu personu, kas labticīgi pauž bažas.

Paldies par jūsu uzticību, centīgo darbu un stingro apņēmību veidot dziļi godīgu kultūru un īstenot ikdienas darbā mūsu moto un ideju: *pareizie rezultāti pareizajā veidā*.

Glens Fogels (*Glenn Fogel*)

Prezidents un galvenais izpilddirektors

MŪSU VĒRTĪBAS



VISU VEIDU PIEREDZE IKVIENAM.

Mēs uzskatām, ka, atvieglojot pasaules izzināšanu visiem, mēs padarām cilvēci labāku.



NERIMSTOŠI JAUNINĀJUMI.

Mums nekad nevajadzētu justies apmierināti ar pašreizējo situāciju, un katra diena jāsāk ar jautājumu: kādus jauninājumus mēs ieviesīsim šodien?



DAUDZVEIDĪBA DOD MUMS SPĒKU.

Mēs esam pilnībā apņēmušies pieņemt dažādas idejas, cilvēkus un pieredzi.



ABSOLŪTS GODPRĀTĪGUMS.

Mēs vienmēr centīsimies rīkoties pareizi un gūt panākumus ar godaprātu un atbildību.



KOPĀ MĒS VARAM VAIRĀK.

Mūsu spēks ir mūsu cilvēki, un panākumi ir atkarīgi no mūsu spējas strādāt komandā, lai īstenotu mūsu uzdevumu — atvieglot pasaules izzināšanu visiem.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Uzņēmums Booking Holdings ir pasaulē lielākais tiešsaistes ceļojumu un ar tiem saistītu pakalpojumu sniedzējs, kas apkalpo klientus un vietējos sadarbības partnerus vairāk nekā 220 valstīs un teritorijās, izmantojot sešus galvenos patērētāju zīmolus: Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, Rentalcars.com un OpenTable. Kopumā Booking Holdings darbojas vairāk nekā 40 valodās visā Eiropā, Ziemeļamerikā, Dienvidamerikā, Āzijas un Klusā okeāna reģionā, Tuvajos Austrumos un Āfrikā.



SATURA RĀDĪTĀJS

Ievads.....	5
Ziņošana un izmeklēšana.....	9
Cieņa darbavietā.....	13
Korporatīvā sociālā atbildība.....	17
Rīcība pret kukuļdošanu un korupciju.....	19
Finanšu godprātīgums un pārskati.....	22
Dāvanas un interešu konflikti.....	27
Godīga konkurence un prettrestu politika.....	32
Starptautiskā tirdzniecība.....	34
Iekšējās informācijas ļaunprātīga izmantošana.....	36
Privātums un datu drošība.....	38
Uzņēmuma līdzekļu aizsardzība.....	40
Godīgi darījumi.....	43
Sociālie tīkli un plašsaziņas līdzekļi.....	45
Noslēgums.....	47

Paskaidrojums par fotoattēlu izvēli šajā Kodeksā: sadaļu pirmajās lapās ievietotos fotoattēlus izraudzījāmies tādēļ, ka tajos redzami cilvēki izbauda dažas no apbrīnojamām vietām, kurās mēs nodrošinām naktsmītnes, lidojumus, restorānu rezervēšanu un automobiļu nomu.

A woman with a red backpack is looking up at a colorful market stall in Fes, 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.

IEVADS

Atklājot visas krāsas, rakstus, smaržas, skatus un stāstus Fēsā.

#bazaarmorocco #marketplacefinds

FĒSA, MAROKA

RĪCĪBAS KODEKSA MĒRĶIS

Mēs esam apņēmušies strādāt ētiskā un juridiski atbilstošā veidā un sekmēt mūsu uzdevumu realizāciju, lai sasniegtu *pareizos rezultātus pareizajā veidā*.

Šajā rīcības kodeksā (turpmāk tekstā — Kodekss) ir apkopotas juridiskās, ētiskās un normatīvās prasības un noteikumi, kas regulē mūsu uzņēmējdarbību vairākās svarīgās jomās visā pasaulē. Šajā Kodeksā ir arī informācija par to, kā ziņot par iespējamiem pārkāpumiem vai kā saņemt papildu padomus, kad tas ir nepieciešams.

Kodeksā nav apskatītas visas problēmas un situācijas, ar ko jūs varētu sastapties. Kodekss ir veidots kā ceļvedis, kas izmantojams kopā ar Uzņēmuma sīki izstrādātajām [politikām](#) un [darbinieku rokasgrāmatu](#). Ja šaubāties par to, kā rīkoties noteiktā situācijā, **jautāriet, pirms rīkojaties**, un aprunājieties ar vadītāju vai kādu no šajā Kodeksā minētajām personām.

KODEKSA DARBĪBAS JOMA

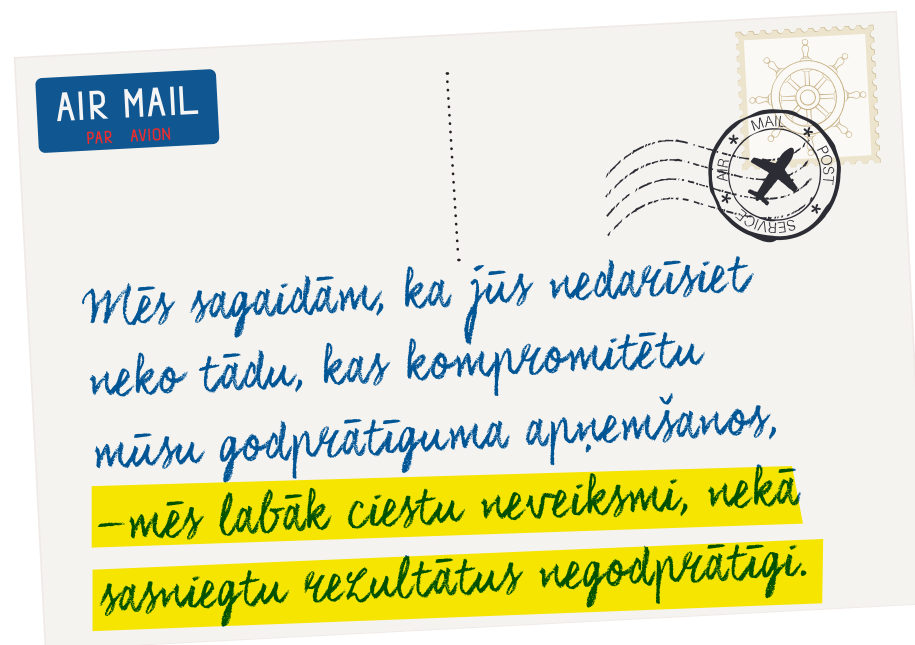
Ir svarīgi izlasīt Kodeksu un ievērot tā principus. Mūsu Kodekss attiecas uz ikvienu personu, kas strādā jebkurā Booking Holdings zīmola uzņēmumā vai sadarbojas ar šādu uzņēmumu. Tie ietver Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda un OpenTable, kā arī visus to meitasuzņēmumus (turpmāk katrs atsevišķi — Uzņēmums, kopā — Booking Holdings). Mēs sagaidām, ka visi Uzņēmuma direktori, amatpersonas un darbinieki neatkarīgi no savas atrašanās vietas iepazīstas ar Kodeksu un ievēro tajā izklāstītos principus un kārtību.

MŪSU PIENĀKUMI

Mēs esam starptautisks uzņēmums, kas ir apņēmis strādāt atbilstoši visiem piemērojamajiem tiesību aktiem jebkurā valstī, kurā tiek veikta mūsu uzņēmējdarbība. Uzņēmumam nav pieņemami sasniegt rezultātus nelegālā un neētiskā veidā. **Mēs sagaidām, ka jūs nedarīsiet neko tādu, kas kompromitēs mūsu godprātīguma apņemšanās, — mēs labāk zaudētu uzņēmējdarbību, nekā sasniegtu rezultātus negodprātīgi.**

Direktoru padome ir pieņēmusi šo Kodeksu, lai nodrošinātu:

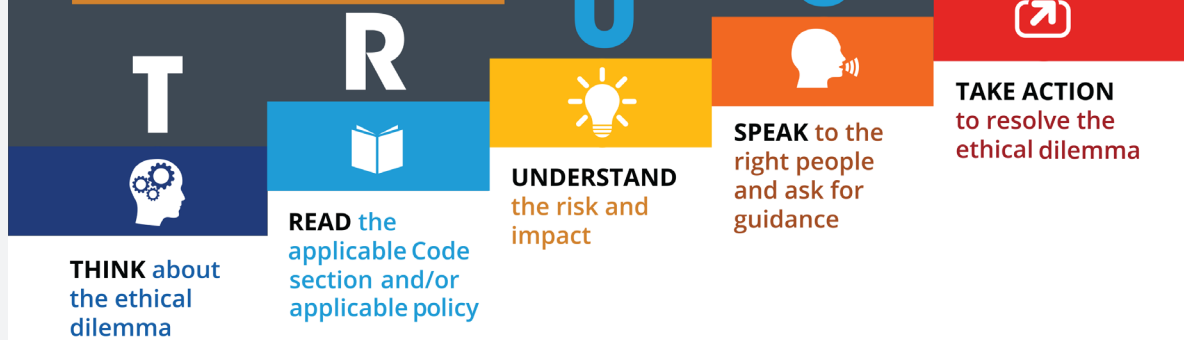
- godīgu un ētisku uzvedību, tostarp godīgus darījumus un interešu konfliktu risināšanu ētiskajā veidā;
- atbilstību piemērojamajiem tiesību aktiem, valdības noteikumiem un regulām;
- atturēšanos no pārkāpumiem.



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!



NOKLIKŠINIET, LAI
PALIELINĀTU

KURI TIESĪBU AKTI IR PIEMĒROJAMI?

Mēs veicam uzņēmējdarbību vairāk nekā 220 valstīs un teritorijās visā pasaulē. Tādēļ mūsu darbības ir pakļautas daudzu valstu, provinču, štatu, pašvaldību un organizāciju, piemēram, Eiropas Savienības, tiesību aktiem.

E-komercijas pārrobežu darbība rada nozīmīgu izaicinājumu saprast, kā šie tiesību akti var tikt piemēroti mūsu darījumiem un uzņēmējdarbībai. Atsauces, kas iekļautas šajā Kodeksā un citās politikās, kā arī tiesību aktos Amerikas Savienotajās Valstīs un citās valstīs, kurās mēs darbojamies, atspoguļo realitāti: mēs patiesi esam starptautisks uzņēmums, kura darbību vienlaikus regulē daudz dažādu tiesību aktu. Dažos gadījumos var būt pretrunas starp piemērojamiem tiesību aktiem divās vai vairākās valstīs. Ja jums ir aizdomas par šādu pretrunu vai jūs to konstatējat, ir ļoti svarīgi konsultēties par tālākiem norādījumiem ar savu atbilstības nodrošināšanas un ētikas speciālistu vai juridisko nodaļu.

ATBILDES UZ VALDĪBAS PIEPRASĪJUMIEM

Dažkārt mēs saņemam pieprasījumus no valsts aģentūrām, kas atbild par tiesību aktu īstenošanu. **Mēs godīgi, ātri un precīzi atbildēsim uz atbilstošiem un likumīgiem informācijas pieprasījumiem no valdības, šādā veidā paužot sadarbības un pārredzamības garu.** Ja ar jums sazinās kāda valdības aģentūra, ir svarīgi nekavējoties sazināties ar atbilstības nodrošināšanas speciālistu vai juridisko nodaļu.

Jūsu zīmola uzņēmumam var būt konkrēta politika saistībā ar vietas apmeklējumiem, [kratīšanu](#) un informācijas pieprasījumiem no valdības aģentūras. Pārliecinieties, ka izprotat un pārzināt šīs politikas.



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Mūsu darbinieku ētiskie pienākumi ir:

Mūsu darbinieku ētiskie pienākumi ir:

- pārzināt Kodeksa principus;
- pieņemt lēmumus saskaņā ar Kodeksu;
- apzināties un ievērot tās jurisdikcijas tiesību aktus un noteikumus, kur mēs veicam vai jūs veicat uzņēmējdarbību;
- [ziņot](#) par jebkādiem pārkāpumiem vai darbībām, kas neatbilst Kodeksam.

Ja neesat pārliecināts, **jautājiet, pirms rīkojaties!**

...un, lūdzu, vienmēr laikus tiešsaistē vai personiskā saziņā izpildiet apmācības uzdevumus par atbilstību! Tie ir svarīgi, lai īstenotu apņemšanos sasniegt pareizos rezultātus pareizajā veidā.

Vadītājiem ir papildu pienākumi:

- veicināt atbilstību Kodeksam ar savu piemēru vai rīcību;
- sekmēt, veicināt un atbalstīt atbildīguma un godprātīguma kultūru;
- pārraudzīt pakļautībā esošo darbinieku rīcības atbilstību Kodeksam;
- konsekvēti ieviest Kodeksu;
- pārliecināties, ka organizācijā vai nodaļā tiek īstenotas piemērotas atbilstības nodrošināšanas pārbaudes;
- mudināt darbiniekus godprātīgi [ziņot](#) par dažādiem jautājumiem;
- nodrošināt, ka Uzņēmumā tiek stingri ieviestas un ievērotas pilnīgas neiecietības nostādnes, lai aizliegta atbaidīšana pret personām, kas godprātīgi [ziņo](#).



ZIŅOŠANA UN IZMEKLĒŠANA

legūstot jaunus draugus! #discoveregypt #vagabondlife
GĪZA, ĒĢIPTE



ZIŅOŠANA UN IZMEKLĒŠANA

Ja jūs uzzināt (vai jums šķiet), ka kāds pārkāpj šī Kodeksa noteikumus vai kādu no piemērojamiem tiesību aktiem, noteikumiem vai Uzņēmuma politiku, jūsu pienākums ir nekavējoties par to [zinot](#).

Pat ja jums nav visas informācijas, tūlītēja ziņošana ir svarīga, lai attiecīgie darbinieki varētu noskaidrot situāciju, atklāt faktus un noteikt, vai tiešām noticis pārkāpums. Ātra rīcība ne tikai ļauj novērst tālākus pārkāpumus, bet arī palīdz saglabāt liecības un aizsargāt mūsu darbiniekus, amatpersonas, direktorus un Uzņēmumu no turpmākas nepareizas rīcības. Ja jūs pamatoti uzskatāt, ka ir noticis pārkāpums, jūs rīkojaties pareizi. **Mēs nepieļausim atreibību pret personām, kas godprātīgi [zina](#) par pārkāpumiem.**

Ziņot "godprātīgi" nozīmē, ka cilvēks rīkojas godīgi un patiesi tic, ka noticis attiecīgais pārkāpums.

Mēs esam izveidojuši vairākus veidus, kā var [zinot](#) par dažādiem pārkāpumiem, tādēļ jūs varat izvēlēties sev piemērotāko veidu. Neatkarīgi no tā, kādu veidu jūs izvēlaties, jūsu jautājums tiks nopietni un rūpīgi izskatīts. Uzņēmums centīsies arī izskatīt visus ziņojumus ar vienlīdzīgu konfidencialitāti un aizsardzību, ņemot vērā attiecīgo situāciju un/vai piemērojamus likumus.

Ja jums ir bažas par grāmatvedību, iekšējo kontroli, revīzijas jautājumiem, finanšu uzskaiti, banku darbību, finanšu noziegumiem, kukuļošanu, korupciju, prettrestu un konkurenci, jūs neatkarīgi no savas atrašanās vietas varat tieši informēt vispasaules atbilstības nodrošināšanas un ētikas speciālistu vai iekšējā audita nodaļu, izmantojot atbilstības nodrošināšanas [uzticības dienesta](#) kontakttinformāciju vietnē www.BKNGHelpline.com, vai arī ziņojiet Booking Holdings direktoru padomes revīzijas komitejai vai citai personai, kura nodos šo informāciju tālāk jūsu vārdā. Ja vēlaties iesniegt sūdzību revīzijas komisijai, lūdzu, ievērojiet [revīzijas komisijas sūdzību izskatīšanas kārtību](#).

RESURSI

Ja jums ir jautājumi par Kodeksu vai vēlaties [zinot](#) par kādām uzņēmējdarbības pārkāpuma bažām, sazinieties ar jebkuru no minētajām personām:

- vadītājs vai uzraugs;
- personāla nodaļas pārstāvis;
- vietējā juridiskā nodaļa;
- vietējais atbilstības nodrošināšanas un ētikas speciālists;
- vispasaules atbilstības nodrošināšanas un ētikas speciālists;
- galvenais jurists;
- atbilstības nodrošināšanas uzticības dienests:
www.bknghelpline.com



ATBILSTĪBAS NODROŠINĀŠANAS UZTICĪBAS DIENESTS

Atbilstības nodrošināšanas uzticības dienestam ir vietne un tālruna numurs, un šī ir droša un neatkarīga struktūrvienība, kurai varat ziņot bažas par nepareizu rīcību vai ētisku pārkāpumu.



Mūsu atbilstības nodrošināšanas uzticības dienests piedāvā:

- ziņot konfidenciāli un palikt anonīmam;
- ziņot tīmeklī vai pa tālruni (bez maksas) 12 valodās;
- dienests ir pieejams visu diennakti jebkurā laikā;
- pārraudzīt jautājuma izskatīšanu pat, ja esat izvēlēties palikt anonīms.

Ja vietējos tiesību aktos ir atļauts, jūs varat [zinot](#) atbilstības nodrošināšanas uzticības dienestam par savām bažām anonīmi. Lūdzu, ņemiet vērā, ka dažos gadījumos Uzņēmumam tomēr var būt apgrūtināši vai neiespējami rūpīgi izmeklēt anonīmus ziņojumus, tādēļ mēs aicinām jūs informēt par savu identitāti. Tādēļ mēs aicinām jūs atklāt, kas jūs esat, un apliecinām, ka Uzņēmums rīkosies ar ziņojumiem, piemērojot tādu konfidencialitātes līmeni, kāds atbilst attiecīgajai situācijai un/vai piemērojamiem tiesību aktiem.

KAS NOTIEK PĒC TAM, KAD ESMU ZIŅOJIS PAR KĀDU PROBLĒMU?

Mēs nopietni uztveram ziņojumus par reāliem vai aizdomīgiem pārkāpumiem. Kad Uzņēmumam paziņo par pārkāpumiem, mēs rīkojamies ātri un konfidenciāli.

Mēs izvērtējam katru ziņojumu, lai noteiktu piemērotu risinājuma stratēģiju. Ja ir nepieciešama izmeklēšana, mēs to veicam konfidenciāli, rūpīgi un objektīvi. Katram darbiniekam ir pienākums sadarboties ar uzņēmumu un palīdzēt izmeklēšanā.



Ja Uzņēmums konstatē, ka ir noticis pārkāpums, mēs atbilstoši veiksime profilakses pasākumus un piemērosim disciplinārsodus, ieskaitot darba attiecību izbeigšanu. Kriminālprocesa vai citu smagu likumpārkāpumu gadījumā Uzņēmums var arī ziņot par pārkāpumu attiecīgajām valsts iestādēm. Turklāt vispasaules atbilstības nodrošināšanas un ētikas speciālists periodiski ziņo augstākā līmeņa vadībai un direktoru padomes revīzijas komisijai par visām svarīgajām Kodeksa izmeklēšanām un galīgajiem Kodeksa lēmumiem, tostarp par piemērotajiem disciplinārsodiem. Lai iegūtu papildinformāciju par mūsu iekšējiem izmeklēšanas procesiem, lūdzu, skatiet mūsu [globālo iekšējo izmeklēšanu politiku](#).

RESURSI

Mūsu ētikas vēstnieki ir darbinieki, kas palīdz veidot izpratni par ētikas un atbildības jautājumiem, veicina mūsu kodeksu, politiku un vērtības un palīdz tiem, kas vēlas uzzināt vairāk par atbildību un ētiku uzņēmumā.

Ētikas vēstnieki arī ir pilnvaroti darboties kā starpnieki starp jums un jūsu zīmola atbildības un ētikas komandu.

Visbeidzot, mūsu ētikas vēstnieki var sniegt norādījumus par to, kā uzdot jautājumus un zinot par jebkādam bažām, ja nolemjat izmantot ziņošanas resursus, kas aprakstīti šajā Kodeksā.

Ja vēlaties kļūt par ētikas vēstnieku savā darbavietā vai nodaļā, konsultējieties ar jūsu zīmola uzņēmuma atbildības nodrošināšanas speciālistu, lai uzzinātu vairāk par programmu un noskaidrotu, vai atbilstat šim amatam.

MŪSU ATTIEKSME PRET ATRIEBĪBU

Darbinieki, kas zino par pārkāpumu, sniedz Uzņēmumam nozīmīgu pakalpojumu. Uzņēmums nepieļaus atriebību, tostarp nelabvēlīgus ar darbu saistītus lēmumus (piemēram, atšķiršanu, darba attiecību izbeigšanu, pazemināšanu amatā, atcelšanu no amata uz laiku, pabalstu zaudēšanu, draudus, uzmākšanos vai diskrimināciju), pret personu tāpēc, ka tā godprātīgi paudusi bažas.



Ikviens zīmola uzņēmums aizsargās godprātīgus ziņotājus no atriebības un piemēros atbilstošus disciplinārsodus ikvienam, kurš tiem atriebjas. Pretēji — jebkura ziņošana ļaunprātīgos nolūkos var izraisīt disciplināras sankcijas, tostarp atbrīvošanu no darba.

Ziņot “godprātīgi” nozīmē, ka cilvēks rīkojas godīgi un patiesi tic, ka noticis attiecīgais pārkāpums.



CIENA DARBAVIETĀ

"Es varbūt neesmu tur, kur biju iecerējis doties, bet domāju, ka esmu tur, kur biju iecerējis nokļūt."
#roadtrippin #letsgopeakdistrict #getaway

BRAUCIENS CAUR PĪKA APGABALA NACIONĀLO PARKU, ANGLIJA

DAUDZVEIDĪBA UN IEKĻAUŠANA

Mūsu darbinieki ir mūsu lielākā vērtība un spēks, un mēs novērtējam katra darbinieka ieguldījumu Uzņēmuma panākumu gūšanā. Mēs darbojamies vairāk nekā 70 valstīs, un atbilstoši mūsu Uzņēmuma globālajam uzņēmējdarbības veidam mēs cenšamies strādāt saskaņā ar vietējiem uzņēmējdarbības paradumiem un kultūru, kamēr tas nav pretrunā ar šo Kodeksu un piemērojamajiem juridiskajiem noteikumiem un prasībām.

Mūsu darbinieku dažādība sekmē mūsu panākumus ar unikālām idejām, viedokļiem, talantiem un vērtībām. Mēs esam pārliecināti, ka ir nepieciešama tāda darba vide, kurā visām personām ir vienādas iespējas un pret visiem izturas cieņpilni.

Nodarbinātība balstās uz personu spēju sekmēt mūsu panākumus, daloties ar idejām, skatpunktu, talantiem un vērtībām. Apzinoties, ka mūsu darbiniekiem ir atšķirīga pieredze un izcelsme, cenšamies izveidot vispusīgu un globālu darbaspēku, un sagaidām, ka darbinieki pieņems normas, kas atbalsta iekļaujošu kultūru, darbavietu un sabiedrību. Uzņēmums atbalsta un ievēro visus likumus un noteikumus, kas regulē mūsu nodarbinātības praksi, un mēs aizliedzam jebkāda veida nelikumīgu diskrimināciju.

Mūsu darbinieku dažādība sekmē mūsu panākumus ar unikālām idejām, viedokļiem, talantiem un vērtībām. Mēs esam pārliecināti, ka ir nepieciešama tāda darba vide, kurā visām personām ir vienādas iespējas un pret visiem izturas cieņpilni.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Mēs nediskriminējam nelikumīgi. Visus darbiniekus, tostarp iespējamus darbiniekus, mēs vērtējam pēc to nopelniem un kvalifikācijas, bet nekad nevērtējam pēc tādām individuālām iezīmēm kā:

- rase;
- ādas krāsa;
- reliģija;
- seksuālā pievilcība;
- seksuālā orientācija;
- dzimums, dzimuma identitāte, dzimuma izpausme;
- izcelsmes valsts;
- vecums;
- ģimenes stāvoklis;
- grūtniecība/dzemdības un ar to saistīts veselības stāvoklis;
- invaliditāte;
- militārais dienests/militārās intereses/veterāna statuss;
- jebkāds raksturojums, ko var aizsargāt mūsu Uzņēmuma politika vai likums.

PĀRKĀPUMI, UZMĀKŠANĀS UN IEBIEDĒŠANA DARBAVIETĀ

Visiem mūsu darbiniekiem ir tiesības strādāt vidē, kurā viņi jūtas cienīti, droši un pasargāti. Mēs cienām visus darbiniekus, kas ievēro šīs tiesības un rīkojas profesionāli. Mēs nepieļaujam izsmejošus, aizvainojošus, draudīgus vai aizskarošus izteikumus. Ikvienam darbiniekam ir jāapzinās un jāciena visu mūsu kolēģu viedokļu, uzskatu un vērtību daudzveidība un jāatturas izteikt vai paust viedokļus par tādām jutīgām tēmām kā politika vai reliģija, kas neattiecas uz darbavietu un kas negatīvi ietekmē to vai traucē jums vai kolēģiem pildīt savus darba pienākumus.

Uzņēmums aizliedz jebkādas draudus, iebiedēšanu vai jebkura veida nelikumīgu uzmākšanos, tostarp emocionālu, fizisku un seksuālu uzmākšanos.

Seksuāla uzmākšanās ietver nepatīkamu un nevēlamu seksuālu rīcību un uzmanību, seksuāla pakalpojuma prasību vai lūgumu, netiešus seksuālus mājienus vai citu nevēlamu verbālu vai fizisku seksuālu rīcību. Seksuāla uzmākšanās var skart ikvienu neatkarīgi no dzimuma, dzimuma identifikācijas, seksuālās orientācijas vai citām individuālām vai personiskām īpašībām.

Seksuāla uzmākšanās ietver nepatīkamu un nevēlamu seksuālu rīcību un uzmanību, seksuāla pakalpojuma lūgumu vai prasību, netiešus seksuālus mājienus vai citu nevēlamu verbālu vai fizisku seksuālu rīcību.

Ja uzskatāt vai redzat, ka jums uzmācas vai tiek diskriminēts, nekavējoties sazinieties ar vietējo vadītāju, atbilstības nodrošināšanas un ētikas pārstāvi vai personāla nodaļas pārstāvi, lai Uzņēmums varētu veikt tūlītējas un korigējošas darbības. Atcerieties, ka mēs nepieļausim nekāda veida atriebību, kas tiks veikta pret ikvienu, kurš paudis bažas par uzmākšanos vai diskrimināciju vai izteicis pamatotu sūdzību. Lai iegūtu vairāk informācijas par šo tēmu, lūdzu, skatiet [darbinieku rokasgrāmatu](#).

Cieņa pret darbiniekiem ietver mūsu apņemšanos sarūpēt drošu darbavietu bez cilvēku un vides apdraudējuma. Ja jums kādreiz ir bažas par savu veselību un drošību darbavietā, lūdzu, nekavējoties sazinieties ar savu vadītāju.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

**Izturieties pret citiem ar cieņu, godu un pieklājību.
Darbības, kas var tikt uzskatītas par uzmākšanos, ietver:**

- uzbrūkoši vai nepiemēroti izteikumi vai joki par darbavietu;
- iebiedēšana;
- nepatīkams un nevēlams fizisks kontakts vai žesti;
- naidīgas vai iebiedējošas darba vides radīšana, tai skaitā tādu apstākļu izraisīšana, kad darbinieki tiek mudināti iesaistīties nepiemērotā darba praksē, lai "iederētos" grupā;
- jebkāda veida verbāli vai fiziski draudi;
- darbavietai nepiemēroti un nepārprotami noniecinoši attēli vai teksts;
- seksuālu pakalpojumu lūgumi vai seksuāla tuvošanās;
- rasu vai etniskā apmelošana.

IEVĒROJIET!

"Uzmākšanos" mēs definējam kā jebkāda veida verbālu, neverbālu vai fizisku rīcību, kuras mērķis vai nolūks ir aizskart personas cieņu, jo īpaši, ja tiek radīta iebiedējoša, naidīga, pazemojoša vai agresīva vide.

"Iebiedēšana darbavietā" nozīmē aizvainojošu rīcību ar tīšu atriebīgu, nežēlīgu vai nicinošu mēģinājumu pazemot kādu personu vai darbinieku grupu.

CITA RĪCĪBA, KAS KAITĒ LIKUMĪGAJĀM UZŅĒMĒJDARBĪBAS INTERESĒM

Mēs cienām darbinieku tiesības uz privātumu, tādēļ mēs parasti neinteresējamies par to, ko kāds darba ārpus darba un brīvajā laikā, ja vien tas nepasliktina viņu spēju veikt darbu, neietekmē nelabvēlīgi darbavietu vai neapdraud mūsu reputāciju un citas uzņēmējdarbības likumīgās intereses.

Šajā jomā bieži rodas problēmas vai jautājumi, kas saistīti ar sociālajiem tīkliem. Protams, sociālajos tīklos varat teikt un darīt, ko vēlaties, un brīvajā laikā vai ar savu aprīkojumu varat darīt, ko vēlaties, taču, lūdzu, ņemiet vērā, ka Uzņēmumam ir tiesības rīkoties, ja jūsu darbības vai rīcība nelabvēlīgi ietekmē Uzņēmumu, mūsu darbavietu vai reputāciju vai jūsu spēju veikt darba pienākumus.

Ja jums ir kādi jautājumi šajā jomā, lūdzu, skatiet mūsu sociālo tīklu politiku, runājiet ar savu vadītāju, atbilstības nodrošināšanas un ētikas speciālistu un/vai personāla nodaļas vadītāju.

DROŠĪBA DARBAVIETĀ

Mēs nepieļaujam ļaunprātīgu narkotiku vai alkohola lietošanu. Strādāšana narkotiku un alkohola iespaidā vai ļaunprātīgi izmantojot receptu medikamentus var radīt nedrošus darba apstākļus jums un apkārtējiem. Darbiniekiem, kuri ir liecinieki vai kuriem ir bažas, ka kolēģis varētu būt lietojis narkotikas vai alkoholu darba laikā, vajadzētu sazināties ar savu vadītāju vai personāla nodaļas pārstāvi. Lai iegūtu papildu norādījumus, lūdzu, skatiet arī savas grupas uzņēmuma narkotiku un alkohola politiku vai [Darbinieku rokasgrāmatu](#).

Mēs aizliedzam jebkādas vardarbības aktus un apdraudošu uzvedību darbavietā. Uzņēmuma īpašumā ir aizliegts nēsāt ieročus (tostarp nažus un šaujamieročus). Ja Uzņēmums konstatē, ka darbinieks ir rīkojies vardarbīgi vai izturējies draudīgā vai nepiemērotā veidā, tiks piemērots atbilstošs disciplinārsods, un, iespējams, Uzņēmums sazināsies ar atbilstošām tiesībsardzības iestādēm.

Mums visiem arī jāpārzina un jāievēro visas krīžu vadības vai darbības nepārtrauktības plānu prasības un jābūt gataviem pielāgoties mainīgajiem apstākļiem attiecībā uz mūsu darbavietu un darba apstākļiem.

Nekavējoties [ziņojiet](#) vietējam vadītājam par jebkādu rīcību vai darbību, kas apdraud darbinieku veselību un drošību vai darbavietu.

Ja uzskatāt, ka jums vai kādai citai personai draud briesmas, zvaniet vietējām iestādēm vai ārkārtas palīdzības dienestiem.



KORPORATĪVĀ SOCIĀLĀ ATBILDĪBA

Daba nebeidz pārsteigt. #neverstopexploring #alaskaadventure

SŪTOT SKŪPSTU HOLIVUDAS ŠĻŪDONIM, ALASKA



KORPORATĪVA ATBILDĪBA

ILGTSPĒJĪBA

Pasaule mainās — tāpat kā mūsu nozare. Bet nav mainījusies mūsu apņemšanās saglabāt piedzīvošanas vērtu pasauli, veicinot resursu saglabāšanu, dabas aizsardzību un vietējo ekonomisko attīstību. Mūsu mērķis ir sniegt nozīmīgu un ilgstošu ieguldījumu globālajā kopienā.

Mēs mudinām darbiniekus sniegt atbalstu tādu problēmu risināšanā, kas viņiem rūp, un palīdzēt savām kopienām — veicot brīvprātīgu darbu, vācot līdzekļus vai organizējot pasākumus darbavietā. Mēs arī turpinām koncentrēties uz kopīgajiem centieniem samazināt patēriņu, atkārtoti izmantot un pārstrādāt, ieskaitot iniciatīvas samazināt mūsu oglekļa emisijas, ūdens patēriņu un atkritumus poligonos.

Lai uzzinātu vairāk par mūsu apņemšanos saistībā ar ilgtspējību, lūdzu, apmeklējiet mūsu [korporatīvās atbildības](#) lapu.

CILVĒKTIESĪBAS

Mēs esam apņēmušies ievērot un veicināt cilvēktiesības visur, kur veicam uzņēmējdarbību. Kā viens no pasaules lielākajiem tiešsaistes ceļojumu uzņēmumiem mēs cienām mūsu ieinteresēto personu cilvēktiesības — cenšamies izvairīties no citu personu tiesību pārkāpumiem un strādājam, lai novērstu nelabvēlīgo ietekmi uz cilvēktiesībām, ar kurām mēs esam saistīti. Mūsu apņemšanās ievērot un veicināt cilvēktiesības balstās uz starptautiski atzītiem standartiem un principiem, tostarp Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO) uzņēmējdarbības un cilvēktiesību pamatprincipiem.

Mēs cenšamies sniegt cilvēkiem iespēju pārvarēt ceļošanas šķēršļus.

Mēs uzskatām, ka ceļošana var veicināt cilvēces labākās īpašības, palīdzot cilvēkiem mijiedarboties un labāk izprast dažādas kultūras un dzīvesveidu.

Tā sniedz arī gan ekonomiskus, gan sociālus ieguvumus kopienām, kuras apmeklē ceļotāji. Mēs uzskatām, ka šie ideāli ir ļoti svarīgi un tie veido spēcīgu mērķi — mūsu Polārsvaigzni, pēc kuras šajā jomā vadāmies, pieņemam lēmumus un rīkojamies. Tāpēc, ievērojot visus piemērojamās tiesību aktus, mēs uzskatām, ka vislabākais, ko varam darīt, lai labvēlīgi ietekmētu cilvēktiesības, ir palīdzēt izzināt pasauli visiem.

Lai uzzinātu vairāk par mūsu apņemšanos ievērot un veicināt cilvēktiesības, lūdzu, skatiet mūsu [pazinojumu par cilvēktiesībām](#).

Mēs uzskatām, ka ceļošana var veicināt cilvēces labākās īpašības, palīdzot cilvēkiem mijiedarboties un labāk izprast dažādas kultūras un dzīvesveidu.

RĪCĪBA PRET KUKUĻDOŠANU UN KORUPCIJU

lededziet gaismas! #northernlightsiceland #nightskychasers

ZIEMEĻBLĀZMA, ISLANDE

KUKUĻDOŠANAS AIZLIEGUMS

Uzņēmumā **ir nulles tolerance** pret jebkāda veida kukuļdošanu vai korupciju.

Mēs veicam uzņēmējdarbību visā pasaulē, un mums ir saistoši daudzi likumi, kas stingri aizliedz piedāvāt, sniegt vai pilnvarot kādu personu jebkāda veida kukuļu maksāšanai. Daudzi no šiem tiesību aktiem aizliedz jums saņemt kukuļus (vai komisijas naudu) saistībā ar jūsu darbību Uzņēmumā. Šie tiesību akti arī aizliedz trešajām pusēm uzpirkt citus Uzņēmuma vārdā. Mēs cenšamies ievērot visus piemērojamās starptautiskos tiesību aktus, tostarp ASV Likumu par korupciju saistībā ar ārvalstīm (FCPA) un Lielbritānijas Kukuļdošanas apkarošanas likumu, un mēs esam izstrādājuši [globālo kukuļdošanas un korupcijas apkarošanas politiku](#), lai nodrošinātu jums papildu norādījumus par to, kā visiem darbiniekiem un trešām personām būtu jārikojas saistībā ar kukuļdošanu. Tālāk minētajiem principiem vajadzētu kalpot kā jūsu ceļvedim.

Uzņēmumā ir pilnīgas neiecietības nostādnes pret jebkāda veida kukuļdošanu vai korupciju.

NEATBILSTOŠU MAKSĀJUMU VEIKŠANA UN PIEDĀVĀŠANA: neviens darbinieks nedrīkst dot, piedāvāt vai atļaut dot ko vērtīgu valsts amatpersonai vai privātpersonai (piemēram, pārdevējam, piegādātājam, darba izpildītājam, klientam vai pārstāvim), lai iegūtu vai saglabātu darījumu, iegūtu ietekmi, labvēlīgu attieksmi vai kādu citu priekšrocību Uzņēmumam. Tas attiecas uz veicināšanas maksājumu veikšanu vai piedāvāšanu (mēdz dēvēt arī par "ātras izpildes" maksu un "veicināšanas" maksājumiem), lai nodrošinātu regulāru valdības rīcību vai paātrinātu amatpersonu rīcību. Lai gan šāda veida maksājumi dažās vietās varētu būt ierasti, lielākajā daļā valstu tie ir nelikumīgi, un tie vienmēr ir pretrunā ar mūsu politiku.

Šis aizliegums attiecas ne tikai uz maksājumu veikšanu valsts amatpersonām, bet arī uz maksājumu veikšanu privātiem komercuzņēmumu pārstāvjiem, ar kuriem mēs sadarbojamies.

"Valsts amatpersona" ir jebkura persona, kas oficiāli pilda dienesta pienākumus jebkuras ārzemju valdības, aģentūras, nodaļas, regulatīvās iestādes vai starpnieku aģentūras vārdā. Šis termins ir brīvi definēts un ietver arī valdību, pavalsti un vietējo pašvaldību darbiniekus, personas, kas kandidē uz politiskiem amatiem, politiskās partijas un politisko partiju amatpersonas, valdībai vai valstij piederošo uzņēmumu (tostarp valsts aviokompāniju vai valstij piederošu viesnīcu) darbiniekus un valsts struktūrām pielīdzināmu struktūrvienību vai starptautisku nevalstisku organizāciju (piemēram, Apvienoto Nāciju Organizācijas un Sarkanā Krusta) darbiniekus/pārstāvjus.

NEPIEMĒROTU MAKSĀJUMU PIEPRASĪŠANA VAI SAŅEMŠANA: Uzņēmuma darbiniekiem aizliegts arī nepiemēroti saņemt vai pieprasīt jebko vērtīgu no trešām personām, piemēram, pārdevējiem, piegādātājiem, darba izpildītājiem vai klientu pārstāvjiem. To ir aizliegts darīt tieši vai netieši.

Nevienam darbiniekam netiks izteikts rājiens par atteikšanos dot kukuli, neraugoties uz šādas rīcības nelabvēlīgu ietekmi uz mūsu Uzņēmuma ieņēmumiem, apgrozījumu vai citiem tā darbības aspektiem. Ar kukuļdošanu un korupciju saistītie izdevumi un zaudējumi noteikti neatsver jebkādas iespējamās īstermiņa ieguvumus.

Kukuļdošanas likumu (tostarp ASV Ārvalstu kukuļdošanas likuma (FCPA) un Lielbritānijas likuma par kukuļdošanas novēršanu) pārkāpumi ir ļoti nopietni, un šādu pārkāpumu gadījumā pret Uzņēmumu tā direktoriem, amatpersonām un atsevišķiem darbiniekiem var tikt ierosināts kriminālprocess un piemērotas civiltiesiskas sankcijas. Iesaistītajām personām šīs sankcijas var ietvert ievērojamus naudas sodus un cietumsodu.

PRECĪZI DOKUMENTI UN IERAKSTI

Visiem darbiniekiem maksājumi un cita veida atlīdzība laikus un pamatotās detaļās ir jāreģistrē sava zīmola uzņēmuma grāmatās, reģistros un uzskaites dokumentos. Nekādā nolūkā nedrīkst izveidot neatklātus vai neregistrētus kontus. Nepatiesi, maldinoši, nepilnīgi, neprecīzi vai neīsti ieraksti grāmatās un reģistros ir aizliegti. Darbinieki nedrīkst izmantot personīgos līdzekļus tādai rīcībai, kas ir aizliegta saskaņā ar šo un citu Uzņēmuma politiku.



DARĪJUMI AR TREŠĀS PERSONAS PĀRSTĀVJIEM

Kukuļdošanas apkarošanas likumi aizliedz Uzņēmumam nodarbināt trešās personas pārstāvjus, lai veiktu koruptīvus maksājumus Uzņēmuma vārdā. Kukuļdošanas apkarošanas tiesību akti atzīst šādu rīcību par sodāmu un nelikumīgu ne tikai gadījumos, kad Uzņēmums faktiski zināja par šādu rīcību, bet arī tādos apstākļos, kad var pamatoti secināt, ka Uzņēmums ir zinājis vai tam bija jāzina, ka šādi maksājumi tiks veikti.

Šī iemesla dēļ ir ļoti svarīgi, ka katrs no mūsu trešo personu pārstāvjiem saprot, ka viņiem ir stingri aizliegts mūsu vārdā maksāt vai saņemt jebkādas kukuļus (tostarp veicināšanas maksājumus). Tādēļ visi Uzņēmuma trešo personu pārstāvji, kas darbojas mūsu vārdā, ir jāpārbauda, un viņiem jābūt uzticamiem un informētiem par Uzņēmuma gaidām, ka viņi ievēros attiecīgos kukuļdošanas apkarošanas likumus. Lūdzu, sadarbojieties ar savu vietējo atbilstības nodrošināšanas un ētikas speciālistu, lai nodrošinātu, ka mūsu trešo personu pārstāvji tiek pārbaudīti.

Termins "trešo personu pārstāvji" ietver jebkuru iestādi vai personas, kas rīkojas mūsu vārdā, tostarp aģentus (piemēram, muitas un nekustamā īpašuma aģentus), līgumslēdzējas puses, konsultantus, korporatīvo pakalpojumu uzņēmumus, algu izmaksu pakalpojuma sniedzējus, reklāmas aģentūras un juridiskos birojus.

Ņemot vērā sarežģītos tiesību aktus šajā jomā, lūdzu, ievērojiet [globālo kukuļdošanas un korupcijas apkarošanas politiku](#) un/vai sazinieties ar savu vietējo atbilstības nodrošināšanas un ētikas speciālistu, ja jums ir kādi jautājumi vai bažas.



FINANŠU GODPRĀTĪGUMS UN PĀRSKATI

Maģiskākais pasākums, kādu jebkad esmu piedzīvojis! #lanternfestival #upliftingmoments

YI PENG LATERNU FESTIVĀLS, ČĦIANMAI, TAIZEME

KRĀPŠANA DARBAVIETĀ

Mūsu uzņēmuma panākumi ir atkarīgi no godīgas un pārredzamas darbības.

Mums visiem ir jāapņemas novērst krāpšanu un atklāt to, tiklīdz tā notiek, lai Uzņēmums varētu ātri novērst situāciju un mazināt jebkādas nelabvēlīgas sekas.

Krāpšana ir negodīgas un maldinošas darbības, lai gūtu finansiālu vai personisku labumu vai citas negodīgas priekšrocības. Krāpšana var būt, piemēram, tiša finanšu pārskata sagrozīšana, Uzņēmuma aktīvu piesavināšanās, zādzība vai ļaunprātīga izmantošana, kā arī izdevumu pārspīlēšana. Uzņēmums nodrošina apmācību un resursus par krāpšanas sekām, krāpšanas novēršanas metodēm un pareizu ziņošanas kārtību, ja ir aizdomas par krāpšanu. Mums ir arī iekšējās kontroles sistēma un procesi, lai atklātu krāpšanas riskus mūsu uzņēmumam. Ja jums ir kādi jautājumi par krāpšanu vai krāpšanas novēršanu, lūdzu, jautājiet savam vadītājam vai sazinieties ar kādu no mūsu ziņošanas kanāliem.

Mums visiem ir jāapņemas novērst krāpšanu un atklāt to, tiklīdz tā notiek, lai Uzņēmums varētu ātri novērst situāciju un mazināt jebkādas nelabvēlīgas sekas.

FINANŠU PĀRSKATI, ATKLĀŠANA UN IEKŠĒJĀ KONTROLE

Mūsu Uzņēmums ir iekļauts obligāciju tirgus NASDAQ sarakstā, tāpēc mums ir jāiesniedz publiskota informācija, tostarp Uzņēmuma finanšu informācija. Ir svarīgi, ka mēs sabiedrībai precīzi un akurāti atklājam Uzņēmuma finanšu un citu informāciju. Šī nosacījuma neievērošana var radīt saistības Uzņēmumam un dažos gadījumos arī Uzņēmuma amatpersonām, direktoriem vai darbiniekiem un izraisīt Uzņēmuma investoru, analītiķu u. c. uzticības zudumu.

Mūsu publiskie paziņojumi, tostarp paziņojumi presei un publiskotie dokumenti, nedrīkst saturēt nepatiesu vai maldinošu informāciju. Dokumenti, kas iesniedzami ASV Vērtspapīru un biržu komisijai (US Securities and Exchange Commission — SEC), ir jābūt pilnīgiem, laikā sagatavotiem un pilnībā atbilstošiem ASV Vērtspapīru un biržu komisijas prasībām.



Mums visiem ir jānodrošina, ka Uzņēmums uztur atbilstošu iekšējās kontroles sistēmu un ka mūsu darījumi tiek savlaicīgi apstrādāti saskaņā ar vispārpieņemtiem grāmatvedības principiem vai citiem piemērojamiem vietējiem vai ar likumu noteiktiem principiem. Mēs esam atbildīgi par iekšējās kontroles sistēmas izstrādi un tās stingru ievērošanu, lai mēs būtu pilnīgi pārliecināti par tālāk minēto.

- ➔ Katrs darījums ir pareizi reģistrēts, un vadība to ir atbilstoši autorizējusi.
- ➔ Uzņēmuma aktīvi ir pienācīgi aizsargāti un tiek izmantoti tikai atbilstoši vadības atļaujām un pilnvarojumiem.
- ➔ Katrs darījums ir reģistrēts pietiekami detalizētā veidā, lai ļautu Uzņēmumam sniegt atskaites par saviem aktīviem un saistībām, kā arī sagatavot finanšu pārskatus saskaņā ar attiecīgiem grāmatvedības standartiem.

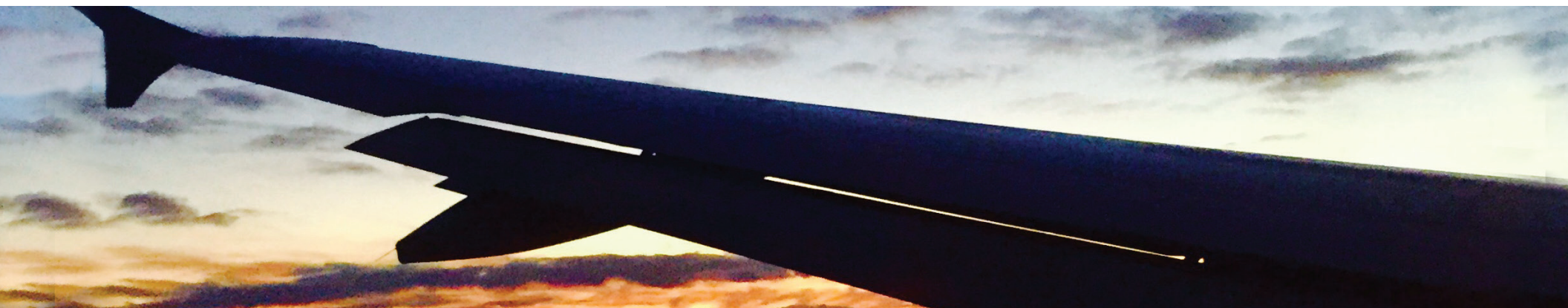
Katram Uzņēmuma darbiniekam ir jānodrošina, ka mūsu atskaišu dokumentācija un reģistri ir precīzi, mūsu iekšējā kontroles sistēma ir efektīva un no tās neizvairās. Šīs prasības dēļ visiem Uzņēmuma darbiniekiem ir jāsaņem pietiekama dokumentācija saistībā ar tiem darījumiem, kuros darbinieki ir iesaistīti. Viltota, maldinoša vai kļūdaina dokumentācija un reģistri ir likumpārkāpums, kas var radīt ievērojamas naudas sodus un pat cietumsodus.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Ja jums tiek lūgts sagatavot, iesniegt vai apstiprināt līgumu, maksājuma dokumentu vai jebkādu citu Uzņēmuma ierakstu vai dokumentu, kas precīzi neatspoguļo darījuma būtību, jums ir jāatsakās to darīt un nekavējoties [jāziņo](#) par šādu rīcību, izmantojot veidus, kas ir izklāstīti šī dokumenta sadaļā "Ziņošana un izmeklēšana".

Tāpat jūs nekad nedrīkstat pieprasīt trešām personām (tostarp pārdevējiem, piegādātājiem, konsultantiem vai citām trešām personām) iesniegt dokumentus, kas precīzi neatspoguļo darījuma būtību.

Ieteicams ziņot par jebkāda veida bažām, ja ir aizdomas, ka kāds netīši vai tīši grauj vai mēģina izjaukt mūsu iekšējo kontroli. Lūdzu, atcerieties, ka mēs neveiksim nekāda veida atriebību pret darbinieku, kas pamatoti izteicis bažas.



PAPILDU PIENĀKUMI DIREKTORIEM, AMATPERSONĀM UN DARBINIEKIEM, KAS IR IESAISTĪTI INFORMĀCIJAS IZPAUŠANĀ

Katram direktoram, amatpersonai vai darbiniekam procesā ir jāpārzina un jāievēro Uzņēmuma informācijas izpaušanas kontrole un procedūras, kā arī visas iekšējās finanšu pārskatu kontroles, ciktāl šādas kontroles ir saistītas ar darbinieka atbildības jomu.

Katrai personai, kuras tiešā vai uzraudzības pārvaldībā ir ASV Vērtspapīru un biržu darījumu komisijai iesniedzamie dokumenti vai jebkura cita Uzņēmuma ar finansēm saistīta publiska saziņa, ir jāveic visi nepieciešamie pasākumi, lai nodrošinātu pilnīgu, godīgu, precīzu, savlaicīgu un saprotamu informācijas atspoguļošanu, tostarp konsultējoties ar citām Uzņēmuma amatpersonām.

Katram direktoram, amatpersonai vai darbiniekam, kas ir iesaistīts Uzņēmuma informācijas izpaušanas procesā, ir šādi papildu pienākumi:

- ➔ ir jāpārzina informācijas izpaušanas noteikumi, kas attiecas uz Uzņēmumu un tā uzņēmējdarbību un finanšu darbību;
- ➔ nekad nedrīkst apzināti sagrozīt vai piespiest citus sagrozīt faktus par Uzņēmumu, kas paredzēti citiem, ieskaitot Uzņēmuma neatkarīgos revidentus, valdības regulatorus un pašregulācijas organizācijas;
- ➔ pienācīgi jāpārskata un kritiski jāanalizē ierosinātās informācijas izpaušanas precizitāte un pabeigtība (vai, ja nepieciešams, deleģēt šo uzdevumu citiem).



FINANŠU NOZIEGUMS, IZVAIRĪŠANĀS NO NODOKĻU MAKSĀŠANAS UN NOZIEDŽĪGI IEGŪTO LĪDZEKĻU LEGALIZĀCIJA

Mēs esam apņēmušies ievērot visus piemērojamus tiesību aktus, normas un noteikumus, kas apkaro visu veidu finanšu noziegumus, ieskaitot izvairīšanos no nodokļu maksāšanas un noziedzīgi iegūto līdzekļu legalizāciju. Izvairīšanās no nodokļu maksāšanas ir nodokļu nemaksāšana vai apzināta nodokļu nepietiekama maksāšana, slēpjot ienākumus vai informāciju no nodokļu iestādēm. Naudas atmazgāšana ir process, kad nelegālie līdzekļi tiek slēpti vai sakārtoti tā, ka tie izskatās likumīgi. Papildus mūsu pašu nodokļu saistību izpildei mēs nekad nedrīkstam sekmēt citas puses izvairīšanos no nodokļu maksāšanas. Tā varētu gadīties, ja mēs zinātu, ka kāds partneris, piegādātājs vai pārdevējs ir sniedzis nepatiesas ziņas vai slēpis ienākumus, peļņu vai aktīvus no nodokļu iestādēm, taču mums nav izdevies to novērst. Mums jārikojas, lai nodrošinātu, ka mēs veicam darījumus tikai ar cienījamiem pārdevējiem, piegādātājiem, darba izpildītājiem, pircējiem un klientiem, kas ir iesaistīti likumīgā uzņēmējdarbībā ar likumīgā veidā iegūtiem līdzekļiem. **Mēs nedrīkstam iesaistīties nekādā darījumā, kas ir strukturēts tādā veidā, ka darījums varētu tikt uzskatīts par nelikumīgas rīcības slēpšanu, vai kas varētu izmantot aizdomīga rakstura ieņēmumus vai aktīvus.** Ja jums ir aizdomas, ka darījums, kurā esam iesaistīti, var ietvert jebkāda veida finanšu noziegumus, nekavējoties sazinieties ar juridisko nodaļu vai atbilstības nodrošināšanas un ētikas speciālistu.

Mums jārikojas, lai nodrošinātu, ka mēs veicam darījumus tikai ar cienījamiem pārdevējiem, piegādātājiem, darba izpildītājiem, pircējiem un klientiem, kas ir iesaistīti likumīgā uzņēmējdarbībā ar likumīgā veidā iegūtiem līdzekļiem.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Uzmanieties, mēģinot veikt vai pieprasīt maksājumus:

- citās valūtās, nevis tajās, kas ir norādītas rēķinā, līgumā vai jurisdikcijā, kur tiks veikti pakalpojumi;
- uz citām valstīm vai no citām valstīm, ar kurām mēs acīmredzami neveicam uzņēmējdarbību;
- skaidrā naudā vai kādā no skaidras naudas ekvivalentiem;
- kas tiek maksāti vai saņemti no kāda, kas nav darījuma dalībnieks;
- uz kontu vai no konta, kas nav ierastais Uzņēmuma darījumu veikšanas konts;
- ar vairākiem čekiem vai maksāšanas orderiem;
- ja jūs apzināties, ka maksājums ietver pārmaksāšanu;
- kuros tiek iesaistīti nezināmi vai nevajadzīgi starpnieki, ja vien jums ir skaidra viņu loma;
- kas ir nevajadzīgi sarežģīti vai bez acīmredzami likumīga uzņēmējdarbības mērķa;
- ja tiek iesaistītas augsta riska valstis vai darījumu partneri;
- bez detalizēta rēķina ar skaidru sniegto pakalpojumu aprakstu.

Ja piedzīvojat kādu no šiem “sarkanajiem karogiem”, jums vajadzētu [zinot](#) par šo jautājumu savam vadītājam vai savai juridiskajai nodaļai.

Ja neesat pārliecināts, jautāiet, pirms rīkojaties!



DĀVĀNAS UN INTEREŠU KONFLIKTI

Atrodot paradīzi Japānas ielās. #sightseeingtokyo #backpackingjapan
PILSĒTAS APSKATE, JAPĀNA

DĀVANAS UN IZKLAIDE

Korporatīvo dāvanu vai izklaizi piedāvāšana un saņemšana ir ierasts veids, kā stiprināt komercdarbības attiecības, un ar dažiem ierobežojumiem tā ir likumīga un pieņemama uzņēmējdarbības prakse.

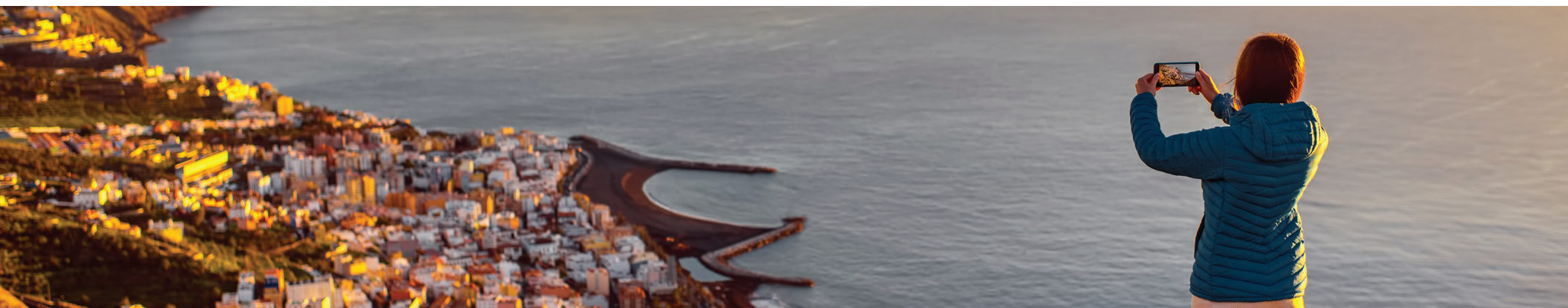
Tomēr dāvanas un izklaides pasākumi nekad nedrīkst kompromitēt Uzņēmuma godprātīgumu tā darījumattiecībās.

Uzmanieties, veicot darījumus ar valdības amatpersonām. Kaut arī dāvanu pasniegšana un izklaizi organizēšana var radīt jautājumus jebkurai pusei, risks ir īpaši nopietns, ja ir iesaistītas valdības amatpersonas. Par jebkurām dāvanām vai izklaidi, kas paredzētas valdības amatpersonām vai ko piedāvā valdības amatpersonas saistībā ar valdības vai valdības amatpersonu mijiedarbību, ir nepieciešama iepriekšēja juridiskās nodaļas atļauja. Turklāt dāvanām un izklaides pasākumiem ir stingri jāatbilst [globālajai kukuļdošanas un korupcijas apkarošanas politikai](#) un jūsu zīmola uzņēmuma [dāvanu un izklaizi politika](#).

Kopumā mūsu politika nosaka, ka Uzņēmuma darbinieki drīkst dot un saņemt piemērotas korporatīvās dāvanas vai izklaides pasākumus saistībā ar savu sadarbību ar piegādātājiem un citiem nevalstiskiem sadarbības partneriem, taču šādām dāvanām un izklaides pasākumiem:

- jābūt likumīgiem un saskaņā ar vispārpieņemto un ierasto uzņēmējdarbības praksi;
- biežums nedrīkst būt pārmērīgs un no viena avota, tādējādi radot kopsakarības;
- dāvanu nominālvērtībai jābūt mazākai par 100 USD vai ekvivalentu ārvalstu valūtā;
- tie nedrīkst izskatīties kā kukulis, slepena komisijas maksa, mēģināšana ietekmēt vai apgalvojums par konkrētu lēmumu vai darbību;
- tos nedrīkst sniegt līguma sarunu laikā, kurās esat iesaistīts, vai trīs mēnešu laikā pirms līguma atjaunošanas;
- tā nedrīkst būt skaidra nauda, tās ekvivalenti, dāvanu karte, dāvanu sertifikāts (kas vērtīgāks par 50 USD) vai tamlīdzīgi;
- dāvanām jābūt piemērotām un tās nedrīkst apkaunot Uzņēmumu, ja tiek pasniegtas publiski.

Šim vispārīgajam izklāstam par dāvanām un izklaidi ir izņēmumi un atrunas. Lai iegūtu plašāku informāciju un ieteikumus un uzzinātu ierobežojumus, lūdzu, skatiet [dāvanu un izklaizi politiku](#).



INTEREŠU KONFLIKTI

Darbinieku pienākums ir vienmēr rīkoties Uzņēmuma interesēs. Šī atbildība ietver izvairīšanos gan no reāliem, gan no iespējamiem interešu konfliktiem, kas rodas, kad Uzņēmuma interesēm traucē vai šķietami traucē darbinieku personiskās, sociālās vai finansiālās intereses. Neatkarīgi no tā, vai esat darbinieks, vadītājs vai direktors, jums vienmēr ir pienākums un atbildība rīkoties Uzņēmuma interesēs. Tālāk ir norādīti daži vispārīgus iespējamus interešu konfliktu piemēri.

NODARBINĀTĪBA ĀRPUS UZŅĒMUMA

Nodarbinātība ārpus Uzņēmuma varētu pasliktināt jūsu spēju rīkoties Uzņēmuma interesēs vai samazināt jūsu produktivitāti, ja otrs darbs ir saistīts ar konkurentu vai darba stundas pārklājas ar jūsu darbu Uzņēmumā.

Nodarbinātība ārpus Uzņēmuma attiecas ne tikai uz tradicionāliem blakusdarbiem, bet arī uz pašnodarbinātību, uzņēmējdarbību, jaunuzņēmumiem, kā arī profesionāliem vai konsultāciju pakalpojumiem, kas var tikt veikti darbdienas laikā vai ārpus tā. Nodarbinātība ārpus Uzņēmuma pārkāpj Uzņēmuma politiku neizmantojot Uzņēmuma resursus (tostarp darba laiku) ar Uzņēmumu nesaistītām lietām.

Ja apsverat iespēju veikt papildu darbu ārpus Uzņēmuma, kas varētu radīt konfliktu, lūdz, aizpildiet [interesu konflikta atklāšanas veidlapu](#) atbilstoši sava zīmola uzņēmuma kārtībai.

KORPORATĪVĀS IESPĒJAS

Darbiniekiem, amatpersonām un direktoriem ir aizliegts pieņemt (vai novirzīt trešajai personai) uzņēmējdarbības iespēju, kas tiek atklāta, izmantojot korporatīvo īpašumu, informāciju vai amatu, ja vien Uzņēmumam šī iespēja jau ir piedāvāta un Uzņēmums to ir noraidījis. Kopumā jums ir aizliegts izmantot korporatīvo īpašumu, informāciju vai amatu savā labā, kā arī lai konkurētu ar Uzņēmumu.

Dažreiz ir grūti noteikt robežu starp personiskajām un Uzņēmuma iespējām, un noteiktas darbības var būt gan personiskas, gan Uzņēmuma iespējas. Lūdz, konsultējieties ar savu vadītāju pirms Uzņēmuma īpašuma, informācijas vai sava amata izmantošanas tādā veidā, lai bez Uzņēmuma labumu gūstu arī kāds cits.

PIEDERĪBA KĀDAI GRUPAI ĀRPUS UZŅĒMUMA UN FINANŠU INTERESES

Jums ir jānodrošina, lai jūsu piederība kādai grupai, privātās darbības un finanšu intereses nav pretrunā ar jūsu pienākumiem, strādājot Uzņēmuma interesēs.

Darbiniekiem nedrīkst būt būtiskas finanšu intereses Booking Holdings konkurenta vai piegādātāja uzņēmumā.

Būtiskas finanšu intereses ir finanšu intereses, kas:

- ietekmē jūsu spēju veikt savu darbu un pienākumus;
- ir pretrunā ar Uzņēmuma interesēm;
- ietekmē jūsu spēju rīkoties uzņēmuma interesēs;
- var kaitēt Uzņēmuma uzņēmējdarbību vai reputācijai.

Ja domājat, ka jums varētu būt būtiskas finanšu intereses Booking Holdings konkurenta vai piegādātāja uzņēmumā, jums ir jāaizpilda interešu konflikta atklāšanas veidlapa. Ja jums ir kādi jautājumi par būtiskām finanšu interesēm, lūdz, sazinieties ar atbilstības nodrošināšanas un ētikas speciālistu.

Turklāt bez vispasaules atbilstības nodrošināšanas un ētikas speciālista atļaujas darbinieki nedrīkst būt vadības vai uzraudzības direktoru padomes (vai jebkuras citas līdzīgas iestādes vai struktūrvienības) locekļi jebkurā organizācijā, kas Uzņēmumam piegādā preces vai pakalpojumus vai kas ir Uzņēmuma konkurents.

ĢIMENES UN PERSONISKĀS ATTIECĪBAS

Jums ir jāizvairās no situācijām, kad ģimenes vai personiskās attiecības ir pretrunā vai varētu būt pretrunā ar jūsu pienākumiem, rīkojoties Uzņēmuma vislabākajās interesēs. Noteiktas personiskās attiecības var:

- ➔ traucēt darbiniekiem pieņemt patstāvīgu lēmumu;
- ➔ radīt darbiniekam morālas problēmas;
- ➔ sekmēt interešu konflikta vai pat seksuālas uzmākšanās situācijas;
- ➔ radīt šķietami nepiemērotas situācijas;
- ➔ radīt favorītismu vai nepotismu.

Uzņēmums gaida, ka darbinieki uzņemsies personīgu atbildību un nodrošinās, ka tie neiesaistās attiecībās, kas degradē vai negatīvi ietekmē darbavietu.

Kā darbinieks jūs **nedrīkst** ne tiešā, ne pastarpinātā veidā būt iesaistīts tādas personas nodarbinātības statusa, darba novērtējuma, atalgojuma vai jebkura cita ar darbu saistīta faktora pārskatīšanā vai ietekmēšanā vai gūt iespēju pārskatīt vai ietekmēt minēto, ar kuru jums ir personiskas attiecības.

IEVĒROJIET!

“Personiskas attiecības” Kodeksa izpratnē ir attiecības, kas pārsniedz profesionālas attiecības. Personiskās attiecības ietver:

- ģimenes vai ģimeniskas attiecības (brāļi/māsas, vecāks/bērns, vīrs/sieva, faktiskie dzīvesbiedri, partneri/partneres, brālēni/māsīcas, brāļadēli/brāļameitas, māsasdēli/māsasmeitas, krustmātes, krusttēvi, vecvecāki, mazbērni vai laulībā gūtas attiecības, piemēram, vīramāsas/vīrabrāļi vai sievasmāsas/sievasbrāļi);
- romantiskas un/vai seksuālas attiecības;
- citas tuvas draudzības vai attiecības.

Jūs nedrīkstat piedalīties jebkādu tādu lēmumu pieņemšanā vai censties ietekmēt tādu lēmumus, kas saistīti ar Uzņēmuma darbību ar ģimenes locekļiem, draugiem vai jums tuviem radniekiem. Uzņēmums izvēlas visus pārdevējus, piegādātājus un sadarbības partnerus un pieņem lēmumus par nodarbinātību, pamatojoties uz personu kvalifikāciju, nevis jebkādiem ģimenes sakariem vai personiskām attiecībām.

Darbinieks nedrīkst gūt jebkādu neatbilstošu ieguvumu no Uzņēmuma komercdarījuma ar kādu personu, ar kuru tiem ir personīgas attiecības, to Uzņēmumā ieņemamā amata dēļ.

Romantiskas vai seksuālas attiecības starp darbiniekiem, ja vienai personai ir ietekme vai kontrole pār otras personas nodarbinātības nosacījumiem, nav pieļaujamas. Šīs attiecības, pat ja tās ir vienprātīgas, galu galā var izraisīt konfliktu vai grūtības darbavietā, kas ietekmē Booking Holdings likumīgās intereses. Ja šādas attiecības šobrīd pastāv vai veidojas, tās ir jāatklāj.

Vadītājam vai darbiniekam, kuram ir ietekme vai kontrole pār cita nodarbinātības nosacījumiem, ir pienākums atklāt savas attiecības nodaļas vadītājam, augstāka līmeņa administrācijai vai personāla nodaļai. Otrs attiecībās iesaistītais darbinieks tiek mudināts atklāt attiecības augstāka līmeņa administrācijai vai personāla nodaļai.

Lai gan abi darbinieki, kas iesaistīti vienprātīgās romantiskās vai seksuālās attiecībās, ir individuāli atbildīgi par informācijas izpaušanu, ja vadītājs nesniegs ziņas par šādām attiecībām, tas tiks uzskatīts par nopietnu pārkāpumu darbvietā un pamatu atbilstošai disciplinārai rīcībai.

Lai iegūtu papildu informāciju par šo tēmu, lūdzu, skatiet [politiku par personīgām attiecībām darbā](#).

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Darbiniekiem ir jāizvairās no attiecībām, ieguldījumiem un iespējām, kur personiskās intereses ir pretrunā ar Uzņēmuma vislabākajām interesēm. Ja jums ir grūti Uzņēmuma vārdā pieņemt taisnīgu un objektīvu darījuma lēmumu konkurējošu personisko interešu dēļ, jums nekavējoties jākonsultējas ar savu vadītāju, personāla nodaļas pārstāvi un/vai atbilstības nodrošināšanas un ētikas speciālistu, lai risinātu šo situāciju.

Visbeidzot, ir svarīgi saprast, ka apstākļi mainās un situācija, kas iepriekš neradīja interešu konfliktu, iespējams, vēlāk var radīt interešu konfliktu. Jums ir pienākums paziņot par šādām situācijām, kas var ietvert reālu vai iespējamu interešu konfliktu vai interešu konfliktu rašanās iespēju. Ja jūs pamanāt situāciju, kas var radīt interešu konfliktu, lūdzu, aizpildiet [interesu konfliktu atklāšana veidlapu](#) saskaņā ar jūsu zīmola uzņēmuma kārtību.

Daudzos gadījumos konfliktu var atrisināt vai mazināt, veicot vienkāršas darbības un/vai pārbaudes.

POLITISKĀS UN LABDARĪBAS AKTIVITĀTES

Darbinieki var brīvi piedalīties politiskajā procesā un labdarības aktivitātēs. Tomēr, ja vien nepiedalāties uzņēmuma sponsorētās vai uzņēmuma pilnvarotās aktivitātēs, tas jādara ārpus darba laika un par saviem līdzekļiem. Nav pareizi izmantot Uzņēmuma īpašumu, iekārtas vai laiku savām individuālajām aktivitātēm. Turklāt darbiniekiem ir jāpiedalās politiskās vai labdarības aktivitātēs kā privātpersonām, nevis kā darba devēja pārstāvjiem.

Uzņēmums var iesaistīties valsts politikas jautājumos saistībā ar Uzņēmuma interesēm un ar direktoru padomes vai tās pārstāvju atļauju var veikt maksājumus politiskiem un labdarības mērķiem saskaņā ar likumu un Uzņēmuma iekšējo politiku.

Mēs ievērojam visus lobēšanas likumus un varam iesaistīt darbiniekus vai profesionālus lobistus, lai viņi strādātu ar valdības amatpersonām mūsu vārdā. Uzņēmums aizliedz piedalīties jebkādos lobēšanas pasākumos mūsu vai jebkura Booking Holdings uzņēmuma vārdā bez īpašas Uzņēmuma galvenā jurista atļaujas.

GODĪGA KONKURENCE UN PRETTRESTU POLITIKA

10 000 jūras jūdžu dziļumā! #underthesea #familyvacay #familyfun

VIRDŽĪNU GORDA, BRITU VIRDŽĪNU SALAS



GODĪGA KONKURENCE UN PRETTRESTU POLITIKA

Mēs uzskatām, ka atklāta un godīga konkurence nāk par labu mūsu klientiem un citiem tirgus dalībniekiem un veicina labākās īpašības mūs visos, tostarp konkurentos. **Mēs esam apņēmušies tirgus konkurencē iesaistīties godīgi un taisnīgi.**

Mūsu uzņēmējdarbības aktivitātes ir pakļautas daudzu valstu konkurences likumiem visā pasaulē. Šie likumi ir paredzēti godīgas konkurences veicināšanai, aizliedzot darbības, kas nepamatoti ierobežo vai kavē konkurenci. Konkurences likumi attiecas uz daudziem mūsu uzņēmējdarbības aspektiem, tostarp pārdošanu, mārketingu, iepirkumiem, līgumu slēgšanu, kā arī apvienošanu un pārņemšanu. Šie likumi īpaši ierobežo vai aizliedz konkurenci ierobežojošus līgumus vai vienošanās, kas:

- ➔ nosaka, koordinē vai kontrolē cenas;
- ➔ veicina slepenu vienošanos par izsolēm vai sola "cenu uzskrūvēšanu";
- ➔ ierobežo konkurenci attiecībā pret citiem tirgus dalībniekiem;
- ➔ izplata informāciju konkurentiem par cenām, peļņu vai peļņas ieguldījumu ienesīgumu;
- ➔ sadala vai piešķir tirgu, teritorijas vai klientus;
- ➔ ar konkurentu apmainās vai dalās ar jebkādu nepublicētu informāciju par cenām vai jebkādu citu konkurētspējīgu informāciju.

Kaut arī šo konkurences likumu būtība ir vienkārša, tomēr to piemērošana konkrētām situācijām var būt diezgan sarežģīta. Daudzās jurisdikcijās, tostarp Amerikas Savienotajās Valstīs un Eiropas Savienībā, par konkurences likuma pārkāpumu var piemērot smagus administratīvus sodus un zaudējumu kompensācijas, kā arī uz personām kriminālprocesa rezultātā var attiekties cietumsods un soda nauda. Ja jums ir kādi jautājumi par to, kā prettrestu un konkurences tiesību akti attiecas uz konkrētu situāciju, pirms rīkojaties, lūdzu, skatiet [globālo konkurences politiku un vadlīnijas](#) un konsultējieties ar savu juridisko nodaļu.





STARPTAUTISKĀ TIRDZNIECĪBA

Dodamies! #railwayheart #stazione #trainspotting

ROMAS TERMINI DZELZCEĻA STACIJA, ITĀLIJA

STARPTAUTISKĀ TIRDZNIECĪBA

Ņemot vērā Booking Holdings uzņēmējdarbības starptautisko raksturu, mēs esam pakļauti daudziem likumiem un paradumiem valstīs, kurās mēs darbojamies. Piemēram, mēs esam atbildīgi par visu piemērojamo tiesību aktu izpratni un izpildi šajās valstīs. Nekavējoties sazinieties ar vietējo juridisko nodaļu, ja vietējie likumi ir pretrunā ar šī Kodeksa principiem vai tās valsts likumiem, kurā ir jūsu un jūsu zīmola uzņēmuma galvenā mītne.

NOTEIKTAS VALSTIS UN PERSONAS, AR KURĀM PASTĀV UZŅĒMĒJDARBĪBAS IEROBEŽOJUMI

Mēs esam apņēmušies ievērot piemērojamās embargo un tirdzniecības sankcijas, ieskaitot ierobežojumus, ko aizstāv un uztur Amerikas Savienotās Valstis, Eiropas Savienība, Apvienoto Nāciju Organizācija, Nīderlande, Singapūra un Lielbritānija (vai citus piemērojamās tiesību aktus). Šie likumi aizliedz darījumus ar noteiktām valstīm, valdībām, uzņēmumiem un privātpersonām.

Saskaņā ar šiem tiesību aktiem var rasties problēmas darbā ar pārdevējiem, piegādātājiem un citiem sadarbības partneriem un klientiem. Mums ir iekšējās vadlīnijas par pieļaujamajām darbībām, par kurām dažās valstīs tiek piemērotas sankcijas. Ja jums ir kādi jautājumi, sazinieties ar savu juridisko nodaļu vai vispasaules atbilstības nodrošināšanas un ētikas speciālistu par turpmākām norādēm šajā jomā.

IMPORTS, EKSPORTS UN BOIKOTI

Ja jūsu amats ietver preču, piemēram, informācijas tehnoloģijas aprīkojuma, programmatūras, reklāmas materiālu vai citu iekārtu sūtīšanu vai saņemšanu pāri nacionālo valstu robežām, jūsu pienākums ir iemācīties un saprast piemērojamās importa un eksporta tiesību aktus (īpaši attiecībā uz divējādi izmantojamajām/militārajām precēm). Šie tiesību akti attiecas gan uz iekšējiem pārskaitījumiem starp Booking Holdings zīmola uzņēmumiem, gan uz pārskaitījumiem trešām personām, piemēram, pārdevējiem, licences devējiem un piegādātājiem. Uzņēmumi un privātpersonas, kas pārkāpj eksporta kontroles vai importa likumus, varētu būt pakļauti būtiskiem administratīviem un/vai kriminālsodiem. Ja jums ir kādi jautājumi par importu un eksportu vai ar tiem saistītām problēmām, sazinieties ar juridisko nodaļu vai atbilstības nodrošināšanas un ētikas nodaļu.

Jums arī jāizvairās no piekrišanas piedalīties konkrētu valstu, valdību, uzņēmumu vai personu jebkādos nelegālos vai nesankcionētos boikotos. Ja jums tiek lūgts piedalīties boikotā vai piekrist tam, sazinieties ar juridisko nodaļu vai globālo atbilstības nodrošināšanas un ētikas speciālistu.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Jebkādi tirdzniecības ierobežojumu pārkāpumi var izraisīt smagus administratīvus sodus un zaudējumu kompensācijas, un uz iesaistītajiem darbiniekiem, amatpersonām un direktoriem kriminālprocesa rezultātā var attiekties cietumsodi un soda naudas.

Starptautiskās tirdzniecības likumi var būt sarežģīti, un tos var būt grūti pārzināt. Ja jūs strādājat nodaļā, kas nodarbojas ar šiem jautājumiem, jums ir jākonsultējas ar savu juridisko nodaļu pirms tādu lēmumu pieņemšanas, kas varētu pārkāpt starptautiskās tiesības vai starptautisko uzņēmējdarbību regulējošos Amerikas Savienoto Valstu likumus.

Ja neesat pārliecināts, jautāiet, pirms rīkojaties!



IEKŠĒJĀS INFORMĀCIJAS ĻAUNPRĀTĪGA IZMANTOŠANA

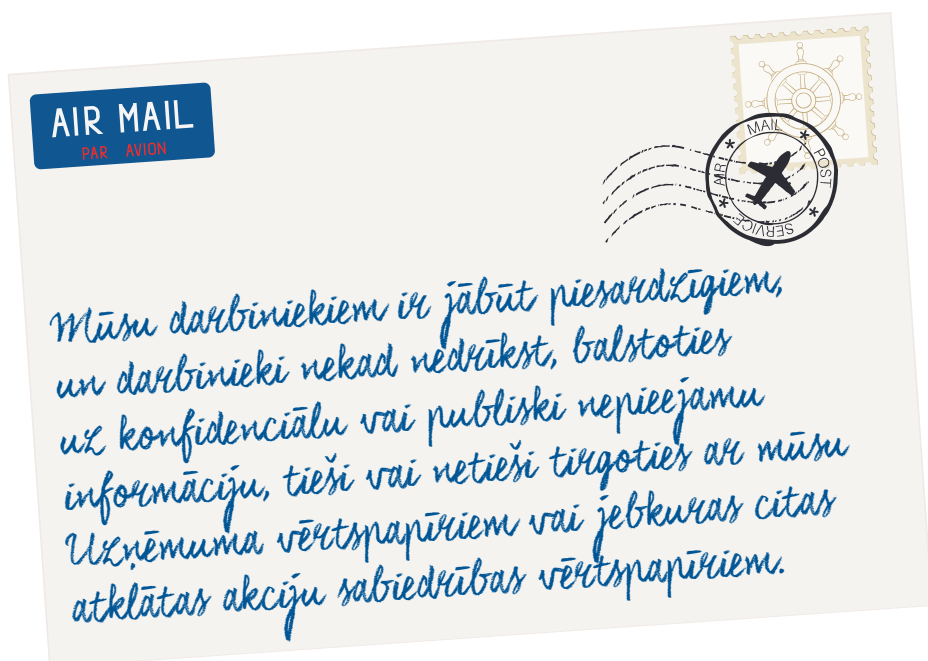
Nav citas vietas, kur es labāk gribētu būt #dogsleddingadventure #alaskamalamute #winterwonderland

BRAUCIENS AR SUŅU PAJŪGU, KANĀDA

IEKŠĒJĀS INFORMĀCIJAS ĻAUNPRĀTĪGA IZMANTOŠANA

Mēs stingri aizliedzam iekšējo tirdzniecību. Iekšējās informācijas ļaunprātīgas izmantošanas apkarošanas likumi aizliedz privātpersonām iegādāties uzņēmuma vērtspapīrus vai citādi gūt peļņu, ja privātpersonu rīcībā ir nepubliskota būtiska informācija par šo uzņēmumu. Likumi arī aizliedz izpaust būtisku un nepubliskojamu informāciju (dot mājienu) citiem, kas pēc tam tirgojas vai citādi gūst peļņu no šīs informācijas izpaušanas. Mājienu došana ir arī darījuma piedāvājums, kamēr personas rīcībā ir nepubliskota būtiska informācija, pat ja nepubliskotā informācija nav atklāta.

Mūsu darbiniekiem ir jābūt piesardzīgiem, un darbinieki nekad nedrīkst, balstoties uz konfidenciālu vai publiski nepieejamu informāciju, tieši vai netieši tirgoties ar Uzņēmuma Booking Holdings vērtspapīriem vai jebkuras citas atklātas akciju sabiedrības vērtspapīriem. Turklāt jums nekad nevajadzētu atklāt vai kā citādi nodot konfidenciālu Uzņēmuma informāciju, kas ir jūsu rīcībā, ja vien jūs neesat pilnvarots to darīt.



Būtiska informācija ietver informāciju, kas var vai, iespējams, varētu būtiski ietekmēt vērtspapīru cenu. Informācija ir būtiska arī gadījumā, ja pastāv reāla iespēja, ka saprātīgs cilvēks uzskatītu to par svarīgu, lai izdarītu lēmumu par investēšanu. Būtiska informācija ietver:

- ➔ slepenu informāciju par cenu;
- ➔ slepenu informāciju par uzņēmējdarbību;
- ➔ slepenu informāciju par konkurenci;
- ➔ iepriekš nepubliskotus finanšu rezultātus;
- ➔ informāciju par jauniem vai nenoslēgtiem līgumiem;
- ➔ galvenās izmaiņas pārvaldībā;
- ➔ valdības izmeklēšanas informāciju (ieskaitot negaidītu pārbaužu un kratīšanas informāciju);
- ➔ būtisku informāciju par neizskatītām tiesas prāvām vai būtisku juridisku informāciju par norēķiniem;
- ➔ informāciju par potenciālu apvienošanu, pārņemšanu un cesijām;
- ➔ būtisku informāciju par jauniem produktiem vai piedāvājumiem.

Likmes šajā jomā ir augstas, un neatbilstība, iespējams, var izraisīt ievērojamus naudas sodus un ieslodzījumu, kā arī Uzņēmuma disciplinārsodus, ieskaitot darba attiecību izbeigšanu. Konsultējieties ar juridisko nodaļu, ja jums ir kādi jautājumi šajā jomā, un pirms Booking Holdings vērtspapīru pirkšanas vai pārdošanas vienmēr skatiet [iekšējās informācijas politiku](#).



PRIVĀTUMS UN DATU DROŠĪBA

Šodienai ir labs noskaņojums. #cafeparisien #sundaymorningmood

KAFEJNĪCA, PARĪZE

PRIVĀTUMS UN DATU DROŠĪBA

Mēs apkopojam un apstrādājam miljoniem klientu personiskās informācijas datus, tai skaitā vārdus, kredītkaršu informāciju, elektroniskā pasta adreses un ceļojumu maršrutus. Mūsu klienti sniedz mums savu personisko informāciju, cerot, ka mēs to pienācīgi aizsargāsim no ļaunprātīgas izmantošanas un/vai neatļautas apstrādes. Atbilstoši Uzņēmums ievēro gan piemērojamās privātuma un datu drošības likumus, gan mūsu pašu privātuma un [datu drošības politiku](#), vācot un apstrādājot klientu, darbinieku un trešo pušu personisko informāciju.

Darbiniekiem visu laiku ir jāievēro viņiem uzticētās personiskās informācijas konfidencialitāte, privātums un drošība, izņemot gadījumus, kad informācijas izpaušana ir autorizēta vai juridiski atļauta. Turklāt darbiniekiem:

- jāapkopo tikai tie dati, kas nepieciešami konkrētai uzņēmējdarbībai;
- jāpiekļūst personiskajai informācijai tikai likumīgiem uzņēmējdarbības mērķiem;
- jāglabā un jāiznīcina personiskā informācija un citi sensitīvi dati drošā veidā;
- jāpārsūta personiskā informācija (droši, šifrējot to iespējamu risku gadījumā) tikai pilnvarotām pusēm, kurām ir pienākums to izmantot tikai paredzētajam mērķim un aizsargāt tās konfidencialitāti;
- nekavējoties jāziņo zīmola konfidencialitātes speciālistam par iespējamām datu incidentiem vai drošības riskiem.

MŪSU KONFIDENCIALITĀTES PRINCIPI

- 1 PĀRREDZAMĪBA.** Izmantojot mūsu konfidencialitātes politiku, mēs paziņosim un atklāsim mūsu klientiem, kad un kā tiks apkopota un apstrādāta viņu personiskā informācija (PI).
- 2 MĒRĶIS.** Mēs iegūsim tikai minimālu klienta PI apjomu, kas nepieciešams nolūka īstenošanai, un izmantosim klienta PI vienīgi norādītajos nolūkos, bet ne citos nolūkos, kuriem neesam saņēmuši

piekrišanu, un saglabāsim klienta PI ne ilgāk, kā nepieciešams konkrētajiem nolūkiem, vai atbilstoši piemērojamajām prasībām.

- 3 IZVĒLE.** Mēs sniegsim klientiem iespēju iekļaut viņu PI vai svītrot to no mārketingā izmantotajiem sarakstiem saskaņā ar tiesību aktiem.
- 4 DROŠĪBA.** Mēs veiksīm atbilstošus drošības pasākumus, lai aizsargātu klientu PI pret ļaunprātīgu izmantošanu, kā arī novērstu nepilnvarotu piekļuvi šiem datiem un to apstrādi.
- 5 INDIVIDUĀLĀS TIESĪBAS.** Mēs nodrošinām klientiem saprātīgu piekļuvi viņu PI un saskaņā ar tiesību aktiem labosim visus neprecīzos datus, dzēsīsim datus un ievērosim visas citas tiesības saskaņā ar tiesību aktiem.
- 6 ATBILDĪBA.** Mūsu zīmolu uzņēmumi ir atbildīgi par apņemšanos attiecībā pret klientiem un par globālās privātuma programmas ievērošanu.

DARBINIEKU PERSONISKĀS INFORMĀCIJAS AIZSARDZĪBA

Mēs apzināti un saskaņoti strādājam, lai nodrošinātu darbinieku PI privātumu un drošību.

Darbinieki, kuriem ir pieeja vai kas strādā ar kolēģu PI, ir atbildīgi atbilstoši rīkoties ar šiem personiskajiem datiem un veikt visus nepieciešamos drošības pasākumus, lai saglabātu PI konfidencialitāti saskaņā ar mūsu pašu privātuma un datu drošības politiku.

Ja jums ir kādi jautājumi par šo tēmu vai jūs vēlieties ziņot par jebkādu iespējamo datu drošības incidentu, lūdzu, skatiet [datu drošības politiku](#) vai sazinieties ar savu vadītāju, juridisko nodaļu un/vai drošības dienesta darbinieku.



UZNĒMUMA LĪDZEKĻU AIZSARDZĪBA

Svinot katru dienu! #carnival #colorfullife #carnivalbrasillero

KARNEVĀLS, BRAZĪLIJA

UZŅĒMUMA LĪDZEKĻU AIZSARDZĪBA

Visiem darbiniekiem, amatpersonām un direktoriem ir jāaizsargā Uzņēmuma līdzekļi un jānodrošina to efektīva izmantošana. Uzņēmuma līdzekļi ietver tādus resursus kā biroja tehnika, aprīkojums (klēpj datoru, mobilie tālruni u. c.), saziņas sistēmas un transportlīdzekļi, kā arī Uzņēmuma iekšējā informācija, finanšu līdzekļi un Uzņēmuma faili, ieraksti un dokumenti.

MATERIĀLIE RESURSI

Darbiniekiem ir jāizmanto Uzņēmuma resursi atbildīgi un jāizvairās no Uzņēmuma resursu izšķērdēšanas, nepieļaujot arī resursu ļaunprātīgu izmantošanu un zādzību. Kaut arī Uzņēmuma resursi ir paredzēti tikai likumīgiem uzņēmējdarbības mērķiem, kopumā Uzņēmums atļauj darbiniekiem mēreni ierobežotu elektronisko resursu, ieskaitot tālrunu, datoru, interneta pieslēgumu, balss pasta un elektroniskā pasta, izmantošanu personiskām vajadzībām.

Dažās nodaļās un valsts vietās var tikt īstenota daudz ierobežojošāka politika par Uzņēmuma resursu izmantošanu personiskām vajadzībām, tāpēc, lūdzu, konsultējieties ar savu vadītāju vai nodaļas vadītāju.

Ja jūsu nodaļā ir atļauta ierobežota Uzņēmuma resursu izmantošana personiskām vajadzībām, tai vajadzētu būt neilgai un neregulārai, kā arī tā nedrīkst traucēt jūsu darbam vai pienākumiem Uzņēmumā.

Saskaņā ar piemērojamo tiesību aktu ierobežojumiem Uzņēmums patur tiesības pārraudzīt, izmantojot Uzņēmuma sistēmas, iesniegtos darbinieku paziņojumus un piekļūt tiem.

INFORMĀCIJA PAR ĪPAŠUMU

Mūsu pienākums aizsargāt Uzņēmuma līdzekļus ietver patentētas Uzņēmuma informācijas aizsardzību. Tas ietver visu intelektuālo īpašumu, piemēram, programmatūras kodu, patentus, komercnoslēpumus, uzņēmējdarbības plānus, autortiesības un preču zīmes.

Uzņēmuma iekšējā informācija ir ļoti konfidenciāla, un tās neatļauta vai nepareiza publiskošana varētu negatīvi ietekmēt mūsu nākotnes panākumus. Jūs nekad nedrīkstat atklāt Uzņēmuma iekšējo informāciju bez atbilstošas atļaujas un bez neizpaušanas vienošanās ar savu juridisko nodaļu. Jūsu pienākums saglabāt konfidencialitāti par Uzņēmuma iekšējo informāciju turpinās pat pēc jūsu nodarbinātības pārtraukšanas Uzņēmumā.

IEVĒROJIET!

Jūs nekad nedrīkstat atklāt Uzņēmuma iekšējo informāciju bez atbilstošas atļaujas un bez neizpaušanas vienošanās ar savu juridisko nodaļu.

CITU INTELEKTUĀLĀ ĪPAŠUMA TIESĪBU IEVĒROŠANA

Mēs ievērojam trešo personu intelektuālā īpašuma tiesības un rīkosies tā, lai apzināti nepārkāptu vai nepareizi neizmantoju citu personu intelektuālo īpašumu.

Vairumā gadījumu, ja mēs vēlamies izmantot citas personas vai uzņēmuma intelektuālo īpašumu, mums tas jāiegādājas vai jāsaņem licence tā izmantošanai. Tā ir jūsu atbildība noteikt, vai mums pieder un vai mums ir tiesības izmantot jebkādu intelektuālo īpašumu, kuru jūs vēlētos lietot. Ja neesat pārliecināts, jautāiet juridiskajai nodaļai.

Ja mums pieder licence izmantot cita uzņēmuma vai personas intelektuālo īpašumu, jums ir jāievēro licencē noteiktie ierobežojumi un visas lietošanas vadlīnijas vai citi ierobežojumi, kurus norādījis īpašnieks.

LIETVEDĪBA

Mums katram ir pienākums izveidot un uzturēt precīzu uzņēmējdarbības dokumentāciju un saziņu. Uzņēmums pieņem svarīgus komercdarbības lēmumus, pamatojoties uz visā organizācijā veidotu dokumentāciju, un to precizitāte ir ļoti svarīga. Vienkārši uzņēmējdarbības dokumentācijas piemēri:

- ➔ izdevumu pārskati;
- ➔ rēķini;
- ➔ darba laika uzskaites grafiki;
- ➔ finanšu pārskati;
- ➔ personāla lietas;
- ➔ uzņēmējdarbības plāni;
- ➔ līgumi;
- ➔ klientu saraksti.

Visi dokumenti ir jāglabā un jāiznīcina saskaņā ar jūsu zīmola uzņēmuma dokumentācijas saglabāšanas politiku. Nekad neiznīciniet dokumentus, lai slēptu iespējamus pārkāpumus vai traucētu izmeklēšanu.

Gadījumā, ja notika aizturēšana, kas saistīta ar tiesvedību vai izmeklēšanu, jums ir jāpārtrauc jebkuru attiecīgo dokumentu dzēšana un jākonsultējas ar juridisko nodaļu, pirms iznīcināt dokumentus, kas saistīti ar likumīgu aizturēšanu.

Ja jums ir jautājumi par pareizu rīcību ar Uzņēmuma dokumentiem vai to likvidēšanu, konsultējieties ar savu vadītāju vai juridisko nodaļu.





GODĪGI DARĪJUMI

Pagāja kāds laiks, lai nokļūtu šeit, bet brauciens bija tā vērts. #seasideview #naturewalk

PASTAIGA PLUDMALĒ, ZVIEDRIJĀ

GODĪGI DARĪJUMI

Mēs nemeklējam konkurētspējas priekšrocības, veicot nelikumīgu vai neētisku uzņēmējdarbības praksi. Sadarbojoties ar mūsu klientiem, pakalpojumu sniedzējiem, piegādātājiem, konkurentiem un citiem zīmola uzņēmuma darbiniekiem, mēs rīkojamies godīgi. Mēs nedrīkstam nevienu krāpt, veicot manipulācijas ar privileģētu informāciju, blēdīšanos ar to, tās slēpšanu vai ļaunprātīgu izmantošanu vai nepareizi interpretējot būtiskus faktus.

Mūsu reputācija ar klientiem balstās uz savstarpēju cieņu un apņemšanos sniegt patiesu un pārredzamu informāciju par mūsu sniegtajiem pakalpojumiem. Mēs pārliecināmies, ka informācija mūsu reklāmu, mārketinga un citos reklāmu materiālos vienmēr ir precīza un nekad nav maldinoša vai krāpnieciska.

Uzzināt par mūsu konkurentiem ir laba uzņēmējdarbības prakse, taču tas jā dara godīgi, balstoties uz publiski pieejamu informāciju, piemēram, ziņu reportāžām un nozares pētījumiem, un vienmēr ievērojot visus tiesību aktus un noteikumus ASV un ārvalstīs. Informācija par konkurentiem, kas nav publiska, var ietvert informāciju par konkurenta produktiem, pakalpojumiem, tirgiem, cenām, komercnoslēpumiem vai uzņēmējdarbības plāniem.

Konkurējošu informāciju varam arī iegūt godīgā veidā no citiem avotiem (ja vien šiem avotiem nav aizliegta informācijas izplatīšana), iegūstot licenci, lai izmantotu informāciju, vai iegādājoties šo informāciju.

Nekad nemeklējiet un neizmantojiet:

- informāciju, kas iegūta ar neētiskiem līdzekļiem, tostarp slepena noklausīšanās vai nejauša e-pasta saņemšana no trešās personas vai par trešo personu;
- citiem piederošu informāciju;
- informāciju, kas iegūta apmaiņā pret kompensāciju, nodarbinātības apsvērumiem, dāvanām vai jebkādu citu vērtību;
- nepubliskotu informāciju par iepriekšējo nodarbināto, kas lūgta no jaunā noalgotā darbinieka;
- informāciju, kas ietver tehniskus vai inženierijas datus, kurus, iespējams, aizsargā tirdzniecības noslēpuma likumi.



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 on the right, and the sun is setting, creating a warm, golden glow. The woman is holding a white bag.

SOCIĀLIE TĪKLI UN PLĀŠSAZIŅAS LĪDZEKĻI

Sveicieni un atvadas lidostā. #travelgram #airportlife

ÇIMENE, LIDOSTA

SOCIĀLIE TĪKLI

Darbiniekiem ir rūpīgi jāpārdomā sava rīcība, rakstot ar Uzņēmumu saistītus komentārus jebkurā interneta vietnē, tostarp emuāros, sociālajos tīklos un tādās sabiedrisko sakaru veidošanas vietnēs kā Facebook un LinkedIn. Kopumā jūs nedrīkstat rakstīt emuārus un izvietot ar Uzņēmumu saistītu informāciju, ja neesat oficiāls Uzņēmuma pārstāvis. Ja jums ir atļauja sniegt komentārus, tiem ir jābūt gaumīgiem un tiem nedrīkst būt vulgārs, pazemojošs vai mulsinošs saturs. Ieraksti un komentāri nedrīkst atklāt Uzņēmuma iekšējo vai konfidenciālo informāciju par, piemēram, Uzņēmuma darbību, uzņēmējdarbības plāniem, cenām u. c.

PERSONISKA LIETOŠANA

Mēs cienām mūsu darbinieku tiesības uz privātumu, tādēļ mēs parasti neinteresējamies par to, ko kāds dara ārpus darba, ja vien tas nepasliktina viņa darba izpildi vai neapdraud mūsu reputāciju vai uzņēmējdarbības likumīgās intereses.

Jābūt īpaši uzmanīgam, piedaloties tiešsaistes sarunās, kurās tiek pieminēts uzņēmums Booking Holdings vai jūsu zīmola uzņēmums un tiek publicētas ziņas, izmantojot Uzņēmuma aprīkojumu vai Uzņēmuma tīklu. Jums ir jāapzinās, ka, tiešsaistē ieņemot publisku nostāju, kas ir pretrunā ar Uzņēmuma interesēm, var raisīt konfliktus un disciplinārlietas.

Kaut arī mums visiem ir tiesības paust savu viedokli un uzskatus, jūs esat personiski atbildīgs par saviem rakstītajiem publiskajiem komentāriem internetā. Saskaņā ar piemērojamiem tiesību aktiem Uzņēmums var pārraudzīt sociālos medijus un citas interneta vietnes, lai nodrošinātu, ka jūsu komentāri un ieraksti neatspoguļo Uzņēmumu sliktā veidā un nebojā Uzņēmuma reputāciju.

Lūdzu, izlasiet [sociālo tīklu politiku](#), lai iegūtu plašāku informāciju vai meklētu atbildi uz radušos jautājumu.

SAZIŅA AR SABIEDRĪBU, INVESTORIEM UN PLAŠSAZIŅAS LĪDZEKĻIEM

Mēs esam izraudzījuši atsevišķus pārstāvjus, kuriem ir atļauts runāt par Uzņēmumu vai runāt Uzņēmuma vārdā, savukārt darbiniekiem, kam nav sniegta šāda atļauja, jāatturas no šādas rīcības. Visas izmeklēšanas, plašsaziņas līdzekļu jautājumi un interviju pieprasījumi ir nekavējoties jānodod sava zīmola uzņēmuma sabiedrisko attiecību nodaļai vai savai juridiskajai nodaļai. Papildu informācijai, lūdzu, skatiet mūsu [korporatīvās saziņas politikā un vadlīnijās](#).





NOSLĒGUMS

Izdevusies vietu apskates diena! #belgiumtrip #livetotravel

KAFEJNĪCA, BEIĢIJA



Mums visiem ir jāstrādā kopā, lai veicinātu ētisku un tiesisku rīcību un nodrošinātu *pareizos rezultātus pareizā veidā*. Lai to panāktu, mums ir jācenšas nodrošināt atbilstību šī Kodeksa burtam un garam. Vienmēr atcerieties:

- ➔ Meklējiet informāciju, izmantojot pieejamos [Uzņēmuma resursus](#), [piemēram, darbinieku rokasgrāmatu](#) un citas [politikas](#).
- ➔ Nekavējoties [ziņojiet](#) par aizdomīgiem tiesiskiem un Kodeksa pārkāpumiem.
- ➔ Aiciniet kolēģus ievērot augstus ētiskos standartus.
- ➔ **Ja šaubāties, jautāji, pirms rīkojaties!**

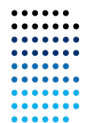
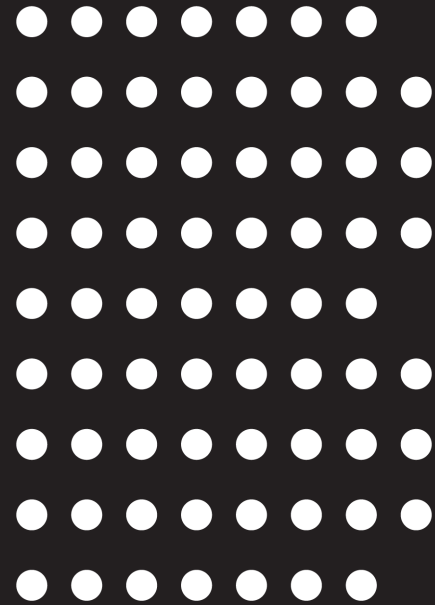
ATKĀPŠANĀS NO CITĀM POLITIKĀM/ PRETRUNAS AR CITĀM POLITIKĀM

Var būt reti un neparedzēti apstākļi, kad ir pieļaujams Kodeksa noteikumu izņēmums. Šādos ierobežotos gadījumos atkāpšanās no šī Kodeksa noteikumiem var apstiprināt tikai direktoru padome. Saskaņā ar likumu Uzņēmums nekavējoties ziņos jebkādu šādu atkāpšanos no noteikumiem.

Gadījumā, ja ir pretrunas starp Kodeksa noteikumiem un citiem Uzņēmuma politikas dokumentu noteikumiem (tostarp jūsu darbinieku rokasgrāmatā), prevalē Kodeksā ietvertie noteikumi un principi. Šādu pretrunu gadījumā jūsu juridiskajai nodaļai un/vai vietējam atbilstības nodrošināšanas un ētikas speciālistam ir galvenās pilnvaras interpretēt, kā šis Kodekss attiecas uz konkrēto situāciju, pirmajā kārtā izvērtējot situāciju no atbilstības nodrošināšanas un ētikas speciālista un/vai galvenā jurista pārbaudes skatpunkta. Galvenā instance Kodeksa interpretācijā ir uzņēmuma Booking Holdings direktoru padome.

Šis Kodekss nepiešķir ne līguma, ne citādas tiesības nevienai trešajai personai. Kodeksa noteikumi var tikt pārskatīti, papildināti, mainīti vai laboti saskaņā ar piemērojamiem tiesību aktiem jebkurā laikā, kad Uzņēmums to uzskata par atbilstošu un vajadzīgu.

Šis rīcības kodekss pēdējo reizi tika atjaunināts 2020. gada 22. oktobrī.



BOOKING HOLDINGS

