



BOOKING HOLDINGS



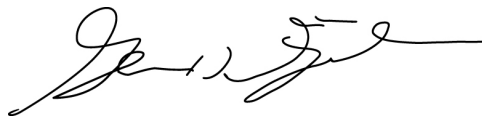
קוד ההתנהגות



הקוד שלנו, המחויבות שלנו

חשוב לי מאוד שאם תבחין במשהו שאינו כשורה, או אם יש לך שאלות, **תשמיע את קולך**. אנחנו מתחייבים לספק לך סביבה בטוחה שתומכת באמון ובשקיפות. איננו מסכימים לשום התנכלות כלפי אף אדם שהביע חשש בתום לב.

תודה על המסירות, העבודה הקשה והמחויבות העקבית שלך לטיפוח תרבות של יושרה גבוהה ולקיום המוטו שלנו: **משיגים את התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה**



גלן פוגל
נשיא ומנכ"ל

אל: עובדי החברה ברחבי העולם,

אנחנו מובילים ביחד עסק גלובלי מדהים שנוגע בחייהם של מיליוני אנשים מדי יום. המשימה שלנו היא **להקל על כולם לחוות את העולם**, אבל אין לכך משמעות אם לא נשיג אותה מתוך תכלית ומתוך נאמנות לערכים שלנו.

הערכים שלנו הם העקרונות שמעניקים לנו תכלית. באמצעות המחויבות שלנו לבניית תרבות של גיוון והכללה, אנחנו מקיימים את הערך **גיוון נותן לנו כוח**. אנחנו גאים להעסיק אנשים ביותר מ-70 מדינות במסגרת המותגים הרבים שלנו, ואנו מאמינים שגיוון זה, תורם רבות לייחודיות של החברה והמותגים שלנו. אנחנו מחויבים להקשיב, ללמוד וליצור סביבת עבודה ללא דעות קדומות ואפליה. **כל זאת כחלק מהמחויבות המשותפת שלנו לערך יושרה מוחלטת – הקשר אשר מאחד אותנו ושזור בכל אפיקי הפעילות שלנו**. הוא בא לידי ביטוי לא רק בערכים שלנו, אלא גם בקוד שלנו, שדורש מאתנו לקחת אחריות על המעשים וההחלטות שלנו.

הקוד שלנו אינו מסתכם רק בהנחיות בנוגע לסטנדרטים המשפטיים והאתיים שלנו. הוא מהווה אמנה, הסכם בינך, ביני ובין הקהילה שלנו. הקוד שלנו מסביר למה תוכל לצפות מהחברה ומהעמיתים שלך, ומסביר את הציפיות של החברה, של העמיתים שלך ושלי ממך. כל אחד מאתנו, וזה מתחיל בי, אחראי באופן אישי לציית לקוד. הוא חל על כולנו, והוא חל כל הזמן.

אני מבקש ממך לקרוא אותו בעיון כדי לוודא שהבנת את הדברים שאני מבקש ממך כעובד. אם יש לך שאלות בנוגע למחויבות שלנו כלפי הקוד, אל תהסס לשאול את המנהל שלך, את הממונה על הציות בחברה, שגריר האתיקה האחראי עליך או אותי.



"כל אחד מאיתנו, וזה מתחיל בי, אחראי באופן אישי לציית לקוד. הוא חל על כולנו, והוא חל כל הזמן."

הערכים שלנו



גיוון נותן לנו כוח.

אנחנו מחויבים לחלוטין לרווגוניות בנוגע לרעיונות, האנשים ולחוויות.



חדשנות.

אסור לנו אף פעם להיות מרוצים מהמצב הקיים, וכל יום צריך להתחיל בשאלה הבאה: איך נחדש היום?



חוויות מכל סוג, לכל אחד.

אנחנו מאמינים שכאשר אנחנו מקלים על כולם לחוות את העולם, אנחנו תורמים את חלקנו לשיפור האנושות.



הסכום עולה על סך חלקינו.

העוצמה שלנו מבוססת על האנשים שלנו, וההצלחה שלנו תלויה ביכולת שלנו לעבוד כצוות ולהצליח במשימה שלנו להקל על כולם לחוות את העולם.



ישרה מוחלטת.

תמיד נשאף לעשות את הדבר הנכון ולהשיג הצלחה מתוך ישרה ואחריות.

תוכן העניינים

5	מבוא
9	דיווח וחקירה
13	כבוד במקום העבודה
17	אחריות חברתית תאגידית
19	מניעת שוחד ושחיתות
22	תקינות פיננסית ודיווח פיננסי
27	מתנות וניגודי עניינים
32	תחרות הוגנת והגבלים עסקיים
34	סחר בינלאומי
36	סחר במידע פנים
38	פרטיות ואבטחת נתונים
40	הגנה על נכסי החברה
43	מסחר הוגן
45	מדיה חברתית ותקשורת ציבורית
47	מסקנה

הערה בנוגע לבחירת התמונות בקוד: התמונות במעבר העמודים נבחרו כיוון שהן מציגות אנשים שחווים כמה מהמיקומים מעוררי ההשראה שבהם אנחנו מסייעים בסידורי לינה, בטיסות, בהזמנות למסעדות ובהשכרת רכב.

THE
RIGHT RESULTS
THE RIGHT WAY

Booking Holdings היא הספקית המובילה בעולם של שירותי נסיעות מקוונים ושירותים נלווים, שמסופקים לצרכנים ולשותפים מקומיים ביותר מ-220 מדינות וטריטוריות באמצעות שישה מותגים עיקריים הפונים לצרכן: Booking.com, KAYAK, Agoda, Priceline, Rentalcars.com ו-OpenTable. יחד, Booking Holdings פועלת ביותר מ-40 שפות באירופה, בצפון אמריקה, בדרום אמריקה, באזור אסיה והאוקיינוס השקט, במזרח התיכון ובאפריקה.



A woman with a large red backpack is looking up at a vibrant market stall filled with colorful textiles. The scene is filled with various fabrics, including a large striped rug on the left and many smaller items hanging in the background. The lighting is warm and the atmosphere is lively.

מבוא

מגלים את כל הצבעים, הדפוסים, הריחות, המראות והסיפורים כאן בפז.

#bazaarmorocco #marketplacefinds

פז, מרוקו

המטרה של קוד ההתנהגות שלנו

אנחנו ממחיבים להתנהלות אתית, חוקית ובאופן שמייצג נאמנה את הסיסמה שלנו שעוסקת בהשגת התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה.

קוד התנהגות זה (להלן, "הקוד") מסכם את המדיניות והדרישות המשפטיות, האתיות והרגולטוריות שמנחות אותנו בכמה תחומים חשובים. בנוסף, קוד זה כולל מידע על האופן שבו יש לדווח על הפרות אפשריות או לקבל הנחיות נוספות בעת הצורך.

הקוד לא נועד לפתור כל בעיה או מצב שבהם אתה עשוי להיתקל. במקום זאת, הוא נועד לספק הנחיות במקביל [למדיניות](#) המפורטת יותר של החברה [ולמדריך לעובד](#). אם אינך בטוח כיצד לפעול במצב מסוים, [התייעץ לפני שתפעל](#) ושוחח עם המנהל שלך או עם אחד מהמשאבים המתוארים בקוד.

היקף הקוד שלנו

חשוב שתקרא את הקוד ותפעל בהתאם לעקרונות שלו. הקוד שלנו חל על כל אדם שעובד עם או עבור כל אחת מחברות המותג של Booking Holdings. זה כולל את Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, OpenTable וכל אחת מהחברות הבנות שלהן (שניתן לכנות כל אחת מהן, באופן פרטני או באופן קולקטיבי, בתור "החברה" או "Booking Holdings"). החברה מצפה מכל הדייקטורים, נושאי המשרה והעובדים של החברה, בכל מקום שבו הם נמצאים, להכיר את הקוד ולפעול בהתאם לעקרונות ולנהלים הרלוונטיים שהוא מתווה.

ההתחייבויות שלנו

אנחנו חברה גלובלית שמחויבת לפעול תוך ציות לכל החוקים שחלים בכל מדינה שבה אנחנו עושים עסקים. השגת תוצאות בדרכים שאינן חוקיות או אתיות אינה מתקבלת על הדעת.

אנחנו מצפים ממך לא לפעול באופן שעלול לפגוע במחויבות שלנו ליושרה - אנחנו מעדיפים לאבד הזדמנויות עסקיות מאשר להשיג אותן באופן לא ראוי.

מועצת המנהלים אימצה קוד זה כדי להבטיח:

- התנהגות כנה ואתית, כולל התנהלות עסקית הגונה וטיפול אתי בניגודי עניינים
- ציות לחוקים, כללים ולתקנות הממשל
- הרתעה מפני התנהגות בלתי הולמת

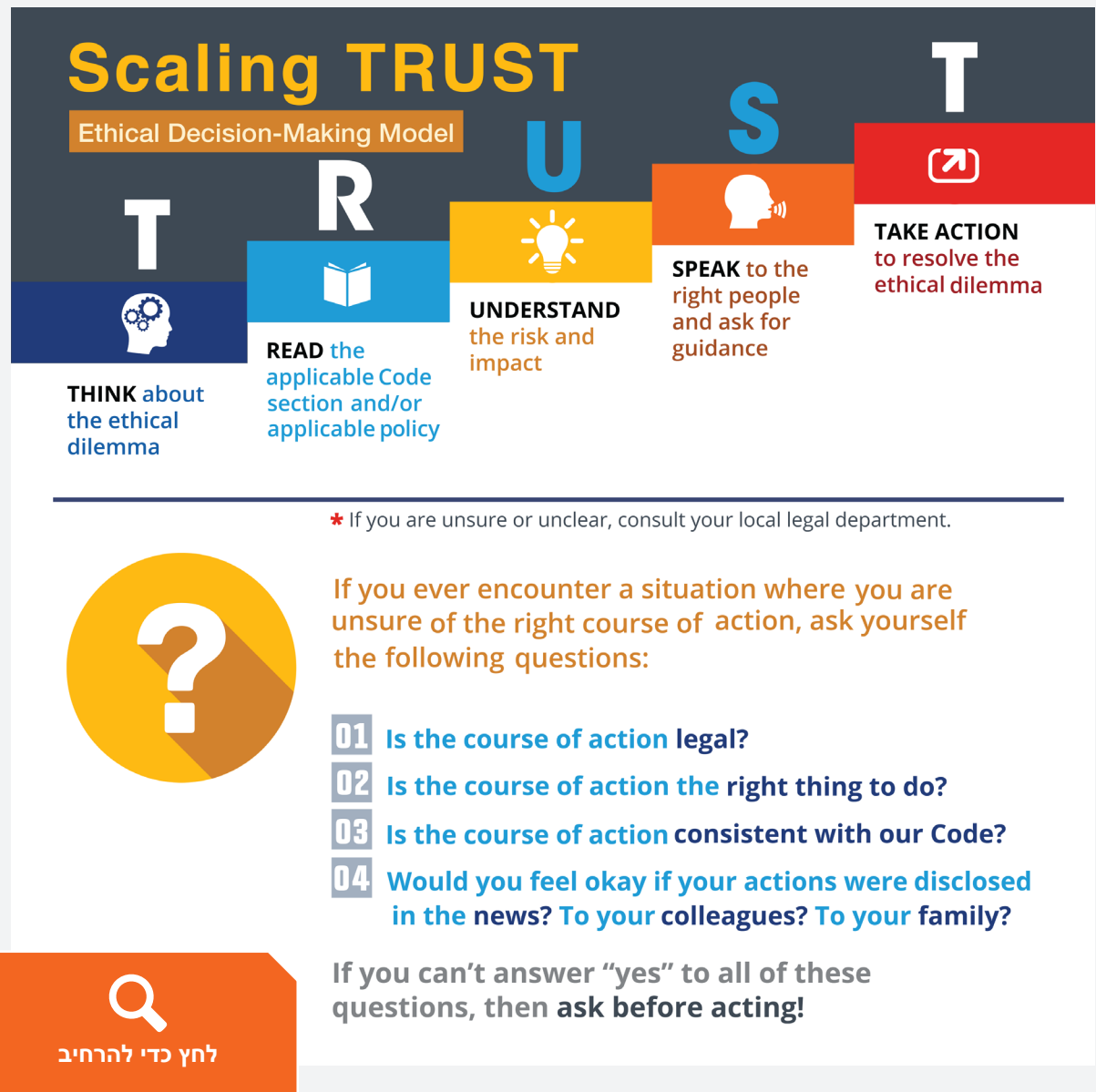


איזה חוק חל עליך?

אנחנו מנהלים עסקים ביותר מ-220 מדינות וטריטוריות ברחבי העולם. כתוצאה מכך, הפעולות שלנו כפופות לחוקים של מדינות, מחוזות, רשויות מוניציפליות וארגונים רבים, כגון האיחוד האירופי.

מטבעו, מסחר אלקטרוני חוצה גבולות מציב אתגרים חשובים הדורשים מאתנו להבין כיצד חוקים אלה חלים על הפעילות שלנו והעסקים שלנו. ההפניות המופיעות בקוד זה ובכללי מדיניות אחרים, וכן החוקים בארה"ב ובמדינות אחרות שבהן אנחנו מנהלים עסקים, משקפים את המציאות של היותנו חברה בינלאומית באמת, הכפופה לחוקים רבים ושונים בו-זמנית. במקרים מסוימים, ייתכן שהחוקים של שתי מדינות או יותר יתנגשו זה בזה. כאשר אתה נתקל בהתנגשות כזו, או חושד בקיומה של התנגשות כזו, חשוב במיוחד להתייעץ עם הממונה על הציות והאתיקה או עם המחלקה המשפטית כדי לקבל הדרכה.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

הנה המחויבויות האתיות שלנו כעובדים:

הנה המחויבויות האתיות שלנו כעובדים:

- להכיר את עקרונות הקוד
 - לקבל החלטות בהתאם לקוד
 - להיות מודעים לחוקים ולתקנות של תחומי השיפוט שבהם אנחנו/אתה מנהלים עסקים ולציית להם
 - **לדווח** על הפרות או פעולות שאינן תואמות לקוד
- אם אינך בטוח כיצד לפעול, **התייעץ לפני שתפעל!**
- ...והקפד תמיד להשלים את הדרכות הציות המקוונות והאישיות בזמן! הן מהוות חלק חשוב מהמחויבות שלנו להשגת התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה.

למנהלים יש אחריות נוספת:

- עידוד הציות לקוד בקרב העובדים הכפופים להם ישירות, הן כדוגמה אישית והן כהנחיה
- טיפוח, קידום ותגמול תרבות של נשיאה באחריות ויושרה
- פיקוח על הציות לקוד של העובדים הכפופים להם
- אכיפה עקבית של הקוד
- הקפדה על היישום והביצוע של בקורות הולמות של ציות במחלקה או בצוות שלהם
- עידוד עובדים **לדווח** על בעיות בתום לב
- עליהם לוודא כי עמדתה של החברה – אשר דוגלת באפס סובלנות ואוסרת על התנכלות כלפי חושפי שחיתות **המדווחים** בתום לב – נשמרת ונאכפת כהלכה

תגובה לפניות של הממשלה

מעת לעת אנחנו מקבלים פניות ממוסדות ממשלתיים שאחראים על אכיפת החוק. **נגיב באופן אמיתי, מיידי ומדויק לבקשות רלוונטיות ולגיטימיות לקבלת מידע ברוח של שיתוף פעולה ושקיפות.** אם פונה אליך סוכנות ממשלתית, חשוב לפנות מיד לממונה על הציות או למחלקה המשפטית.

ייתכן שלחברה שלך יש מדיניות ספציפית לגבי ביקורים באתר, **פשיטות** או בקשות למידע מסוכנות ממשלתית. הקפד להכיר ולהבין פריטי מדיניות אלה.





דיווח וחקירה

מוצאים חברים חדשים! #discoveregypt #vagabondlife

גיזה, מצרים

דיווח וחקירה

אם נודע לך על משהו המהווה הפרה של קוד זה או של החוק החל, התקנות או מדיניות החברה, או שנראה כך, מוטלת עליך האחריות **לדווח** על הבעיה באופן מיידי.

גם אם אין לך את כל הפרטים, חשוב מאוד לדווח מיד כדי שהצוות הרלוונטי יוכל לחקור את הנושא, לחשוף את העובדות ולקבוע אם אכן אירעה הפרה. דיווח מהיר לא רק עוזר למנוע הפרות נוספות, אלא גם עוזר לשמר את הראיות ולהגן על העובדים, נושאי המשרה והדירקטורים שלנו ועל החברה מפני מעשים בלתי הולמים נוספים. כל עוד אתה מאמין באופן סביר שאירעה הפרה, אתה עושה את הדבר הנכון. **אנחנו דוגלים באפס סובלנות ואוסרים על התנכלות כלפי חושפי שחיתויות המדווחים בתום לב.**

הצגת טענה "בתום לב" פירושה שאתה באמת ובתמים מאמין כי אכן בוצעה ההפרה לכאורה.

קבענו כמה דרכים שבאמצעותן תוכל **לדווח** על בעיות, כך שתוכל לבחור מתוכן את הדרך הנוחה לך ביותר. לא משנה באיזו מהן תבחר, הבעיה שהעלית תיבחן במידת הרגישות והרצינות הראויה. כמו כן, החברה תשתדל להתייחס לכל הדיווחים באותה רמת סודיות והגנה במידת האפשר ו/או בהתאם לחוק החל.

משאבים

אם יש לך שאלה בנוגע לקוד או אם ברצונך **לדווח** על חשש בנוגע להתנהגות עסקית, תוכל לפנות לאחד מהמשאבים הבאים:

- המנהל שלך או הממונה עליך
- הנציג המקומי של משאבי אנוש
- המחלקה המשפטית המקומית שלך
- הממונה על הציות והאתיקה המקומי שלך
- הממונה על הציות והאתיקה הגלובלי
- היועץ המשפטי
- הקו החם לנושאי ציות: www.bknghelpline.com





אם החברה קובעת שהתרחשה התנהגות פסולה, אנחנו נוקטים צעדי משמעת וצעדי מניעה הולמים, לרבות פיטורים. במקרה של הפרות פליליות או הפרות חמורות אחרות של החוק, החברה עשויה גם לדווח עליהן לרשויות הממשלתיות הרלוונטיות. כמו כן, הממונה הגלובלי על הציות והאתיקה מדווח בקביעות להנהלה הבכירה ולוועדת הביקורת של מועצת המנהלים על כל החקירות המתבצעות בנושא הקוד ועל ההחלטות הסופיות, לרבות צעדי המשמעת שנקטו. לקבלת מידע נוסף על תהליכי החקירה הפנימיים שלנו, עיין [במדיניות הגלובלית בנושא חקירות פנימיות](#).

הקו החם לנושאי ציות

הקו החם לנושאי ציות הוא משאב עצמאי, מאובטח, מקוון ומותאם לטלפון, המיועד לדיווח על חששות להתנהגות אתית בלתי הולמת או למעשים פסולים.

הקו החם שלנו לנושאי ציות מציע:

- ← דיווח חסוי ואפשרות לדיווח בעילום שם
- ← 12 אפשרויות לדיווח בטלפון (ללא תשלום) ולדיווח מקוון ב-12 שפות
- ← גישה 24 שעות ביממה, 7 ימים בשבוע
- ← אפשרות למעקב אחר הנושא שדווח, גם אם בחרת לדווח בעילום שם



כאשר החוק המקומי מאפשר זאת, יש אפשרות [לדווח](#) על החשדות בעילום שם באמצעות הקו החם לנושאי ציות. עם זאת, שים לב שבנסיונות מסוימות, ייתכן שהחברה תתקשה או לא תצליח לחקור באופן יסודי דיווחים בעילום שם. לכן אנחנו ממליצים לך לשתף את הזהות שלך ומבטיחים לך שהחברה תשתדל להתייחס לדיווחים באותה רמת סודיות במידת האפשר ו/או בהתאם לחוק החל.

מה קורה לאחר הדיווח על הבעיה?

אנחנו מתייחסים ברצינות לדיווחים על התנהלות פסולה בפועל או על חשדות לכך. בעת הדיווח על בעיות לחברה, אנחנו מגיבים במהירות ובסודיות.

אנחנו מבצעים הערכה של כל דיווח כדי לקבוע את אסטרטגיית הפתרון המתאימה. אם יש צורך בחקירה, אנחנו מבצעים את הברורים בצורה סודית, יסודית ואובייקטיבית. כל עובד מחויב לשתף פעולה עם חקירות מטעם החברה ולסייע בכך.

העמדה שלנו בנושא מניעת התנכלות

עובדים [שמדווחים](#) על חששות להתנהלות פסולה עושים שירות חשוב לחברה, והחברה לא תסבול שום התנכלות בצורה של החלטות שליליות בנושא העסקה (לרבות הפרדה, פיטורים, הורדה בדרגה, השעיה, אובדן הטבות, איומים, הטרדה או אפליה) שיתקבלו כנגד אדם כלשהו בעקבות חשדות שהביע בתום לב.



כל חברת מותג תדאג להגן על אנשים המדווחים בתום לב מפני התנכלות, ותנקוט צעדי משמעת הולמים כנגד כל מי שיתנכל להם. לעומת זאת, כל דיווח שלא בתום לב עלול להוביל לצעדי משמעת, כולל פיטורים.

הצגת טענה "בתום לב" פירושה שאתה באמת ובתמים מאמין כי אכן בוצעה ההפרה לכאורה.

משאבים

שגרירי האתיקה שלנו הם חברי צוות שעוזרים ליצור מודעות לנושאים של אתיקה וצייות, מקדמים את נושא הקוד, המדיניות והערכים שלנו ומהווים משאב לאנשים שרוצים ללמוד פרטים נוספים על ציות ואתיקה בחברה.

לשגרירי אתיקה יש גם את הסמכות לפעול במתווכים בינך לבין צוות הציות והאתיקה של המותג שלך.

ולבסוף, שגרירי האתיקה שלנו יכולים לספק הנחיות להצגת שאלות [ולדיווח](#) על חששות, אם תחליט להשתמש במשאבי הדיווח המפורטים בקוד זה.

אם אתה מעוניין להפוך לשגריר אתיקה במיקום או במחלקה שלך, שוחח עם הממונה על הציות בחברת המותג שלך כדי לקבל מידע נוסף על התוכנית ולראות אם אתה עומד בתנאים.



כבוד במקום העבודה

"יכול להיות שלא הגעתי למקום שאליו התכוונתי ללכת, אבל אני חושב שמצאתי את עצמי במקום שאליו הייתי מיועד להגיע."

[#roadtrippin](#) [#letsgopeakdistrict](#) [#getaway](#)

סיור בפארק הלאומי "פיק דיסטריקט", אנגליה

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

איננו מפלים באופן בלתי חוקי. אנחנו מעריכים את כל העובדים והמועמדים לעבודה בזכות היתרונות והמיומנויות שלהם, ולעולם לא לפי המאפיינים האישיים שלהם, כגון:

- | | |
|----------------------------------|--|
| ■ גזע | ■ היריון, לידה ומצבים רפואיים קשורים |
| ■ צבע עור | ■ מוגבלות |
| ■ דת | ■ שירות צבאי, השתייכות צבאית ומעמד של יוצא צבא |
| ■ מין | ■ כל מאפיין שעשוי להיות מוגן במסגרת מדיניות החברה שלנו או החוק |
| ■ נטייה מינית | |
| ■ מגדר, זהות מגדרית, ביטוי מגדרי | |
| ■ מוצא | |
| ■ גיל | |
| ■ מצב משפחתי | |

גיוון והכללה

האנשים שלנו הם הנכס הגדול ביותר שלנו, ואנחנו מעריכים כל עובד בשל התרומה שלו להצלחה שלנו. אנחנו פועלים ביותר מ-70 מדינות, ולכן, כדי לשמור על האופי הגלובלי של החברה ושל העסקים שלנו, אנחנו משתדלים לעבוד באופן המותאם לתרבויות המקומיות ולמנהגים העסקיים המקומיים, כל עוד הם אינם מתנגשים עם קוד זה ועם דרישות החוק הרלוונטיות.

הרבגוניות של כוח העבודה שלנו תורמת להצלחה שלנו הודות לרעיונות, להשקפות, לכישרונות ולערכים ייחודיים. אנחנו מאמינים בכל לבנו בסביבת עבודה שבה כל האנשים זוכים לשוויון הזדמנויות וליחס מכבד והוגן.

התעסוקה בחברה מבוססת על היכולות האישיות של כל אדם לתרום להצלחה שלנו, על-ידי שיתוף התמהיל הייחודי לו של רעיונות, השקפות, כישרונות וערכים. אנחנו מכירים בכך שלעובדים שלנו יש ניסיון חיים ורקע משלהם ולפיכך אנחנו מבקשים ליצור כוח עבודה מגוון וגלובלי גם כן, ואנחנו מצפים מהעובדים שלנו לאמץ מנהגים שתומכים בתרבות, במקום עבודה ובקהילה שדוגלים בהכללה. החברה תומכת בכל החוקים והתקנות החלים על נוהלי ההעסקה שלנו ומצייתת להם, ואנחנו אוסרים על אפליה בלתי חוקית מכל סוג.

הרבגוניות של כוח העבודה שלנו תורמת להצלחה שלנו הודות לרעיונות, להשקפות, לכישרונות ולערכים ייחודיים. אנחנו מאמינים בכל לבנו בסביבת עבודה שבה כל האנשים זוכים לשוויון הזדמנויות וליחס מכבד והוגן.

התנהגות במקום העבודה, הטרדה ובריונות

לכל העובדים שלנו יש את הזכות לעבוד בסביבה בטוחה ומוגנת המכבדת אותם. אנחנו מצפים מכל העובדים לכבד זכות זו ולפעול בצורה מקצועית. השימוש בהערות מעליבות, פוגעניות, מאיימות או גסות בהחלט אינו מקובל עלינו. כל העובדים צריכים להכיר במגוון ההשקפות, האמונות והערכים של כל העמיתים שלנו לעבודה, ולכבד אותם; כמו כן, עליהם להימנע מהתבטאויות או אמירות הקשורות לנושאים רגישים, כגון פוליטיקה או דת, שאינן קשורות למקום העבודה, שמשפיעות באופן שלילי על מקום העבודה או משבשות את היכולת שלך או של עמיתך לעבודה לבצע את עבודתכם.

החברה אוסרת על איומים, בריונות או הטרדה בלתי חוקית מכל סוג, לרבות הטרדה רגשית, פיזית או מינית.

הטרדה מינית כוללת חיזורים מיניים בלתי רצויים, תשומת לב מינית בלתי רצויה, דרישות או בקשות לטובות מיניות, רמיזות מיניות או התנהלות מילולית או פיזית אחרת בעלת אופי מיני שאינה רצויה. הטרדה מינית יכולה להיות מופנית כלפי כל אחד, ללא קשר למגדר, לזיהוי מגדרי, לנטייה מינית או לכל מאפיין אישי או פרטי אחר.

הטרדה מינית כוללת חיזורים מיניים בלתי רצויים, תשומת לב מינית בלתי רצויה, דרישות או בקשות לטובות מיניות, רמיזות מיניות או התנהלות מילולית או פיזית אחרת בעלת אופי מיני שאינה רצויה.

אם אתה מרגיש שהיית חשוף להטרדה או לאפליה או אם נתקלת בהתנהגות שכזו, עליך לפנות מיד למנהל המקומי, לחבר במחלקת הציות והאתיקה או לנציג ממחלקת משאבי אנוש כדי שהחברה תוכל לנקוט צעדים מהירים לתיקון הנושא. זכור שלא נסבול כל התנכלות כלפי כל מי שמעלה חשד, או טוען להטרדה או לאפליה בתום לב. לקבלת מידע נוסף בנושא זה, עיין [במדריך לעובד](#).

כבוד לעובדים כולל את המחויבות שלנו לספק מקום עבודה בטוח ונטול סכנות הן לבני אדם והן לסביבה. אם אתה מודאג לגבי הבריאות או הבטיחות שלך בעבודה, פנה מיד למנהל שלך.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

התייחס לאחרים בכבוד, בהגינות ובאדיבות. להלן פעולות שעלולות להיחשב כהטרדה:

- הערות או בדיחות פוגעניות או בלתי הולמות במקום עבודה
- בריונות
- מחוות פיזיות או מגע פיזי בלתי רצויים
- יצירה של סביבת עבודה עוינת או מאיימת, לרבות סביבה שבה העובדים נאלצים להיות מעורבים במנהגים בלתי הולמים לעבודה כדי "להשתלב"
- איומים מילוליים או פיזיים מכל סוג
- תמונות או טקסטים גסים ומבזים שאינם הולמים את מקום העבודה
- הצעות מיניות או בקשות לטובות מיניות
- השמצות גזעניות או אתניות

לתשומת לבך:

אנחנו מגדירים "הטרדה" בתור כל צורה של התנהגות מילולית, בלתי מילולית או פיזית בלתי רצויה, המתרחשת במטרה או ככוונה לפגוע בכבודו של אדם, בפרט על-ידי יצירה של סביבה עוינת, משפילה או פוגענית.

"בריונות במקום העבודה" פירושה התנהגות פוגענית המושגת באמצעות ניסיונות נקמניים, אכזריים, זדוניים או משפילים לערער עובד או קבוצות של עובדים.

התנהגות אחרת הפוגעת באינטרסים עסקיים לגיטימיים

משום שאנחנו מכבדים את זכותם של העובדים שלנו לפרטיות, לרוב איננו מתעניינים בדברים שהם עושים מחוץ לעבודה ובזמנם הפרטי, אלא אם כן דברים אלה משפיעים על יכולתם לבצע את תפקידם, משפיעים לרעה על מקום העבודה או מאיימים על המוניטין שלנו ועל אינטרסים עסקיים לגיטימיים אחרים.

בעיות בתחום זה נובעות לעיתים קרובות מהשימוש במדיה החברתית. כמובן, אתה חופשי לומר ולעשות כרצונך במדיה החברתית, בזמן החופשי ובאמצעות המכשירים שלך, אבל שים לב לכך שהחברה שומרת לעצמה את הזכות לפעול אם המעשים או ההתנהגות שלך משפיעים לרעה על החברה, על מקום העבודה, על המוניטין שלנו או על היכולת שלך לבצע את תפקידך.

אם יש לך שאלות בנושא זה, עיין במדיניות המדיה החברתית שלנו או דבר עם המנהל שלך, עם הממונה על הציות והאתיקה ו/או עם מנהל במחלקת משאבי אנוש.

בטיחות במקום העבודה

לא נסבול שום שימוש בסמים או באלכוהול. עבודה תחת השפעה של סמים או אלכוהול או שימוש מוגזם בתרופות מרשם עלולים ליצור תנאי עבודה לא בטוחים עבורך ועבור האנשים הסובבים אותך. עובדים שחוששים שעמית לעבודה משתמש בסמים או באלכוהול במסגרת העבודה, או שהם עדים לכך, צריכים לפנות למנהל שלהם או לנציג משאבי אנוש. עיין גם במדיניות הסמים והאלכוהול או [במדריך לעובד](#) של המותג שלך לקבלת הנחיות נוספות.

אנחנו אוסרים על כל פעולה אלימה והתנהגות מאיימת במקום העבודה. החזקת נשק, לרבות סכינים ונשק חם, אסורה בשטחי החברה. אם החברה קובעת שעובד מסוים נהג באלימות או התנהג באופן מאיים או בלתי הולם, היא תנקוט פעולה משמעתית מתאימה ועשויה לפנות לרשויות הרלוונטיות לאכיפת חוק.

כולנו חייבים להכיר ולקיים את כל הדרישות של כל התוכניות לניהול משברים או המשכיות עסקית, ועלינו להיות מוכנים להסתגל לנסיבות המשתנות במקום העבודה ובתנאי העבודה.

עליך [לדווח](#) מיד למנהל המקומי שלך על כל התנהגות או פעילות המסכנות את הבריאות והבטיחות של העובדים או מקום העבודה.

אם אתה מרגיש שאתה או מישהו אחר נמצא בסכנה מיידית, עליך לפנות לרשויות המקומיות או לשירותי החירום.



אחריות חברתית תאגידית

הטבע לא מפסיק להדהים. [#neverstopexploring](#) [#alaskaadventure](#)
מפריחים נשיקות לעבר קרחון הולגייט, אלסקה

אחריות חברתית ותאגידית

קיימות

העולם משתנה וכך גם התעשייה שלנו. אבל מה שלא השתנה הוא המחויבות שלנו לשמור על עולם שכדאי לחוות אותו, וזאת על-ידי הניסיון לשפר את השימור, להרחיב את ההגנה על הסביבה ולהגדיל את הפיתוח הכלכלי המקומי. אנחנו שואפים לתרום לקהילה בצורה משמעותית וארוכת-טווח.

אנחנו נותנים לעובדים שלנו את האפשרות לתמוך במטרות שחשובות להם ולתרום לקהילות שלהם דרך התנדבות, גיוס תרומות ואירועים במקום העבודה. אנחנו גם מתמקדים במאמצים המשותפים שלנו להפחית, לעשות שימוש חוזר ולמחזר – כולל יוזמות להפחית את טביעת הרגל הפחמנית התפעולית שלנו, את צריכת המים שלנו ואת הפסולת שאנחנו שולחים למזבלות.

לקבלת מידע נוסף על המחויבות שלנו לקיימות, עיין בדף [האחריות התאגידית](#) שלנו.

זכויות אדם

אנחנו מחויבים לכבד ולקדם זכויות אדם בכל מקום שבו אנחנו מנהלים עסקים. בתור אחת מהחברות המובילות בעולם להזמנת נסיעות דרך האינטרנט, אנחנו מכבדים את זכויות האדם של בעלי העניין שלנו כשאנחנו משתדלים להימנע מהפרת הזכויות של אנשים אחרים, וכשאנחנו עושים מאמצים להתייחס להשפעות השליליות על זכויות אדם של פעילויות שאנחנו מעורבים בהן. המחויבות שלנו לכבד ולקדם זכויות אדם מבוססת על אמות מידה ועקרונות מוכרים ברמה הבינלאומית, כולל העקרונות המנחים לעסקים ולזכויות אדם של האומות המאוחדות (האו"ם).

אנחנו מבקשים להעצים אנשים להתגבר על המחסומים שמונעים מהם לטייל.

אנחנו מאמינים שטיולים יכולים להראות את הצד היפה שבאנושות כיוון שהם עוזרים לאנשים לקיים אינטראקציה ולהבין טוב יותר תרבויות ודרכי חיים אחרות.

טיולים גם תורמים מבחינה כלכלית וחברתית לקהילות שבהן המטיילים מבקרים. אנחנו מאמינים שהאידיאלים הללו חשובים ביותר ויש להם תכלית רבת-עוצמה, מעין כוכב צפון שאנחנו יכולים להיעזר בו כדי שידריך את המעשים וההחלטות שלנו בתחום זה. לפיכך, תוך ציות לכל החוקים החלים, ברמה הבסיסית, אנחנו סבורים שההשפעה הגדולה והחיובית ביותר שיכולה להיות לנו על זכויות אדם היא להקל על כולם לחוות את העולם.

לקבלת מידע נוסף על המחויבות שלנו לכבד ולקדם זכויות אדם, עיין [בהצהרת זכויות האדם שלנו](#).

אנחנו מאמינים שטיולים יכולים להראות את הצד היפה שבאנושות כיוון שהם עוזרים לאנשים לקיים אינטראקציה ולהבין טוב יותר תרבויות ודרכי חיים אחרות.

מניעת שוחד ושחיתות

הדליקו את האורות! #northernlightsiceland #nightskychasers
אורות הצפון, איסלנד

איסור על שוחד

יש לנו מדיניות של אפס סובלנות כלפי שוחד או שחיתות.

אנחנו מנהלים עסקים ברחבי העולם וכפופים לכמה חוקים האוסרים באופן מפורש על כל הצעת שוחד, מתן שוחד או אישור תשלומי שוחד. רבים מהחוקים הללו אוסרים גם על קבלת שוחד (או עמלות מושחתות) בכל הנוגע לניהול העסקים שלנו. חוקים אלה גם אוסרים על גורמי צד שלישי לשחד אנשים אחרים בשמה של החברה. אנחנו מבקשים לציית לכל החוקים הבינלאומיים החלים, כולל החוק האמריקני למניעת מעשי שחיתות במדינות זרות (FCPA) והחוק הבריטי למניעת שוחד, ופיתחנו [מדיניות גלובלית למניעת שוחד ושחיתות](#) כדי לספק לך הנחיות נוספות לגבי הציפיות שלנו מכל העובדים וגורמי הצד השלישי. עם זאת, העקרונות הבאים אמורים לשמש כאבני היסוד שלך:

לא נסבול כל צורה של שוחד או שחיתות.

נתינה והצעה של תשלומים בלתי הולמים: נאסר על כל העובדים לאשר, לתת או להציע כל דבר בעל ערך לנציג ממשל או לאדם פרטי (למשל, ספק, משווק, קבלן, לקוח או נציג) במטרה להשיג או לשמר הזדמנות עסקית או להשיג השפעה, יחס מועדף או כל יתרון אחר עבור החברה. דברים אלה כוללים נתינה או הצעה של תשלומים מסייעים (הנקראים לפעמים תשלומים לזירוז תהליכים או לקידום עניינים) כדי להבטיח את הביצוע של פעולות ממשלתיות שגרתיות או כדי לזרז פעולות רשמיות. ייתכן שתשלומים אלה נהוגים במקומות מסוימים, אבל הם בלתי חוקיים ברוב המדינות והם מנוגדים תמיד למדיניות שלנו.

איסור זה אינו מוגבל להעברת תשלומים לנציג ממשל; הוא כולל גם איסור על תשלום לנציגים של ארגונים מסחריים פרטיים שאיתם החברה מקיימת קשרים עסקיים.

"נציג ממשל" הוא כל אדם שממלא תפקיד רשמי מטעם ממשלה זרה, מוסד ממשלתי, מחלקה, רשות רגולטורית או כל גורם אחר. המונח מוגדר באופן נרחב והוא כולל גם עובדים של הממשל המקומי או של המדינה, מועמדים למשרה פוליטית, מפלגות פוליטיות, נציגים רשמיים של מפלגה פוליטית, עובדים של ארגונים הנמצאים בבעלות הממשלה או ארגונים בבעלות המדינה (לרבות חברות תעופה בבעלות המדינה או בתי מלון בבעלות הממשלה) וכן עובדים/נציגים של ארגונים מעין ציבוריים או בינלאומיים שאינם ממשלתיים, כגון האו"ם והצלב האדום.

בקשה וקבלה של תשלומים בלתי הולמים: נאסר גם על עובדי החברה לקבל או לבקש באופן בלתי הולם כל דבר בעל ערך מגורמי צד שלישי, כגון ספקים, משווקים, קבלנים או נציגי לקוחות. האיסור חל הן באופן ישיר והן באופן עקיף.

אף עובד לא יינזף על כך שסירב לשלם שוחד, על אף ההשפעה השלילית של הסירוב על ההכנסה, המכירות או היבטים עסקיים אחרים. העלות וההשלכות המזיקות של שוחד ושחיתות גוברות בהרבה על היתרונות הנראים לעין לטווח הקצר.

הפרות של החוקים למניעת שוחד, כולל FCPA בארה"ב והחוק למניעת שוחד בבריטניה, נתפסות כחמורות מאוד ועלולות להוביל לעונשים פליליים ואזרחיים עבור החברה, הדירקטורים, נושאי המשרה והעובדים שלה. עונשים אלה עלולים לכלול קנסות כבדים ועונשי מאסר לגורמים המעורבים.

ספרים ורשומות מדויקים

כל העובדים נדרשים לתעד תשלומים ושיקולים אחרים בספרים, ברשומות ובחשבוניות של חברת המותג בזמן, ובמידת פירוט סבירה. אין ליצור חשבוניות חסויים או בלתי מתועדים לשום מטרה. קיים איסור על רישומים כוזבים, מטעים, חלקיים, בלתי מדויקים או מלאכותיים בספרים וברשומות. העובדים אינם רשאים להשתמש בכספים אישיים כדי להשיג את מה שנאסר במסגרת מדיניות זו ובכללי מדיניות אחרים של החברה.

התנהלות מול סוכנים חיצוניים

החוקים למניעת שוחד אוסרים על החברה להעסיק סוכנים חיצוניים כדי לבצע תשלומים מושחתים מטעמה. החוקים למניעת שוחד הופכים התנהגות זו ללא חוקית לא רק כאשר החברה יודעת על התנהגות זו, אלא גם בנסיבות שבהן ניתן להסיק בצורה סבירה שהחברה יודעת או הייתה אמורה לדעת על ביצוע תשלומים אלה.

לכן חשוב מאוד שכל אחד מהסוכנים החיצוניים שלנו יבין שנאסר עליו מפורשות לשלם שוחד או לקבל שוחד (כולל תשלומים מסייעים) מטעמנו. לפיכך יש לבדוק את כל הסוכנים החיצוניים הפועלים בשמנו, לערוך בדיקת נאותות שלהם וליידע אותם כי החברה מצפה מהם לציית לחוקים הרלוונטיים למניעת שוחד. עליך לעבוד עם הממונה המקומי על הציות והאתיקה כדי לוודא שהסוכנים החיצוניים שלנו עוברים סינון ובדיקה.

המונח "סוכנים חיצוניים" כולל כל ישות או אדם שפועלים מטעמנו, לרבות סוכנים (לדוגמה, סוכני מכס/נדל"ן), קבלנים, יועצים, חברות המספקות שירותים ארגוניים, ספקים של שירותי שכר, משרדי פרסום ומשרדי עורכי דין.

בשל החוקים המורכבים בתחום זה, יש לעיין [במדיניות הגלובלית למניעת שוחד ושחיתות](#) ו/או לפנות לממונה המקומי על הציות והאתיקה בכל שאלה או חשש.



תקינות פיננסית ודיווח פיננסי

האירוע הקסום ביותר שחוויתי אי פעם! #lanternfestival #upliftingmoments
פסטיבל יי פנג, צ'יאנגמאי, תאילנד

הונאה במקום העבודה

ההצלחה העסקית שלנו תלויה בביצוע פעולות ישירות ושקופות.

כולנו מחויבים למנוע הונאה ולזהות אותה מיד כשהיא מתרחשת כדי שהחברה תוכל לתקן את המצב במהירות ולצמצם את ההשלכות השליליות.

הונאה פירושה פעילויות הכוללות רמאות והטעיה לצורך רווח פיננסי או אישי או יתרון בלתי הוגן אחר. הונאה כוללת עיוות מכוון של דוחות כספיים, מעילה, גנבה או שימוש לרעה בנכסי החברה, וכן ניפוח הוצאות. החברה מספקת הדרכות ומשאבים לגבי ההשלכות של הונאה, שיטות למנוע הונאה ונהלים מתאימים לדיווח על חשד להונאה. כמו כן, יש לנו בקורות ותהליכים פנימיים לזיהוי סיכוני הונאה בעסקים. אם יש לך שאלות לגבי הונאה או מניעת הונאה, שאל את המנהל שלך או פנה לאחד מערוצי הדיווח שלנו.

כולנו מחויבים למנוע הונאה ולזהות אותה מיד כשהיא מתרחשת כדי שהחברה תוכל לתקן את המצב במהירות ולצמצם את ההשלכות השליליות.

דיווח פיננסי, גילוי פיננסי ואמצעי בקרה פנימיים

בתור חברה ציבורית הרשומה בנאסד"ק, אנחנו נדרשים לספק דוחות ציבוריים, לרבות מידע פיננסי, על החברה. חשוב לדווח לציבור במדויק על מידע פיננסי ומידע אחר לגבי החברה. אם לא נעשה זאת, החברה עלולה לשאת בחבות ובחלק מהמקרים, גם המנהלים, הדירקטורים או העובדים של החברה; חבות זו עלולה בסופו של דבר לגרום לאובדן האמון בחברה מצד משקיעים, אנליסטים וגורמים אחרים.

הדוחות הציבוריים שלנו, לרבות ההודעות לעיתונות והרישומים הציבוריים שלנו, אינם יכולים לכלול מידע שגוי או מטעה. הדוחות המוגשים לרשות האמריקנית לניירות ערך (SEC) חייבים להיות מוגשים בזמן, מדויקים ולעמוד באופן מלא בדרישות ה-SEC.



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

אם התבקשת להכין, להגיש או לאשר חוזה, שובר תשלום או כל מסמך או רשומה אחרת של החברה, שאינם משקפים בצורה מדויקת את מהות העסקה, עליך לסרב **ולדווח** מיד על התנהלות זו דרך הערוצים שצוינו תחת 'דיווח וחקירה'.

בדומה, נאסר עליך לבקש מצד שלישי (לרבות ספק, משווק, יועץ או כל צד שלישי אחר) להגיש רשומה שאינה משקפת באופן מדויק את מהות העסקה.

עליך לפנות אלינו בכל חשד לפעולה מכוונת או בלתי מכוונת של אחרים, החותרת תחת אמצעי הבקרה הפנימיים שלנו, או עוקפת אותם. זכור שלא נסבול כל התנכלות כלפי עובדים המביעים חשדות בתום לב.

עלינו להבטיח שהחברה מקיימת מערכת הולמת של אמצעי בקרה פנימיים, ושהעסקאות שלנו מעובדות בזמן בהתאם לעקרונות החשבונאיים המקובלים (GAAP) או לעקרונות מקומיים או לעקרונות ישימים אחרים המעוגנים בחוק. עלינו לפתח מערכת של אמצעי בקרה פנימיים, ולציית לה, במטרה להבטיח במידה סבירה את הדברים הבאים:

✦ כל עסקה תועדה ואושרה כהלכה על-ידי ההנהלה

✦ נכסי החברה מוגנים היטב והשימוש בהם נעשה אך ורק בכפוף ובהתאם לאישור ההנהלה

✦ כל עסקה מתועדת באופן המאפשר לחברה לשאת באחריות לנכסים ולהתחייבויות שלה, ולהכין דוחות פיננסיים בכפוף לתקנים החשבונאיים הרלוונטיים

כל עובדי החברה נדרשים לוודא שהספרים והרשומות שלנו מדויקים, שמערכת אמצעי הבקרה הפנימיים שלנו עובדת היטב ושהעובדים אינם עוקפים אותה. לגבי דרישה זו, כל עובדי החברה חייבים להציג תיעוד הולם התומך בעסקאות שבהן הם מעורבים. ספרים ורשומות מסולפים, מטעים או לא מדויקים מהווים הפרה של החוק ועלולים להוביל לקנסות כבדים ואף לעונשי מאסר.





תחומי אחריות נוספים של דירקטורים, מנהלים עובדים המעורבים בנושאי גילוי

כמו כן, כל דירקטור, מנהל או עובד המעורב בתהליך הגילוי של החברה נדרש להכיר את הבקורות והנהלים של החברה בנושא גילוי ולציית להם, כמו גם את כל אמצעי הבקרה הפנימיים הקשורים לדיווח פיננסי ככל שהבקורות רלוונטיות לתחום האחריות שלו.

כל אדם בעל סמכות ישירה או בעל סמכות בתחום הפיקוח בכל הנוגע לרישומי ה-SEC, או כל תכתובת ציבורית אחרת של החברה בנושא פיננסים, נדרש לנקוט את כל הפעולות הרלוונטיות כדי להבטיח כי הגילויים מתבצעים בזמן, וכי הם מלאים, הוגנים, מדויקים ומובנים, לרבות התייעצות עם נושאי משרה אחרים בחברה.

כל דירקטור, מנהל או עובד המעורב בתהליך הגילוי של החברה חייב:

- ✦ להכיר את דרישות הגילוי החלות על החברה, וכן את הפעולות העסקיות והפיננסיות של החברה
- ✦ להקפיד שלא להציג במכון מצג שווא בפני אחרים, או לגרום לאחרים להציג מצג שווא של עובדות הקשורות לחברה, לרבות המבקרים הבלתי-תלויים של החברה, מוסדות התקינה הממשלתיים וארגוני רגולציה עצמית
- ✦ לבחון כהלכה ולנתח בצורה ביקורתית את הגילוי המוצע ולוודא כי הוא מדויק ומלא (או, אם הדבר רלוונטי, לייפות את כוחם של אחרים לעשות זאת)



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

שים לב לניסיונות לבצע תשלומים או לבקש תשלומים:

- במטבעות שאינם המטבעות שצוינו בחשבונית, בחוזה או בתחום השיפוט שבו השירותים יבוצעו
- למדינות אחרות או ממדינות אחרות, שנראה כי אינן קשורות לעסקה במזומן או בשווה ערך למזומן
- למישהו או ממישהו שאינו צד בעסקה
- לחשבון או מחשבון שאינו החשבון הרגיל של הקשר העסקי
- הכוללים המחאות או ממשכים מרובים
- כאשר אתה מזהה ששולמו סכומים גבוהים מדי
- שמעורבים בהם מתווכים לא מוכרים או לא נחוצים, אלא אם תפקידם ברור לך
- בעלי מורכבות מיותרת או נעדרי מטרה עסקית לגיטימית ברורה
- שמעורבים בהם מדינות או צדדים בסיכון גבוה
- ללא חשבונית מפורטת הכוללת תיאור ברור של השירותים המסופקים

אם אתה נתקל באחד הדגלים האדומים הללו, עליך [לדווח](#) על כך למנהל שלך או למחלקה המשפטית.

אם אינך בטוח כיצד לפעול, התייעץ לפני שתפעל!

פשעים פיננסיים, העלמת מס והלבנת הון

אנחנו מחויבים לציית לכל החוקים, הכללים והתקנות החלים למאבק בפשעים פיננסיים מכל הסוגים, לרבות העלמת מס והלבנת הון. העלמת מס פירושה אי-תשלום מס או תשלום מופחת של מס במתכוון על-ידי הסתרת הכנסות או מידע מפני רשויות המס. הלבנת הון היא תהליך להסתרת כספים לא חוקיים או ליצירת מראית עין של כספים שהושגו באמצעים חוקיים. בנוסף לקיום מחויבויות המס שלנו, אסור לנו לסייע להעלמת מס מצד גורמים אחרים. זה עשוי לקרות אם אנחנו יודעים על שותף, ספק או משווק שמגיש דוחות כוזבים או מסתיר הכנסות, רווחים או נכסים מרשויות המס, אך איננו פועלים כדי למנוע זאת. עלינו לנקוט צעדים ולהבטיח שאנחנו מנהלים עסקים אך ורק עם ספקים, משווקים, קבלנים ולקוחות בעלי מוניטין טוב, המעורבים בפעילויות עסקיות חוקיות, עם כספים שהושגו ממקורות חוקיים. **עלינו גם להימנע מכל עסקה הבנויה באופן המאפשר להסתיר התנהגות בלתי חוקית או את האופי המפוקפק של ההכנסות או הנכסים המעורבים בעסקה.** אם אתה חושד בכך שהעסקה שאתה מעורב בה מהווה פשע פיננסי מסוג כלשהו, פנה מיד למחלקה המשפטית או לממונה על הציות והאתיקה.

עלינו לנקוט צעדים ולהבטיח שאנחנו מנהלים עסקים אך ורק עם ספקים, משווקים, קבלנים ולקוחות בעלי מוניטין טוב, המעורבים בפעילויות עסקיות חוקיות, עם כספים שהושגו ממקורות חוקיים.



מתנות ופיגודי עניינים

מוצאים את גן עדן ברחובות יפן [#sightseeingtokyo](#) [#backpackingjapan](#)
סיור באתרים, יפן

מתנות ואירוח

נתינה וקבלה של מתנות עסקיות או של אירוח עסקי הן דרך מקובלת לביסוס קשרים עסקיים, ולמעט כמה מגבלות, נחשבות לנוהג עסקי מקובל וחוקי.

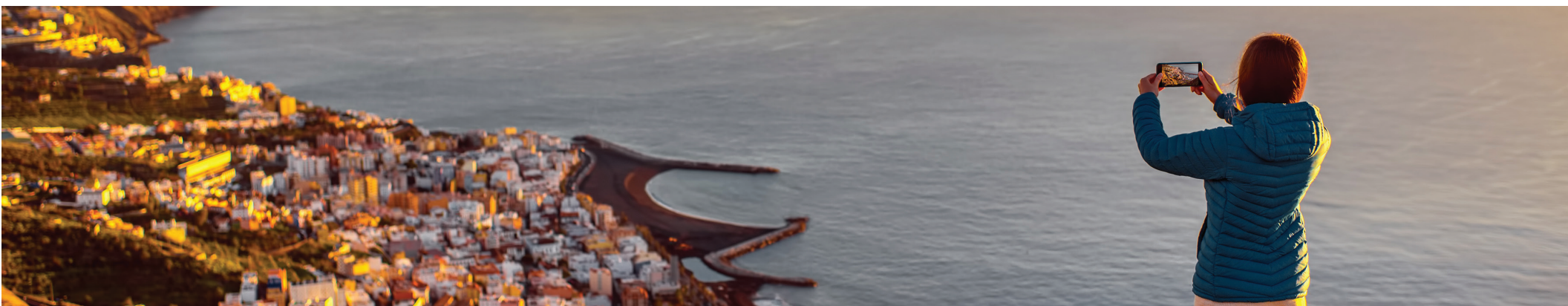
עם זאת, אסור שמתנות ואירוח יסכנו את היושרה של הקשרים העסקיים של החברה.

היזהר כשאתה מקיים קשרים עסקיים עם נציגי ממשל. אף על פי שמתנות ואירוח הניתנים לכל גורם שהוא עלולים להוות בעיה, הסיכון גבוה במיוחד כשמעורבים בכך נציגי ממשל. אסור להציע או לספק מתנות או אירוח בהקשר של אינטראקציה עם הממשלה או עם פקיד ממשל ללא אישור מוקדם בכתב מהמחלקה המשפטית. בנוסף, כל מתנה או אירוח חייבים לציית באופן מוחלט [למדיניות הגלובלית למניעת שוחד ושחיתות](#) וכן [למדיניות בנושא מתנות ואירוח](#) של חברת המותג שלך.

באופן כללי, על-פי המדיניות שלנו, עובדי החברה רשאים לתת ולקבל מתנות או אירוח עסקיים הולמים במסגרת העבודה שלהם עם ספקים וגורמים אחרים שאינם קשורים לממשלה; עם זאת, מתנות או אירוח אלה חייבים לעמוד בדרישות הבאות:

- ✦ עליהם להיות חוקיים ותואמים לנהלים העסקיים המקובלים והנהוגים
- ✦ אין לחזור עליהם או להרבות בהם כשהם מגיעים מאותו המקור באופן שיוצר דפוס פעולה
- ✦ שווי המתנות חייב להיות סמלי – פחות מ-100 דולר או סכום שווה-ערך במטבע זר
- ✦ אסור שייראו כמו שוחד או עמלה מושחתת או שייראו כאילו הם מיועדים להשפיע על החלטה או פעולה מסוימת או לתגמל מישהו עליה
- ✦ אין לספק אותם במהלך משא ומתן על חוזה שאתה מעורב בו, או שלושה חודשים לפני חידוש חוזה
- ✦ אסור שיכללו כסף מזומן, או שווה-ערך למזומן, כרטיס מתנה, שובר מתנה (בשווי של יותר מ-50 דולר) או פריט דומה
- ✦ הם חייבים להיות הולמים ואסור שיביכו את החברה אם יתגלו לציבור

ישנם יוצאים מן הכלל והערות אזהרה בכל הנוגע להצהרה כללית זו בנושא מתנות ואירוח. לקבלת מידע נוסף, הנחיות והגבלות, עיין [במדיניות המתנות והאירוח](#) שלך.



ניגודי עניינים

בתור עובדים, מוטלת עלינו האחריות לפעול לטובתה של החברה בכל עת. אחריות זו כוללת הימנעות מניגודי עניינים אמיתיים או למראית עין, שמתעוררים בכל פעם שהאינטרסים האישיים, החברתיים או הפיננסיים שלנו מתנגשים, או נראה שהם מתנגשים, עם האינטרסים של החברה. בתור עובד, מנהל או דירקטור, יש לך את החובה והאחריות לפעול לטובתה של החברה בכל עת. הנה כמה דוגמאות נפוצות לניגודי עניינים פוטנציאליים:

העסקה במקום אחר העסקה במקום אחר עלולה לפגוע ביכולת שלך לפעול לטובתה של החברה או לפגוע בפרודוקטיביות שלך, בפרט אם מקום העבודה האחר הוא מתחרה של החברה או אם שעות העבודה חופפות ליום העבודה שלך בחברה.

העסקה במקום אחר אינה חלה רק על מקומות עבודה נוספים רגילים – היא גם מתייחסת להעסקה עצמית, לבעלות על עסק או חברת סטארט-אפ ולשירותים מקצועיים או לשירותי ייעוץ שניתן לבצע במהלך יום העבודה הרגיל או מחוצה לו. היא מפרה את מדיניות החברה לגבי השימוש במשאבי החברה (לרבות ניצול שעות עבודה) לעסקים שאינם של החברה.

אם אתה שוקל לעסוק בעבודה נוספת מחוץ לחברה שעלולה ליצור ניגוד עניינים, מלא [טופס דיווח על ניגוד עניינים](#) בהתאם לנוהל שבחברת המותג שלך.

הזדמנויות עסקיות עובדים, מנהלים ודירקטורים אינם רשאים לנצל (או להפנות לצד שלישי) הזדמנויות עסקיות המתגלה במהלך השימוש ברכוש, במידע או במעמד של החברה, אלא אם כן הזדמנות זו כבר הוצעה לחברה והיא סירבה. באופן כללי יותר, נאסר עליך להשתמש ברכוש, במידע או במעמד של החברה לצורך רווח אישי וכן להתחרות נגד החברה.

לפעמים, הגבול בין הזדמנויות אישיות להזדמנויות של החברה הוא גבול דק, ובמסגרת פעילויות מסוימות ייתכנו הזדמנויות אישיות שהן גם הזדמנויות של החברה. עליך להתייעץ עם המנהל שלך לפני השימוש ברכוש, במידע או במעמד של החברה באופן שאינו מוגבל לטובתה של החברה בלבד.

השתייכויות ואינטרסים פיננסיים מחוץ לחברה

עליך להבטיח שההשתייכויות, הפעולות והאינטרסים הפיננסיים הפרטיים שלך אינם מתנגשים עם המחויבויות שלך לפעול לטובתה של החברה.

לעובדים אסור להחזיק באינטרסים פיננסיים משמעותיים בגורמים המהווים מתחרים או ספקים של Booking Holdings.

אינטרסים פיננסיים משמעותיים הם אינטרסים פיננסיים אשר:

- מפריעים ליכולתך לבצע את התפקיד ואת חובות התפקיד
- מתנגשים עם האינטרסים של החברה
- משפיעים על היכולת שלך לפעול לטובתה של החברה
- עלולים לגרום נזק לעסקי החברה או למוניטין שלה

אם נראה לך שיש לך אינטרס פיננסי משמעותי בחברה שהיא ספק או מתחרה של Booking Holdings, אתה נדרש למלא טופס דיווח על ניגוד עניינים. אם אינך בטוח מה מהווה אינטרס פיננסי משמעותי, פנה לממונה על הציות והאתיקה.

בנוסף, עובדים אינם יכולים לכהן בדירקטוריון מנהל או מפקח (או כל רשות או גוף דומים) של ארגון אחר המספק סחורות או שירותים לחברה או המתחרה בחברה, אלא אם כן קיבלו אישור מהממונה הגלובלי על הציות והאתיקה או מהיועץ המשפטי הראשי.

שים לב

במסגרת הקוד, "קשרים אישיים" הם קשרים שמעבר לקשרים מקצועיים. קשרים אישיים כוללים:

- קשרי משפחה או קשרים משפחתיים (אחים/אחיות, הורה/ילד, בעל/אישה, ידועים בציבור, בני זוג, בני דודים/דודות, אחיינים, אחייניות, דודים, דודות, סבים/סבתות, נכדים/נכדות או קשרים שנוצרים בעקבות נישואין, כגון גיס או גיסה);
- קשרים רומנטיים ו/או מיניים
- חברויות או קשרים אישיים קרובים אחרים



אין להשתתף בהחלטות, או לבקש להשפיע על החלטות, הקשורות לעסקי החברה עם בני משפחה, חברים וקרובים. החברה בוחרת את כל הספקים, המשווקים והשותפים העסקיים ואנחנו מקבלים החלטות העסקה על בסיס הכישורים של המועמדים, ולא על בסיס קשרי משפחה או קשרים אישיים.

אסור שהעובדים יפיקו תועלת בלתי הולמת מעסקאות של החברה עם גורמים שיש להם קשרים אישיים עמם כתוצאה ממעמדם בחברה.

קשרים רומנטיים או מיניים בין חברי צוות, כאשר לאחד מהם יש השפעה או שליטה על תנאי התעסוקה של האחר, אינם הולמים. קשרים אלה, אפילו אם הם מתקיימים בהסכמה, עלולים בסופו של דבר ליצור ניגוד עניינים או קשיים במקום העבודה שישפיעו על האינטרסים הלגיטימיים של Booking Holdings. אם קיים קשר כזה או אם הוא מתפתח, יש לדווח עליו.

קשרי משפחה וקשרים אישיים

עליך להימנע ממצבים שבהם קשרי משפחה או קשרים אישיים מתנגשים, או נתפסים כמתנגשים, עם המחויבות שלך לפעול לטובתה של החברה בכל עת. קשרים אישיים מסוימים עלולים:

← לשבש את שיקול הדעת הבלתי תלוי של העובדים

← לפגוע במצב הרוח של העובדים

← להוביל לטענות לגבי ניגוד עניינים ואפילו הטרדה מינית

← ליצור רושם של התנהלות בלתי הולמת

← להוביל לאפליה או להעדפה של בני משפחה

החברה מצפה שהעובדים יישאו באחריות אישית כדי לוודא שהם לא מעורבים בקשרים שמשבשים את מקום העבודה או משפיעים עליו לרעה.

בתור עובד, **אסור** לך להיות מעורב באופן ישיר או עקיף ביחסי מרות עם אדם שיש לך קשר אישי עמו, ואסור שתהיה מסוגל לבחון את מצב ההעסקה, הערכת הביצועים, תנאי השכר, ההטבות או כל תנאי אחר שקשור לעבודה של אדם זה, או להשפיע עליו.

במקרים רבים, ניתן לפתור או לצמצם את ניגוד העניינים בעזרת צעדים ו/או אמצעי בקרה פשוטים.

תרומות פוליטיות ותרומות לצדקה

העובדים רשאים להשתתף בפעילות פוליטית ובפעילות למען הקהילה. עם זאת, אלא אם כן אתה משתתף בפעילות בחסות החברה או באישור החברה, עליך לעשות זאת בזמן החופשי ובאמצעות המשאבים שלך. אין להשתמש ברכוש, בציד או בזמנה של החברה לפעילויות אישיות. כמו כן, על העובדים להשתתף בפעילויות פוליטיות או בפעילויות למען הקהילה כאזרחים פרטיים, ולא כנציגים של המעסיק שלהם.

החברה עשויה להיות מעורבת בנושאים של מדיניות ציבורית שחשובים לאינטרסים של החברה, והיא רשאית לתרום תרומות פוליטיות ותרומות לצדקה, באישור הדיקטוריון או הנציגים שלו, בהתאם לחוק החל ולמדיניות הפנימית שלנו.

אנחנו מציינים לכל החוקים בנושא שתדלנות ועשויים להעסיק עובדים או שתדלנים מקצועיים לעבודה מול נציגי ממשל מטעמנו. החברה אוסרת על השתתפות בשתדלנות בשמה של Booking Holdings ללא אישור מפורש מטעם היועץ המשפטי הראשי של החברה.

ממונים או חברי צוות שיש להם השפעה או שליטה ביחס למצב ההעסקה של אנשים אחרים מחויבים לדווח על הקשרים שלהם לראש המחלקה או למנהל בדרגה בכירה מהם, או למחלקת משאבי אנוש. חבר הצוות האחר המעורב בקשר מתבקש לדווח על הקשר למנהל בדרגה בכירה ממנו או למחלקת משאבי אנוש.

אף על פי ששני העובדים המעורבים בקשר רומנטי או מיני בהסכמה אחראים באופן אישי לדווח על כך, אי-דיווח מצד הממונה על קשר שכזה ייחשב לכשל חמור מצדו מבחינת ניהול סביבת העבודה והדבר יהווה עילה לנקיטת צעדי משמעת.

עיי [במדיניות בנושא קשרים אישיים בעבודה](#) לקבלת הנחיות נוספות בנושא.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

העובדים נדרשים להימנע מקשרים, מהשקעות ומהזדמנויות שבהם האינטרסים האישיים שלהם מתנגשים עם טובתה של החברה. אם אתה מתקשה לקבל החלטה עסקית הוגנת ובלתי משוחדת מטעם החברה עקב אינטרסים אישיים מתחרים, עליך להתייעץ מיד עם המנהל שלך, חבר במחלקת משאבי אנוש ו/או הממונה על הציות והאתיקה על מנת לטפל במצב.

לבסוף, חשוב להבין שכאשר נסיבות משתנות, מצב שבעבר לא הווה ניגוד עניינים עשוי להוות ניגוד עניינים בהמשך. אתה מחויב לדווח על מצבים שאולי המהווים ניגוד עניינים אמיתי או פוטנציאלי, או שיוצרים רושם של ניגוד עניינים. אם נודע לך על מצב שעלול להוות ניגוד עניינים, מלא [טופס דיווח על ניגוד עניינים](#) לפי הנוהל בחברת המותג שלך.

תחרות הוגנת והגבולים עסקיים

10,000 מיל מתחת למים! #underthesea #familyvacay #familyfun
וירג'ין גורדה, איי הבתולה הבריטיים

תחרות הוגנת והגבלים עסקיים

אנחנו מאמינים שתחרות ישרה והוגנת טובה ללקוחות ולמשתתפים האחרים בשוק, והיא גורמת לכל אחד מאתנו, כולל המתחרים שלנו, לעשות כמיטב יכולתו. **אנחנו מחויבים לתחרות הוגנת וכנה בשוק.**

הפעילויות העסקיות שלנו כפופות לחוקי התחרות ברוב המדינות בעולם. חוקים אלה נועדו לעודד תחרות הוגנת על-ידי מניעת פעילויות המגבילות או מעכבות תחרות בצורה בלתי סבירה. חוקי התחרות חלים על היבטים רבים של העסקים שלנו, לרבות מכירות, שיווק, רכש, כריתת חוזים ומיזוגים ורכישות. חוקים אלה מונעים או מגבילים באופן ספציפי הסכמים או הסדרים המונעים תחרות שמטרתם:

- ✦ לקבוע או לתאם מחירים או לשלוט בהם
- ✦ לאפשר מזימות או תיאומים פסולים של מכרזים
- ✦ להגביל את התחרות נגד משתתפים אחרים בשוק
- ✦ לשתף מידע עם מתחרים בנוגע למחירים, לרווחים או לשולי רווח
- ✦ להפריד או להקצות שווקים, טריטוריות או לקוחות
- ✦ להחליף או לשתף מידע שלא פורסם עם מתחרה בנוגע למחירים או מידע אחר בנוגע לתחרות

אף על פי שהרווח של חוקי התחרות ברורה, היישום שלהם במצבים מסוימים עשוי להיות מורכב למדי. בתחומי שיפוט רבים, לרבות ארה"ב והאיחוד האירופי, הפרות של חוקי התחרות עלולות להוביל לעונשים אזרחיים חמורים ולפיצויים, וכן קנסות ועונשי מאסר לאנשים במישור הפלילי. אם יש לך שאלות בנוגע לחוקי ההגבלים העסקיים והתחרות החלים על מצב מסוים, עיין **בהנחיות ובמדיניות הגלובליות שלנו בנושא תחרות** והתייעץ עם המחלקה המשפטית לפני שתנקוט פעולה כלשהי.





סחר בינלאומי

אנדיאמו! *#railwayheart #stazione #trainspotting*

תחנת הרכבת טרמיני ברומא, איטליה

סחר בינלאומי

בשל אופיים הבינלאומי של העסקים שמנהלת Booking Holdings, אנחנו כפופים לחוקים ולמנהגים של רבות מהמדינות שבהן אנחנו פועלים. לכן אנחנו דואגים להכיר את כל החוקים הישימים במדינות אלה ולציית להם. פנה למחלקה המשפטית מיד אם נראה כי החוקים המקומיים מתנגשים עם העקרונות הכלולים בקוד זה או עם החוקים של המדינה שבה אתה נמצא או שבה נמצא הסניף הראשי של חברת המותג.

מדינות וצדדים מוגבלים

אנחנו מחויבים לציית לסנקציות המסחר ולפעולות החרם החלות, לרבות המגבלות המוטלות על-ידי ארה"ב, האיחוד האירופי, האו"ם, הולנד, סינגפור ובריטניה (או חוקים חלים אחרים). חוקים אלה אוסרים על סחר עם מדינות, ממשלות, עסקים ואנשים מוגבלים.

לפי חוקים אלה, ייתכן שניתקל בבעיות בקשרים שלנו עם ספקים, משווקים, שותפים עסקיים אחרים ולקוחות. אנחנו פועלים לפי ההנחיות הפנימיות בנוגע לפעילויות המותרות במדינות שונות הכפופות לסנקציות. אם יש לך שאלות, עליך לפנות למחלקה המשפטית או לממונה הגלובלי על הציות והאתיקה לקבלת הנחיות נוספות בנושא זה.

יבוא, יצוא וחרם

אם התפקיד שלך כולל שליחה או קבלה של סחורות כגון ציוד של טכנולוגיות מידע, תוכנות, חומרי קידום מכירות או ציוד אחר, בין מדינות, עליך להכיר ולהבין את חוקי היבוא והיצוא החלים (בעיקר בנוגע למוצרים דו-שימושיים/לשימוש צבאי). חוקים אלה חלים על העברות בתוך ובין חברות המותג של Booking Holdings, וכן העברות עם גורמי צד שלישי כגון ספקים, מעניקי רישיונות ומשווקים. חברות ואנשים המפרים את חוקי בקרת היצוא או היבוא עלולים לספוג עונשים אזרחיים ו/או פליליים חמורים. פנה למחלקה המשפטית או למחלקת הציות והאתיקה אם יש לך שאלות לגבי נושאים או בעיות בתחום היבוא והיצוא.

בנוסף, עליך לסרב להשתתף בכל חרם בלתי חוקי או בלתי מאושר כנגד מדינות, ממשלות, עסקים ואנשים מסוימים. אם אתה מתבקש להשתתף בחרם כלשהו או להסכים לו, פנה למחלקה המשפטית או לממונה הגלובלי על הציות והאתיקה.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

הפרות של הגבלות מסחר עלולות להוביל לעונשים אזרחיים חמורים ולפיצויים, וכן לקנסות ועונשי מאסר במישור הפלילי עבור העובדים, המנהלים והדירקטורים המעורבים.

חוקי הסחר הבינלאומי עלולים להיות מורכבים וקשים להבנה. אם אתה עובד במחלקה שעוסקת בנושאים אלה, עליך להתייעץ עם המחלקה המשפטית לפני שתקבל החלטות שעלולות להפר את החוק הבינלאומי או את החוקים בארה"ב המסדירים עסקים בינלאומיים.

אם אינך בטוח כיצד לפעול, התייעץ לפני שתפעל!

סחר במידע פנים

אין מקום אחר שהייתי רוצה להיות בו *#dogsledgingadventure #alaskamalamute #winterwonderland*
מזחלות כלבים, קנדה

סחר במידע פנים

אנחנו אוסרים בתכלית האיסור על סחר במידע פנים. חוקי סחר במידע פנים אוסרים על אנשים לרכוש ניירות ערך של חברה או להרוויח באופן אחר, בזמן שהם מחזיקים במידע מהותי הנוגע לחברה, שאינו ידוע לציבור. החוקים גם אוסרים עליהם לגלות מידע מהותי שאינו ידוע לציבור ("מסירת מידע פנים") לאחרים שעשויים לסחור או להרוויח באופן אחר מגילוי זה. מסירת מידע פנים כוללת מקרים שבהם יש בידך מידע מהותי שאינו ציבורי, ואתה ממליץ לאנשים אחרים לסחור, גם אם אינך חושף בפניהם את המידע המהותי שאינו ציבורי המהווה בסיס להמלצה.

העובדים שלנו חייבים להיות זהירים ולהקפיד שלא לסחור, באופן ישיר או עקיף, בניירות ערך של Booking Holdings או בניירות ערך של חברה אחרת הנסחרת בציבור על סמך מידע סודי או מידע שאינו ידוע לציבור. כמו כן, עליך להימנע מגילוי או מסירה של מידע סודי על החברה שעשוי להיות ברשותך, אלא אם כן קיבלת אישור לעשות זאת.



מידע מהותי כולל מידע שעשוי להשפיע, או שסביר להניח שתהיה לו השפעה משמעותית על המחיר של ניירות הערך. מידע מסוים נחשב למהותי גם אם קיימת סבירות משמעותית שהאדם הסביר יחליט שהוא חשוב לצורך קבלת החלטה הנוגעת להשקעה, לרבות:

- ✦ מידע רגיש בנוגע למחירים
- ✦ מידע רגיש בנוגע לעסקים
- ✦ מידע רגיש בנוגע לתחרות
- ✦ תוצאות פיננסיות שלא הוכרזו
- ✦ חוזים משמעותיים חדשים או חוזים משמעותיים שאבדו
- ✦ שינויים משמעותיים בהנהלה
- ✦ חקירות מטעם הממשלה (לרבות פשיטות)
- ✦ תביעות מהותיות שנמצאות בהליכים או הסדרי טיעון מהותיים
- ✦ מיזוגים, רכישות או מכירות פוטנציאליות
- ✦ מוצרים או הצעות חדשים משמעותיים

הסיכון בתחום זה גבוה, כאשר אי-ציות עלול להוביל לקנסות ולעונשי מאסר כבדים, וכן לצעדי משמעת מטעם החברה (כולל פיטורים). התייעץ עם המחלקה המשפטית אם יש לך שאלות בנושא זה, ועיין תמיד **במדיניות הסחר במידע פנים** לפני שאתה רוכש או מוכר ניירות ערך של Booking Holdings.



פרטיות ואבטחת נתונים

מצב רוח טוב היום. #cafeparisien #sundaymorningmood

בית קפה, פריז

פרטיות ואבטחת נתונים

אנחנו אוספים ומעבדים מיליוני מופעים של מידע אישי של לקוחות, לרבות שמות, פרטי כרטיס אשראי, כתובות דואר אלקטרוני ומסלולי טיול. הלקוחות שלנו מספקים לנו את המידע האישי שלהם בציפייה שנגן עליו כהלכה מפני שימוש לא הולם ו/או עיבוד של גורמים לא מורשים. בהתאם לכך, החברה מצייתת לחוקים החלים בנושא פרטיות ואבטחת נתונים וכן למדיניות שלנו בנושא פרטיות **ואבטחת נתונים** במהלך האיסוף והעיבוד של מידע אישי של לקוחות, עובדים וגורמי צד שלישי והטיפול בו.

על העובדים להקפיד לשמור תמיד על הפרטיות, האבטחה והסודיות של כל המידע האישי המופקד בידיהם, אלא אם הם מורשים לגלות את המידע או אם הדבר הותר על-פי חוק. בנוסף, העובדים צריכים:

- לאסוף רק את הנתונים הנדרשים לפעילויות עסקיות ספציפיות
- לגשת למידע אישי למטרות עסקיות לגיטימיות בלבד
- לאחסן ולהשליך מידע אישי ונתונים רגישים אחרים בצורה מאובטחת
- להעביר מידע אישי (בצורה מאובטחת באמצעות הצפנה במקרה של סיכונים סבירים) רק לצדדים מורשים המחויבים להשתמש בו אך ורק למטרה המיועדת, ולהגן על הסודיות שלו
- לדווח במהירות לממונה על הפרטיות במותג על כל תקרית אפשרית הקשורה לנתונים או על כל סיכון אבטחה

עקרונות הפרטיות שלנו

1 שקיפות. נודיע ללקוחות שלנו ונגלה להם מתי וכיצד יבוצעו האיסוף והעיבוד של המידע האישי (PI) שלהם באמצעות מדיניות הפרטיות שלנו.

2 מטרה. נאסוף אך ורק את המידע האישי המינימלי של הלקוח הנחוץ להשגת מטרות עסקיות ספציפיות; נשתמש במידע האישי של הלקוח אך ורק למטרות שצינו ולא למטרות אחרות שלא קיבלנו הסכמה לגביהן; ונשמור את המידע האישי של הלקוח רק למשך הזמן הנדרש להשגת מטרות אלה או לעמידה בדרישות הרלוונטיות.

3

בחירה. ניתן ללקוחות הזדמנות לבחור אם המידע האישי שלהם יכלל ברשימות או יוסר מרשימות המשמשות לשיווק, כנדרש על פי חוק.

4

אבטחה. נשתמש באמצעי ההגנה המתאימים כדי להגן על המידע האישי של הלקוח מפני שימוש בלתי הולם וגישה ועיבוד בלתי מורשים.

5

זכויות אישיות. נספק ללקוחות שלנו גישה סבירה למידע האישי שלהם, ובמקרים הנדרשים לפי חוק, נבצע תיקונים בנתונים בלתי מדויקים, נמחק נתונים ונכבד את כל הזכויות האחרות הנדרשות על פי חוק.

6

אחריות דיווח. חברות המותג שלנו אחראיות להתחייבויות כלפי הלקוחות ולציות לתוכנית הפרטיות הגלובלית.

הגנה על המידע האישי של העובדים

אנחנו עושים מאמץ מכוון ומשותף לשמור על הפרטיות והאבטחה של המידע האישי של העובדים שלנו.

עובדים שיש להם גישה למידע האישי של העמיתים שלהם, או שעובדים עם מידע זה, מחויבים לטפל במידע אישי זה כהלכה ולנקוט את כל האמצעים הסבירים כדי לשמור על סודיות המידע בהתאם למדיניות הפרטיות ואבטחת הנתונים שלנו.

אם יש לך שאלות בנוגע לנושא זה או אם ברצונך לדווח על תקרית אפשרית של אבטחת נתונים, עיין **במדיניות אבטחת הנתונים** של חברת המותג שלך או פנה למנהל שלך, למחלקה המשפטית ו/או לסמנכ"ל אבטחת המידע שלך.



הגנה על נכסי החברה

חגיגה בכל יום! #carnival #colorfullife #carnivalbrasileiro
הקרנבל, ברזיל

הגנה על נכסי החברה

כל העובדים, המנהלים והדירקטורים נדרשים להגן על הנכסים של החברה ולהבטיח שימוש יעיל בהם. נכסי החברה כוללים משאבים, כגון ציוד משרדי, ציוד (מחשבים, נישאים, טלפונים ניידים וכו'), מערכות תקשורת וכלי רכב, וכן מידע קנייני, משאבים פיננסיים וקבצים, רשומות ומסמכים של החברה.

נכסים פיזיים

העובדים נדרשים להשתמש בנכסי החברה בצורה אחראית ולהימנע מבזבז, שימוש לא הולם או גנבה של רכוש החברה. על אף שנכסי החברה נועדו למטרות עסקיות לגיטימיות בלבד, החברה מאפשרת לרוב לעובדים לעשות שימוש אישי סביר ומוגבל במשאבים אלקטרוניים, לרבות טלפונים, מחשבים, חיבורים לאינטרנט, דואר קולי ודואר אלקטרוני.

ייתכן שבמחלקות מסוימות ובמדינות מסוימות תיושם מדיניות נוקשה יותר בנוגע לשימוש במשאבי החברה לצרכים אישיים, ולכן עליך לבדוק תחילה עם המנהל או עם ראש המחלקה שלך.

אם המחלקה שלך מתירה שימוש אישי מוגבל, עליו להיות קצר ואקראי באופיו והוא אינו אמור להפריע למהלך התקין של העבודה או לתחומי האחריות שלך כלפי החברה.

בכפוף למגבלות של החוק החל, החברה שומרת לעצמה את הזכות לנטר את התקשורת שמקיימים העובדים דרך מערכות החברה, ולגשת אליה.

מידע קנייני

המחויבות שלנו להגן על נכסי החברה כוללת הגנה על מידע קנייני של החברה. מידע זה כולל את כל הקניין הרוחני כגון קוד תוכנה, פטנטים, סודות מסחריים, תוכניות עסקיות, זכויות יוצרים וסימנים מסחריים.

המידע הקנייני של החברה סודי ביותר והפצה בלתי הולמת או בלתי מורשית שלו עלולה להזיק להצלחתנו בעתיד. אין לגלות מידע קנייני ללא אישור מתאים והסכם סודיות מהמחלקה המשפטית שלך. אתה מחויב לשמור על סודיות המידע הקנייני של החברה גם לאחר סיום ההעסקה שלך בחברה.

שים לב

אין לגלות מידע קנייני ללא אישור מתאים והסכם סודיות מהמחלקה המשפטית שלך.

כיבוד הקניין הרוחני של אחרים

אנחנו מכבדים את זכויות הקניין הרוחני של גורמי צד שלישי, ולא נפר במכוון או נעשה שימוש בלתי הולם בקניין הרוחני של אחרים.

ברוב המקרים, אם אנחנו רוצים להשתמש בקניין רוחני של אדם אחר או חברה אחרת, עלינו לרכוש אותו או לרכוש עבורו רישיון. אתה אחראי לקבוע אם אנחנו מחזיקים בבעלות או בזכות להשתמש בקניין רוחני שאתה מעוניין להשתמש בו. אם אינך בטוח, שאל את המחלקה המשפטית.

אם יש לנו רישיון להשתמש בקניין רוחני של אדם אחר או חברה אחרת, עליך לפעול בהתאם להגבלות הכלולות ברישיון ולעמוד בכל ההנחיות לשימוש או המגבלות האחרות שמספק הבעלים.

ניהול רשומות

כל אחד מאתנו נדרש ליצור ולשמור רשומות עסקיות ותכתובות עסקיות מדויקות. החברה מקבלת החלטות עסקיות חשובות על סמך הרשומות הנוצרות בארגון וחשוב מאוד שהן יהיו מדויקות. הנה דוגמאות נפוצות לרשומות עסקיות:

- ✦ דוחות הוצאות
- ✦ חשבוניות
- ✦ רשומות של זמנים
- ✦ דוחות פיננסיים
- ✦ תיקים אישיים
- ✦ תוכניות עסקיות
- ✦ חוזים
- ✦ רשימות של לקוחות

יש לשמור ולהשמיד את כל הרשומות בהתאם למדיניות שמירת הרשומות של חברת המותג. אין להשמיד רשומות כדי להסתיר מעשים בלתי הולמים פוטנציאליים או לשבש חקירה.

במקרה של שמירה למטרות משפטיות בתביעה משפטית או חקירה, עליך להשהות את כל מחיקות המסמכים הרלוונטיות ולהתייעץ עם המחלקה המשפטית לפני ביצוע כל השמדה של הרשומות העסקיות הקשורות לשמירה.

אם יש לך שאלות בנוגע לנוהלי טיפול והשלכה נכונים של רשומות החברה, עליך להתייעץ עם המנהל שלך או המחלקה המשפטית.





מסחר הוגן

לקח לנו זמן להגיע לכאן, אבל המסע הצדיק את המאמץ. [#seasideview](#) [#naturewalk](#)
טיול על החוף, שוודיה

מסחר הוגן

איננו שואפים להשיג יתרונות תחרותיים בדרכים עסקיות בלתי חוקיות או שאינן אתיות. עלינו להתנהל בהגינות כלפי הלקוחות, ספקי השירות, הספקים, המתחרים שלנו וכלפי עובדים אחרים בחברת המותג. אסור לנו להשיג יתרון תחרותי בלתי הוגן על פני משהו אחר באמצעות מניפולציה, מרמה, הסתרה, ניצול של מידע חסוי או מצג שווא של עובדות מהותיות.

המוניטין שלנו בקרב הלקוחות מבוסס על כבוד הדדי ועל המחויבות שלנו לספק מידע אמיתי ושקוף לגבי השירותים שאנחנו מספקים. אנחנו מוודאים שהמידע בפרסום, בשיווק ובקידום המכירות שלנו מדויק תמיד ואינו מטעה או כוזב.

חשוב ללמוד על המתחרים שלנו במסגרת ניהול העסקים, אבל יש לעשות זאת בצורה הוגנת ובהתבסס על מידע זמין לציבור כגון דיווחי חדשות וסקרים של התעשייה, ותמיד מתוך ציות לכל החוקים והתקנות בארה"ב ובחו"ל. מידע תחרותי שאינו ציבורי יכול לכלול מידע על המוצרים, השירותים, השווקים, התמחור, הסודות המסחריים או התוכנית העסקית של המתחרים.

ניתן גם להשיג מידע תחרותי בצורה הולמת מגורמים אחרים (אלא אם כן נאסר עליהם לשתף את המידע) על-ידי קניית המידע או השגת רישיון לשימוש בו.

לעולם אל תשתמש או תחפש:

- מידע שהושג באמצעים בלתי כשרים, לרבות ציתות או קבלת הודעה בדואר אלקטרוני שלא כוונה אליך מצד שלישי, או בנוגע לצד שלישי
- מידע קנייני של אחרים
- מידע שהושג בתמורה לתשלום, הבטחה להעסקה, מתנות או כל דבר אחר בעל ערך
- מידע שאינו ידוע לציבור בנוגע למעסיק קודם שסיפר עובד חדש
- מידע המכיל נתונים טכניים או נתונים הנדסיים שייתכן שהם מוגנים במסגרת החוקים בנושא סודות מסחריים





מדיה חברתית ותקשורת ציבורית

פגישות ופרידות בנמל התעופה. #travelgram #airportlife

משפחה, נמל תעופה

מדיה חברתית

העובדים נדרשים להפעיל שיקול דעת כשהם מפרסמים הערות הקשורות לחברה באינטרנט, לרבות בלוגים, מדיה חברתית ואתרים ברשת הפונים לציבור כגון Facebook ו-LinkedIn. באופן כללי, אינך אמור לכתוב משהו בבלוגים או לפרסם נושאים הקשורים לחברה אלא אם אתה דובר רשמי של החברה. אם אתה מורשה לפרסם הערות, הן אמורות להיות בטעם טוב ואינן יכולות לכלול תוכן המוני, מבזה או מביך. הפרסומים אינם יכולים להכיל מידע קנייני או מידע סודי, כגון הביצועים של החברה, תוכניות עסקיות, מחירים וכולי.

שימוש אישי

כיוון שאנחנו מכבדים את זכותם של העובדים לפרטיות, לרוב איננו מתעניינים בדברים שאנשים עושים מחוץ לשעות העבודה, אלא אם כן הדבר פוגע בביצועים שלהם בעבודה או מאיים על המוניטין של החברה או על האינטרסים העסקיים הלגיטימיים שלה.

עליך להיות זהיר במיוחד בעת השתתפות בשיחות מקוונות המתייחסות ל-Booking Holdings או לחברת המותג שלך, ובעת פרסום מידע באמצעות ציוד של החברה או דרך הרשת של החברה. שים לב שהבעת עמדות ציבוריות באופן מקוון בניגוד לאינטרסים של החברה עלולה לגרום לקונפליקט ולהשלכות משמעותיות.

אף על פי שלכולנו יש זכות להביע את דעתנו והשקפותינו, אתה אחראי באופן אישי להערות הציבוריות שאתה מפרסם באינטרנט. בהתאם לחוק החל, החברה רשאית לנטר את אתרי המדיה החברתית ואתרי אינטרנט אחרים כדי לוודא שהפרסומים בהם אינם מציגים את החברה באופן שלילי או פוגעים במוניטין שלה.

עיי' [במדיניות המדיה החברתית](#) לקבלת פרטים נוספים ואם יש לך שאלות נוספות בנושא.

תקשורת עם הציבור, המשקיעים והמדיה

מינינו דוברים מסוימים שידברו בשמה של החברה ומטעמה, ועובדים שאינם מורשים לעשות זאת צריכים להימנע מכך. יש להפנות באופן מיידי את כל הפניות, השאלות של המדיה והבקשות לראיונות או למעורבות בשיחות לצוות יחסי הציבור של חברת המותג או למחלקה המשפטית. לקבלת פרטים נוספים, עיי' [בהנחיות ובמדיניות בנושא תקשורת של החברה](#).





סיכום

יום מוצלח של סיורים! #belgiumtrip #livetotravel
בית קפה, בלגיה

כתב ויתור/התנגשות עם כללי מדיניות אחרים

ייתכנו נסיבות נדירות ובלתי צפויות שבהן יש לחרוג מהתנאים המופיעים בקוד זה. במקרים מועטים אלה, רק מועצת המנהלים רשאית לוותר על אחד מתנאי הקוד. החברה תודיע מיד על הוויתור כנדרש על-פי חוק.

במקרה של התנגשות בין תנאי הקוד לתנאים המופיעים במדיניות אחרת של החברה (לרבות המדריך לעובד), התנאים והעקרונות המופיעים בקוד יגברו. במקרה של התנגשות מסוג זה, למחלקה המשפטית ו/או לממונה על הציות והאתיקה המקומי שלך ניתנה ההרשאה הראשונית לפרש כיצד יוחל קוד זה על מצב נתון במקרה הראשון, בליווי בדיקה של הממונה על הציות והאתיקה הגלובלי ו/או היועץ המשפטי. הסמכות הסופית לפרשנות הקוד נתונה למועצת המנהלים של Booking Holdings.

קוד זה אינו מעניק זכויות, חוזיות או אחרות, לגורמי צד שלישי. עקרונות הקוד כפופים לעיון מחדש, הוספה, שינוי או תיקון בכל עת כפי שתמצא החברה לנכון ובהתאם לחוק החל.

קוד התנהגות זה עודכן לאחרונה בתאריך 22 באוקטובר 2020.



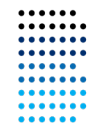
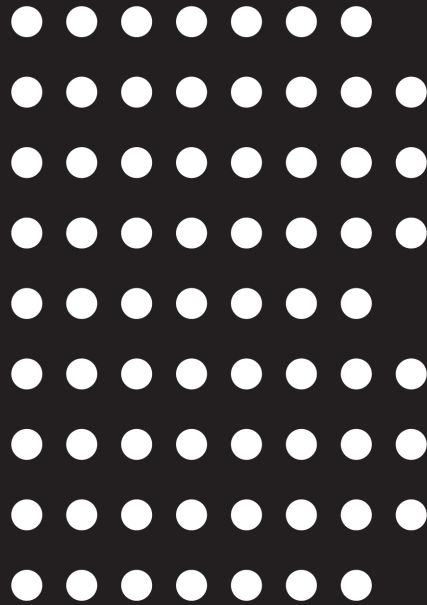
עלינו לפעול יחד כדי לעודד התנהגות אתית וחוקית ולהבטיח שנשיג תמיד את התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה. לשם כך, עלינו לשאוף לציית הן לרוח הקוד והן ללשונו. זכור תמיד:

← לעיין במשאבי החברה הזמינים, כגון [המדריך לעובד](#) וכללי מדיניות [אחרים](#)

← [לדווח](#) מיד על חשד להפרות של החוק ולהפרות של הקוד

← לעודד עמיתים לעבודה להתחייב לסטנדרטים אתיים גבוהים

← כשיש לך ספק, התייעץ לפני שתפעל!



BOOKING HOLDINGS

B. **K** **P**   