BOOKING HOLDINGS

مدونة قواعد السلوك

مدونتنا، التزامنا

إلى فريق العاملين في الشركة في مختلف أرجاء العالم،

نحن معًا نقود شركة عالمية رائعة تمس حياة ملايين الأشخاص في كل يوم. تتلخص مهمتنا في **تيسير تجربة العالم للجميع**، ولكن هذا لن يُجدِ نفعًا ما لم ننجح في تحقيقه وفقًا للأهداف المحددة ومن خلال الالتزام بقيمنا.

تتمثل قيمنا في المبادئ التي تحدد أهدافنا. ومن خلال التزامنا بترسيخ ثقافة متنوعة وشاملة، فإننا نحترم قيمنا المتمثلة في أن *التنوع يمنحنا القوة*. نحن نفخر بتوظيف أشخاص في أكثر من 70 بلدًا عبر العديد من علاماتنا التجارية، ونؤمن بأن هذا التنوع يشكل جزءًا رئيسيًا يجعل شركتنا وعلاماتنا التجارية فريدة من نوعها. ونلتزم بالاستماع والتعلم وتوفير بيئة عمل خالية من التعصب والتمييز. **هذا كله جزء من التزامنا الجماعي بقيمة *النزاهة المطلقة* — الرابطة التي توحدنا والتي ترتبط ارتباطًا وثيقًا بكل عمل نقوم به.** فهي لا تتجسد في قيمنا فحسب، ولكنها تتجسد أيضًا في مدونتنا، التي تتطلب أن نلتزم بالإجراءات والقرارات الخاصة بنا.

مدونتنا ليست مجرد وسيلة الإرشاد للمعايير القانونية والأخلاقية الخاصة بنا. إنها بمثابة اتفاق تعاقد بيني وبينكم وبين مجتمعنا. تُطلعكم مدونتنا على ما يمكنكم توقعه من الشركة ومن زملائكم، وتُطلعكم أيضًا على ما أتوقعه أنا والشركة وزملاؤكم منكم.

فكل منا مسؤول بشكل شخصي، بدءًا مني أنا، عن الالتزام بالمدونة. فهي تنطبق علينا جميعًا طوال الوقت.

وأنا أشجعكم على قراءتها بكل عناية، مع التحقق من فهم ما أطلبه منكم كموظفين. وإذا كانت لديكم في أي وقت من الأوقات أي استفسارات حول التزامنا بالمدونة، فلا تترددوا في الاستفسار من المدير أو مسؤول الامتثال أو سفير الأخلاقيات أو حتى مني أنا.

ومن الضروري للغاية بالنسبة لي أن **تبلغوا** عن أي خطأ تلاحظونه أو إذا كانت لديكم أسئلة. نحن نتعهد بتوفير بيئة آمنة لكم تدعم المصداقية والشفافية. ولن نقبل أي انتقام ضد أي شخص يبلغ عن المخاوف بحسن نية.

أشكركم على تفانيكم في العمل واجتهادكم والتزامكم المستمر تجاه دعم ثقافة عالية النزاهة والارتقاء لمستوى شعار شركتنا: *النتائج الصائبة، بالطريقة الصحيحة*.

جلين فوجيل
رئيس الشركة والمدير التنفيذي

"كل منا مسؤول بشكل شخصي، بدءًا مني أنا، عن الالتزام بالمدونة. فهي تنطبق علينا جميعًا طوال الوقت".

قيمنا

تجارب من كل نوع، لكل شخص.

نحن نؤمن أنه من خلال تسهيل التجارب مع العالم، فإننا نقوم بالدور الموكل إلينا في ما يتعلق بجعل الإنسانية في وضعية أفضل.

ابتكار لا يلين، وبدون هوادة.

يجب ألا نشعر على الإطلاق بالرضا عن الوضع الراهن، ويجب أن يبدأ كل يوم بهذا السؤال، "كيف سنبتكر اليوم"؟

التنوع يمنحنا القوة.

نحن ملتزمون بشكل مطلق بالتنوع في ما يتعلق بالأفكار والأشخاص والتجارب.

النزاهة المطلقة.

سنسعى دائمًا إلى اتخاذ الإجراءات الصحيحة وتحقيق النجاح مع مراعاة النزاهة والمساءلة.

النتيجة الإجمالية أكبر من النتائج الفردية لكل منا.

تكمن قوتنا في موظفينا، كما أن نجاحنا يتوقف على قدرتنا على العمل كفريق واحد من أجل تحقيق النجاح في مهمتنا بهدف مساعدة الجميع على الاستمتاع بتجربة العالم.

جدول المحتويات

المقدمة 5
الإبلاغ والتحقيقات 9
احترام مكان العمل 13
المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) 17
مكافحة الرشوة والفساد 21
النزاهة المالية وإعداد التقارير 24
الهدايا وتعارض المصالح 29
المنافسة النزيهة ومكافحة الاحتكار 34
التجارة الدولية 36
التداول بناءً على معلومات داخلية 38
الخصوصية وأمن البيانات 40
حماية أصول الشركة 42
التعامل بنزاهة 45
وسائل التواصل الاجتماعي والاتصالات العامة 47
الخاتمة 49

ملاحظة عن اختيارات الصور في هذه المدونة: تم اختيار صور الصفحات الفاصلة المحددة لأنها تبرز الأشخاص الذين يجربون بعض المواقع المذهلة حيث نقوم بتنظيم الإقامة ورحلات الطيران وحجوزات المطاعم وخدمات تأجير السيارات.

THE
RIGHT RESULTS
THE RIGHT WAY

شركة Booking Holdings هي الشركة الرائدة عالميًا في تقديم خدمات السفر عبر الإنترنت والخدمات المتعلقة بذلك، والتي يتم توفيرها للمستهلكين والشركاء المحليين في أكثر من 220 دولة وإقليم من خلال ست علامات تجارية رئيسية تتعامل مع المستهلك مباشرة، وهي: Booking.com وPriceline وAgoda وRentalcars.com و KAYAK وOpenTable. تمارس شركة Booking Holdings ككل الأعمال بأكثر من 40 لغة في مختلف أنحاء أوروبا، وأمريكا الشمالية، وأمريكا الجنوبية، ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ، والشرق الأوسط وأفريقيا.

المقدمة

استكشف كل الألوان والأنماط والروائح والمعالم والقصص هنا في مدينة فاس.
#bazaarmorocco #marketplacefinds

مدينة فاس، المغرب

الغرض من مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا

نحن نلتزم بإجراء الأعمال بطريقة أخلاقية وقانونية وبشكل يعزز شعارنا باستمرار في تحقيق *النتائج الصائبة، بالطريقة الصحيحة*.

تلخص مدونة قواعد السلوك هذه (المشار إليها باسم "المدونة") المتطلبات القانونية والأخلاقية والتنظيمية والسياسات التي تحكم أعمالنا على المستوى العالمي في العديد من المجالات المهمة. وبالإضافة إلى ذلك، تحتوي هذه المدونة على معلومات حول كيفية الإبلاغ عن الانتهاكات المحتملة أو الحصول على إرشادات إضافية عند الحاجة.

لا تهدف هذه المدونة إلى تغطية كل المسائل أو المواقف التي قد تواجهها. وإنما الهدف من استخدامها يتمثل في أن تكون بمثابة الدليل إلى جانب سياسات الشركة الأكثر تفصيلاً ودليل الموظف الخاص بك. إذا كنت غير متأكد في أي وقت من كيفية التعامل مع موقف معين، **فاسأل قبل اتخاذ أي إجراء** وتحدث مع مديرك أو أحد الموارد الموضحة في هذه المدونة.

نطاق مدونتنا

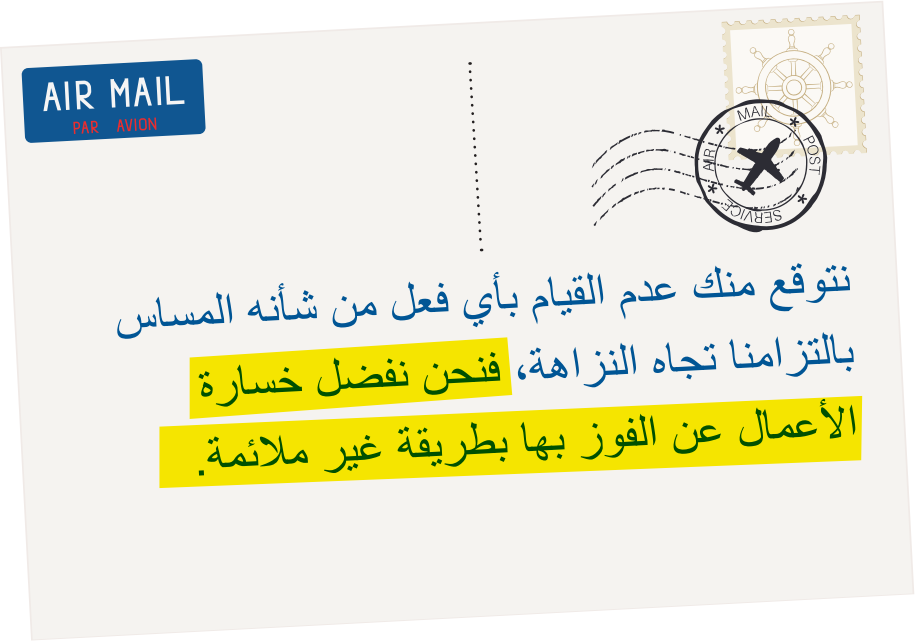
من المهم أن تقرأ المدونة وأن تلتزم بمبادئها. تنطبق مدونتنا على كل شخص يعمل مع أي شركة من شركات مجموعة Booking Holdings أو لصالحها أو نيابة عنها. ويشمل هذا Booking.com وKAYAK و Priceline وAgoda وOpenTable، وكل شركة من الشركات التابعة لها (يمكن الإشارة لكل منها بصفة فردية باسم "الشركة" أو يمكن الإشارة إليها بصفة جماعية باسم "Booking Holdings"). ومن المتوقع أن يكون جميع المديرين والمسؤولين والموظفين بالشركة، أينما كانوا، على دراية بالمدونة وأن يتمسكوا بالمبادئ والإجراءات المطبقة الموضحة في هذه المدونة.

التزاماتنا

نحن شركة عالمية تلتزم في عملياتها بالامتثال لكل القوانين المطبقة في كل دولة نزاول فيها أعمالنا. ويُعد تحقيق النتائج من خلال وسائل غير قانونية أو غير أخلاقية أمرًا غير مقبول. **نتوقع منك عدم القيام بأي فعل من شأنه المساس بالتزامنا تجاه النزاهة - فنحن نفضل خسارة الأعمال عن الفوز بها بطريقة غير ملائمة.**

يتبنى مجلس الإدارة هذه المدونة لضمان:

- السلوك النزيه والأخلاقي، بما في ذلك التعامل العادل والمعالجة الأخلاقية لتعارض المصالح
- الامتثال للقوانين والقواعد واللوائح الحكومية السارية
- ردع الأفعال الخاطئة



أي القوانين تطبَّق؟

تجري الشركة أعمالاً في أكثر من 220 دولة وإقليمًا حول العالم. ونتيجة لذلك، تخضع عملياتنا لقوانين العديد من البلدان، والمقاطعات، والولايات، والبلديات، والمنظمات مثل الاتحاد الأوروبي.

وتفرض الطبيعة العابرة للحدود للتجارة الإلكترونية تحديات مهمة في ما يتعلق بفهم الكيفية التي قد تنطبق بها هذه القوانين على عملياتنا وأعمالنا. وتعكس الإشارات الواردة في هذه المدونة وفي سياسات الشركات الأخرى والتي تشير إلى القوانين في الولايات المتحدة والدول الأخرى التي نزاول فيها أعمالنا حقيقة أننا شركة عالمية حقًا تخضع للعديد من القوانين المختلفة في الوقت نفسه. في بعض الحالات، قد يكون هناك تعارض بين القوانين المطبقة في دولتين أو أكثر. عندما تواجه مثل هذا التعارض أو تشتبه في وجوده، من المهم بشكل خاص أن تستشير مسؤول قسم الامتثال والأخلاقيات أو قسم الشؤون القانونية لديك للحصول على الإرشادات.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Scaling TRUST

Ethical Decision-Making Model

T — **THINK** about the ethical dilemma

R — **READ** the applicable Code section and/or applicable policy

U — **UNDERSTAND** the risk and impact

S — **SPEAK** to the right people and ask for guidance

T — **TAKE ACTION** to resolve the ethical dilemma

* 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?

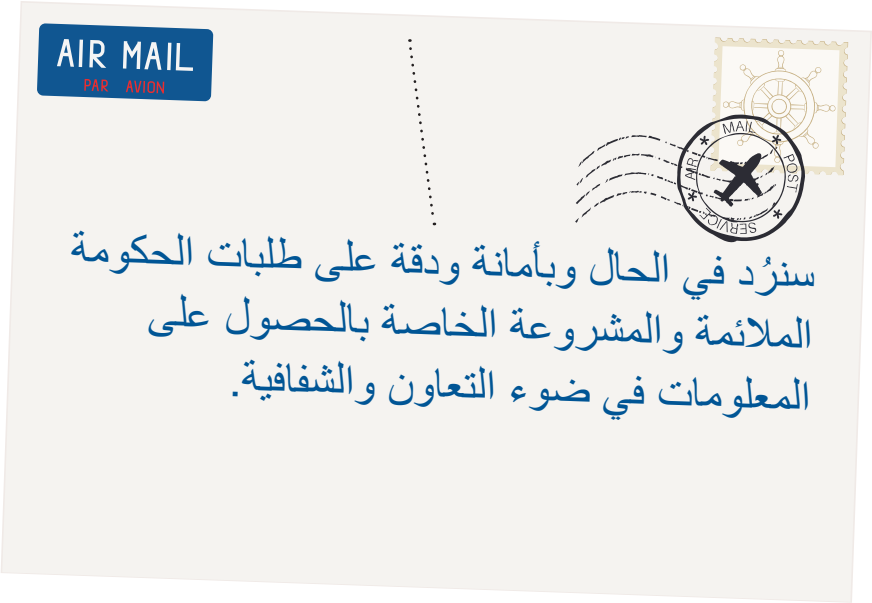
If you can't answer "yes" to all of these questions, then ask before acting!

انقر للتكبير

الرد على استفسارات الحكومة

نتلقى أحيانًا استفسارات من الوكالات الحكومية المسؤولة عن إنفاذ القانون. **سنرُد في الحال وبأمانة ودقة على طلبات الحكومة الملائمة والمشروعة الخاصة بالحصول على المعلومات في ضوء التعاون والشفافية.** وإذا اتصلت بك وكالة حكومية، فمن المهم أن تتصل فورًا بمسؤول الامتثال أو إدارة الشؤون القانونية لديك.

قد تتبنى الشركة التي تنتمي إلى المجموعة والتي تعمل بها سياسات محددة تتعلق بالزيارات الميدانية أو **حالات التفتيش المباغت** أو طلبات الحصول على المعلومات من الوكالات الحكومية. لذا احرص على معرفة هذه السياسات وفهمها.



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

تتمثل التزاماتنا الأخلاقية بصفتنا موظفين في الشركة في ما يلي:

- معرفة مبادئ المدونة
- اتخاذ قرارات متوافقة مع المدونة
- العلم بالقوانين ولوائح الولاية القضائية حيث نزاول / تزاول الأعمال والامتثال لها
- **الإبلاغ عن** أي انتهاكات أو أفعال لا تتوافق مع المدونة

إذا كنت غير متأكد، **فاسأل قبل اتخاذ أي إجراء!**

...ويُرجى دائمًا إكمال التدريبات المتاحة عبر الإنترنت والشخصية وجهًا لوجه المتعلقة بالامتثال في الوقت المحدد لها! فهي تعد جزءًا مهمًا من التزامنا تجاه الحصول على *النتائج الصائبة، بالطريقة الصحيحة*.

يقع على عاتق المديرين مسؤوليات إضافية تتمثل في ما يلي:

- تعزيز الامتثال للمدونة لدى مرؤوسيك المباشرين، عن طريق القدوة والتوجيه
- إنشاء وتعزيز ومكافأة ثقافة المساءلة والنزاهة
- مراقبة امتثال المرؤوسين للمدونة
- تطبيق المدونة على الدوام
- التأكد من تطبيق ضوابط الامتثال المناسبة والالتزام بها في القسم أو الفريق
- تشجيع الموظفين على **الإبلاغ عن** المشاكل بنية حسنة
- ضمان مراعاة موقف الشركة بعدم التهاون مطلقًا حيال أي إجراءات انتقامية ضد الأفراد الكاشفين الذين **يبلغون** بنية حسنة، مع التقيد الصارم بالتطبيق

الإبلاغ
والتحقيقات
تكوين أصدقاء جدد! #vagabondlife #discoveregypt
الجيزة، مصر

الإبلاغ والتحقيقات

إذا أصبحت على بينة من أي شيء ينتهك، أو يبدو أنه ينتهك، مدونة القواعد هذه أو القوانين المعمول بها أو لوائح أو سياسات الشركة، تتحمل مسؤولية الإبلاغ عن المشكلة على الفور.

حتى إذا لم تكن لديك كل التفاصيل، فإن الإبلاغ الفوري أمر ضروري حتى يتسنى للأفراد المعنيين التحقيق في الأمر وكشف النقاب عن كل الحقائق وتقرير ما إذا كان هناك انتهاك قد حدث بالفعل أم لا. فمن شأن الإبلاغ السريع المساعدة ليس فقط على منع أي انتهاكات إضافية، ولكن المساعدة كذلك على الحفاظ على الأدلة وحماية موظفينا ومسؤولينا ومديرينا والشركة ككل من أي أخطاء إضافية. طالما أنك ترى بشكل معقول أن هناك انتهاك قد حدث، فأنت تقوم بالتصرف الصائب. **لا يمكن أن نتهاون على الإطلاق حيال أي إجراءات انتقامية ضد الأفراد الذين يبلغون عن المشاكل بحسن نية.**

يعني تقديم مطالبة "بحسن نية" أن ثمة اعتقاد نزيه وأمين حيال الأمر المزعوم.

لقد وضعنا عددًا من الوسائل للإبلاغ عن المشاكل حتى تتمكن من تحديد أكثر السبل التي ترتاح إليها. بغض النظر عن الخيار الذي تحدده، سيتم التعامل مع مسألتك بحساسية وجدية. بالإضافة إلى ذلك، ستبذل الشركة ما في وسعها للتعامل مع كل البلاغات بالدرجة نفسها من السرية والحماية حسبما يسمح به الموقف و/أو يتفق مع القانون المطبق.

بغض النظر عن مكان وجودك، إذا كانت لديك مخاوف تتعلق بالمحاسبة أو الضوابط الداخلية أو الأمور المتعلقة بالمراجعة أو حفظ السجلات المالية أو الجرائم المصرفية أو المالية أو الرشوة والفساد أو مكافحة الاحتكار والمنافسة، يمكنك إبلاغ مسؤول قسم الامتثال والأخلاقيات العالمي أو قسم المراجعة الداخلية مباشرةً أو استخدام خط المساعدة الخاص بالامتثال: **BKNGHelpline.com**، أو إبلاغ لجنة المراجعة في مجلس إدارة Booking Holdings أو أي شخص تشعر بالراحة في التعامل معه ويمكنه تصعيد المشكلة نيابةً عنك. وإذا كنت ترغب في تقديم شكوى للجنة تدقيق الحسابات، يُرجى الرجوع إلى **إجراءات التعامل مع شكاوى لجنة تدقيق الحسابات**.

الموارد

إذا كان لديك سؤال بشأن المدونة أو كنت ترغب في **الإبلاغ** عن أي مخاوف تتعلق بإدارة الأعمال، فيمكنك الاتصال بأي من الموارد التالية:

- مديرك أو مشرفك
- ممثل (ممثلو) الموارد البشرية المحلي
- قسم الشؤون القانونية المحلي
- مسؤول قسم الامتثال والأخلاقيات المحلي
- مسؤول قسم الامتثال والأخلاقيات العالمي
- مدير قسم الشؤون القانونية
- خط المساعدة الخاص بالامتثال: **bknghelpline.com**

خط المساعدة الخاص بالامتثال

خط المساعدة الخاص بالامتثال هو مورد معتمد على شبكة الويب يستخدم الهاتف ويتحلى بالأمان والاستقلالية ويستخدم لأغراض إثارة المخاوف المتعلقة بالأخطاء أو سوء السلوك الأخلاقي.

يوفر خط المساعدة الخاص بالامتثال:

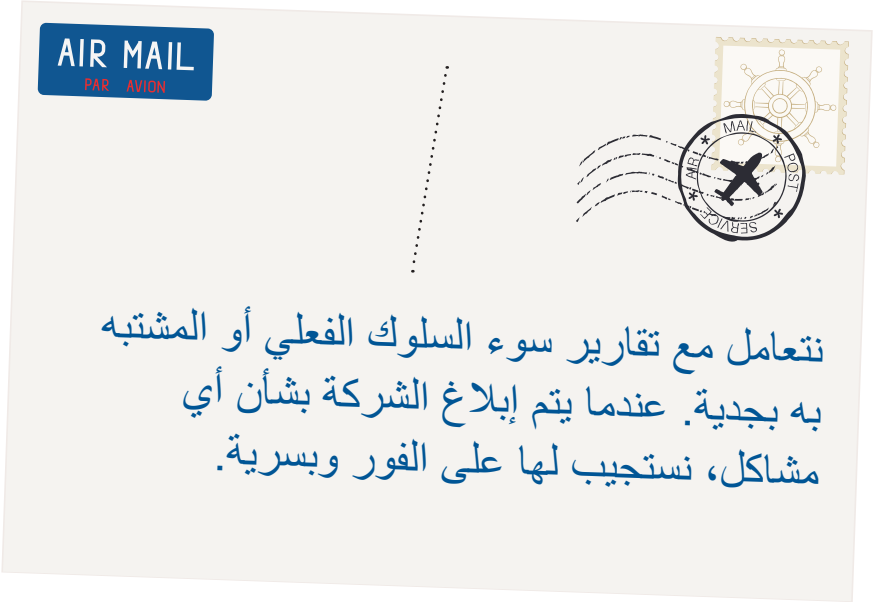
- إمكانية الإبلاغ السري واختيار عدم الكشف عن الهوية
- خيارات الإبلاغ عن طريق الهاتف (رقم مجاني) والمعتمدة على شبكة الويب بـ 12 لغة
- إمكانية وصول على مدار الساعة / طوال الأسبوع
- القدرة على متابعة المخاوف التي أبلغت عنها، حتى إذا اخترت البقاء مجهولاً

يمكنك الإبلاغ عن مخاوفك دون الكشف عن هويتك من خلال خط المساعدة الخاص بالامتثال إذا كان القانون المحلي يسمح بذلك. وعلى الرغم من ذلك، يُرجى الوضع في الاعتبار أنه في بعض الحالات قد يكون من الصعب أو المستحيل على الشركة التحقيق بدقة في البلاغات المقدمة من مجهول. ولذلك، نحن نشجعك على الإفصاح عن هويتك، ونؤكد لك أن الشركة ستبذل ما في وسعها للتعامل مع كل البلاغات بالدرجة نفسها من السرية حسبما يسمح به الموقف و/أو يتفق مع القانون المطبق.

ماذا يحدث بعد الإبلاغ عن مشكلة؟

نتعامل مع تقارير سوء السلوك الفعلي أو المشتبه به بجدية. عندما يتم إبلاغ الشركة بشأن أي مشاكل، نستجيب لها على الفور وبسرية.

نقيّم كل تقرير لتحديد إستراتيجية الحل المناسبة. وإذا لزم إجراء تحقيق، فإننا نجري استفسارات بطريقة سرية وشاملة وموضوعية. يجب على كل موظف التعاون مع الشركة أثناء إجراء التحقيق والمساعدة في استفساراتها.



نتعامل مع تقارير سوء السلوك الفعلي أو المشتبه به بجدية. عندما يتم إبلاغ الشركة بشأن أي مشاكل، نستجيب لها على الفور وبسرية.

إذا قررت الشركة حدوث سوء سلوك، فستتخذ الإجراءات التأديبية والوقائية المناسبة، التي قد تصل إلى الفصل من الشركة وتشتمل عليه. في حال حدوث انتهاكات جنائية أو قانونية أخرى خطيرة، يجوز للشركة أيضًا إخطار السلطات الحكومية المناسبة. بالإضافة إلى ذلك، يقدم مسؤول قسم الامتثال والأخلاقيات العالمي تقارير دورية عن كل التحقيقات الجارية المتعلقة بالمدونة والقرارات النهائية المتعلقة بها، بما في ذلك الإجراءات التأديبية المتخذة، إلى الإدارة العليا ولجنة المراجعة بمجلس الإدارة.

الموارد

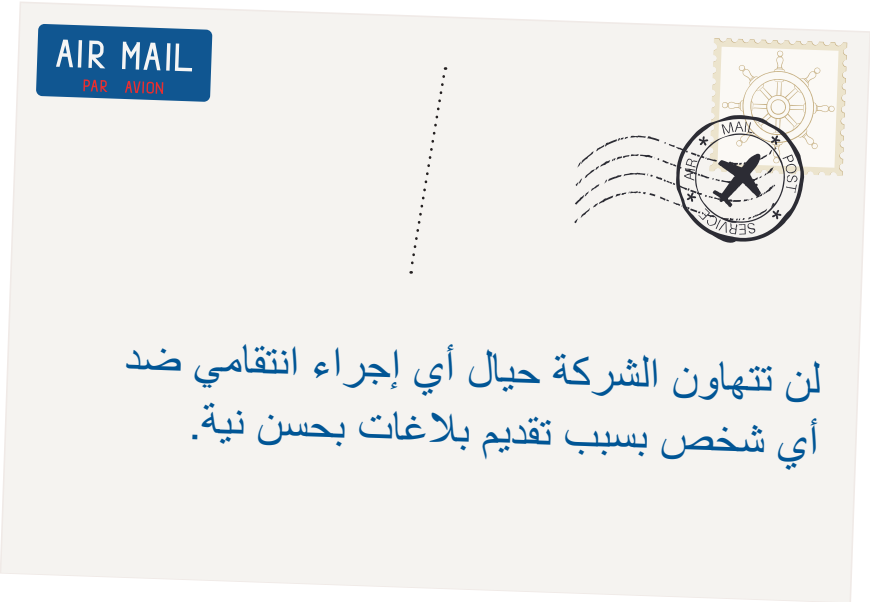
سفراء الأخلاق لدينا هم زملاؤنا الموظفون الذين يساعدون على نشر الوعي في ما يتعلق بالأخلاقيات ومسائل الالتزام، والترويج لمدونتنا وسياساتنا وقيمنا، والعمل كمراجع لهؤلاء الذين يرغبون في معرفة المزيد حول الامتثال والأخلاقيات في الشركة.

يمكن لسفراء الأخلاق لدينا تقديم التوجيه اللازم بشأن كيفية طرح الأسئلة و**الإبلاغ** عن أي مخاوف إذا قررت استخدام موارد الإبلاغ الواردة بالتفصيل في هذه المدونة.

إذا كنت ترغب في أن تصبح سفيرًا للأخلاقيات في موقعك أو قسمك، فتحدث مع مسؤول الامتثال للشركة التي تعمل بها والتي تنتمي إلى المجموعة لمعرفة المزيد عن البرنامج ولرؤية ما إذا كنت مؤهلاً أم لا.

موقفنا بعدم الانتقام

يؤدي الموظفون الذين يبلغون عن أفعال خاطئة خدمة مهمة للشركة، ولن تتهاون الشركة حيال أي إجراء انتقامي في شكل قرارات توظيفية سلبية (بما في ذلك الفصل من قسم ما أو الفصل من العمل أو خفض الرتبة أو التعليق عن العمل أو فقدان الامتيازات أو التهديدات أو التحرش أو التمييز) ضدك بسبب الكشف عن مخاوفك بحسن نية.



ستسعى كل الشركات التي تنتمي إلى المجموعة لحماية الكاشفين والمبلغين بنية حسنة من الانتقام، وستتخذ الإجراء التأديبي المناسب ضد كل من يتخذ إجراء انتقامي منهم. وعلى العكس من ذلك، يمكن أن يؤدي أي إبلاغ بسوء نية إلى عقوبات تأديبية، والتي قد تصل إلى الفصل من العمل وتشتمل عليه.

يعني تقديم مطالبة "بحسن نية" أن ثمة اعتقاد نزيه وأمين حيال الأمر المزعوم.

احترام مكان العمل

"ربما لم أتمكن من الذهاب إلى الأماكن التي كنت أنوي الذهاب إليها، ولكن أعتقد أنه انتهى بي المطاف في الأماكن التي كنت أريد التواجد فيها". #roadtrippin #letsgopeakdistrict #getaway

الغوص في منتزه بيك ديستريكت الوطني بإنجلترا

التنوع والشمول

الموظفون هم أعظم ثروة وقوة لدينا، ونحن نقدر كل موظف على إسهامه في نجاحنا. ونحن نجري عمليات في أكثر من 70 دولة، لذا، تماشيًا مع الطبيعة العالمية لشركتنا وأعمالنا، فإننا نسعى للعمل بطريقة تتوافق مع الثقافات المحلية والعادات التجارية طالما لا تتعارض مع هذه المدونة والمتطلبات القانونية السارية.

يسهم تنوع قوة العمل لدينا في تحقيقنا للنجاح من خلال الأفكار والآراء والمهارات والقيم الفريدة. نحن نسعى بشدة لتعزيز بيئة عمل يحصل كل الأفراد فيها على فرص متكافئة ويحظون بمعاملة تتسم بالاحترام والكرامة.

يستند التوظيف إلى قدرات الأفراد على الإسهام في نجاحنا من خلال مشاركة مجموعة فريدة من الأفكار ووجهات النظر والمواهب والقيم. ونظرًا لأن موظفينا يتمتعون بخبرات ومعرفة متنوعة، نسعى إلى توفير قوى عاملة عالمية متنوعة بالقدر نفسه، ونتوقع من موظفينا تبني معايير تدعم ثقافة ومكان عمل ومجتمعًا شاملاً. تدعم الشركة كل القوانين واللوائح التي تحكم ممارسات التوظيف لدينا وتلتزم بها، كما نحظر التمييز غير القانوني من أي نوع.

يسهم تنوع قوة العمل لدينا في تحقيقنا للنجاح من خلال الأفكار والآراء والمهارات والقيم الفريدة. نحن نسعى بشدة لتعزيز بيئة عمل يحصل كل الأفراد فيها على فرص متكافئة ويحظون بمعاملة تتسم بالاحترام والكرامة.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

نحن لا نقوم بالتمييز بشكل غير مشروع. فنحن نقوم بتقييم كل الموظفين والموظفين المحتملين حسب امتيازاتهم ومؤهلاتهم، ولا نقوم بتقييمهم على الإطلاق وفقًا للسمات الفردية، مثل:

- العرق
- اللون
- الدين
- الجنس
- التوجه الجنسي
- نوع الجنس، الهوية الجنسية، التعبير الجنسي
- الأصل القومي
- العمر
- الحالة الاجتماعية
- الحمل والولادة والحالات الطبية المقترنة بذلك
- الإعاقة
- الخدمة العسكرية والانتماء العسكري وحالة المحاربين القدماء
- أي سمات قد تكون محمية بموجب سياسة الشركة أو القانون

السلوك في مكان العمل والتحرش والتنمر

لجميع موظفينا الحق في العمل في بيئة يشعرون فيها بالاحترام والأمن والأمان. نحن نتوقع من موظفينا احترام هذا الحق والتصرف بشكل احترافي. لا تقبل الشركة استخدام التعليقات المهينة أو الضارة أو التهديدية أو المسيئة. يجب أن يكون كل الموظفين على دراية بالتنوع في وجهات النظر والمعتقدات والقيم الموجودة لدى كل زملائنا واحترامها، كما يجب أن يمتنعوا عن التعبير عن آرائهم حول المواضيع الحساسة أو توجيه تلك الآراء للآخرين، مثل الآراء المتعلقة بالسياسة أو الدين والتي لا تكون لها علاقة بمكان العمل، والتي تؤثر بشكل سلبي على مكان العمل أو التي تتداخل مع قدرتك أو قدرة زملائك على تنفيذ المهام الموكلة إليكم.

لذا، تحظر الشركة أي تهديدات أو تنمر أو تحرش غير قانوني من أي نوع، بما في ذلك التحرش العاطفي أو الجسدي أو الجنسي.

يتضمن التحرش الجنسي عروضًا جنسية غير مرحب بها، أو اهتمامًا جنسيًا غير مرغوب فيه، أو طلبات أو مطالبات للحصول على خدمات جنسية، أو تلميحات جنسية، أو غير ذلك من التصرفات اللفظية أو البدنية ذات الطبيعة الجنسية غير المرغوب فيها. ويمكن توجيه التحرش الجنسي إلى أي شخص، بغض النظر عن جنسه أو تحديد نوع جنسه أو توجهه الجنسي أو أي خصائص أخرى فردية أو شخصية.

يتضمن التحرش الجنسي عروضًا جنسية غير مرحب بها، أو اهتمامًا جنسيًا غير مرغوب فيه، أو طلبات أو مطالبات للحصول على خدمات جنسية، أو تلميحات جنسية، أو غير ذلك من التصرفات اللفظية أو البدنية ذات الطبيعة الجنسية غير المرغوب فيها.

إذا كنت تشعر بأنك تعرضت للمضايقات أو للتمييز، أو إذا لاحظت مثل هذا السلوك، فينبغي الاتصال على الفور بمديرك المحلي أو أحد أعضاء قسم الامتثال والأخلاقيات أو أحد ممثلي قسم الموارد البشرية المحليين حتى تتمكن الشركة من اتخاذ إجراءات تصحيحية سريعة. تذكر أننا لن نتهاون مع أي انتقام يتم ضد أي شخص يرفع مخاوف أو شكوى بالتحرش أو التمييز بنية حسنة. لمزيد من المعلومات حول هذا الموضوع، يُرجى الرجوع إلى دليل الموظف الخاص بك.

يشمل احترامنا لموظفينا التزامنا بمكان عمل آمن وخالٍ من المخاطر البشرية والبيئية. إذا كانت لديك أي مخاوف على صحتك أو أمنك في العمل، يرجى الاتصال بمديرك فورًا.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

معاملة الآخرين بكرامة واحترام ولطف. تشتمل الأفعال التي قد تعتبر تحرشًا على ما يلي:

- التعليقات أو النكات المسيئة أو غير المناسبة لمكان العمل
- التنمر
- الاتصال الجسدي أو الإيماءات غير المرغوب فيهما
- إنشاء بيئة عمل عدائية أو تخويفية، بما في ذلك بيئة العمل التي قد تدفع الموظفين للمشاركة في ممارسات عمل غير مناسبة "للاندماج"
- التهديدات اللفظية أو الجسدية من أي نوع
- الصور أو النصوص الصريحة أو التي تقلل من شأن الآخرين والتي لا تتناسب مع مكان العمل
- التلميحات الجنسية أو طلبات الحصول على خدمات جنسية
- السباب العرقي أو الإثني

سجل ملاحظاتك:

نحن نُعرّف **"التحرش"** على أنه أي شكل من أشكال السلوكيات اللفظية أو غير اللفظية أو المادية غير المرغوب فيها والتي تحدث ويكون هدفها أو تأثيرها هو انتهاك كرامة شخص، خصوصًا عندما يؤدي ذلك إلى توفير بيئة تهديدية أو عدائية أو تحط من الشأن أو مهينة أو عدائية.

ويعني "التنمر في مكان العمل" السلوكيات المسيئة من خلال المحاولات الانتقامية أو القاسية أو الخبيثة أو المهينة والتي تهدف إلى التقليل من شأن موظف أو مجموعة من الموظفين.

سلوك آخر يضر بالمصالح التجارية القانونية

لأننا نحترم حق موظفينا في الخصوصية، لا نهتم عادةً بما يفعله أي شخص خارج نطاق العمل وخلال وقته الخاص، ما لم يؤدِ ذلك إلى ضعف قدرتهم على أداء مهمتك، أو يؤثر سلبًا في مكان العمل، أو يهدد سمعتنا والمصالح التجارية القانونية الأخرى.

تنشأ غالبًا قضايا أو مشاكل في هذا المجال بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي. يمكنك بالتأكيد أن تقول ما ترغب فيه وتفعل ما تشاء على وسائل التواصل الاجتماعي خلال وقتك الخاص وعلى الأجهزة الخاصة بك، ولكن يُرجى الانتباه إلى أن الشركة تحتفظ بالحق في اتخاذ إجراء إذا كانت أفعالك أو سلوكياتك تؤثر سلبًا في الشركة أو مكان العمل أو سمعتنا أو قدرتك على أداء مهمتك.

إذا كانت لديك أي استفسارات في هذا المجال، فيُرجى الرجوع إلى سياسة وسائل التواصل الاجتماعي الخاصة بنا للتحدث إلى مديرك ومسؤول الامتثال والأخلاقيات ورئيس قسم الموارد البشرية أو أي منهما.

سلامة مكان العمل

لن نتهاون بشأن إساءة استعمال المخدرات أو الكحول. فالعمل تحت تأثير المخدرات أو الكحول، أو إساءة استخدام المخدرات الموصوفة طبيًا قد يوفر ظروف عمل غير آمنة لك ولمن حولك. ويجب على الموظفين الذين لديهم مخاوف بأن أحد الزملاء قد يكون متعاطيًا للمخدرات أو الكحول ضمن نطاق عمله أو الذين شاهدوا سوء الاستخدام هذا الاتصال بالمدير أو ممثل الموارد البشرية. يُرجى أيضًا مراجعة سياسة المخدرات والكحول للشركة التي تنتمي إلى المجموعة أو دليل الموظف لمزيد من الإرشادات.

تحظر الشركة كل أعمال العنف والتصرفات التهديدية في مكان العمل. وتحظر الشركة حيازة الأسلحة، بما في ذلك السكاكين والأسلحة النارية، داخل مقر الشركة. وفي حال قررت الشركة أن أحد الموظفين قد تصرف بعنف أو تصرف بطريقة غير مناسبة أو تهديدية، فسيتم اتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة، وقد يتم الاتصال بجهات إنفاذ القانون المعنية.

بالإضافة إلى ذلك، يجب علينا أن نكون على دراية بكل متطلبات جمع الخطط اللازمة لإدارة الأزمات أو استمرارية الأعمال ونلتزم بها، وأن نكون على استعداد للتكيف مع الظروف المتغيرة المتعلقة بمكان العمل وظروف العمل.

أبلغ المدير المحلي على الفور عن أي سلوكيات أو أنشطة تعرض صحة وسلامة الموظفين أو قوة العمل للخطر.

إذا كنت تشعر أنك أنت أو أي شخص آخر معرض لخطر محدق، ينبغي أن تتصل بالسلطات المحلية أو خدمات الطوارئ.

المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG)

لا يمكن التوقف عن الدهشة إزاء الطبيعة. #neverstopexploring #alaskaadventure

منح قُبلة إلى نهر هولجيت الجليدي، بألاسكا

المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG)

تلتزم Booking Holdings بالتأكد من وجود عالم يستحق التجربة في الحاضر والمستقبل. تُظهر مبادراتنا وعملياتنا ومبادئنا البيئية والاجتماعية والخاصة بالحوكمة تركيزنا المتواصل على أن نكون شركة عالمية مستدامة وأخلاقية.

العمليات المستدامة

تُعَد إدارة عملياتنا الخاصة على نحو مستدام ركيزة أساسية لإستراتيجية الاستدامة الخاصة بنا. نضع توقعات مرتفعة لشركائنا من مقدمي خدمات السفر وندير أعمالنا الخاصة وفقًا للمعايير نفسها. ويشمل ذلك الحد من بصمتنا التشغيلية وإدارة التأثيرات الحتمية بكفاءة. سنواصل دفع عملياتنا نحو تحقيق صافي بصمة كربونية صفري ونلتزم بخفض سنوي في انبعاثات غازات الدفيئة والنفايات وسلسلة التوريد. تعمل Booking Holdings بشكل مستدام ومسؤول من خلال التعاون والاستفادة من خبراتنا في مجتمعاتنا. باستخدام انتشارنا العالمي، يمكننا المشاركة في مئات المبادرات المحلية وتعزيز التأثير الإيجابي لمجتمعاتنا على نطاق واسع.

ترد Booking Holdings الجميل إلى مجتمعاتنا من خلال دعم المبادرات المحلية بالوقت والمعرفة والتمويل. ومن خلال القيام بذلك، نبني علاقات أقوى مع المجتمعات ونشرك الموظفين ونلهم المسافرين لإحداث فرق إيجابي.

إن إشرافنا البيئي حجر الزاوية في طموحنا المتمثل في ضمان أن يظل العالم يستحق التجربة. نواصل إعطاء الأولوية لخفض الطاقة وانبعاثات غازات الدفيئة والنفايات، والمشاركة مع الموظفين في مبادراتنا البيئية.

السفر المستدام

يمكن للسفر المستدام تمكين المجتمعات المهمشة وتوسيع الآفاق والحفاظ على التراث الثقافي وتجديد نظامنا البيئي للسفر والتأكد من أن الكوكب وسكانه ومجتمعاته وموائله وحياته البرية قادرة على الازدهار اليوم وفي المستقبل. من خلال الابتكار في المنتجات ودعم الشركاء من مقدمي خدمات السفر والتعاون في المجال، التزمت Booking Holdings وعلاماتنا التجارية بجعل السفر المستدام أسهل لملايين العملاء في جميع أنحاء العالم.

ترى Booking Holdings، بوصفها شركة، أنها تتحمل مسؤولية المساعدة على ضمان أن يظل العالم يستحق التجربة وتعزيز مجال سفر أكثر استدامة. تركز Booking Holdings جهودها على مجالين رئيسيين يعتمدان على بعضهما لتحقيق النجاح:

- دعم شركاء الشركة ليصبحوا أكثر استدامة، ما سيؤدي بدوره إلى زيادة عدد عروض السفر المستدامة؛
- ودعم عملاء الشركة لاتخاذ خيارات مستدامة.

حقوق الإنسان

نلتزم باحترام حقوق الإنسان وتعزيزها في الأماكن التي نزاول فيها الأعمال. وباعتبارنا إحدى الشركات الرائدة في مجال السفر عبر الإنترنت على مستوى العالم، نحترم حقوق الإنسان التي يتمتع بها أصحاب المصالح لدينا من خلال السعي إلى تجنب انتهاك حقوق الآخرين والعمل على معالجة الآثار السلبية لحقوق الإنسان التي نتورط فيها. يستند التزامنا باحترام حقوق الإنسان وتعزيزها إلى معايير ومبادئ متعارف عليها دوليًا، بما في ذلك المبادئ الإرشادية الخاصة بالأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

نسعى إلى تمكين الموظفين من التغلب على عوائق السفر. ونعتقد أن السفر يمكن أن يُبرز أفضل ما في الإنسان من خلال مساعدة الأشخاص على التفاعل وفهم الثقافات وأساليب الحياة المختلفة بشكل أفضل. ويوفر أيضًا فوائد اقتصادية واجتماعية للمجتمعات التي يزورها المسافرون. ونعتقد أن هذه المُثل العُليا ضرورية للغاية وتُشكّل هدفًا أسمى، وهو بيان المهام الشخصي الذي يمكننا الاطلاع عليه لاتخاذ الإجراءات والقرارات وتوجيهها في هذا المجال. وبالرغم من أننا نلتزم بكل القوانين المعمول بها، بصفة أساسية، نعتقد أن الأثر الأعظم والأكثر إيجابية لحقوق الإنسان يتمثل في تيسير تجربة العالم للجميع. لمعرفة المزيد عن التزامنا باحترام حقوق الإنسان وتعزيزها، يُرجى الاطلاع على بيان حقوق الإنسان.

ونعتقد أن السفر يمكن أن يُبرز أفضل ما في الإنسان من خلال مساعدة الأشخاص على التفاعل وفهم الثقافات وأساليب الحياة المختلفة بشكل أفضل.

نلتزم بالعمل بنزاهة وأمانة ومساءلة وبما يتوافق مع اللوائح المعمول بها.

الحوكمة

تساعدنا حوكمة الشركة القوية واتخاذ القرارات الأخلاقية على إيجاد الحلول المناسبة بالطريقة الصحيحة لبعضنا ومجتمعاتنا والعالم من حولنا. نضمِّن الامتثال والأخلاقيات في كل ما نقوم به للسماح لنا بإنجاز مهمتنا المتمثلة في تيسير تجربة العالم للجميع.

توفر ممارسات حوكمة الشركة وسياساتها لـ Booking Holdings الإطار الذي نستخدمه للوفاء بواجباتنا تجاه المساهمين والعمل بوصفنا مسؤولاً صالحًا عن الشركة. نلتزم بالعمل بنزاهة وأمانة ومساءلة وبما يتوافق مع اللوائح المعمول بها.

قيمنا توجه أفعالنا على جميع المستويات. تتمثل رؤيتنا في أن يكون لدينا أفضل برنامج للامتثال والأخلاقيات يتميز بثقافة الشمول والنزاهة التي تسهم، بشكل ملموس، في النمو المستدام لأعمالنا وترقى إلى شعار الشركة المنتشر للامتثال والأخلاقيات: "النتائج الصائبة، بالطريقة الصحيحة".

تُعَد إدارة مخاطر الأمن الإلكتروني والخصوصية وحماية البيانات أمرًا أساسيًا من بين مسؤولياتنا. نستثمر في الموارد البشرية والعمليات والتكنولوجيا لحماية البيانات الشخصية لعملائنا وشركائنا وموظفينا.

الاعتناء بموظفينا

يعزز موظفونا نجاحنا وهم أساسيون في إنجاز مهمتنا المتمثلة في تيسير تجربة العالم للجميع. نسعى جاهدين إلى خلق بيئة عمل تمكينية وشاملة من خلال تركيزنا المتواصل على مشاركة الموظفين والرفاهية والتنوع والشمول وإدارة المواهب ومكافأة تلك المواهب والاعتراف بها.

بدءًا من نماذج العمل المرنة/الهجينة إلى برامج المشاركة، نسهِّل الأنشطة والسياسات المصممة للجمع بين موظفينا ودعم القوى العاملة الدولية لدينا. على الرغم من أن علاماتنا التجارية تعمل بشكل مستقل على إدارة المواهب، فإننا نستفيد من أفضل الممارسات ونتعلم من بعضنا.

تشجع مهمة أعمالنا على التفاهم والقبول واتباع نهج ترحيبي لتوسيع آفاقنا والتعرف على أشخاص وثقافات جديدة واكتساب خبرات جديدة وزيادة معرفتنا والنمو لتقدير العالم الذي نعيش فيه.

تُعَد صحة موظفينا وسلامتهم ورفاهيتهم في غاية الأهمية. الرفاهية أكثر من مجرد الصحة العقلية، وفي Booking Holdings، يدرك نهجنا الشامل أن الرفاهية تختلف بناءً على الهوية والخلفيات.

إن Booking Holdings مجتمع من المتعلمين المتحمسين، ونحافظ على ثقافة تركز على المهارات وتبادل المعارف لتشجيع التعلم مدى الحياة. نؤمن بأن الاستثمار في الموارد البشرية عنصر أساسي في التزامنا بالمسؤولية الاجتماعية.

نؤمن بأن الاستثمار في الموارد البشرية عنصر أساسي في التزامنا بالمسؤولية الاجتماعية.

مكافحة الرشوة والفساد

إعادة البريق! #northernlightsiceland #nightskychasers

أضواء الشفق القطبي، آيسلندا

حظر الرشوة

نحن **لا نتهاون مطلقًا** مع أي شكل من أشكال الرشوة أو الفساد.

فالشركة تجري أعمالاً في جميع أنحاء العالم، وتخضع لعدد من القوانين التي تحظر بشكل صارم عرض أو تقديم أو التصريح بدفع رشاوى من أي نوع. ويحظر العديد من هذه القوانين أيضًا تلقي رشاوي (أو عمولات) في ما يتعلق بمزاولة أعمالنا. وتحظر أيضًا هذه القوانين على أي جهات خارجية تقديم رشوة للآخرين نيابة عن الشركة. نسعى إلى الامتثال لكل القوانين الدولية المعمول بها، بما في ذلك فانون الممارسات الأجنبية الفاسدة الأمريكي (FCPA) وقانون مكافحة الرشوة البريطاني، وقد وضعنا **سياسة عالمية لمكافحة الرشوة والفساد** لنزودك بمزيد من الإرشادات حول ما نتوقعه من جميع الموظفين والجهات الخارجية. ومع ذلك ينبغي أن تكون المبادئ التالية بمثابة دليل لك:

إعطاء وعرض مدفوعات غير ملائمة: لا يجوز لأي موظف تقديم أو عرض أو التصريح بتقديم أي شيء ذي قيمة لمسؤول حكومي أو جهة خاصة (على سبيل المثال، بائع أو مورد أو مقاول أو عميل أو ممثل لأي جهة) بغرض الحصول على عمل أو الاحتفاظ به أو اكتساب نفوذ أو أي معاملة تفضيلية أو أي ميزة أخرى للشركة. ويتضمن ذلك توفير المدفوعات التسهيلية (والتي تُسمى أحيانًا مدفوعات "التعجيل" أو "الإكراميات") أو تقديمها لتأمين إجراءات حكومية روتينية أو التعجيل بإجراءات رسمية. ورغم أن هذه الأنواع من المدفوعات قد تكون معتادة في بعض الأماكن، إلا أنها تُعد غير قانونية في معظم البلدان وتتعارض مع سياستنا دائمًا.

ولا يقتصر هذا الحظر على تقديم مدفوعات لمسؤولين حكوميين، بل يمتد ليشمل تقديم مدفوعات لممثلي مؤسسات تجارية خاصة لها أعمال معنا.

"المسؤول الحكومي" هو أي شخص يتصرف بصفته الرسمية نيابة عن أي حكومة أجنبية أو وكالة أو قسم أو سلطة تنظيمية أو وساطة. فالمصطلح غير معرّف بشكل دقيق، ويشمل أيضًا موظفي الحكومة الوطنية أو حكومة الولاية أو الحكومة المحلية، والمرشحين للمناصب السياسية، والأحزاب السياسية، ومسؤولي الأحزاب السياسية، والموظفين في مؤسسات مملوكة للحكومة أو الدولة (بما في ذلك الخطوط الجوية الوطنية أو الفنادق المملوكة للحكومة) وموظفي/ممثلي المنظمات غير الحكومية شبه العامة أو الدولية مثل الأمم المتحدة والصليب الأحمر.

طلب وتلقي مدفوعات غير ملائمة: يحظر أيضًا على موظفي الشركة تلقي أو طلب أي شيء ذي قيمة بشكل غير ملائم من الجهات الخارجية، مثل البائعين أو الموردين أو المقاولين أو العملاء أو ممثلي أي جهة. ويحظر فعل ذلك سواء كان بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

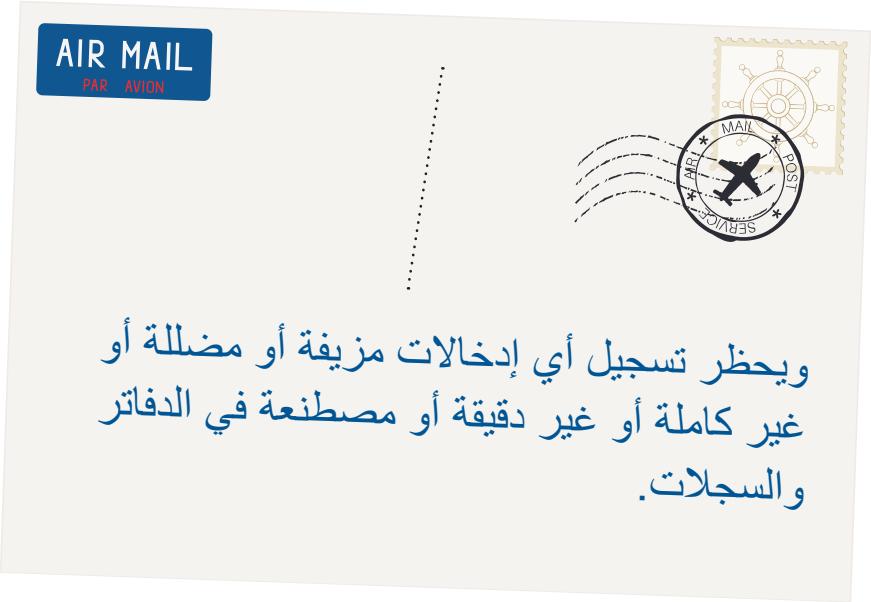
لن يتم تأنيب أي موظف لرفضه دفع رشوة، بغض النظر عن التأثير السلبي على الإيرادات أو المبيعات أو غير ذلك من جوانب أعمالنا. فالتكلفة والتداعيات الضارة للرشاوى والفساد تفوق بكثير أي منافع نراها على المدى القصير.

تعد انتهاكات قوانين مكافحة الرشوة، والتي تشمل قانون ممارسات الفساد الأجنبية وقانون الرشوة في المملكة المتحدة، خطيرة جدًا وقد تؤدي إلى فرض عقوبات جنائية ومدنية على الشركة ومديريها ومسؤوليها وموظفيها الأفراد. يمكن لهذه العقوبات أن تشمل غرامات مالية كبيرة والسجن للأشخاص المتورطين.

سياستنا هي عدم التهاون مطلقًا مع أي شكل من أشكال الرشوة أو الفساد.

الدفاتر والسجلات الدقيقة

يجب أن يقوم كل الموظفين بتسجيل المدفوعات وغير ذلك من التعويضات في دفاتر وسجلات وحسابات الشركة التابعة للمجموعة في الوقت المناسب مع ذكر التفاصيل المنطقية. لا يجوز إنشاء حسابات لا يتم الكشف عنها أو لا يتم تسجيلها لأي غرض من الأغراض. ويحظر تسجيل أي إدخالات مزيفة أو مضللة أو غير كاملة أو غير دقيقة أو مصطنعة في الدفاتر والسجلات. لا يجوز للموظفين استخدام الأموال الشخصية لتنفيذ الإجراءات المحظورة بأي شكل آخر بموجب هذه السياسة وسياسات الشركة الأخرى.



التعامل مع وكلاء خارجيين

تحظر قوانين مكافحة الرشوة على الشركة توظيف وكلاء خارجيين لتقديم مدفوعات فاسدة نيابة عنا. وتجرم قوانين مكافحة الرشوة مثل هذا السلوك ليس فقط عند معرفة الشركة بحدوث مثل هذا السلوك بالفعل، ولكن أيضًا في إطار الظروف التي يمكن منها استنتاج منطقيًا أن الشركة كانت على علم أو كان ينبغي عليها العلم بتقديم مثل هذه المدفوعات.

ومن ثمَّ، فمن الضروري أن يفهم جميع وكلائنا الخارجيين أنه يحظر عليهم تمامًا دفع أو تلقي أي رشوة (بما في ذلك مدفوعات التسهيلات) نيابة عنا. وعلى هذا النحو، يجب خضوع جميع الوكلاء الخارجيين للشركة الذين يتصرفون بالنيابة عنا للفحص الدقيق ولإجراء العناية الواجبة ويجب توعيتهم بما تتوقعه منهم الشركة من التزام بقوانين مكافحة الرشوة ذات الصلة. ويُرجى العمل مع مسؤول قسم الامتثال والأخلاقيات المحلي لضمان فحص وكلائنا الخارجيين.

يشمل مصطلح "وكلاء خارجيين" أي كيانات أو أفراد يتصرفون بالنيابة عنا، بما في ذلك الوكلاء (مثل وكلاء الجمارك / العقارات) والمقاولين والاستشاريين وشركات تقديم الخدمات للشركات ومقدمي خدمات المرتبات ووكالات الإعلان وشركات المحاماة.

بسبب القوانين المعقدة في هذا المجال، يُرجى الرجوع إلى **السياسة العالمية لمكافحة الرشوة والفساد** و/ أو الاتصال بمسؤول قسم الامتثال والأخلاقيات المحلي إذا كانت لديك أي أسئلة أو مخاوف.

النزاهة المالية وإعداد التقارير

أكثر حدث سحري عاصرته على الإطلاق! #lanternfestival #upliftingmoments

مهرجان يى بنغ، تشيانغ مي، تايلاند

الاحتيال في مكان العمل

يعتمد نجاح أعمالنا التجارية على عمليات نزيهة وشفافة.

يجب أن نلتزم جميعًا بمنع الاحتيال والكشف عنه بمجرد حدوثه حتى تتمكن الشركة من معالجة الوضع سريعًا والحد من أي عواقب سلبية.

يعني الاحتيال تلك الأنشطة التي تنطوي على الخداع والتضليل بقصد تحقيق مكاسب مالية أو شخصية أو أي منفعة أخرى غير نزيهة. قد يتضمن الاحتيال التشويه المتعمد للبيانات المالية أو الاختلاس أو السرقة أو إساءة استخدام أصول الشركة أو المبالغة في النفقات. توفر الشركة التدريب والموارد المتعلقة بعواقب الاحتيال وطرق منع الاحتيال والإجراءات الصحيحة للإبلاغ عن الاحتيال المشتبه به. ونطبق أيضًا ضوابط وإجراءات داخلية للكشف عن مخاطر الاحتيال على أعمالنا. إذا كانت لديك أي استفسارات حول الاحتيال أو منع الاحتيال، فيُرجى التواصل مع مديرك أو الاتصال بإحدى قنوات الإبلاغ الخاصة بنا.

يجب أن نلتزم جميعًا بمنع الاحتيال والكشف عنه بمجرد حدوثه حتى تتمكن الشركة من معالجة الوضع سريعًا والحد من أي عواقب سلبية.

إعداد التقارير والكشوف المالية والضوابط الداخلية

يتعين على الشركة، بصفتها شركة عامة مدرجة في NASDAQ، تقديم كشوف عامة تشمل معلومات مالية عن الشركة. فمن المهم أن نقدم تقارير دقيقة عن المعلومات المالية وغيرها من المعلومات للجمهور. يمكن أن يؤدي عدم القيام بذلك إلى وقوع مسؤولية قانونية على الشركة، وفي حالات معينة، على المسؤولين أو المديرين أو الموظفين بالشركة، وقد يؤدي إلى فقدان ثقة المستثمرين والمحللين وغيرهم في الشركة.

يجب ألا تحتوي البيانات العامة للشركة، بما في ذلك البيانات الصحفية والملفات العامة، على أي معلومات غير صحيحة أو مضللة. ويجب أن تكون الملفات المطلوبة للجنة الأوراق المالية والبورصة الأمريكية (SEC) كاملة وفي وقتها وممتثلة تمامًا لمتطلبات لجنة الأوراق المالية والبورصة الأمريكية.

يجب علينا جميعًا أن نضمن حفاظ الشركة على نظام ضوابط داخلية مناسب وأن تتم معالجة معاملاتنا في مواعيد محددة وفقًا للمبادئ المحاسبية المقبولة عمومًا أو غيرها من المبادئ المطبقة المحلية أو القانونية.
نحن مسؤولون عن وضع نظام من الضوابط الداخلية والتمسك به بحيث يكون مصممًا للتأكيد المعقول على أن:

- كل معاملة مسجلة بشكل ملائم ومصرح بها بطريقة مناسبة من قبل الإدارة
- أصول الشركة تصان بشكل مناسب ولا تستخدم إلا بطريقة تتفق مع تصريح الإدارة فقط
- كل معاملة يتم تسجيلها بطريقة كافية للسماح للشركة بحصر ممتلكاتها ومسؤولياتها، وكذلك لإعداد البيانات المالية وفقًا للمعايير المحاسبية المناسبة

كل موظف في الشركة له دور في ضمان أن تكون دفاترنا وسجلاتنا دقيقة وأن يكون نظام الضوابط الداخلية لدينا فعالاً ولا يوجد به تحايل. وفي ما يتعلق بهذا المطلب، يتعين على جميع موظفي الشركة الحصول على وثائق كافية لدعم المعاملات التي يشاركون فيها. السجلات أو الدفاتر المزورة أو المضللة أو غير الدقيقة تعد بمثابة انتهاك للقانون ويمكن أن تؤدي إلى فرض غرامات كبيرة وعقوبات بالسجن.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

إذا طُلب منك تحضير أو تقديم أو الموافقة على عقد أو قسيمة سداد أو أي مستند أو سجل آخر للشركة والذي لا يعكس بشكل دقيق جوهر المعاملة، يجب عليك رفض القيام بذلك مع الإبلاغ الفوري عن هذا السلوك من خلال القنوات المحددة ضمن قسم "الإبلاغ والتحقيقات".

وبالمثل، يجب ألا تطلب أبدًا من جهة خارجية (بما في ذلك البائعين أو الموردين أو الاستشاريين أو الجهات الخارجية الأخرى) تقديم سجل لا يعكس بدقة مضمون المعاملة.

ونحن نشجعك على الكشف عن أي مخاوف إذا كنت تشتبه في احتمال قيام الآخرين إما بالتخريب أو التحايل على الضوابط الداخلية سواء بقصد أو بدون قصد. يُرجى تذكر أننا لن نتهاون مع أي انتقام يتم ضد أي موظف يرفع مخاوف بنية حسنة.

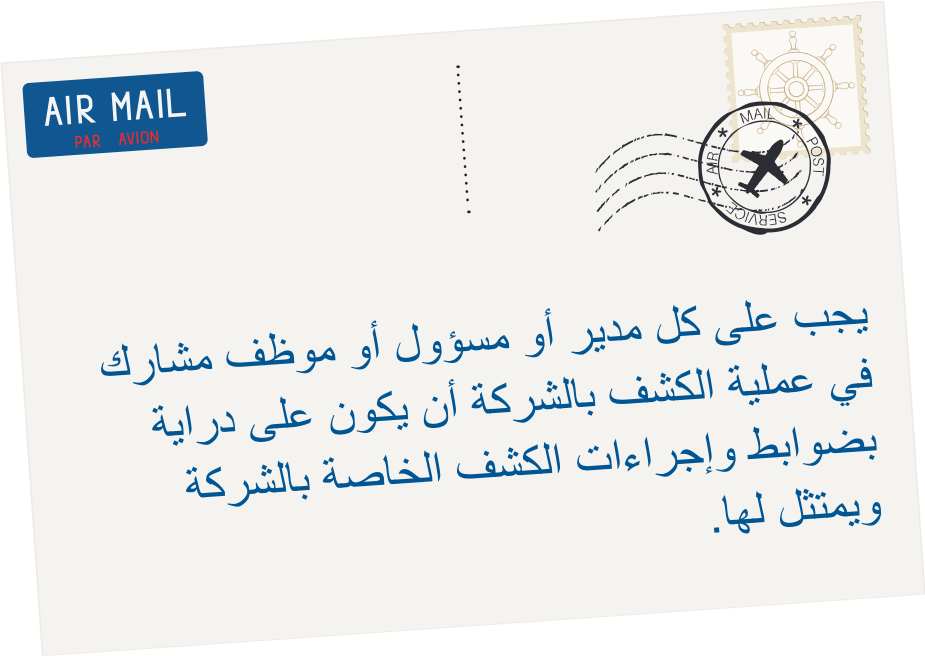
مسؤوليات إضافية للمديرين والمسؤولين والموظفين المشاركين في الأمور المتعلقة بعمليات الكشف

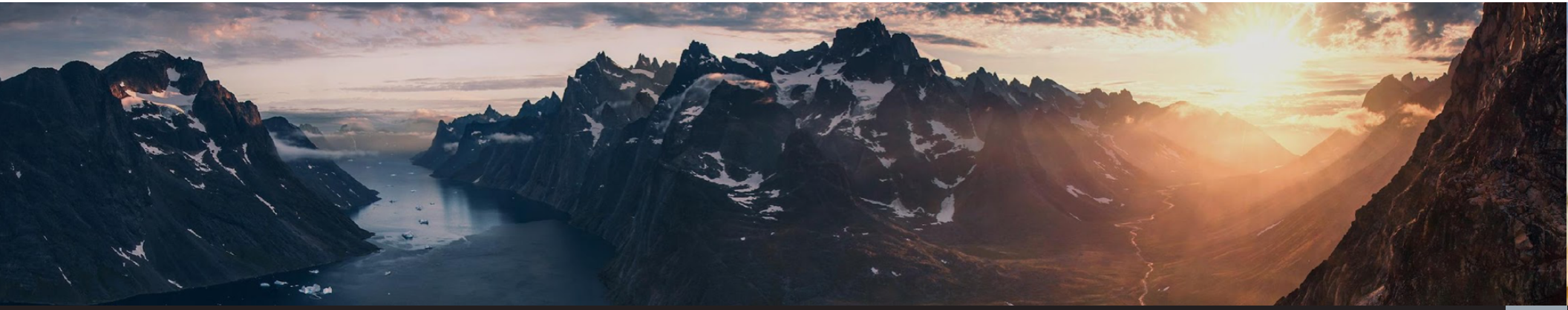
بالإضافة إلى ما سبق، يجب على كل مدير أو مسؤول أو موظف مشارك في عملية الكشف بالشركة أن يكون على دراية بضوابط وإجراءات الكشف للشركة ويمتثل لها، وكذلك كل الضوابط الداخلية لإعداد التقارير المالية ذات الصلة بمجال مسؤولياته.

يجب على كل شخص له سلطة مباشرة أو إشرافية بشأن عمليات التقديم إلى لجنة الأوراق المالية والبورصة، أو أي من المراسلات العامة المالية الأخرى للشركة، اتخاذ كل الخطوات المناسبة لضمان أن تتحلى عمليات الكشف بأنها كاملة وعادلة ودقيقة وتتم في الوقت المناسب ومفهومة، بما في ذلك استشارة المسؤولين الآخرين في الشركة.

يجب على كل مدير أو موظف أو مسؤول يشارك في عملية الكشف للشركة:

- التعرف على متطلبات الكشف المطبقة على الشركة، فضلا عن العمليات التجارية والمالية للشركة.
- عدم القيام عمدًا بتحريف أو التسبب في تحريف الآخرين للحقائق عن الشركة، بما في ذلك مدققي حسابات الشركة المستقلين، والمنظمات الحكومية والتنظيمات ذات الرقابة الذاتية.
- المراجعة الصحيحة والتحليل النقدي لعمليات الكشف المقترحة لدقة واكتمال المعلومات (أو عند اقتضاء الأمر، تفويض هذه المهمة للآخرين).





الجرائم المالية والتهرب الضريبي وغسيل الأموال

نلتزم بالامتثال لكل القوانين والقواعد واللوائح التنظيمية المعمول بها التي تهدف إلى مكافحة الجرائم المالية بكل أشكالها، بما في ذلك التهرب الضريبي وغسيل الأموال. يمثل التهرب الضريبي عدم دفع الضرائب بطريقة متعمدة من خلال إخفاء الدخل أو المعلومات عن السلطات الضريبية. غسيل الأموال هو عملية إخفاء الأموال غير المشروعة أو جعلها تبدو كما لو أنها مشروعة. بالإضافة إلى الوفاء بالتزاماتنا الضريبية، يجب عدم تسهيل التهرب الضريبي من جانب طرف آخر. وقد يحدث ذلك إذا كنا نعرف أن أحد الشركاء أو المورّدين أو البائعين يقدم بيانات مزيفة أو يخفي الدخل أو المكاسب أو الأصول عن السلطات الضريبية، ولكننا لم نتمكن من منعه. يجب علينا أن تتخذ خطوات لضمان مزاولة الأعمال مع بائعين وموردين ومقاولين وعملاء وزبائن جيدي السمعة فقط وأن تكون أنشطتهم التجارية مشروعة بأموال مستمدة من مصادر مشروعة. **يجب علينا أيضًا تجنب المشاركة في أي معاملة منظمة بطريقة يمكن النظر إليها باعتبارها تخفي سلوكًا غير قانوني أو طبيعة مشبوهة للإجراءات أو الأصول التي يجري النظر فيها.** إذا كنت تشك في أن المعاملة التي نشارك فيها قد تنطوي على أي شكل من أشكال الجرائم المالية، فاتصل بقسم الشؤون القانونية أو مسؤول الامتثال والأخلاقيات على الفور.

يجب علينا أن تتخذ خطوات لضمان مزاولة الأعمال مع بائعين وموردين ومقاولين وعملاء وزبائن جيدي السمعة فقط وأن تكون أنشطتهم التجارية مشروعة بأموال مستمدة من مصادر مشروعة.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

انتبه لمحاولات تقديم مدفوعات أو طلب مدفوعات:

- بعملات أخرى غير تلك المحددة في الفاتورة، أو العقد أو الولاية القضائية التي سيتم تأدية الخدمات فيها
- إلى أو من دول أخرى مع عدم وجود صلة ظاهرة لتلك الدولة بالأعمال التجارية
- نقدًا أو مكافِئات للنقد
- إلى أو من قبل شخص ليس طرفًا في المعاملة
- إلى أو من حساب غير الحساب العادي للعلاقة التجارية
- عن طريق شيكات أو مسودات متعددة
- عندما تلاحظ وجود مدفوعات زائدة
- يشارك فيها وسطاء غير معروفين أو غير ضروريين إلا إذا كنت تعرف دورهم بوضوح
- تنطوي على تعقيدات غير ضرورية أو لا يوجد غرض تجاري واضح ومشروع لها
- تنطوي على دول أو أطراف مقابلة ذات مخاطر عالية
- من دون فاتورة مُفصّلة تتضمن وصفًا واضحًا للخدمات المقدمة

إذا واجهت أيًا من هذه العلامات التحذيرية، ينبغي إبلاغ مديرك أو قسم الشؤون القانونية بالمسألة.

إذا كنت غير متأكد، **فاسأل قبل اتخاذ أي إجراء!**

الهدايا وتعارض المصالح

استمتع بالجمال والمتعة في شوارع اليابان. #sightseeingtokyo #backpackingjapan

مشاهدة معالم المدينة، اليابان

الهدايا ووسائل الترفيه

يُعد تقديم الهدايا أو وسائل الترفيه المتعلقة بالأعمال وتلقيها وسيلة متعارف عليها لتعزيز العلاقات التجارية وهي ممارسات تجارية قانونية ومقبولة ولكن مع بعض القيود.

ومع ذلك، يجب ألا تمس الهدايا ووسائل الترفيه نزاهة العلاقات التجارية للشركة على الإطلاق.

يجب الحذر عند إجراء أعمال مع المسؤولين الحكوميين. على الرغم من أن تقديم الهدايا ووسائل الترفيه إلى أي طرف قد يثير مشكلات، فإن المخاطر تصبح جسيمة بصفة خاصة عند مشاركة المسؤولين الحكوميين. يجب عدم تقديم أو عرض أي هدايا أو وسائل ترفيه تتعلق بالتعامل مع الحكومة أو مسؤول حكومي من دون الحصول على موافقة خطية مسبقة من قسم الشؤون القانونية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تتوافق أي هدايا أو وسائل ترفيه تمامًا مع **السياسة العالمية لمكافحة الرشوة والفساد** فضلاً عن **سياسة الهدايا ووسائل الترفيه** الخاصة بالشركة التي تنتمي إلى المجموعة الخاصة بك.

بصفة عامة، تتمثل سياستنا في أنه يمكن لموظفي الشركة إعطاء الهدايا ووسائل الترفيه المناسبة في ما يتعلق بعملهم وتلقيها مع الموردين والأطراف غير الحكومية، شريطة أن تفي كل تلك الهدايا ووسائل الترفيه بالمعايير التالية:

- يجب أن تكون قانونية ومتوافقة مع الممارسات التجارية المقبولة والمتعارف عليها
- يجب عدم تقديمها بصورة متكررة أو متواترة بشكل مفرط من مصدر واحد، حتى لا تصبح عادة
- يجب أن تكون الهدايا ذات قيمة رمزية، أي أقل من 100 دولار أمريكي أو ما يعادلها بالعملة الأجنبية
- ينبغي ألا تكون في صورة رشوة أو إكرامية أو تُقدّم بهدف التأثير في قرار أو إجراء معين أو كمكافأة عليه
- يجب عدم تقديمها أثناء التفاوض على عقد تشارك فيه، أو في غضون ثلاثة أشهر قبل تجديد العقد
- ينبغي ألا تكون مبلغًا نقديًا أو مكافئًا نقديًا أو بطاقة هدايا أو شهادة هدايا (بقيمة تتجاوز 50 دولارًا أمريكيًا) أو ما شابه ذلك
- يجب أن تكون مناسبة ولا تتسبب في أي إحراج للشركة إذا تم الإفصاح عنها علنًا

ثمة استثناءات ومحاذير لهذا البيان العام على الهدايا والخدمات الترفيهية. لمزيد من المعلومات والإرشاد والقيود، يُرجى مراجعة **سياسة الهدايا والخدمات الترفيهية** الخاصة بك.

تعارض المصالح

بصفتنا موظفين، نتحمل مسؤولية التصرف بما فيه أفضل مصلحة للشركة في كل الأوقات. وتشمل هذه المسؤولية تجنب التعارض الحقيقي والمتصور في المصالح والذي ينشأ كلما تداخلت مصالحنا الشخصية أو الاجتماعية أو المالية أو يبدو أنها تتداخل مع مصالح الشركة. سواء أكنت موظفًا أو مسؤولاً أو مديرًا، يجب عليك العمل لضمان تحقيق أفضل مصلحة للشركة في كل الأوقات وتحمُّل مسؤولية ذلك. في ما يلي بعض الأمثلة الشائعة من التعارض المحتمل في المصالح:

التوظيف الخارجي

إن العمل في وظيفة أخرى خارجية يمكن أن يعوق قدرتك على التصرف لتحقيق أفضل مصالح الشركة أو يقلل من إنتاجيتك، وخاصة إذا كان العمل الثاني مع منافس للشركة أو إذا كانت ساعات العمل تتداخل مع يوم العمل الخاصة بك في الشركة.

لا ينطبق التوظيف الخارجي على الوظائف الثانية التقليدية فقط، ولكنه يشمل أيضًا الأعمال الحرة أو الملكية التجارية أو إدارة المشاريع الناشئة، والخدمات المهنية أو الاستشارية التي يمكن تأديتها خلال يوم العمل العادي أو خارجه. ويُعد استخدام موارد الشركة (بما في ذلك الوقت خلال ساعات العمل) للأعمال غير الخاصة بالشركة انتهاكًا لسياسة الشركة.

إذا كنت تفكر في عمل إضافي خارج الشركة قد يمثل تعارضًا، فيُرجى استكمال **نموذج الكشف عن تعارض المصالح** وفقًا لإجراءات الشركة التي تنتمي إلى المجموعة الخاصة بك.

فرص الشركة

يحظر على الموظفين أو المسؤولين أو المديرين أخذ فرص تجارية (أو توجيهها لجهة خارجية) اكتشفت من خلال استخدام ممتلكات الشركة أو معلوماتها أو مناصبهم بها، إلا إذا تم بالفعل عرض الفرصة على الشركة ورفضتها. وبصورة أعم، يحظر عليك استخدام ممتلكات الشركة أو معلوماتها أو منصبك بها لتحقيق مكاسب شخصية من المنافسة ضد الشركة.

أحيانا يصعب تحديد الخط الفاصل بين الفرص الشخصية وفرص الشركة، وقد تكون هناك فرص شخصية وفرص للشركة معًا في بعض الأنشطة. يُرجى استشارة مديرك قبل استخدام ممتلكات الشركة أو معلوماتها أو منصبك في الشركة بطريقة لا تحقق مصلحة الشركة.

الانتماءات الخارجية والمصالح المالية

يجب ضمان أن الانتماءات والأنشطة والمصالح المالية الخاصة بك لا تتعارض مع التزاماتك بالتصرف من أجل مصلحة الشركة.

قد لا يكون للموظفين مصالح مالية كبيرة في الشركات المنافسة أو الموردة في Booking Holdings.

المصالح المالية المهمة هي المصالح المالية التي:

- تتداخل مع قدرتك على أداء عملك وواجباتك
- تتسبب في إحداث تعارض مع مصالح الشركة
- تؤثر في قدرتك على التصرف بما يحقق أفضل مصلحة للشركة
- تُعرّض أعمال الشركة أو سمعتها للخطر

إذا كنت تعتقد أنك قد تكون لديك مصلحة مالية كبيرة لدى مورد أو منافس في "Booking Holdings"، فيجب عليك إكمال نموذج الكشف عن تعارض المصالح. إذا كانت لديك أي أسئلة حول ما يشكل مصلحة مالية كبيرة، فيُرجى الاتصال بمسؤول الامتثال والأخلاقيات.

بالإضافة إلى ذلك، لا يجوز للموظفين العمل في مجلس الإدارة أو الإشراف (أو أي سلطة أو هيئة مماثلة) تابع لأي مؤسسة أخرى تزود الشركة بالسلع أو الخدمات أو تتنافس معها ما لم يحصلوا على موافقة مسؤول قسم الامتثال والأخلاقيات أو كبير المسؤولين القانونيين.

العلاقات الأسرية والشخصية

يجب عليك تجنب المواقف التي تتعارض فيها العلاقات الأسرية أو الشخصية أو تبدو وأنها تتعارض مع التزامك بالتصرف في مصلحة الشركة في كل الأوقات. بعض العلاقات الشخصية يمكن أن:

- تتداخل مع الحكم المستقل للموظفين
- تتسبب في مشاكل معنوية للموظفين
- تؤدي إلى تعارض المصالح أو حتى التحرش الجنسي
- توفر شكلاً غير ملائم
- تؤدي إلى المحسوبية أو المحاباة

تتوقع الشركة أن يتحمل الموظفون المسؤولية الشخصية للتحقق من عدم الانخراط في العلاقات التي تعيق مكان العمل أو تؤثر فيه بشكل سلبي.

بصفتك موظفًا، **يجب ألا** تشارك سواء بشكل مباشر أو غير مباشر في أي إدارة تنفيذية، أو تمتلك القدرة على مراجعة أو التأثير على حالة التوظيف أو تقييم الوظيفة أو الدفع أو الامتيازات أو أي حالة عمل أخرى لأي فرد لديك علاقة شخصية معه.

سجل ملاحظاتك

"العلاقات الشخصية" لأغراض المدونة يُقصد بها العلاقات التي تتجاوز العلاقات المهنية. تشتمل العلاقات الشخصية على ما يلي:

- العائلة أو العلاقات العائلية (الأشقاء أو أولياء الأمور/ الأبناء أو الزوج/ الزوجة أو الأزواج الفعليين أو الشركاء أو أبناء العم أو ابن الأخ/ الأخت أو ابنة الأخ/ الأخت أو العمة/ الخالة أو العم/ الخال أو الجد أو الأحفاد أو العلاقات المترتبة على الزواج مثل إخوة/ أخوات الزوج أو الزوجة)
- العلاقات الرومانسية و/ أو الجنسية
- الصداقات أو العلاقات الشخصية الأخرى المقربة

يجب عليك ألا تشارك في أي قرارات تتعلق بأعمال الشركة مع أفراد الأسرة والأقارب أو تسعى للتأثير فيها. تختار الشركة جميع البائعين والموردين وشركاء الأعمال، وتتخذ قرارات التوظيف كلها بناءً على مؤهلاتهم وليس على أساس أي ارتباطات أسرية أو علاقات شخصية.

لا يجوز للموظفين الحصول على أي منفعة غير مشروعة من المعاملات التجارية للشركة مع أي شخص تربطهم به علاقة شخصية نتيجة لمنصبهم في الشركة.

تُعد العلاقات الرومانسية أو الجنسية بين الموظفين حيث يكون لأحد الأفراد تأثير أو سيطرة على ظروف عمل الفرد الآخر غير ملائمة. وقد تؤدي هذه العلاقات، حتى لو كانت توافقية، إلى حدوث تعارض أو صعوبات داخل بيئة العمل تؤثر بدورها في المصالح القانونية لشركة Booking Holdings. وإذا كانت هذه العلاقة قائمة أو تتطور في الوقت الحالي، فلابد من الإفصاح عنها.

يلتزم المشرف أو الموظف الذي يتمتع بنفوذ أو سلطة بشأن شروط تعيين موظف آخر بالإفصاح عن علاقته به إلى رئيس القسم أو المستوى الأعلى في الإدارة أو قسم الموارد البشرية أو قسم الامتثال (وفقًا لإجراءات شركة علامتك التجارية). ومن الأفضل للموظف الآخر الذي تربطه العلاقة نفسها أن يكشف عنها إما للمستوى الأعلى في الإدارة أو قسم الموارد البشرية أو قسم الامتثال (وفقًا لإجراءات شركة علامتك التجارية).

ورغم أن الموظفين الذين تربطهم علاقة رومانسية أو جنسية متبادلة مسؤولون بشكل فردي عن الإفصاح عنها، فإن عدم إبلاغ المشرف عن مثل هذه العلاقة سيُعد خطئًا فادحًا في إدارته لمكان العمل وسببًا كافيًا لاتخاذ إجراءات تأديبية ملائمة.

يُرجى مراجعة سياسة العلاقات الشخصية في العمل لمزيد من المعلومات بشأن هذا الموضوع.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

يجب على الموظفين تجنب العلاقات والاستثمارات والفرص التي تتعارض فيها المصالح الشخصية مع أفضل مصالح الشركة. وإذا كنت تجد صعوبة في اتخاذ قرار تجاري عادل وحيادي نيابة عن الشركة بسبب مصالح شخصية متنافسة، يجب عليك استشارة مديرك و/ أو أحد أفراد قسم الموارد البشرية و/ أو مسؤول قسم الامتثال والأخلاقيات لديك فورًا لمعالجة الموقف.

أخيرًا، من المهم أن تفهم أنه مع تغير الظروف، قد يتسبب موقف ما لم يؤد إلى تعارض مصالح سابقًا في إحداث تعارض مصالح لاحقًا. أنت ملزم بالإبلاغ عن أي مواقف تشكل تعارضًا فعليًا أو محتملاً في المصالح أو حتى تبدو أنها تشكل تعارضًا في المصالح.

إذا علمت بوجود أي موقف قد يُحدث تعارضًا بالمصالح، يُرجى استكمال نموذج الكشف عن تعارض المصالح طبقًا لإجراءات الشركة المتعارف عليها. في كثير من الحالات، يمكن حل التعارض أو الحد منه من خلال ضوابط و/أو خطوات بسيطة.

الأنشطة السياسية والخيرية

الموظفون بالشركة لديهم حرية المشاركة في العملية السياسية والأنشطة الخيرية. ومع ذلك، ما لم تكن مشاركًا في أنشطة ترعاها الشركة أو معتمدة من جانبها، يجب أن تقوم بذلك أثناء وقتك الخاص ومن مواردك الخاصة. ومن غير اللائق استخدام ممتلكات الشركة أو معداتها أو وقتها للأنشطة الشخصية. بالإضافة إلى ذلك، يجب على الموظفين المشاركة في الأنشطة السياسية أو الخيرية بصفتهم مواطنين عاديين، وليس بصفتهم ممثلين للشركة التي يعملون بها.

يجوز للشركة المشاركة في قضايا السياسة العامة ذات الصلة بمصالح الشركة، ويجوز لها، بعد موافقة مجلس الإدارة أو من ينوب عنه، تقديم إسهامات خيرية وسياسية في حدود ما يسمح به القانون وسياساتها الداخلية.

تلتزم الشركة بكل قوانين ممارسة الضغط، ويجوز لها إشراك الموظفين أو جماعات الضغط المهنية للعمل مع المسؤولين الحكوميين نيابة عنا. تمنع شركة Booking Holdings المشاركة في أي عمليات كسب تأييد نيابة عن الشركة دون تفويض خاص من كبير المسؤولين القانونيين.

المنافسة العادلة ومكافحة الاحتكار

10000 بطولة تحت سطح البحر! #underthesea #familyvacay #familyfun

فيرجن جوردا، جزر فيرجن البريطانية

المنافسة العادلة ومكافحة الاحتكار

نحن نؤمن بأن المنافسة الشريفة والعادلة هي أمر جيد لعملائنا وشركائنا الآخرين في السوق، كما أنها تبرز أفضل ما في كل منا، بما في ذلك منافسينا. **نحن ملتزمون بالتنافس بشكل عادل ونزيه في السوق.**

تخضع أنشطتنا التجارية لقوانين المنافسة في معظم الدول بجميع أنحاء العالم. تهدف هذه القوانين لتعزيز المنافسة العادلة من خلال حظر الأنشطة التي تقيد المنافسة أو تمنعها من دون سبب معقول. تطبق قوانين المنافسة على كثير من جوانب عملنا، بما في ذلك المبيعات والتسويق والمشتريات والعقود وعمليات الاندماج والاستحواذ. تحظر هذه القوانين أو تقيد على وجه التحديد الاتفاقات أو الترتيبات غير التنافسية التي ترمي إلى:

- تثبيت الأسعار أو تنسيقها أو السيطرة عليها
- تسهيل التواطؤ في تقديم العطاءات أو تزويرها
- الحد من المنافسة ضد مشاركين آخرين في السوق
- مشاركة المعلومات مع المنافسين بشأن الأسعار أو الأرباح أو هوامش الربح
- تقسيم أو تخصيص الأسواق أو الأقاليم أو العملاء
- تبادل أو مشاركة أي معلومات غير منشورة بشأن الأسعار أو أي معلومات تنافسية أخرى مع أحد المنافسين

على الرغم من أن روح قوانين المنافسة مباشرة، يمكن أن يكون تطبيقها على مواقف معينة معقدًا للغاية. في العديد من الولايات القضائية، بما في ذلك الولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي، يمكن أن تؤدي انتهاكات قوانين المنافسة إلى عقوبات مدنية قاسية وتعويضات عن الأضرار، وكذلك غرامات وحكم بالسجن للأفراد في الإجراءات الجنائية. إذا كانت لديك أي أسئلة حول كيفية تطبيق قوانين مكافحة الاحتكار والمنافسة على موقف محدد، يُرجى مراجعة **سياسة وإرشادات المنافسة العالمية**، واطلب المشورة من قسم الشؤون القانونية قبل اتخاذ أي إجراء.

التجارة الدولية

هيا بنا! #railwayheart #Stazione #Trasinspotting

محطة سكة حديد روما تيرمينى، إيطاليا

التجارة الدولية

نحن نخضع لقوانين وعادات العديد من الدول التي نعمل فيها بسبب الطبيعة الدولية لأعمال شركة Booking Holdings. ولهذا فنحن مسؤولون عن فهم كل القوانين المطبقة في تلك الدول والامتثال لها. اتصل بقسم الشؤون القانونية المحلية لديك فورًا إذا بدا لك أن القوانين المحلية تتعارض مع مبادئ هذه المدونة أو مع قوانين الدولة التي تقيم فيها أو التي يوجد فيها مقر الشركة التي تعمل بها وتنتمي للمجموعة.

الدول والأطراف الخاضعون للقيود

نحن نلتزم بالامتثال لقرارات الحظر والعقوبات التجارية المطبقة، بما في ذلك القيود التي تفرضها الولايات المتحدة والاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة وهولندا وسنغافورة والمملكة المتحدة (أو غيرها من القوانين المطبقة). تحظر هذه القوانين التعامل مع دول وحكومات وشركات وأفراد خاضعين لقيود.

ويمكن أن تنشأ مشاكل بموجب هذه القوانين في علاقتنا مع البائعين والموردين وغيرهم من شركاء الأعمال والعملاء. لذا، تحتفظ الشركة بمبادئ إرشادية داخلية بشأن الأنشطة المسموح بها في مختلف الدول الخاضعة للعقوبات. للحصول على مزيد من الإرشادات في هذا المجال، تجب عليك استشارة قسم الشؤون القانونية أو مسؤول قسم الامتثال والأخلاقيات العالمي أو سياسة العقوبات العالمية.

الواردات والصادرات والمقاطعات

إذا كان دورك ينطوي على إرسال أو تسلم السلع مثل معدات تكنولوجيا المعلومات أو البرمجيات أو المواد الترويجية أو غيرها من المعدات عبر الحدود الوطنية، فأنت ملزم بمعرفة قوانين الاستيراد والتصدير المطبقة وفهمها (وبخاصة في ما يتعلق بالسلع ذات الاستخدام المزدوج أو السلع العسكرية). تُطبق هذه القوانين على عمليات النقل داخل شركات Booking Holdings وفي ما بينها وكذلك عمليات النقل مع الجهات الخارجية مثل البائعين ومانحي التراخيص والموردين. تخضع الشركات أو الأفراد الذين ينتهكون ضوابط التصدير أو الاستيراد لعقوبات مدنية و/ أو جنائية صارمة. يمكنك التواصل مع قسم الشؤون القانونية أو قسم الامتثال والأخلاقيات إذا كانت لديك أي أسئلة تتعلق بمسائل الاستيراد والتصدير أو أي مشاكل تتعلق بذلك.

يجب عليك أيضًا تجنب الموافقة على المشاركة في أي مقاطعة غير قانونية أو غير خاضعة للعقوبات لبلدان وحكومات وشركات وأفراد معينين. إذا طُلب منك المشاركة في مقاطعة أو الموافقة عليها، فعليك بالتواصل مع قسم الشؤون القانونية أو مسؤول قسم الامتثال والأخلاقيات العالمي.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

يمكن أن يؤدي أي انتهاك للقيود التجارية إلى عقوبات مدنية صارمة وتعويضات عن الأضرار، وكذلك غرامات وحكم بالسجن في الإجراءات الجنائية لأي من الموظفين والمسؤولين والمديرين المتورطين.

قد تكون لقوانين التجارة الدولية معقدة وصعبة الاستيعاب. فإذا كنت تعمل في قسم يتعامل مع هذه الأمور، يجب عليك استشارة قسم الشؤون القانونية لديك قبل اتخاذ القرارات التي يمكن أن تنتهك القانون الدولي أو القوانين الأمريكية التي تنظم الأعمال التجارية الدولية.

إذا كنت غير متأكد، **فاسأل قبل اتخاذ أي إجراء!**

التداول بناءً على معلومات داخلية

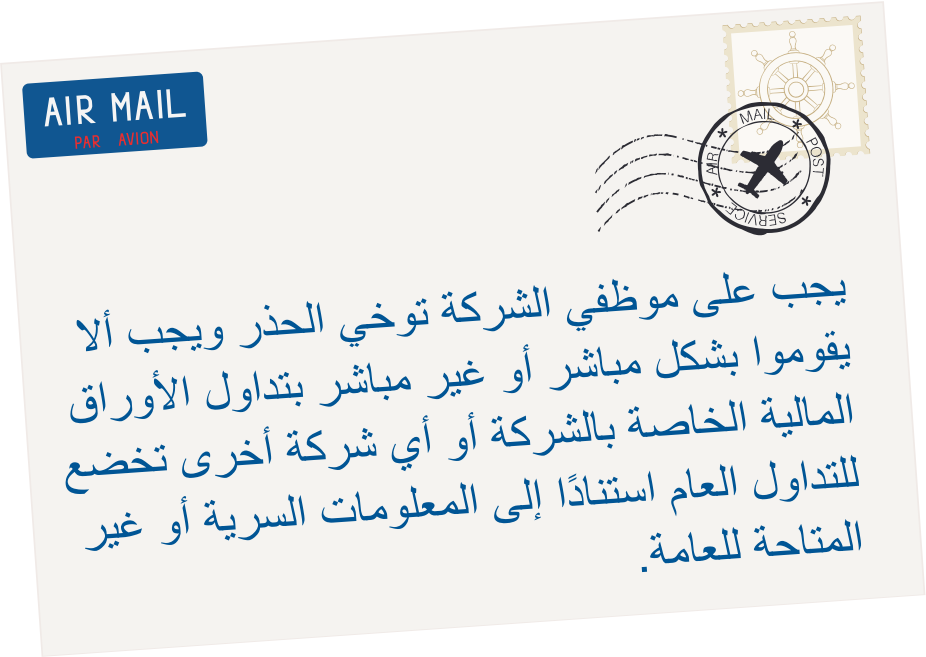
ليس ثمة مكان أفضل من هذا #dogsleddingadventure #alaskamalamute #winterwonderland

عربات تجرها الكلاب، كندا

التداول بناءً على معلومات داخلية

نحن نحظر التداول استنادًا إلى معلومات داخلية. وتحظر قوانين التداول باستغلال معلومات داخلية على الأفراد شراء الأوراق المالية للشركة، أو التربح من أي نوع آخر أثناء حيازتهم لمعلومات جوهرية غير متاحة للعامة عن تلك الشركة. وعلاوة على ذلك، تحظر القوانين الكشف عن المعلومات الجوهرية غير المتاحة للعامة ("التزويد بمعلومات سرية") للآخرين الذين يتاجرون أو يتربحون من الكشف عن هذه المعلومات. ويتضمن التزويد بالمعلومات السرية توصية الآخرين بالتداول بناءً على حيازة معلومات جوهرية غير متاحة للعامة، حتى في حال عدم الكشف بالفعل عن أي معلومات جوهرية غير متاحة للعامة.

يجب على موظفي الشركة توخي الحذر ويجب عدم التداول بشكل مباشر أو غير مباشر في الأوراق المالية الخاصة بشركة Booking Holdings أو الأوراق المالية الخاصة بأي شركة أخرى خاضعة للتداول العام على أساس معلومات سرية أو غير متاحة للعامة. بالإضافة إلى ذلك، يجب ألا تكشف مطلقًا أو تنقل معلومات سرية خاصة بالشركة والتي قد تكون في حوزتك ما لم يصرح لك القيام بذلك.



يجب على موظفي الشركة توخي الحذر ويجب ألا يقوموا بشكل مباشر أو غير مباشر بتداول الأوراق المالية الخاصة بالشركة أو أي شركة أخرى تخضع للتداول العام استنادًا إلى المعلومات السرية أو غير المتاحة للعامة.

تشمل المعلومات الجوهرية المعلومات التي قد يكون لها - أو قد يكون من المحتمل أن يكون لها - تأثير كبير على أسعار الأوراق المالية. تكون المعلومات أيضًا جوهرية إذا كان هناك احتمال كبير أن يعتبرها شخص عاقل أمرًا مهمًا في اتخاذ قرار بالاستثمار، ويشمل ذلك:

- معلومات حساسة عن الأسعار
- معلومات حساسة عن الأعمال التجارية
- معلومات حساسة عن المنافسة
- نتائج مالية غير معلنة
- العقود الجديدة أو المفقودة ذات الأهمية
- التغييرات الكبيرة في الإدارة
- التحقيقات الحكومية (بما في ذلك حالات التفتيش المباغت)
- دعاوى مادية معلقة أو التسويات القانونية المادية
- الاندماجات أو الاستحواذ أو التصفيات المحتملة
- المنتجات أو العروض الجديدة ذات الأهمية

تُعد المخاطر في هذا المجال كبيرة، مع احتمال أن يؤدي عدم الامتثال إلى غرامات كبيرة والسجن، بالإضافة إلى انضباط الشركة (والذي قد يشمل إنهاء الخدمة). استشر قسم الشؤون القانونية إذا كانت لديك أي أسئلة في هذا المجال، وراجع سياسة **التداول بناءً على معلومات داخلية** قبل شراء الأوراق المالية الخاصة بشركة Book Holdings أو بيعها.

الخصوصية وأمن البيانات

مزاج اليوم ممتاز. #cafeparisien #sundaymorningmood

مقهى، باريس

الخصوصية وأمن البيانات

نحن نجمع الملايين من معلومات العملاء الشخصية ونعالجها، بما في ذلك الأسماء ومعلومات بطاقة الائتمان وعناوين البريد الإلكتروني ومسارات السفر. يقدم لنا عملاؤنا معلوماتهم الشخصية وهم يتوقعون أننا سنحميها بشكل مناسب من إساءة استخدامها و/أو معالجتها بشكل غير مصرح به. ووفقًا لذلك، تتبع الشركة قوانين الخصوصية وأمن البيانات المطبقة و**سياسة حماية البيانات الشخصية** و**سياسات أمن البيانات** الخاصة بنا عند جمع المعلومات الشخصية للعميل والتعامل معها ومعالجتها، وكذلك المعلومات الشخصية للموظفين والأطراف الخارجية.

يجب على الموظفين في كل الأوقات الحفاظ على خصوصية كل المعلومات الشخصية التي في عهدتهم وأمنها وسريتها، إلا عندما يُصرح لهم بالكشف عنها أو يُطلب منهم ذلك بشكل قانوني. بالإضافة إلى ذلك، يجب على الموظفين:

- جمع البيانات المطلوبة فقط من أجل نشاط تجاري محدد
- الوصول إلى المعلومات الشخصية لأغراض تجارية مشروعة فقط
- تخزين المعلومات الشخصية والبيانات الحساسة الأخرى والتخلص منها بطريقة آمنة
- إرسال المعلومات الشخصية (بأمان عبر التشفير في حال وجود مخاطر محتملة) فقط للأطراف المصرح لهم الذين يكون عليهم الالتزام باستخدامها فقط للغرض المقصود وحماية سريتها
- إبلاغ مسؤول الخصوصية على الفور عن أي حوادث قد تضر بالبيانات أو أي مخاطر أمنية محتملة

مبادئ الخصوصية لدينا

1. **الشفافية.** نتحلى بالشفافية حيال ممارسات البيانات لدينا.
2. **الخصوصية المضمنة.** نبني الخصوصية في منتجاتنا من البداية إلى النهاية.
3. **التحكم.** نمنح الأفراد التحكم، حتى تكون لديهم خيارات بشأن معلوماتهم وحق الوصول إليها.
4. **الأمن.** نحمي البيانات الشخصية.
5. **الغرض.** نجمع ما نحتاج إليه فقط ونستخدم البيانات الشخصية لمعالجة بياناتك وفقًا لممارسات البيانات المفصح عنها.
6. **المحاسبة.** نتحمل المسؤولية عن البيانات الشخصية ونتخذ الإجراءات الصحيحة بشأنها.

حماية المعلومات الشخصية للموظفين

نحن نبذل جهدًا حثيثًا ومنسقًا للحفاظ على خصوصية وأمن المعلومات الشخصية لموظفينا.

تقع على الموظفين الذين يمكنهم الوصول إلى المعلومات الشخصية الخاصة بزملائنا في الشركة أو العمل معها مسؤولية التعامل مع هذه المعلومات الشخصية بشكل مناسب واتخاذ كل الاحتياطات المعقولة للحفاظ على سريتها وفقًا لسياسات الخصوصية وأمن البيانات لدينا.

إذا كان لديك أي أسئلة حول هذا الموضوع أو ترغب في الإبلاغ عن أي خرق أمني محتمل للبيانات، فيُرجى مراجعة **سياسات أمن البيانات** للشركة التابعة للمجموعة التي تعمل بها أو الاتصال بمديرك وبقسم الشؤون القانونية وبمسؤول الأمن لديك أو أي منهم.

حماية أصول الشركة
الاحتفال كل يوم! #carnival #colorfullife #carnivalbrasiliero
كرنفال، البرازيل

حماية أصول الشركة

ينبغي لجميع الموظفين والمسؤولين والمديرين حماية أصول الشركة وضمان كفاءة استخدامها. تشمل أصول الشركة الموارد مثل المستلزمات المكتبية والمعدات (أجهزة الكمبيوتر المحمولة، والهواتف النقالة، إلخ)، وأنظمة الاتصالات والمركبات، بالإضافة إلى المعلومات المملوكة للشركة والموارد المالية وملفات الشركة وسجلاتها ومستنداتها.

الأصول المادية

ينبغي على الموظفين استخدام أصول الشركة بمسؤولية وتجنب هدر ممتلكات الشركة أو إساءة استخدامها أو سرقتها. رغم أن الهدف من استخدام أصول الشركة هو الأغراض التجارية المشروعة فقط، تسمح الشركة عامةً للموظفين بالاستخدام الشخصي المحدود والمعقول للموارد الإلكترونية، بما في ذلك الهواتف وأجهزة الكمبيوتر ووصلات الإنترنت والبريد الصوتي والبريد الإلكتروني.

قد تفرض بعض الأقسام والمواقع القُطرية المعينة سياسات أكثر تقييدًا بشأن استخدام موارد الشركة للاستخدام الشخصي، لذا يُرجى التحقق من مديرك أو رئيس القسم الذي تعمل به.

إذا سمح لك القسم الذي تعمل به بالاستخدام الشخصي المحدود، فينبغي أن يكون استخدامًا موجزًا ومن حين لآخر، ويجب ألا يعوق عملك أو مسؤولياتك في الشركة.

وفقًا للقيود التي يفرضها القانون المعمول به، تحتفظ الشركة بالحق في مراقبة اتصالات الموظفين التي تتم من خلال أنظمة الشركة والوصول إليها.

المعلومات المملوكة للشركة

نحن ملتزمون بصون أصول الشركة، بما في ذلك حماية المعلومات المملوكة للشركة. وتشمل هذه المعلومات كل أنواع الملكية الفكرية مثل الشفرة البرمجية، وبراءات الاختراع، والأسرار التجارية، وخطط الأعمال، وحقوق النشر والعلامات التجارية.

إن المعلومات المملوكة للشركة سرية للغاية ويمكن أن يؤدي نشرها بشكل غير مصرح به أو غير ملائم إلى التأثير سلبًا على نجاحنا في المستقبل. يجب ألا تكشف المعلومات المملوكة للشركة مطلقًا من دون تصريح مناسب واتفاق مناسب لعدم الكشف عن المعلومات من قسم الشؤون القانونية. ويستمر التزامك بالحفاظ على سرية المعلومات المملوكة للشركة حتى بعد نهاية توظيفك بالشركة.

سجل ملاحظاتك

يجب ألا تكشف المعلومات المملوكة للشركة مطلقًا من دون تصريح مناسب واتفاق مناسب لعدم الكشف عن المعلومات من قسم الشؤون القانونية.

احترام الملكية الفكرية للآخرين

تحترم الشركة حقوق الملكية الفكرية الخاصة بالجهات الخارجية ولا تتعمد التعدي على الملكية الفكرية للآخرين أو استخدامها على نحو غير ملائم.

في معظم الحالات، إذا رغبنا في استخدام الملكية الفكرية الخاصة بشخص أو شركة أخرى، يجب علينا شراؤها أو الحصول على ترخيص لاستخدامها. وتتحمل مسؤولية تحديد ما إذا كنا نمتلك أو نتمتع بالحق في استخدام أي ملكية فكرية ترغب أنت في استخدامها أم لا. إذا كنت غير متأكد، فاسأل قسم الشؤون القانونية لديك.

إذا كانت لدينا الترخيص لاستخدام الملكية الفكرية لشخص آخر أو شركة أخرى، يجب عليك اتباع أي قيود تشتمل عليها الرخصة وأي مبادئ إرشادية خاصة بالاستخدام أو أي قيود أخرى يفرضها المالك.

إدارة السجلات

يتحمل كل منا مسؤولية إنشاء مراسلات وسجلات تجارية دقيقة والحفاظ عليها. فالشركة تتخذ قرارات تجارية مهمة وفقًا للسجلات التي يتم إنشاؤها عبر المنظمة، وتكون دقة هذه السجلات أمرًا حيويًا. من الأمثلة الشائعة للسجلات التجارية ما يلي:

- تقارير النفقات
- الفواتير
- سجلات الوقت
- التقارير المالية
- ملفات الموظفين
- خطط الأعمال
- العقود
- قوائم العملاء

يجب الحفاظ على كل السجلات وتدميرها بما يتفق مع سياسات الاحتفاظ بالسجلات السارية في الشركة التي تعمل بها وتنتمي للمجموعة. لا تدمر أبدًا السجلات لإخفاء أفعال خاطئة محتملة أو لتعرقل التحقيقات.

في حال وجود توقيف متعلق بتحقيق أو دعوى، يجب عليك تعليق أي مسح لمستندات ذات صلة واستشارة قسم الشؤون القانونية الذي تتبعه قبل اتخاذ أي فعل بالإتلاف في ما يتعلق بأي من السجلات التجارية المرتبطة بالتوقيف القانوني.

إذا كانت لديك أسئلة حول طريقة التعامل أو التخلص المناسبة من سجلات الشركة، يجب أن تستشر مديرك أو قسم الشؤون القانونية الذي تتبعه.

التعامل العادل

استغرقنا وقتًا طويلاً للوصول إلى هذا المكان، ولكن الرحلة تستحق كل هذا. #seasideview #naturewalk

سر على الشاطئ، السويد

التعامل العادل

نحن لا نسعى للحصول على مزايا تنافسية من خلال ممارسات تجارية غير قانونية أو غير أخلاقية. فنحن نبذل ما في وسعنا للتعامل مع عملائنا ومقدمي الخدمات والموردين والمنافسين وغيرهم من موظفي الشركة التي تتبع المجموعة بشكل يتحلى بالعدل. وينبغي علينا عدم أخذ ميزة غير عادلة من أي شخص بالتلاعب أو الخداع أو الإخفاء، أو إساءة استخدام المعلومات السرية أو تحريف الوقائع الجوهرية.

تستند سمعتنا مع عملائنا إلى الاحترام المتبادل والتزامنا بتوفير معلومات صادقة وشفافة حول الخدمات التي نقدمها. ونحن نتأكد من أن المعلومات الواردة في المواد الإعلانية والتسويقية وغيرها من المواد الترويجية دقيقة دائمًا وغير مضللة أو مخادعة على الإطلاق.

إن التعرف على منافسينا هو ممارسة جيدة في مجال أعمالنا، ولكن يجب أن يتم ذلك بشكل عادل، استنادًا إلى المعلومات المتاحة للعامة مثل التقارير الإخبارية واستطلاعات الصناعة، والامتثال دائمًا لكل القوانين واللوائح في الولايات المتحدة وفي الخارج. يمكن أن تتضمن المعلومات التنافسية غير المتاحة للعامة معلومات حول منتجات المنافسين أو خدماتهم أو أسواقهم أو أسعارهم أو أسرارهم التجارية أو خطط أعمال خاصة بهم.

يمكننا أيضًا معرفة معلومات تنافسية بشكل مناسب من الآخرين (إلا إذا كان يحظر عليهم مشاركة تلك المعلومات) عن طريق شراء المعلومات أو الحصول على رخصة لاستخدامها.

لا تسعَ للحصول على أو استخدام:

- المعلومات التي تم الحصول عليها من خلال وسائل غير أخلاقية بما في ذلك التنصت أو تلقي رسالة بريد إلكتروني من أو عن جهة خارجية بشكل غير مقصود
- المعلومات المملوكة للآخرين
- المعلومات التي تم الحصول عليها مقابل تعويض أو اعتبارات توظيف أو هدايا أو أي شيء آخر ذي قيمة
- المعلومات غير المتاحة للعامة، والخاصة بصاحب العمل السابق، والتي يتم الحصول عليها من موظف جديد
- المعلومات التي تحتوي على بيانات تقنية أو هندسية والتي قد تكون محمية بموجب قوانين الأسرار التجارية

وسائل التواصل الاجتماعي والاتصالات العامة

الاستقبال والوداع في المطار. #travelgram #airportlife

العائلة، المطار

الوسائط الاجتماعية

يجب على الموظفين ممارسة الحكم السليم عند نشر التعليقات المتعلقة بالشركة في أي مكان على شبكة الإنترنت، بما في ذلك المدونات والوسائط الاجتماعية ومواقع التواصل التي تتعامل مع العامة مثل Facebook و LinkedIn. بصفة عامة، يجب ألا تقوم بنشر المعلومات في مدونات أو منشورات حول الأمور المتعلقة بالشركة إلا إذا كنت متحدثًا رسميًا عن الشركة. إذا كان مصرحًا لك بتقديم تعليقات، فينبغي أن تكون التعليقات في إطار الذوق السليم وألا تشمل محتوى مبتذلاً أو مهينًا أو محرجًا. يجب ألا تكشف المنشورات المعلومات المشمولة بالملكية أو معلومات سرية مثل أداء الشركة وخطط الأعمال والتسعير، وما إلى ذلك.

الاستخدام الشخصي

لأننا نحترم حق موظفينا في الخصوصية، لا نهتم عادة بما يفعله أي شخص خارج إطار العمل، إلا إذا كان هذا العمل يعوق أدائهم بالعمل، أو يهدد سمعتنا أو مصالحنا التجارية المشروعة.

ينبغي عليك أن تنتبه عند المشاركة في المحادثات عبر الإنترنت التي تشير لشركة Booking Holdings أو لشركة تابعة للمجموعة أو التي نُشرت باستخدام أجهزة الشركة أو من خلال شبكة الشركة. يجب أن تعلم أن اتخاذ مواقف عامة على الإنترنت تخالف مصالح الشركة قد يسبب تعارضًا ويمكن أن يكون له تداعيات تأديبية.

بينما يحق لنا جميعًا التعبير عن وجهات نظرنا وآرائنا، فأنت مسؤول شخصيًا عن التعليقات العامة التي تنشرها على شبكة الإنترنت. ووفقًا للقانون المعمول به، يجوز للشركة مراقبة الوسائط الاجتماعية ومواقع الإنترنت الأخرى لضمان أن المنشورات لا تنعكس سلبًا على الشركة أو تضر بسمعتها.

يُرجى الرجوع إلى **سياسة وسائل التواصل الاجتماعي** لمزيد من التفاصيل وإذا كان لديك أي أسئلة حول هذا الموضوع.

التواصل مع الجمهور والمستثمرين ووسائل الإعلام

لقد عينت الشركة متحدثين للتحدث عن الشركة وبالنيابة عنها، ويجب على الموظفين غير المصرح لهم الامتناع عن القيام بذلك. ينبغي إحالة كل الاستفسارات وأسئلة وسائل الإعلام وطلبات المقابلات وإلقاء الكلمات إلى فريق العلاقات العامة في الشركة التي تعمل بها وتنتمي إلى المجموعة أو إلى قسم الشؤون القانونية لديك فورًا. لمزيد من التفاصيل، يُرجى مراجعة **إرشادات وسياسة الاتصالات بالشركة لدينا**.

الخاتمة

يوم حافل بالمناظر الطبيعية! #livetotravel #belgiumtrip

مقهى، بلجيكا

التنازل/التعارض مع السياسات الأخرى

قد تكون ثمة ظروف نادرة وغير متوقعة يجب أن يتم فيها الاستثناء من بنود هذه المدونة. في هذه الحالات المحدودة، يجوز لمجلس الإدارة فقط التنازل عن بند من بنود هذه المدونة. ستقوم الشركة بالكشف في الحال عن أي تنازل من هذا القبيل وفقًا لما يقتضيه القانون.

في حال وجود تعارض بين بنود المدونة والبنود الواردة في السياسات الأخرى للشركة (بما في ذلك دليل الموظف الخاص بك)، يسري تطبيق البنود والمبادئ الواردة في المدونة. في حال وجود أي تعارض من هذا القبيل، يكون لقسم الشؤون القانونية لديك و/أو مسؤول قسم الامتثال والأخلاقيات المحلي السلطة الأساسية لتفسير كيفية تطبيق بنود هذه المدونة على موقف معين في المقام الأول على أن يراجع مسؤول قسم الامتثال والأخلاقيات العالمي و/أو مدير قسم الشؤون القانونية ذلك. وتؤول السلطة النهائية في ما يتعلق بتفسير المدونة إلى مجلس إدارة شركة Booking Holdings.

لا توفر هذه المدونة أي حقوق، سواء تعاقدية أو بخلاف ذلك، لأي جهات خارجية. تخضع بنود المدونة للمراجعة أو التغيير أو التعديل في أي وقت، وفقًا لما تحدده الشركة ووفقًا للقانون المعمول به.

تم إجراء آخر تحديث لمدونة قواعد السلوك هذه في 3 مارس 2023.

يجب علينا جميعًا أن نتعاون معًا لتعزيز السلوك الأخلاقي والقانوني وللتأكد من أننا نحقق دائمًا *النتائج الصائبة، بالطريقة الصحيحة*. ولهذه الغاية، يجب أن نسعى جاهدين لضمان الامتثال لهذه المدونة نصًا وروحًا. تذكر دائمًا:

- الرجوع إلى موارد الشركة المتاحة مثل **دليل الموظف** **والسياسات الأخرى**
- **الإبلاغ** عما تشتبه به من انتهاكات قانونية أو انتهاكات للمدونة على الفور
- تشجيع الزملاء على الالتزام بالمعايير الأخلاقية العالية
- ***في حالة الشك، اسأل قبل اتخاذ أي إجراء!***

BOOKING HOLDINGS