BOOKING HOLDINGS

Verhaltenskodex

Jeder von uns, angefangen bei mir, ist persönlich dafür verantwortlich, den Kodex einzuhalten. Er gilt für uns alle, und er gilt zu jeder Zeit."

UNSER KODEX, UNSER ENGAGEMENT

An unser Team auf der ganzen Welt,

wir führen zusammen ein unglaubliches globales Unternehmen, das jeden Tag das Leben von Millionen von Menschen berührt. Unsere Mission ist es, **es allen Menschen leichter zu machen, die Welt zu erleben**, aber sie ist bedeutungslos, wenn wir unsere Aufgabe nicht sinnvoll und unter Einhaltung unserer Werte erfüllen.

Unsere Werte sind jene Prinzipien, die uns einen Sinn geben. Durch unser Engagement für das Schaffen einer vielfältigen und integrativen Kultur leben wir unseren Wert: *Vielfalt gibt uns Stärke*. Wir sind stolz darauf, Mitarbeiter in über 70 Ländern für unsere zahlreichen Marken zu beschäftigen, und wir glauben, dass diese Vielfalt ein wesentlicher Teil dessen ist, was unser Unternehmen und unsere Marken einzigartig macht. Wir setzen uns dafür ein, zuzuhören, zu lernen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Diskriminierung ist. **Das alles ist Teil unseres gemeinsamen Engagements für unseren Wert der *absoluten Integrität* – das Band, das uns verbindet und das in allem, was wir tun, eingewebt ist.** Es ist nicht nur in unseren Werten verankert, sondern auch in unserem Kodex, der vorschreibt, dass wir Eigenverantwortung für unser Handeln und unsere Entscheidungen übernehmen.

Unser Kodex ist mehr als eine bloße Anleitung für unsere rechtlichen ethischen Standards. Er ist ein Vertrag, eine Vereinbarung zwischen Ihnen, mir und unserer Gemeinschaft. Unser Kodex erklärt Ihnen, was Sie von dem Unternehmen und Ihren Kollegen erwarten können, sowie was das Unternehmen, Ihre Kollegen und ich von Ihnen erwarten. Jeder von uns, angefangen bei mir, ist persönlich dafür verantwortlich, den Kodex einzuhalten. Er gilt für uns alle, und er gilt zu jeder Zeit.

Ich möchte Sie bitten, ihn sorgfältig zu lesen und sicherzustellen, dass Sie verstehen, um was ich Sie als Mitarbeiter bitte. Sollten Sie Fragen zu unserer Verpflichtung oder dem Kodex haben, zögern Sie nicht, Ihren Vorgesetzten, den Compliance-Beauftragen, den Ethik-Beauftragten oder auch mich anzusprechen.

Es ist für mich von zentraler Bedeutung, dass Sie, wenn Sie etwas sehen, das nicht rechtens ist, **das Wort ergreifen**. Wir versprechen, Ihnen ein sicheres Umfeld zu bieten, das Vertrauen und Transparenz fördert. Wir lassen keine Vergeltungsmaßnahmen gegen jemanden zu, der in gutem Glauben Bedenken äußert.

Vielen Dank für Ihr Engagement, Ihre harte Arbeit und Ihren andauernden Einsatz zur Förderung einer Kultur mit hohen Integritätsstandards und dafür, dass Sie unser Motto und Versprechen in die Tat umsetzen: *„The Right Results, The Right Way"*.

Glenn Fogel
Präsident und Geschäftsführer

UNSERE WERTE

ERLEBNISSE ALLER ART FÜR JEDEN.

Wir sind der Ansicht, dass wir unseren Beitrag dazu leisten, die Menschheit besser zu machen, indem wir es allen Menschen leichter möglich machen, die Welt zu erleben.

KOMPROMISSLOSE INNOVATION.

Wir sollten uns niemals mit dem Status Quo zufrieden geben und jeden Tag mit der Frage beginnen: Wie werden wir heute Innovation schaffen?

VIELFALT VERLEIHT UNS STÄRKE.

Wie setzen uns absolut für vielfältige Ideen, Menschen und Erfahrungen ein.

ABSOLUTE INTEGRITÄT.

Wir werden immer danach streben, das Richtige zu tun und mit Integrität und Verantwortlichkeit Erfolge zu erzielen.

DAS GANZE IST MEHR ALS DIE SUMME UNSERER TEILE.

Unsere Mitarbeiter sind unsere Stärke, und unser Erfolg hängt von unserer Fähigkeit ab, als ein Team zusammenzuarbeiten und so unsere Mission – es für alle einfacher zu machen, die Welt zu erleben – erfolgreich umzusetzen.

THE
RIGHT RESULTS
THE RIGHT WAY

Booking Holdings ist der weltweit führende Anbieter von Online-Reisedienstleistungen und dazugehörigen Dienstleistungen für Kunden und lokale Partner in mehr als 220 Ländern und Gebieten. Die nachfolgend aufgeführten kundenorientierten Marken gehören zu Booking Holdings: Booking.com, Priceline, Agoda, Rentalcars.com, KAYAK und OpenTable. Insgesamt ist Booking Holdings in mehr als 40 Sprachen in Europa, Nordamerika, Südamerika, in der Region Asien-Pazifik, im Nahen Osten und in Afrika tätig.

INHALTSVERZEICHNIS

Einführung 5
Melde- und Untersuchungsverfahren 9
Respekt am Arbeitsplatz 13
Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social & Governance, ESG) 17
Bekämpfung von Bestechung und Korruption 21
Finanzielle Integrität und Berichterstattung 24
Geschenke und Interessenkonflikte 29
Fairer Wettbewerb und Kartellrecht 34
Internationaler Handel 36
Insiderhandel 38
Datenschutz und Datensicherheit 40
Unternehmenswerte schützen 42
Fairness 45
Soziale Medien und Veröffentlichungen 47
Zusammenfassung 49

Hinweis zur Auswahl der Bilder im Verhaltenskodex: Die entsprechenden Bilder wurden ausgewählt, da auf ihnen Menschen abgebildet sind, die beeindruckende Orte erleben, für die Booking Holdings Unterkünfte, Flüge, Restaurant-Reservierungen und Mietwagen anbietet.

EINFÜHRUNG

Entdecken Sie all die Farben, Muster, Gerüche, Sehenswürdigkeiten und Geschichten hier in Fès.
#bazaarmorocco #marketplacefinds

FÈS, MAROKKO

DER ZWECK UNSERES VERHALTENSKODEX

Wir setzen uns dafür ein, dass alle Geschäftsabläufe ethischen und gesetzlichen Grundsätzen entsprechen und unserem Motto *„The Right Results, The Right Way"* gerecht werden.

Dieser Verhaltenskodex (der „Kodex") umfasst die juristischen, ethischen und gesetzlich geltenden Bestimmungen und Richtlinien, die unser weltweites Unternehmen in vielerlei wichtigen Bereichen prägen. Dieser Kodex enthält zudem Informationen zur Meldung möglicher Regelverstöße und zu zusätzlichen Hilfestellungen, die ggf. genutzt werden können.

Dieser Kodex soll nicht alle möglichen Probleme oder Situationen abdecken, die Ihnen im Alltag begegnen. Vielmehr soll er als ein Leitfaden dienen, der zusammen mit den detaillierteren **Richtlinien** des Unternehmens und Ihrem **Mitarbeiterhandbuch** zum Einsatz kommt. Sollten Sie unsicher sein, wie Sie mit einer bestimmten Situation umgehen sollen, **fragen Sie nach, bevor Sie handeln**, und sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten, oder nutzen Sie eine der Ressourcen, die in diesem Kodex aufgeführt sind.

DER UMFANG DES VERHALTENSKODEX

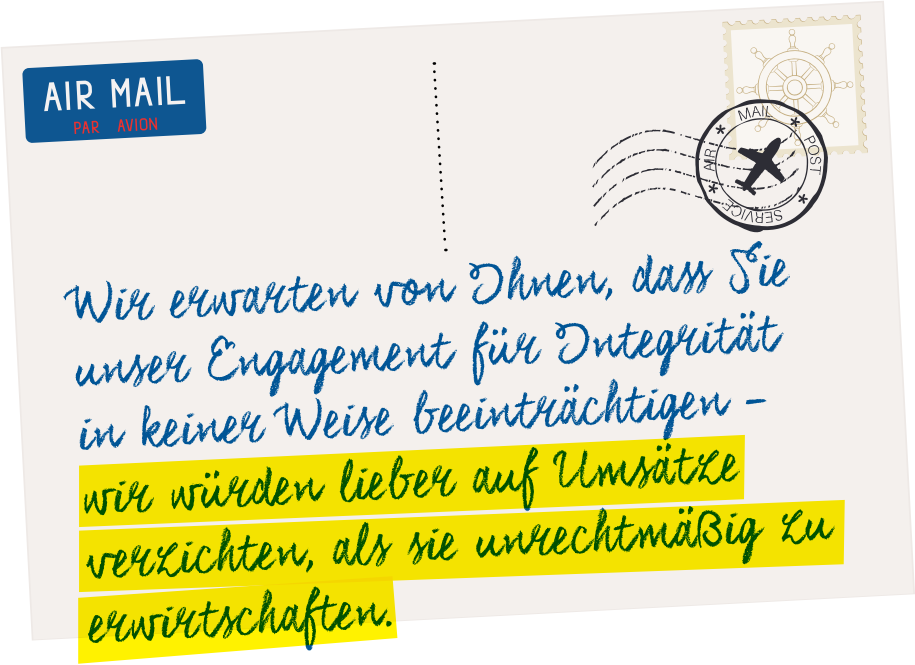
Es ist wichtig, dass Sie den Verhaltenskodex durchlesen und seine Richtlinien befolgen. Unser Kodex ist für jeden relevant, der bei einem bzw. für ein Markenunternehmen von Booking Holdings arbeitet. Dies betrifft Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, OpenTable und deren jeweilige Tochtergesellschaften (diese werden sowohl einzeln als auch gemeinsam als das „Unternehmen" bzw. „Booking Holdings" bezeichnet). Alle Direktoren, Gesellschafter und Mitarbeitenden des Unternehmens sollten – unabhängig von ihrem Standort – mit dem Kodex vertraut sein und dessen geltende Richtlinien und Verfahren beachten.

UNSERE VERPFLICHTUNGEN

Wir sind ein weltweites Unternehmen, das sich der Einhaltung aller geltenden Gesetze in jedem Land, in dem es agiert, verschrieben hat. Es ist unserer Auffassung nach inakzeptabel, Erfolge anhand illegaler oder ethisch bedenklicher Mittel zu erzielen. **Wir erwarten von Ihnen, dass Sie unser Engagement für Integrität in keiner Weise beeinträchtigen – wir würden lieber auf Umsätze verzichten, als sie unrechtmäßig zu erwirtschaften.**

Der Vorstand hat diesen Kodex verabschiedet, um Folgendes sicherzustellen:

- Ehrliches und ethisches Verhalten, einschließlich fairer Geschäftsmethoden und der ethisch fundierten Auseinandersetzung mit Interessenkonflikten
- Einhaltung geltender Gesetze und gesetzlicher Vorschriften und Bestimmungen
- Die Abschreckung durch Fehlverhalten



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

ZUM VERGRÖSSERN HIER KLICKEN

WELCHE GESETZE GELTEN?

Wir tätigen Geschäfte in über 220 Ländern und Regionen weltweit. Somit sind die Geschäftsmaßnahmen, die wir ergreifen, den Gesetzen vielerlei Länder, Provinzen, Staaten und Stadtverwaltungen sowie Organisationen wie z. B. der Europäischen Union unterstellt.

Die grenzübergreifende Natur der E-Commerce-Branche allgemein stellt uns alle vor große Herausforderungen, da wir verstehen müssen, inwiefern diese Gesetze für unser Handeln und unser Geschäft relevant sind. Die Verweise auf Gesetze in den Vereinigten Staaten und anderen Ländern, mit denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten, die in diesem Kodex und in anderen Richtlinien zu finden sind, spiegeln die Tatsache wider, dass wir ein weltweites Unternehmen sind, das vielen unterschiedlichen Rechtsprechungen gleichzeitig unterliegt. In manchen Fällen kann ein Konflikt zwischen den geltenden Gesetzen von zwei oder mehr Ländern entstehen. Wenn Sie einen solchen Konflikt bemerken oder vermuten, ist es besonders wichtig, dass Sie sich von Ihrem Compliance- und Ethik-Beauftragten oder Ihrer Rechtsabteilung beraten lassen.

REAKTION AUF BEHÖRDLICHE ANFRAGEN

Gelegentlich erhalten wir Anfragen von Behörden, die für die Durchsetzung von Gesetzen verantwortlich sind. **Auf angemessene und zulässige behördliche Informationsanfragen antworten wir im Sinne der Zusammenarbeit und Transparenz wahrheitsgemäß, schnell und genau.** Falls Sie von einer Behörde kontaktiert werden, müssen Sie umgehend Ihren Compliance-Beauftragten oder die Rechtsabteilung benachrichtigen.

Ihr Markenunternehmen hat möglicherweise spezifische Richtlinien für Standortbesuche, unangekündigte Durchsuchungen oder Informationsanfragen seitens einer Behörde. Sorgen Sie dafür, dass Sie solche Richtlinien kennen und verstehen.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Als Mitarbeiter sind wir aus ethischen Gründen dazu verpflichtet:

- die Richtlinien des Verhaltenskodex zu kennen.
- Entscheidungen zu treffen, die mit dem Kodex vereinbar sind.
- die Gesetze und Vorschriften der Gerichtsbarkeit(en), in der/denen wir/Sie Geschäfte führen, zu kennen und einzuhalten.
- Melden Sie jegliche Verstöße oder Handlungen, die nicht mit dem Kodex vereinbar sind.

Falls Sie sich unsicher sind, **fragen Sie nach, bevor Sie handeln!**

... und schließen Sie Ihre persönlichen und Online-Compliance-Schulungen stets rechtzeitig ab! Sie sind ein wichtiger Bestandteil unserer Verpflichtung, die richtigen Ergebnisse auf die richtige Art und Weise zu erreichen: *„The Right Results, The Right Way"*.

Vorgesetzte sind zusätzlich dazu verpflichtet:

- die Einhaltung des Kodex unter den Mitarbeitern, die Ihnen direkt unterstellt sind, durch beispielhaftes Handeln und entsprechende Anweisungen zu fördern.
- eine Kultur des Verantwortungsbewusstseins und der Integrität zu fördern, zu erzeugen und zu honorieren.
- die Einhaltung des Kodex durch Ihre Untergebenen zu überwachen
- den Kodex konsequent durchzusetzen.
- sicherzustellen, dass die entsprechenden Kontrollmaßnahmen in Ihrer Abteilung oder Ihrem Team sowohl implementiert als auch ausgeführt werden
- Mitarbeiter zu ermutigen, Probleme mit guter Absicht zu **melden**
- zu gewährleisten, dass das Unternehmen keinerlei Maßnahmen mit negativen Folgen für Mitarbeiter, die mit guter Absicht Verstöße **melden**, duldet

MELDE- UND UNTERSUCHUNGSVERFAHREN

Neue Freunde finden! #discoveregypt #vagabondlife
GIZEH, ÄGYPTEN

MELDE- UND UNTERSUCHUNGSVERFAHREN

Sollten Sie von einem Vorfall erfahren, der diesen Kodex, jegliche anwendbaren Gesetze, Regelungen oder Unternehmensrichtlinien verletzt oder scheinbar verletzt, sind Sie dazu verpflichtet, diesen Vorfall umgehend zu **melden**.

Auch wenn Sie nicht alle Einzelheiten kennen, ist eine schnelle Meldung wichtig, damit die zuständigen Mitarbeiter der Sache nachgehen, alle Fakten sammeln und feststellen können, ob tatsächlich ein Verstoß stattgefunden hat. Eine schnelle Meldung hilft nicht nur, zukünftige Verstöße zu verhindern, es hilft auch, Beweise zu sichern und unsere Mitarbeitenden, Führungskräfte und Geschäftsführer sowie das Unternehmen vor weiterem Fehlverhalten zu schützen. Solange Sie einen vernünftigen Grund zur Annahme haben, dass ein Verstoß stattgefunden hat, tun Sie das Richtige. **Wir tolerieren keinerlei Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeitende, die mit guter Absicht** Verstöße **melden**.

Etwas „in gutem Glauben" zu melden, heißt, ehrlich und aufrichtig anzunehmen, dass sich der vermeintliche Sachverhalt auf die beschriebene Weise ereignet hat.

Wir haben verschiedene Möglichkeiten geschaffen, Vorfälle zu **melden**, sodass Sie den für Sie praktischsten Weg wählen können. Egal welche Möglichkeit Sie wählen, Ihre Meldung wird ernst genommen und vertraulich behandelt. Zudem strebt das Unternehmen an, jede Meldung mit dem gleichen Maß an Vertraulichkeit und Schutz zu behandeln, gemäß dem anwendbaren Recht und/oder der Situation.

Egal in welchem Land sich Ihr Arbeitsplatz befindet: Falls Sie Bedenken bezüglich Buchhaltung, innerbetrieblicher Aufsicht, Wirtschaftsprüfung, finanzieller Aufzeichnungen, Banken- oder Finanzkriminalität, Bestechung und Korruption oder Kartellrecht und Wettbewerb haben, können Sie direkt den/die globale/n Compliance- und Ethik-Beauftragte/n oder die interne Rechnungsprüfungsabteilung informieren, indem Sie die Compliance-**Hotline BKNGHelpline.com** nutzen. Sie können ebenfalls den Rechnungsprüfungsausschuss des Vorstands von Booking Holdings oder eine andere Person kontaktieren, der Sie vertrauen und die die Angelegenheit für Sie eskalieren wird. Falls Sie beim Rechnungsprüfungsausschuss eine Beschwerde einreichen möchten, folgen Sie bitte den **Anweisungen in den Richtlinien des Rechnungsprüfungsausschusses zur Einreichung einer Beschwerde**.

RESSOURCEN

Wenn Sie eine Frage zu diesem Kodex haben oder Bedenken im Zusammenhang mit unseren Unternehmensprozessen wollen, können Sie eine der folgenden Personen oder Einrichtungen informieren:

- Ihre(n) Vorgesetzte(n) oder Abteilungsleiter(in)
- Ihre(n) Personalvertreter(in)
- Ihre lokale Rechtsabteilung
- Ihre(n) lokale(n) Compliance- und Ethik-Beauftragte(n)
- Den/die globale(n) Compliance- und Ethik-Beauftragte(n)
- Den/die oberste(n) Rechtsbeauftragte(n)
- Die Compliance-Hotline: **bknghelpline.com**

DIE COMPLIANCE-HOTLINE

Die Compliance-Hotline ist eine webbasierte und telefonfähige, sichere und unabhängige Ressource zum Melden von Bedenken zu Verstößen oder ethischem Fehlverhalten.

Unsere Compliance-Hotline ermöglicht:

- Vertrauliches, wahlweise anonymes, Melden von Vorfällen
- Telefonische (gebührenfrei) und webbasierte Meldung in zwölf Sprachen
- 24-Stunden-/7-Tage-die-Woche-Zugang
- Verfolgen der eigenen Meldung, selbst wenn Sie diese anonym abgegeben haben

Wenn das vor Ort geltende Recht es gestattet, können Sie Ihre Bedenken anonym über die Compliance-Hotline **melden**. Bitte beachten Sie jedoch, dass es unter bestimmten Umständen für das Unternehmen schwierig oder unmöglich sein kann, anonym abgegebene Meldungen gründlich zu untersuchen. Aus diesem Grund ermutigen wir Sie, Ihre Identität anzugeben, und versichern Ihnen, dass das Unternehmen bestrebt ist, alle Meldungen gemäß dem anwendbaren Recht und/oder der Situation mit dem gleichen Grad an Vertraulichkeit zu behandeln.

WAS GESCHIEHT, NACHDEM ICH EINEN VORFALL GEMELDET HABE?

Wir nehmen Meldungen über tatsächliches oder vermutliches Fehlverhalten sehr ernst. Wenn Probleme an das Unternehmen gemeldet werden, reagieren wir umgehend und vertraulich.

Wir werten jede Meldung aus, um die geeignete Lösungsstrategie zu bestimmen. Wenn eine Untersuchung erforderlich ist, führen wir unsere Befragungen vertraulich, gründlich und objektiv durch. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, bei einer Untersuchung des Unternehmens zu kooperieren und bei den Ermittlungen zu helfen.

Wenn das Unternehmen feststellt, dass ein Fehlverhalten vorliegt, werden wir angemessene disziplinarische und präventive Maßnahmen ergreifen, bis hin zur Kündigung. Im Falle einer kriminellen oder anderweitig ernsten Rechtsverletzung behält sich das Unternehmen vor, auch die entsprechenden staatlichen Behörden in Kenntnis zu setzen. Zudem meldet der globale Compliance- und Ethik-Beauftragte regelmäßig alle wichtigen Untersuchungen und endgültigen Entscheidungen bezüglich des Kodex, einschließlich der getroffenen Disziplinarmaßnahmen, an das Senior Management und an den Prüfungsausschuss des Vorstands.

RESSOURCEN

Unsere Ethik-Beauftragten sind Mitarbeitende, die dazu beitragen, ein Bewusstsein für Ethik- und Compliance-Fragen zu schaffen, unseren Kodex, unsere Richtlinien und unsere Werte zu fördern und als Ressource für diejenigen zu dienen, die mehr über Compliance und Ethik im Unternehmen erfahren möchten.

Unsere Ethik-Beauftragten können Hilfestellung geben, wie Sie Fragen stellen und etwaige Bedenken **melden** können, wenn Sie sich dazu entschließen, die in diesem Kodex enthaltenen Ressourcen zur Berichterstattung zu nutzen.

Wenn Sie Interesse daran haben, für Ihren Standort oder Ihre Abteilung Beauftragter zu werden, wenden Sie sich an den Compliance-Beauftragten Ihres Markenunternehmens, um mehr über das Programm zu erfahren und um herauszufinden, ob Sie in Frage kommen.

UNSER STANDPUNKT ZU VERGELTUNGSMASSNAHMEN

Mitarbeitende, die Bedenken bezüglich Fehlverhalten **melden**, erweisen dem Unternehmen einen wichtigen Dienst. Deshalb toleriert das Unternehmen keinerlei Vergeltungsmaßnahmen, die gegen irgendjemanden als Resultat einer gut gemeinten Meldung getroffen werden. Dies beinhaltet Entscheidungen, die Ihrem Beschäftigungsverhältnis schaden (einschließlich Ausscheiden aus dem Unternehmen, Herabstufung, Suspendierung, Verlust von Leistungen, Drohungen, Belästigung oder Diskriminierung).

Alle Markenunternehmen streben an, Hinweisgebende, die in guter Absicht handeln, vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen, und werden geeignete Disziplinarmaßnahmen gegen jeden treffen, der Vergeltung ausübt. Im Gegenzug dazu können Meldungen, die in schlechter Absicht gemacht wurden, zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung führen.

Etwas „in gutem Glauben" zu melden, heißt, ehrlich und aufrichtig anzunehmen, dass sich der vermeintliche Sachverhalt ereignet hat.

RESPEKT AM ARBEITSPLATZ

„Ich bin vielleicht nicht dorthin gegangen, wo ich hin wollte, aber ich glaube, ich bin dort gelandet, wo ich sein wollte."
#roadtrippin #letsgopeakdistrict #getaway

TAUCHEN IM PEAK DISTRICT NATIONALPARK, ENGLAND

DIVERSITÄT UND EINBEZIEHUNG

Unsere Mitarbeiter sind unser größtes Gut und unsere größte Stärke. Deshalb schätzen wir jeden Mitarbeiter für den Beitrag zu unserem Erfolg. Wir arbeiten in mehr als 70 Ländern und streben an, in Anlehnung an die globale Ausrichtung unseres Unternehmens und unseres Geschäfts, im Einklang mit lokalen Kulturen und Geschäftskonventionen zu arbeiten, solange diese nicht in Konflikt mit diesem Kodex und mit anwendbaren Rechtsvorschriften stehen.

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter trägt durch einzigartige Ideen, Standpunkte, Talente und Werte zu unserem Erfolg bei. Wir glauben an ein Arbeitsumfeld an, in dem allen Mitarbeitenden die gleichen Möglichkeiten offen stehen und alle mit Respekt und Würde behandelt werden.

Die Beschäftigung basiert auf den Fähigkeiten des Einzelnen, zu unserem Erfolg beizutragen, indem er seine einzigartige Mischung aus Ideen, Standpunkten, Talenten und Werten mit uns teilt. Wir wissen, dass unsere Mitarbeitenden über unterschiedliche Erfahrungen und Hintergründe verfügen, und versuchen, eine ebenso vielfältige und globale Belegschaft zu schaffen. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie Normen repektieren, die eine integrative Kultur, einen Arbeitsplatz und eine Gesellschaft unterstützen. Das Unternehmen unterstützt und hält sich an alle Gesetze und Richtlinien, die unser Personalwesen regeln, und wir verbieten jede Art von illegaler Diskriminierung.

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter trägt durch einzigartige Ideen, Standpunkte, Talente und Werte zu unserem Erfolg bei. Wir glauben an ein Arbeitsumfeld an, in dem allen Mitarbeitenden die gleichen Möglichkeiten offen stehen und alle mit Respekt und Würde behandelt werden.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Wir diskriminieren niemanden unrechtmäßig. Wir beurteilen alle Mitarbeiter und zukünftigen Mitarbeiter anhand ihrer Leistungen und Qualifikationen, niemals anhand von individuellen Eigenschaften wie:

- Ethnische Zugehörigkeit
- Hautfarbe
- Religion
- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck
- Nationale Herkunft
- Alter
- Familienstand
- Schwangerschaft, Geburt und damit verbundene Gesundheitszustände
- Behinderung
- Militärdienst, Militärzugehörigkeit und Veteranenstatus
- Sämtliche Merkmale, die möglicherweise durch unsere Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz geschützt sind

VERHALTEN, BELÄSTIGUNG UND MOBBING AM ARBEITSPLATZ

All unsere Mitarbeitenden haben ein Recht darauf, in einer Umgebung zu arbeiten, in der sie respektiert, sicher und geschützt sind. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie dieses Recht respektieren und sich professionell verhalten. Wir tolerieren keine beleidigenden, verletzenden, bedrohenden oder demütigenden Kommentare. Alle Mitarbeiter sollten sich der Vielfalt der Standpunkte, Überzeugungen und Werte all unserer Kollegen bewusst sein und diese respektieren und sollten keine Meinungen über sensible Themen wie Politik oder Religion äußern oder vertreten, die nicht mit dem Arbeitsplatz im Zusammenhang stehen, einen negativen Einfluss auf den Arbeitsplatz haben oder die Sie oder Ihre Kollegen bei der Ausübung Ihrer Arbeit beeinträchtigen.

Das Unternehmen verbietet jede Art von Drohungen, Mobbing oder illegaler Belästigung, einschließlich emotionaler, körperlicher oder sexueller Belästigung.

Als sexuelle Belästigung gelten unerwünschte sexuelle Annäherungen, unerbetene sexuelle Aufmerksamkeit, das Verlangen oder die Aufforderung zu sexuellen Gefälligkeiten, sexuelle Anspielungen oder andere unwillkommene verbale oder körperliche Verhaltensweisen sexueller Natur. Sexuelle Belästigung kann sich gegen jeden richten, unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung oder anderen individuellen oder persönlichen Merkmalen.

> Als sexuelle Belästigung gelten unerwünschte sexuelle Annäherungen, unerbetene sexuelle Aufmerksamkeit, das Verlangen oder die Aufforderung zu sexuellen Gefälligkeiten, sexuelle Anspielungen oder andere unwillkommene verbale oder körperliche Verhaltensweisen sexueller Natur.

Wenn Sie das Gefühl haben, belästigt oder diskriminiert worden zu sein, oder wenn Sie ein solches Verhalten beobachten, sollten Sie sich unverzüglich mit Ihrem Vorgesetzten vor Ort, einem Mitarbeiter der Abteilung Compliance & Ethik oder einem lokalen Vertreter der Personalabteilung in Verbindung setzen, damit das Unternehmen umgehend Gegenmaßnahmen ergreifen kann. Beachten Sie, dass wir keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen hinnehmen, die in gutem Glauben eine Vermutung oder Beschwerde wegen Belästigung oder Diskriminierung einreichen. Mehr Informationen hierzu finden Sie im Mitarbeiterhandbuch.

Unter Respekt gegenüber Mitarbeitern verstehen wir unsere Verpflichtung, eine sichere Arbeitsumgebung bereitzustellen, die frei von Belästigungen durch Menschen oder die Umgebung ist. Wenn Sie Bedenken bezüglich Ihrer Gesundheit oder Sicherheit an Ihrem Arbeitsplatz haben, wenden Sie sich umgehend an Ihren Vorgesetzten.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Behandeln Sie andere mit Respekt, Würde und Höflichkeit. Zu Verhaltensweisen, die als Belästigung betrachtet werden können, gehören:

- Beleidigende oder am Arbeitsplatz unangemessene Kommentare oder Scherze
- Mobbing
- Unerwünschter Körperkontakt oder Gesten jeglicher Art
- Die Schaffung eines feindseligen oder beängstigenden Arbeitsumfeldes, in dem Mitarbeiter beispielsweise zu unangemessenen Arbeitspraktiken verleitet werden, um „dazuzugehören“
- Jede Art von verbalen oder körperlichen Drohungen
- Explizite, herabwürdigende Bilder oder Texte, die am Arbeitsplatz unangemessen sind
- Sexuelle Annäherungsversuche oder Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten
- Beleidigende Äußerungen in Bezug auf die Rasse oder ethnische Herkunft

BEACHTEN SIE:

Wir definieren **„Belästigung“** als eine Form unerwünschten verbalen, nonverbalen oder physikalischen Verhaltens, das mit dem Ziel erfolgt, die Würde einer Person zu verletzen, oder dies zur Folge hat, insbesondere durch Schaffen eines beängstigenden, feindseligen, erniedrigenden, verletzenden oder beleidigenden Umfelds.

„Mobbing am Arbeitsplatz“ bezeichnet ein beleidigendes Verhalten durch rachsüchtige, grausame, böswillige oder verletzende Versuche, Einzelne oder Gruppen von Mitarbeitern zu beeinträchtigen.

ANDERES VERHALTEN, DAS DEN RECHTMÄSSIGEN GESCHÄFTSINTERESSEN DES UNTERNEHMENS SCHADET

Da wir das Recht unserer Mitarbeitenden auf Privatsphäre respektieren, interessieren wir uns in der Regel nicht für das, was jemand außerhalb der Arbeit und in seiner Freizeit tut, außer es beeinträchtigt die Fähigkeit zur Ausübung der Arbeit, es wirkt sich negativ auf den Arbeitsplatz aus oder es bedroht unseren Ruf und andere rechtmäßigen Geschäftsinteressen.

Fragen oder Probleme in diesem Bereich treten häufig im Zusammenhang mit sozialen Medien auf. Natürlich können Sie in sozialen Medien – in Ihrer Freizeit und mit Ihrer eigenen Ausrüstung – sagen und tun, was Sie wollen. Bitte seien Sie sich aber bewusst, dass sich das Unternehmen das Recht vorbehält, Maßnahmen zu ergreifen, wenn Ihre Handlungen oder Ihr Verhalten negative Auswirkungen auf das Unternehmen, unseren Arbeitsplatz, unseren Ruf oder Ihre Fähigkeit, Ihre Arbeit zu erledigen, haben.

Wenn Sie Fragen in diesem Bereich haben, lesen Sie bitte unsere Richtlinie zu sozialen Medien, wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, Ihren Compliance- und Ethik-Beauftragten und/oder den HR-Leiter.

SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Wir tolerieren keinen Missbrauch von Drogen oder Alkohol. Das Arbeiten unter dem Einfluss von Drogen oder Alkohol sowie der Missbrauch von verschreibungspflichtigen Medikamenten können zu einer unsicheren Arbeitsumgebung für Sie und die Personen in Ihrem Umfeld führen. Mitarbeitende, denen bekannt ist oder die vermuten, dass ein Kollege möglicherweise Drogen oder Alkohol im Rahmen seiner Arbeit missbräuchlich konsumiert, sollten sich an ihren Vorgesetzten oder ihren Ansprechpartner in der Personalabteilung wenden. Weitere Vorgaben finden Sie in der Drogen- und Alkoholrichtlinie Ihres Markenunternehmens oder im **Mitarbeiterhandbuch**.

Wir verbieten jegliche Akte der Gewalt sowie bedrohliches Verhalten am Arbeitsplatz. Der Besitz von Waffen, einschließlich Messern und Schusswaffen, ist in Einrichtungen des Unternehmens untersagt. Stellt das Unternehmen fest, dass ein Mitarbeiter gewalttätig gehandelt oder sich auf bedrohliche oder unangemessene Weise verhalten hat, werden entsprechende Disziplinarmaßnahmen ergriffen und die zuständigen Strafverfolgungsbehörden informiert.

Wir alle müssen auch mit allen Anforderungen von Krisenmanagement- oder Geschäftskontinuität-Plänen vertraut sein und diese einhalten und bereit sein, uns an die sich ändernden Umstände hinsichtlich unseres Arbeitsplatzes und unserer Arbeitsbedingungen anzupassen.

Melden Sie Verhalten oder Aktivitäten, die die Gesundheit oder Sicherheit der Mitarbeitenden oder des Arbeitsplatzes gefährden, unverzüglich Ihrem lokalen Vorgesetzten.

Wenn Sie glauben, dass Sie oder jemand anderes in unmittelbarer Gefahr schwebt, sollten Sie die lokalen Behörden oder Rettungsdienste kontaktieren.

UMWELT, SOZIALES UND GOVERNANCE (ENVIRONMENTAL, SOCIAL & GOVERNANCE, ESG)

Die Natur begeistert mich immer und immer wieder. #neverstopexploring #alaskaadventure

EIN KÜSSCHEN FÜR DEN HOLGATE-GLETSCHER, ALASKA

UMWELT, SOZIALES UND GOVERNANCE (ENVIRONMENTAL, SOCIAL & GOVERNANCE, ESG)

Booking Holdings möchte eine Welt erhalten, die in der Gegenwart und Zukunft lebenswert ist. Unsere Initiativen, Prozesse und Prinzipien in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance zeigen, dass wir uns weiterhin für ein nachhaltiges und ethisches, global agierendes Unternehmen einsetzen.

NACHHALTIGE BETRIEBSABLÄUFE

Die Nachhaltigkeit unserer eigenen Betriebsabläufe ist ein Grundpfeiler unserer **Nachhaltigkeitsstrategie**. Wir stellen hohe Erwartungen an unsere Reiseveranstalter und führen unser eigenes Unternehmen nach denselben Kriterien. Dazu gehört die Verkleinerung unseres betriebsbedingten Fußabdrucks und die effiziente Bewältigung unvermeidbarer Auswirkungen. Wir werden unsere Geschäftstätigkeit weiterhin auf die CO_2-Neutralität ausrichten und verpflichten uns zu einer jährlichen Verringerung von Treibhausgasemissionen, Abfall und Emissionen in der Lieferkette. Durch die Zusammenarbeit und Nutzung unserer Erfahrungen innerhalb unserer Gemeinschaften handelt Booking Holdings nachhaltig und verantwortungsbewusst. Dank unserer weltweiten Reichweite können wir uns an Hunderten von örtlichen Initiativen beteiligen und die positive Wirkung für unsere Gemeinden stark ausbauen.

Indem wir Initiativen vor Ort mit Zeit, Wissen und finanziellen Mitteln unterstützen, möchte Booking Holdings unseren Gemeinschaften etwas zurückgeben. Auf diese Weise bauen wir engere Beziehungen zu Gemeinschaften auf, motivieren unsere Mitarbeitenden und spornen Reisende an, etwas Gutes zu bewirken.

Unsere ökologische Verantwortung bildet einen Eckpfeiler unserer Bestrebungen: Wir wollen dafür sorgen, dass die Welt lebenswert bleibt. Wir priorisieren weiterhin eine Reduzierung des Energieverbrauchs, der Treibhausgasemissionen und des Abfalls und setzen uns gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden für unsere Umweltinitiativen ein.

NACHHALTIGES REISEN

Nachhaltiges Reisen kann marginalisierte Gruppen stärken, Horizonte erweitern, das kulturelle Erbe erhalten, unser Reise-Ökosystem neu beleben und sicherstellen, dass der Planet, seine Menschen, Gemeinschaften, Lebensräume und Tiere heute und in der Zukunft florieren können. Durch Produktinnovationen, Unterstützung von Partner-Reiseveranstaltern und Zusammenarbeit in der Branche haben sich Booking Holdings und unsere Marken verpflichtet, nachhaltiges Reisen für Millionen von Kunden weltweit zu erleichtern.

Als Unternehmen ist Booking Holdings von seiner Verantwortung überzeugt, für eine lebenswerte Welt zu sorgen und eine nachhaltigere Reisebranche zu fördern. Booking Holdings konzentriert seine Bemühungen auf zwei Schlüsselbereiche, in denen der Erfolg voneinander abhängig ist:

- Unterstützung der Partner des Unternehmens auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit, was wiederum die Anzahl nachhaltiger Reiseangebote erhöht sowie
- Unterstützung der Kunden des Unternehmens bei der nachhaltigen Entscheidungsfindung.

MENSCHENRECHTE

Wir haben uns verpflichtet, die Menschenrechte zu respektieren und zu fördern, wo auch immer wir geschäftlich tätig sind. Als eines der weltweit führenden Online-Reiseunternehmen respektieren wir die Menschenrechte unserer Interessengruppen, indem wir versuchen, die Verletzung der Rechte anderer zu vermeiden und uns mit Problemen bezüglich Menschenrechte, mit denen wir konfrontiert sind, auseinandersetzen. Unser Engagement für die Achtung und Förderung der Menschenrechte basiert auf international anerkannten Standards und Prinzipien, darunter die Leitprinzipien der Vereinten Nationen (UNO) für Wirtschaft und Menschenrechte.

Wir wollen Menschen befähigen, Barrieren beim Reisen zu überwinden. Wir glauben, dass Reisen das Beste der Menschen zum Vorschein bringen kann. Es fördert die Interaktion zwischen Menschen und hilft dabei, unterschiedliche Kulturen und Lebensweisen besser zu verstehen. Auch wirtschaftliche und soziale Vorteile werden für Gemeinden, die Reisende besuchen, geschaffen. Wir glauben, dass diese Ideale überaus wichtig und notwendig sind. Sie sind wie der Polarstern, auf den wir zur Orientierung blicken können – für unsere Aktionen und Entscheidungen in diesem Bereich. Deshalb sind wir der Meinung, dass die größte und positivste Auswirkung, die wir auf die Menschenrechte haben können, darin besteht, die Welt für alle leichter erfahrbar zu machen, während wir gleichzeitig alle geltenden Gesetze einhalten. Um mehr über unser Engagement für die Achtung und Förderung der Menschenrechte zu erfahren, lesen Sie bitte unser **Statement zu Menschenrechten**.

> **Wir glauben, dass Reisen das Beste der Menschen zum Vorschein bringen kann. Es fördert die Interaktion zwischen Menschen und hilft dabei, unterschiedliche Kulturen und Lebensweisen besser zu verstehen.**

GOVERNANCE

Unsere starke **Unternehmensführung** und ethische Entscheidungsfindung unterstützen uns dabei, die richtigen Lösungen auf die richtige Art und Weise zu finden – für uns, für unsere Gemeinschaften und für die Welt um uns herum. Compliance und Ethik bilden die Grundlage für alle unsere Handlungen, mit denen wir unsere Mission erfüllen wollen: es allen Menschen leichter zu machen, die Welt zu erleben.

Die Praktiken und Richtlinien zur Unternehmensführung von Booking Holdings bilden den Rahmen, an dem wir uns bei der Erfüllung unserer Pflichten gegenüber den Aktionären und in unserer Eigenschaft als Unternehmen mit Verantwortung orientieren. Wir verpflichten uns dazu, mit Integrität, Ehrlichkeit und Verantwortlichkeit zu handeln und geltende Vorschriften einzuhalten.

Unsere Werte bestimmen unser Handeln auf allen Ebenen. Unsere Vision ist ein branchenführendes Compliance- und Ethikprogramm, das sich durch eine Kultur der Inklusion und Integrität auszeichnet, die messbar zum nachhaltigen Wachstum unseres Unternehmens beiträgt und dem allgegenwärtigen Slogan des Unternehmens hinsichtlich Compliance und Ethik gerecht wird: „The Right Results, The Right Way".

Das Management von Risiken in den Bereichen Cybersicherheit und Datenschutz gehört zu unseren wichtigsten Aufgaben. Wir investieren in die Menschen, Prozesse und Technologien zum Schutz der personenbezogenen Daten unserer Kunden, Partner und Mitarbeitenden.

WIR SCHÜTZEN UNSERE MITARBEITENDEN

Unsere Mitarbeitenden sind der Motor unseres Erfolgs und unerlässlich für die Erfüllung unserer Mission, es allen Menschen leichter zu machen, die Welt zu entdecken. Wir sind bestrebt, ein bestärkendes und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, indem wir weiterhin auf Mitarbeitermotivation, Wohlbefinden, Vielfalt und Inklusion, Talentmanagement sowie die Belohnung und Anerkennung dieses Talents setzen.

Von flexiblen bzw. hybriden Arbeitsmodellen bis hin zu Programmen zur Mitarbeitermotivation unterstützen wir Aktivitäten und Richtlinien, die darauf abzielen, unsere Mitarbeitenden zusammenzubringen und unser internationales Personal zu fördern. Zwar nutzen unsere Marken ihre jeweils eigenen Herangehensweisen in Sachen Talentmanagement, doch wir tauschen Best Practices aus und lernen voneinander.

Unser Geschäftsauftrag fördert Verständnis, Akzeptanz und eine einladende Herangehensweise, um unseren Horizont zu erweitern, neue Menschen und Kulturen kennenzulernen, neue Erfahrungen zu machen, unser Wissen zu vergrößern und der Welt, in der wir leben, Wertschätzung entgegenzubringen.

Der Gesundheit, Sicherheit und dem Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden räumen wir höchste Priorität ein. Wohlbefinden ist mehr als nur psychische Gesundheit – der inklusive Ansatz von Booking Holdings macht deutlich, dass Wohlbefinden je nach Identität und Hintergrund unterschiedlich definiert werden kann.

Booking Holdings ist eine Gemeinschaft von wissbegierigen Lernenden, und wir pflegen eine auf Fähigkeiten basierende Kultur des Wissensaustauschs, um ein lebenslanges Lernen zu fördern. Wir glauben, dass die Investition in Menschen ein Schlüsselelement unseres Engagements für soziale Verantwortung ist.

> **Wir glauben, dass die Investition in Menschen ein Schlüsselelement unseres Engagements für soziale Verantwortung ist.**

BEKÄMPFUNG VON BESTECHUNG UND KORRUPTION

Licht an! #northernlightsiceland #nightskychasers

NORDLICHTER, ISLAND

VERBOT VON BESTECHUNG

Wir dulden **keine Form** von Bestechung oder Korruption.

Als weltweit operierendes Unternehmen unterliegen wir zahlreichen Gesetzen, die das Anbieten, Zahlen oder Genehmigen von Bestechungsgeldern jeglicher Art strikt untersagen. Viele dieser Gesetze verbieten auch die Annahme von Bestechungs- oder Schmiergeldern in Verbindung mit unserer Geschäftstätigkeit. Diese Gesetze verbieten es auch Dritten, andere im Namen des Unternehmens zu bestechen. Wir bemühen uns, alle geltenden internationalen Gesetze einzuhalten, einschließlich des US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA, US-Gesetz zur Bekämpfung der Korruption im Ausland) und des UK Bribery Act (Antikorruptionsgesetz des Vereinigten Königreichs), und wir haben eine **globale Antikorruptions- und Bestechungsrichtlinie** entwickelt, um Sie über unsere Erwartungen an alle Mitarbeitenden und Dritte zu informieren. Im Folgenden werden einige Richtlinien genannt, an die Sie sich halten müssen:

ANBIETEN UND LEISTEN UNANGEMESSENER ZAHLUNGEN: Kein Mitarbeiter darf Regierungsbeamten oder privaten Parteien (z. B. Anbietern, Lieferanten, Vertragshändlern, Kunden oder Vertretern) eine Wertsache bereitstellen, anbieten oder genehmigen, um Vorteile bei der Vergabe und Weiterführung von Aufträgen zu erzielen, Einfluss auszuüben, eine bevorzugte Behandlung zu erhalten oder einen anderen Vorteil für das Unternehmen zu erlangen. Dazu gehört die Bereitstellung oder das Angebot von Erleichterungszahlungen (auch als „Beschleunigungs-" oder „Schmiergeldzahlungen" bezeichnet), um routinemäßige Maßnahmen der Regierung sicherzustellen oder offizielle Maßnahmen zu beschleunigen. Während diese Art von Zahlungen an einigen Orten üblich sein mag, ist sie in den meisten Ländern illegal und steht immer im Widerspruch zu unseren Richtlinien.

Dieses Verbot gilt nicht nur für Zahlungen an Regierungsvertreter, sondern schließt auch Zahlungen an Vertreter privater Geschäftsunternehmen, mit denen wir geschäftliche Beziehungen pflegen, mit ein.

Ein „Regierungsvertreter" ist jede Person, die in offiziellem Auftrag im Namen einer ausländischen Regierung, Agentur, eines Ministeriums, einer Regulierungsbehörde oder eines Organs handelt. Der Begriff ist nicht genau definiert und umfasst auch Regierungsangestellte auf Landes-, Bundeslands- und Ortsebene, Kandidaten für politische Ämter, politische Parteien, Vertreter politischer Parteien, Angestellte von Unternehmen in staatlichem Besitz oder im Staatsbesitz (einschließlich nationaler Fluggesellschaften oder Hotels im Staatsbesitz) sowie Mitarbeiter/Vertreter von halbstaatlichen oder internationalen Nichtregierungsorganisationen wie die Vereinten Nationen oder das Rote Kreuz.

FORDERN UND ENTGEGENNEHMEN VON UNANGEMESSENEN ZAHLUNGEN: Es ist Mitarbeitern des Unternehmens verboten, eine unangemessene Wertsache von dritten Parteien, wie beispielsweise Anbietern, Lieferanten, Vertragshändlern oder Kundenvertretern, entgegenzunehmen oder einzufordern. Dieses Verbot bezieht sich auf ein derartiges direktes oder indirektes Verhalten.

Kein Mitarbeiter muss Nachteile aufgrund der Weigerung von Schmiergeldzahlungen befürchten, unabhängig von nachteiligen Folgen auf Umsatz, Verkäufe oder andere Aspekte unseres Geschäfts. Die Kosten und schädlichen Auswirkungen von Bestechungen und Korruption sind bei weitem höher einzuschätzen als jegliche erzielte kurzfristige Vorteile.

Verstöße gegen die Korruptionsgesetze einschließlich der FCPA und dem UK Bribery Act sind äußerst ernst zu nehmende Verbrechen und führen zu straf- und zivilrechtlichen Strafen für das Unternehmen, seine Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeiter. Zu den Strafen für die Betroffenen zählen unter anderem beträchtliche Bußgelder und Gefängnisstrafen.

Wir dulden keine Form von Bestechung oder Korruption.

KORREKTE GESCHÄFTSBÜCHER UND AUFZEICHNUNGEN

Alle Mitarbeiter müssen Zahlungen und andere Entgelte zeitnah und unter Angabe hinreichender Details in den Geschäftsbüchern, Aufzeichnungen und Konten ihres Unternehmens verzeichnen. Aus keinem Grund dürfen nicht öffentliche oder nicht aufgezeichnete Konten eingerichtet werden. Falsche, irreführende, unvollständige, unzutreffende oder gefälschte Einträge in den Geschäftsbüchern und Aufzeichnungen sind untersagt. Mitarbeiter dürfen keine privaten Mittel verwenden, um etwas zu erreichen, was andernfalls durch diese und andere Unternehmensrichtlinien verboten ist.

ZUSAMMENARBEIT MIT DRITTPARTEIEN

Antikorruptionsgesetze untersagen es dem Unternehmen, Drittparteien zu engagieren, damit diese in unserem Namen Bestechungsgelder zahlen. Die Antikorruptionsgesetze verurteilen derartige Handlungen nicht nur in Fällen, in denen das Unternehmen tatsächlich von solchen Vorgängen wusste, sondern auch in Fällen, in denen den Umständen und dem Ermessen nach angenommen werden kann, dass das Unternehmen von solchen Zahlungen wusste oder gewusst haben könnte.

Aus diesem Grund muss sämtlichen Drittparteien bekannt sein, dass es ihnen strengstens untersagt ist, Bestechungsgelder (einschließlich Gefälligkeitszahlungen) in unserem Namen zu zahlen oder anzunehmen. Alle Drittparteien des Unternehmens, die in unserem Namen handeln, müssen sorgfältig überprüft werden und einer Bewertung durch das Unternehmen unterzogen werden. Darüber hinaus muss ihnen verdeutlicht werden, dass das Unternehmen erwartet, dass sie die entsprechenden Antikorruptionsgesetze befolgen. Wenden Sie sich an Ihren lokalen Compliance- und Ethik-Beauftragten, um sicherzustellen, dass unsere Drittparteien überprüft werden.

Der Begriff „Drittparteien" bezeichnet alle Einheiten oder Personen, die in unserem Namen handeln, einschließlich Vertretern (z. B. Kundenvertretern/Immobilienmaklern), Vertragshändlern, Beratern, Dienstleistungsgesellschaften, Payroll-Anbietern, Werbeagenturen und Anwaltskanzleien.

Aufgrund der Komplexität der Gesetze auf diesem Gebiet lesen Sie bitte die **weltweiten Anti-Korruptionsrichtlinien** und/oder kontaktieren Sie Ihren örtlichen Compliance- und Ethik-Beauftragten, falls Sie Fragen oder Anliegen haben.

FINANZIELLE INTEGRITÄT UND BERICHTERSTATTUNG

Das zauberhafteste Event, das ich je erlebt habe! #lanternfestival #upliftingmoments

YI PENG FESTIVAL, CHIANG MAI THAILAND

BETRUG AM ARBEITSPLATZ

Unser Geschäftserfolg hängt von ehrlichen und transparenten Vorgängen ab.

Wir alle müssen uns dafür einsetzen, Betrug zu verhindern und ihn aufzudecken, sobald er auftritt, damit das Unternehmen schnell Abhilfe schaffen und alle nachteiligen Folgen minimieren kann.

Unter Betrug versteht man Aktivitäten, die mit Unehrlichkeit und Täuschung verbunden sind und auf finanziellen oder persönlichen Gewinn oder einen anderen unfairen Vorteil abzielen. Betrug kann von einer absichtlichen Verzerrung von Abschlüssen über Veruntreuung, Diebstahl oder eine missbräuchliche Verwendung von Unternehmensvermögen bis hin zu einer übertriebenen Angabe von Ausgaben reichen. Das Unternehmen bietet Schulungen und Ressourcen über die Folgen von Betrug, Methoden zur Betrugsbekämpfung und die korrekten Verfahren zur Meldung von Betrugsverdacht an. Wir verfügen auch über interne Kontrollen und Prozesse, um Betrugsrisiken für unser Unternehmen aufzudecken. Wenn Sie Fragen zu Betrug oder Betrugsbekämpfung haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder kontaktieren Sie uns über einen unserer Meldekanäle.

Wir alle müssen uns dafür einsetzen, Betrug zu verhindern und ihn aufzudecken, sobald er auftritt, damit das Unternehmen schnell Abhilfe schaffen und alle nachteiligen Folgen minimieren kann.

FINANZBERICHTERSTATTUNG, OFFENLEGUNG UND INTERNE KONTROLLEN

Als ein NASDAQ-notiertes Unternehmen sind wir zur öffentlichen Offenlegung, einschließlich der Offenlegung finanzieller Informationen und Informationen zum Unternehmen, verpflichtet. Es ist daher von Bedeutung, dass an die Öffentlichkeit gegebene Informationen im Allgemeinen und zu den Finanzen des Unternehmens richtig sind. Zuwiderhandlungen können Haftungsansprüche gegenüber dem Unternehmen und in bestimmten Fällen auch gegenüber den Geschäftsführern, Führungskräften und Mitarbeitern des Unternehmens zur Folge haben, wie auch einen Vertrauensverlust in das Unternehmen bei Investoren, Beratern und anderen.

Unsere Veröffentlichungen, darunter Presseberichte und öffentliche Unternehmensunterlagen, dürfen weder falsch noch irreführend sein. Die erforderlichen Unterlagen für die US Securities and Exchange Commission (SEC) müssen komplett und zum richtigen Zeitpunkt vorliegen und vollständig den Anforderungen der SEC entsprechen.

Alle Mitarbeiter müssen sicherstellen, dass das Unternehmen ein adäquates System an internen Kontrollen unterhält und dass die Transaktionen fristgerecht und in Übereinstimmung mit den allgemein anerkannten Rechnungsprinzipien (GAAP) oder anderen geltenden oder gesetzlich vorgeschriebenen Prinzipien ausgeführt werden. Es liegt in unserer Verantwortung, ein System interner Kontrollen aufzubauen und einzuhalten, das soweit möglich sicherstellt, dass

- jede Transaktion sorgfältig protokolliert wird und vom Management entsprechend genehmigt wird,
- Gesellschaftsvermögen in angemessener Weise geschützt und ausschließlich in vom Management autorisierter Weise genutzt wird, und
- jede Transaktion so erfasst wird, dass das Unternehmen in der Lage ist, seine Ein- und Ausgaben nachzuweisen und Finanzberichte in Übereinstimmung mit den geltenden Rechnungslegungsstandards vorzubereiten

jeder Mitarbeiter des Unternehmens eine Rolle dabei spielt, sicherzustellen, dass unsere Geschäftsbücher und Aufzeichnungen korrekt sind und dass unser System aus internen Kontrollen effektiv ist und nicht umgangen wird. Daraus folgt, dass alle Unternehmensmitarbeiter die sie betreffenden Transaktionen hinreichend dokumentarisch belegen müssen. Gefälschte, irreführende oder ungenaue Geschäftsbücher und Aufzeichnungen sind gesetzeswidrig und können zu beträchtlichen Bußgeldern und sogar Gefängnisstrafen führen.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Wenn Sie gebeten werden, einen Vertrag, einen Zahlungsbeleg oder ein sonstiges unternehmensinternes Dokument vorzubereiten, zu übermitteln oder zu genehmigen, der/das den Inhalt der Transaktion nicht präzise und wiedergibt, sollten Sie die Tätigkeit verweigern und diese Angelegenheit umgehend über die unter „Melde- und Untersuchungsverfahren" genannten Kanäle melden.

Ebenso dürfen Sie niemals Dritte (einschließlich Auftragnehmern, Lieferanten, Beratern oder jegliche andere dritte Partei) bitten, Dokumente oder Aufzeichnungen zu erstellen, die den Inhalt der Transaktion nicht präzise wiedergeben.

Wenn Sie vermuten, dass andere Personen absichtlich oder unabsichtlich unsere internen Kontrollen untergraben oder umgehen, sollten Sie dies unbedingt melden. Beachten Sie bitte, dass wir keine Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter hinnehmen, der in gutem Glauben Bedenken äußert.

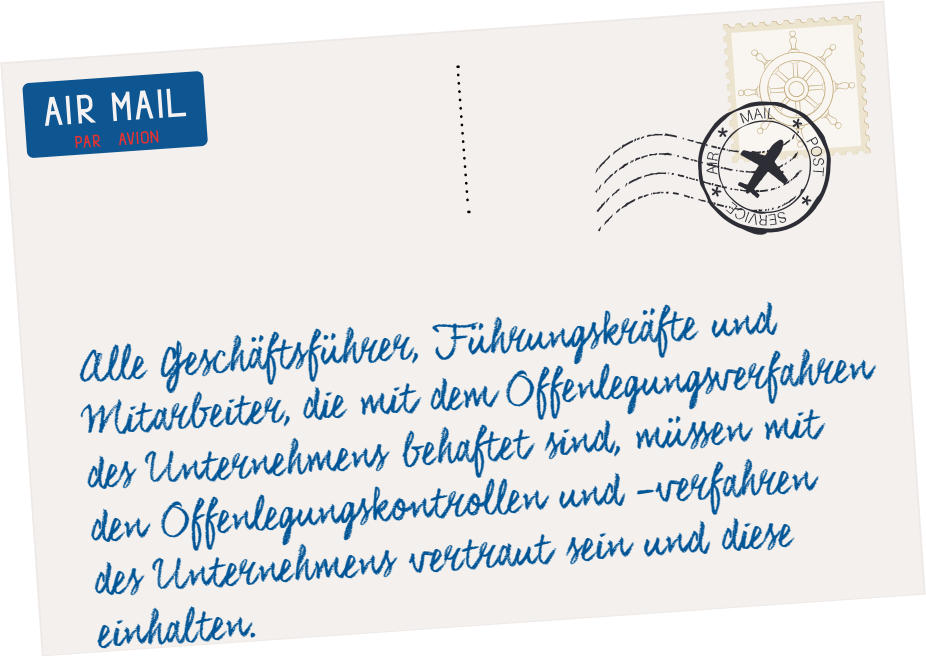
ZUSÄTZLICHE VERPFLICHTUNGEN FÜR GESCHÄFTSFÜHRER, FÜHRUNGSKRÄFTE UND MITARBEITER, DIE AM OFFENLEGUNGSVERFAHREN BETEILIGT SIND

Darüber hinaus ist jeder Geschäftsführer, jede Führungskraft und jeder Mitarbeiter, der/die am Offenlegungsverfahren des Unternehmens beteiligt ist, dazu verpflichtet, die Kontrollen und Verfahren zur Offenlegung des Unternehmens zu kennen und einzuhalten. Dasselbe gilt für alle internen Kontrollen zur Finanzberichterstattung, soweit diese Kontrollen in seinen/ihren Verantwortungsbereich fallen.

Jede Person, die direkt oder als Kontrollinstanz für SEC-Unterlagen oder sonstige finanzrelevante Veröffentlichungen des Unternehmens verantwortlich ist, sollte alle erforderlichen Maßnahmen für eine umfassende, faire, präzise, fristgerechte und transparente Offenlegung, einschließlich der Beratung mit anderen Unternehmensbeauftragten, ergreifen.

Alle Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeiter, die mit dem Offenlegungsverfahren behaftet sind,

- müssen die für das Unternehmen relevanten Erfordernisse der Offenlegung kennen wie auch die Geschäfts- und Finanzoperationen des Unternehmens,
- dürfen anderen gegenüber Fakten niemals vorsätzlich falsch darstellen, oder andere zur falschen Darstellung von Fakten bewegen; dies gilt auch gegenüber unabhängigen Rechnungsprüfern, Regulierungsbehörden und Selbstregulierungsorganen,
- müssen Offenlegungen sorgfältig auf Richtigkeit und Vollständigkeit prüfen und einer kritischen Analyse unterziehen (oder diese Aufgabe gegebenenfalls delegieren).



FINANZKRIMINALITÄT, STEUERHINTERZIEHUNG UND GELDWÄSCHE

Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller anwendbaren Gesetze, Regeln und Vorschriften zur Bekämpfung von Finanzkriminalität in allen ihren Formen, einschließlich Steuerhinterziehung und Geldwäsche. Unter Steuerhinterziehung versteht man die Nichtzahlung oder absichtliche Unterzahlung von Steuern durch Verschweigen von Einkommen oder Informationen vor den Steuerbehörden. Geldwäsche ist das aktive Verbergen von illegalen Geldern oder die Vortäuschung, dass diese Gelder legal sind. Neben der Erfüllung unserer eigenen steuerlichen Pflichten dürfen wir niemals die Steuerhinterziehung für andere Partei erleichtern. Dies könnte passieren, wenn wir wissen, dass ein Partner, Lieferant oder Verkäufer falsche Angaben macht oder Einkommen, Gewinne beziehungsweise Vermögen vor den Steuerbehörden verbirgt, aber wir dies nicht verhindern konnten. Wir sollten sicherstellen, dass wir nur Geschäfte mit seriösen Verkäufern, Lieferanten, Auftragnehmern, Kunden oder Klienten machen, die in legale Geschäfte eingebunden und deren Gelder auf legalem Wege erwirtschaftet sind. **Wir dürfen nicht in Geschäfte verwickelt werden, die in irgendeiner Form als illegales Verhalten oder deren Erträge oder Vermögenswerte als illegal angesehen werden können.** Wenn Sie vermuten, dass eine Transaktion, an der wir beteiligt sind, irgendeine Form von Finanzkriminalität mit sich bringen könnte, wenden Sie sich umgehend an Ihre Rechtsabteilung oder Ihren Compliance- und Ethik-Beauftragten.

> Wir sollten sicherstellen, dass wir nur Geschäfte mit seriösen Verkäufern, Lieferanten, Auftragnehmern, Kunden oder Klienten machen, die in legale Geschäfte eingebunden und deren Gelder auf legalem Wege erwirtschaftet sind.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Vorsicht bei Bezahlungen oder Forderungen:

- in Währungen, die nicht auf der Rechnung, im Vertrag oder der Gerichtsbarkeit, in der der Service zur Verfügung gestellt wird, ausgezeichnet sind,
- in oder aus Ländern, die nicht offensichtlich mit dem Geschäft zu tun haben,
- in Form von Bargeld oder Barwerten,
- an jemanden oder von jemandem, der nicht in das Geschäft verwickelt ist,
- an oder von einem Konto, dass vom üblichen Geschäftskonto abweicht,
- mit mehreren Schecks oder Anweisungen,
- wenn Ihnen eine Überbezahlung auffällt,
- wenn unbekannte oder unnötige Zwischenhändler oder Vermittler involviert sind, es sei denn, Sie wissen von deren Rolle,
- mit unnötiger Komplexität oder mit fragwürdigen Geschäftspraktiken,
- wenn Risikoländer oder Risiko-Gegenparteien involviert sind.
- ohne eine detaillierte Rechnung, also ohne eine klare Beschreibung der erbrachten Leistungen

Sollten Sie eine dieser Ungereimtheiten entdecken, dann sollten Sie diese Ihrer Rechtsabteilung oder Ihrem Vorgesetzten melden.

Falls Sie sich unsicher sind, **fragen Sie nach, bevor Sie handeln!**

GESCHENKE UND INTERESSENKONFLIKTE

Das Paradies in den Straßen Japans finden. #sightseeingtokyo #backpackingjapan

SIGHTSEEING, JAPAN

GESCHENKE UND EINLADUNG

Das Anbieten und Annehmen von Geschenken von oder an Geschäftsfreunde sowie von geschäftlichen Einladungen ist ein gebräuchliches Mittel, um eine Geschäftsbeziehung zu stärken und ist, mit einigen Einschränkungen, eine gesetzlich erlaubte und akzeptierte Geschäftspraktik.

Aber Geschenke und Einladungen dürfen niemals die Integrität der Geschäftsbeziehungen des Unternehmens beeinträchtigen.

Vorsicht bei Geschäften mit Regierungsvertretern. Obwohl die Bereitstellung von Geschenken und Bewirtung immer Probleme aufwerfen kann, ist das Risiko besonders groß, wenn Amtsträger involviert sind. Sie dürfen ohne vorherige schriftliche Genehmigung Ihrer Rechtsabteilung keine Geschenke oder Bewirtung im Zusammenhang mit der Regierung oder einem Regierungsbeamten anbieten oder bereitstellen. Darüber hinaus müssen sich alle Geschenke oder Bewirtungen streng an der **globalen Antikorruptions- und Bestechungsrichtlinie** sowie der **Richtlinie zu Geschenken und Bewirtung** Ihres Markenunternehmens orientieren.

Im Allgemeinen ist es unsere Politik, dass Mitarbeiter Geschenke und Einladungen anbieten und annehmen dürfen, die im Zusammenhang mit ihrer Arbeit mit Lieferanten und anderen nicht-staatlichen Beteiligten stehen. Die Geschenke oder Einladungen müssen jedoch die folgenden Kriterien erfüllen:

- Sie müssen legal sein und mit anerkannten und üblichen Geschäftspraktiken übereinstimmen
- Sie dürfen von einer Quelle nicht wiederholt vorkommen oder übermäßig häufig erfolgen, sodass ein Muster entsteht
- Geschenke müssen einen Nennwert von weniger als 100 US-Dollar oder dem Gegenwert in Fremdwährung haben
- Sie dürfen nicht wie eine Bestechung oder Schmiergeld aussehen oder, als ob darauf abgezielt wird, dass eine bestimmte Entscheidung oder Handlung beeinflusst oder zu belohnt wird
- Sie dürfen nicht während einer Vertragsverhandlung, an der Sie beteiligt sind, oder innerhalb von drei Monaten vor der Vertragsverlängerung erfolgen
- Es darf sich nicht um Bargeld, Barmitteläquivalente, Geschenkkarten, Geschenkgutscheine (im Wert von mehr als 50 US-Dollar) oder Ähnliches handeln.
- Sie müssen angemessen sein und dürfen das Unternehmen nicht in Verlegenheit bringen, wenn sie öffentlich werden

In Bezug auf diese allgemeine Erklärung zu Geschenken und Unterhaltungsangeboten gibt es Ausnahmen und Einschränkungen. Für weitere Informationen, Hilfe und Informationen zu Einschränkungen lesen Sie bitte die **Richtlinie zu Geschenken und Bewirtung**.

INTERESSENKONFLIKTE

Als Mitarbeiter sind wir dafür verantwortlich, immer im besten Interesse für das Unternehmen zu handeln. In diese Verantwortung fällt auch, dass man echte und unterschwellige Interessenkonflikte verhindert, die immer dann auftauchen, wenn sich persönliche, soziale oder finanzielle Interessen mit denen des Unternehmens scheinbar oder tatsächlich vermischen. Egal, ob Sie ein Mitarbeiter, ein leitender Angestellter oder ein Direktor sind, Sie haben die Pflicht und Verantwortung, jederzeit im besten Interesse des Unternehmens zu handeln. Nachfolgend sind einige Beispiele aufgeführt, die einen möglichen Interessenkonflikt darstellen könnten:

NEBENBESCHÄFTIGUNGEN

Eine Nebenbeschäftigung kann Ihre Fähigkeit, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln, beeinträchtigen oder Ihre Produktivität reduzieren, vor allem, wenn Sie in Ihrer Zweitbeschäftigung für ein Konkurrenzunternehmen arbeiten oder sich die Arbeitszeiten beider Beschäftigungen überschneiden.

Nebenbeschäftigungen beziehen sich nicht nur auf konventionelle Zweitjobs, sondern auch auf selbständige Erwerbstätigkeit, Unternehmenseigentum, Unternehmensgründungen sowie fachmännische oder beratende Dienstleistungen, die während des Arbeitstages erledigt werden können. Es verstößt gegen die Unternehmensrichtlinien, Betriebsmittel (inklusive Arbeitszeit) für firmenexterne Geschäfte zu nutzen.

Wenn Sie eine Nebenbeschäftigung außerhalb des Unternehmens in Betracht ziehen, die einen Konflikt darstellen könnte, füllen Sie bitte das **Meldeformular zu Interessenkonflikten** gemäß den Verfahren Ihres Markenunternehmens aus.

UNTERNEHMERISCHE CHANCEN

Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsführer dürfen keine unternehmerischen Chancen wahrnehmen (oder an Dritte weiterreichen), die durch den Besitz, die Informationen oder die Position des Unternehmens erlangt wurden, es sei denn, das Unternehmen hat die Chance bereits angeboten bekommen und diese abgelehnt. Allgemeiner gesagt ist es verboten, den Besitz, die Informationen oder die Position des Unternehmens für Ihren persönlichen Vorteil zu nutzen und gegen das Unternehmen einzusetzen.

Manchmal ist die Grenze zwischen persönlichen und unternehmerischen Chancen schwer zu ziehen, und es können auch sowohl persönliche als auch unternehmerische Chancen bei bestimmten Handlungen gleichermaßen vorliegen. Bitte fragen Sie Ihren Vorgesetzten, wenn Sie Unternehmensbesitz, -informationen oder Ihre Position im Unternehmen in einer Form nutzen möchten, die nicht ausschließlich das Wohlergehen des Unternehmens im Auge hat.

ZUGEHÖRIGKEITEN UND FINANZIELLE INTERESSEN AUSSERHALB DES UNTERNEHMENS

Sie müssen sicherstellen, dass Ihre privaten Zugehörigkeiten, Aktivitäten und finanziellen Interessen nicht mit Ihren Verpflichtungen in Bezug auf die Unternehmensinteressen in Konflikt stehen.

Mitarbeiter dürfen nicht in Besitz von erheblichen finanziellen Anteilen von Konkurrenten oder Lieferanten von Booking Holdings sein.

Signifikante finanzielle Interessen sind finanzielle Interessen, die:

- Ihre Fähigkeit, Ihre Arbeit und Ihre Aufgaben zu erfüllen, beeinträchtigen
- mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt stehen
- Ihre Fähigkeit, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln, beeinträchtigen
- das Risiko bergen, das Geschäft oder den Ruf des Unternehmens zu schädigen

Wenn Sie der Meinung sind, dass Sie in Besitz von erheblichen finanziellen Anteilen von Lieferanten oder Konkurrenten von Booking Holdings sind, müssen Sie das Meldeformular zu Interessenkonflikten ausfüllen. Wenn Sie Fragen dazu haben, was den Besitz von erheblichen finanziellen Anteilen darstellt, wenden Sie sich bitte an Ihren Compliance- und Ethik-Beauftragten.

Zudem dürfen Mitarbeiter nicht im Aufsichts- oder Verwaltungsrat (oder einer ähnlichen Instanz oder einem ähnlichen Gremium) einer Organisation tätig sein, die dem Unternehmen Waren oder Dienstleistungen bereitstellt oder in Konkurrenz zu dem Unternehmen steht, ohne die Einwilligung des weltweiten Compliance- und Ethik-Beauftragten oder des obersten Rechtsbeauftragten.

FAMILIÄRE UND PERSÖNLICHE BEZIEHUNGEN:

Sie sollten Situationen vermeiden, in denen es aufgrund familiärer oder persönlicher Beziehungen zu Konflikten kommt oder kommen könnte. Dabei sollten Sie stets Ihre Verpflichtung, stets im Interesse des Unternehmens zu handeln, im Hinterkopf behalten. Gewisse persönliche Beziehungen können:

- das unabhängige Urteilsvermögen eines Mitarbeiters beeinträchtigen
- den Mitarbeiter in Gewissenskonflikte bringen
- zu Behauptungen über Interessenkonflikte oder sogar sexueller Belästigung führen
- den Anschein von Unrechtmäßigkeit erzeugen
- zu Bevorzugungen oder Vetternwirtschaft führen

Das Unternehmen erwartet, dass Mitarbeiter persönlich Verantwortung übernehmen, um sicherzustellen, dass sie keine Beziehungen eingehen, die den Arbeitsplatz gefährden oder negativ beeinflussen.

Als Mitarbeiter **dürfen Sie nicht**, sowohl direkt als auch indirekt, an den Aufgaben eines Vorgesetzten beteiligt sein oder die Möglichkeit haben, den Beschäftigungsstatus, die Jobbeurteilung, die Bezahlung oder Vorteile oder sonstige Arbeitsbedingungen zu prüfen oder zu beeinflussen, und zwar in Bezug auf Personen, mit denen sie eine persönliche Beziehung haben.

BEACHTEN SIE

„Persönliche Beziehungen" im Sinne des Kodex sind Beziehungen, die über berufliche Beziehungen hinausgehen. Zu persönlichen Beziehungen gehören:

- Familie oder familiäre Beziehungen (Geschwister, Eltern/Kinder, Ehemänner/Ehefrauen, faktische Ehepartner, Partner, Cousins/Cousinen, Neffen, Nichten, Tanten, Onkel, Großeltern, Enkel oder Schwägerschaften wie z. B. Schwager oder Schwägerinnen)
- romantische und/oder sexuelle Beziehungen
- sonstige enge persönliche Freundschaften oder Beziehungen

Sie sollten nicht an Geschäften zwischen Familienmitgliedern, Freunden und engen Verwandten und dem Unternehmen teilhaben oder diese beeinflussen. Das Unternehmen wählt alle Verkäufer, Lieferanten und Geschäftspartner und trifft alle geschäftlichen Entscheidungen auf der Basis von Qualifikationen und nicht auf der Basis von Familienverhältnissen oder persönlichen Beziehungen.

Mitarbeitende dürfen aufgrund ihrer Position im Unternehmen keine unzulässigen Vorteile aus Unternehmenstransaktionen mit jemandem ziehen, zu dem sie in einer persönlichen Beziehung stehen.

Romantische oder sexuelle Beziehungen zwischen Mitarbeitern, bei denen eine Person Einfluss oder Kontrolle über die Beschäftigungsbedingungen der anderen Person hat, sind unangemessen. Diese Beziehungen können, auch wenn sie einvernehmlich sind, zu Konflikten oder Schwierigkeiten am Arbeitsplatz führen und die legitimen Interessen von Booking Holdings beeinträchtigen. Wenn eine solche Beziehung derzeit besteht oder sich entwickelt, muss sie offengelegt werden.

Die Führungskraft oder der Mitarbeitende, der Einfluss oder Kontrolle über die Beschäftigungsbedingungen eines anderen hat, ist verpflichtet, seine Beziehung der Abteilungsleitung oder der nächsten Verwaltungsebene, der Personal- oder Compliance-Abteilung zu melden (je nach Vorgehensweise Ihres Markenunternehmens). Die andere Person, die ein Teil dieser Beziehung ist, wird aufgefordert, die Beziehung entweder der nächsten Verwaltungsebene, der Personal- oder Compliance-Abteilung zu melden (je nach der Vorgehensweise Ihres Markenunternehmens).

Obwohl beide Mitarbeiter, die an einer einvernehmlichen romantischen oder sexuellen Beziehung beteiligt sind, individuell für die Offenlegung verantwortlich sind, wird das Versäumnis eines Vorgesetzten, eine solche Beziehung zu melden, als schwerwiegendes Versäumnis hinsichtlich der Handhabung des Arbeitsplatzes und als Grund für angemessene Disziplinarmaßnahmen angesehen.

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in der **Richtlinie zu persönlichen Beziehungen am Arbeitsplatz**.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Mitarbeiter müssen Beziehungen, Investitionen und Möglichkeiten, bei denen persönliche Interessen mit den Interessen des Unternehmens kollidieren, vermeiden. Wenn Sie aufgrund konkurrierender persönlicher Interessen Schwierigkeiten haben, eine faire und unvoreingenommene Entscheidung im Namen des Unternehmens zu treffen, sollten Sie sich umgehend an Ihren Vorgesetzten, einen Mitarbeiter der Personalabteilung und/oder Ihren Compliance- und Ethik-Beauftragten wenden und die Situation melden.

Letztendlich ist es wichtig zu verstehen, dass sich durch veränderte Umstände auch eine Situation ändern kann. Eine Situation, die zuvor keinen Interessenkonflikt darstellte, stellt möglicherweise zu einem späteren Zeitpunkt einen solchen Konflikt dar. Sie sind dazu verpflichtet, jede Situation zu melden, die einen echten oder potenziellen Interessenkonflikt oder auch nur den bloßen Anschein eines Interessenkonflikts darstellen könnte.

Wenn Ihnen eine Situation bekannt ist, die einen Interessenkonflikt darstellen könnte, sollten Sie ein **Meldeformular zu Interessenkonflikten** gemäß den Verfahren Ihres Markenunternehmens ausfüllen. In vielen Fällen kann der Konflikt durch einfache Schritte und/oder Kontrollen gelöst oder entschärft werden.

POLITISCHE UND WOHLTÄTIGE AKTIVITÄTEN

Angestellte dürfen an politischen Prozessen und wohltätigen Aktivitäten teilnehmen. Sofern Sie nicht an von unserem Unternehmen gesponserten oder autorisierten Aktivitäten teilnehmen, müssen Sie dies in Ihrer eigenen Zeit und mit Ihren eigenen Ressourcen tun. Es ist nicht gestattet, Firmeneigentum, -ausrüstung oder die Arbeitszeit für persönliche Zwecke zu nutzen. Weiterhin dürfen Mitarbeiter bei politischen und wohltätigen Aktionen nur als Privatperson auftreten, nicht als Vertreter ihres Arbeitgebers.

Das Unternehmen kann sich für öffentliche Angelegenheiten engagieren, wenn diese für das Interesse des Unternehmens relevant sind. Außerdem kann das Unternehmen mit Zustimmung der Geschäftsführung oder von deren Bevollmächtigten politische und wohltätige Beiträge leisten, sofern das Gesetz und unsere internen Richtlinien dies zulassen.

Wir halten uns an alle Lobbygesetze und können unsere Mitarbeiter oder professionellen Lobbyisten dazu anhalten, im Namen des Unternehmens mit Regierungsvertretern zusammenzuarbeiten. Das Unternehmen verbietet die Teilnahme an Lobbyaktivitäten im Namen von Booking Holdings ohne die ausdrückliche Genehmigung des obersten Rechtsbeauftragten des Unternehmens.

FAIRER WETTBEWERB UND KARTELLRECHT

10.000 Meilen unter dem Meer! #underthesea #familyvacay #familyfun

VIRGIN GORDA, BRITISCHE JUNGFERNINSELN

FAIRER WETTBEWERB UND KARTELLRECHT

Wir glauben, dass ein ehrlicher und fairer Wettbewerb gut für unsere Kunden und andere Marktteilnehmer ist und das Beste in jedem von uns, einschließlich unserer Konkurrenten, zum Vorschein bringt. **Wir setzen uns für einen fairen und transparenten Wettbewerb ein.**

Unsere Geschäftsaktivitäten unterliegen in den meisten Ländern der Welt dem jeweiligen Wettbewerbsrecht. Diese Gesetzgebung unterstützt den fairen Wettbewerb und verbietet Aktivitäten, die den Wettbewerb unverhältnismäßig einschränken oder hemmen. Die Gesetzgebungen zum Wettbewerb gelten für viele Aspekte unseres Geschäfts, darunter Vertrieb, Marketing, Anschaffungen, Verträge sowie Fusionen und Übernahmen. Diese Gesetze verbieten oder beschränken die folgenden wettbewerbsfeindlichen Verträge und Absprachen:

- Festlegung, Absprache oder Kontrolle von Preisen
- Förderung von Angebotsabsprachen oder Submissionsabsprachen
- Einschränkung des Wettbewerbs gegenüber anderen Marktakteuren
- Weitergabe von Informationen über Preise, Gewinne oder Gewinnspannen an Wettbewerber
- Auf- oder Zuteilung von Märkten, Gebieten oder Kunden
- Austausch oder Weitergabe unveröffentlichter Informationen zu Preisen oder anderer wettbewerbsrelevanter Informationen an Wettbewerber

Obwohl diese Gesetze einfach und klar zu sein scheinen, kann ihre Umsetzung in der Praxis oft kompliziert sein. In vielen Rechtsprechungen, darunter in den USA und der Europäischen Union (EU), können Verletzungen des Wettbewerbsrechts zu hohen Bußgeldern und Schadensersatzzahlungen sowie zu Geldstrafen und Freiheitsstrafen für Personen, die an kriminellen Aktivitäten beteiligt waren, führen. Wenn Sie Fragen dazu haben, wie Kartell- und Wettbewerbsgesetze in einer bestimmten Situation greifen, konsultieren Sie bitte unsere **weltweiten Richtlinien zum globalen Wettbewerb** und wenden Sie sich an Ihre Rechtsabteilung, bevor Sie weitere Schritte einleiten.

INTERNATIONALER HANDEL

Andiamo! #railwayheart #stazione #trainspotting

BAHNHOF ROMA TERMINI, ITALIEN

INTERNATIONALER HANDEL

Aufgrund der internationalen Struktur von Booking Holdings gelten für uns die verschiedenen Gesetze und Gepflogenheiten der Länder, in denen wir arbeiten. Deshalb sind wir dafür verantwortlich, alle Gesetze in diesen Ländern zu verstehen und zu befolgen. Sollten Sie feststellen, dass lokale Gesetze nicht mit diesem Kodex oder der Gesetzgebung des Landes, in welchem sich Ihr Hauptsitz oder der Hauptsitz Ihres Markenunternehmens befindet, übereinstimmen, kontaktieren Sie sofort Ihre Rechtsabteilung.

LÄNDER UND ANDERE BETEILIGTE MIT HANDELSBESCHRÄNKUNGEN

Wir verpflichten uns zur Berücksichtigung von Embargos und Handelssanktionen, darunter Beschränkungen durch die USA, die EU, die UN, die Niederlande, Singapur und Großbritannien (oder andere Gesetze dieser Art). Diese Gesetze untersagen den Handel mit Ländern, Regierungen, Unternehmen und Personen mit Handelsbeschränkungen.

Fälle, in denen diese Gesetze greifen, können in unseren geschäftlichen Beziehungen mit Verkäufern, Lieferanten sowie anderen Geschäftspartnern und auch mit Kunden auftreten. Wir verfügen über interne Regelungen für geschäftliche Aktivitäten in Ländern mit Handelsbeschränkungen. Weitere Informationen zu diesem Thema erhalten Sie von Ihrer Rechtsabteilung, dem/der globalen Compliance- und Ethik-Beauftragten oder der **Globalen Richtlinie zu Sanktionen**.

IMPORTE, EXPORTE UND BOYKOTTE

Wenn Ihr Tätigkeitsbereich das Versenden oder Empfangen von Gütern aus anderen Ländern, wie zum Beispiel informationstechnische Ausstattung, Software, Werbematerialien oder andere Güter, beinhaltet, ist es zwingend nötig, sich mit den jeweiligen Import- und Exportgesetzen vertraut zu machen (besonders wenn es sich um militärisch nutzbare Güter bzw. Güter mit doppeltem Verwendungszweck handelt). Die Gesetze gelten für Transaktionen innerhalb von Markenunternehmen von Booking Holdings sowie für Transaktionen mit Dritten, darunter Verkäufer, Lizenzgeber und Lieferanten. Unternehmen und einzelne Personen, die Exportauflagen oder Importgesetze missachten oder verletzen, müssen mit hohen Bußgeldern oder strafrechtlichen Sanktionen rechnen. Wenden Sie sich an Ihre Rechtsabteilung oder den Compliance- und Ethikbeauftragten, wenn Sie Fragen zu Import- und Exportangelegenheiten oder -problemen haben.

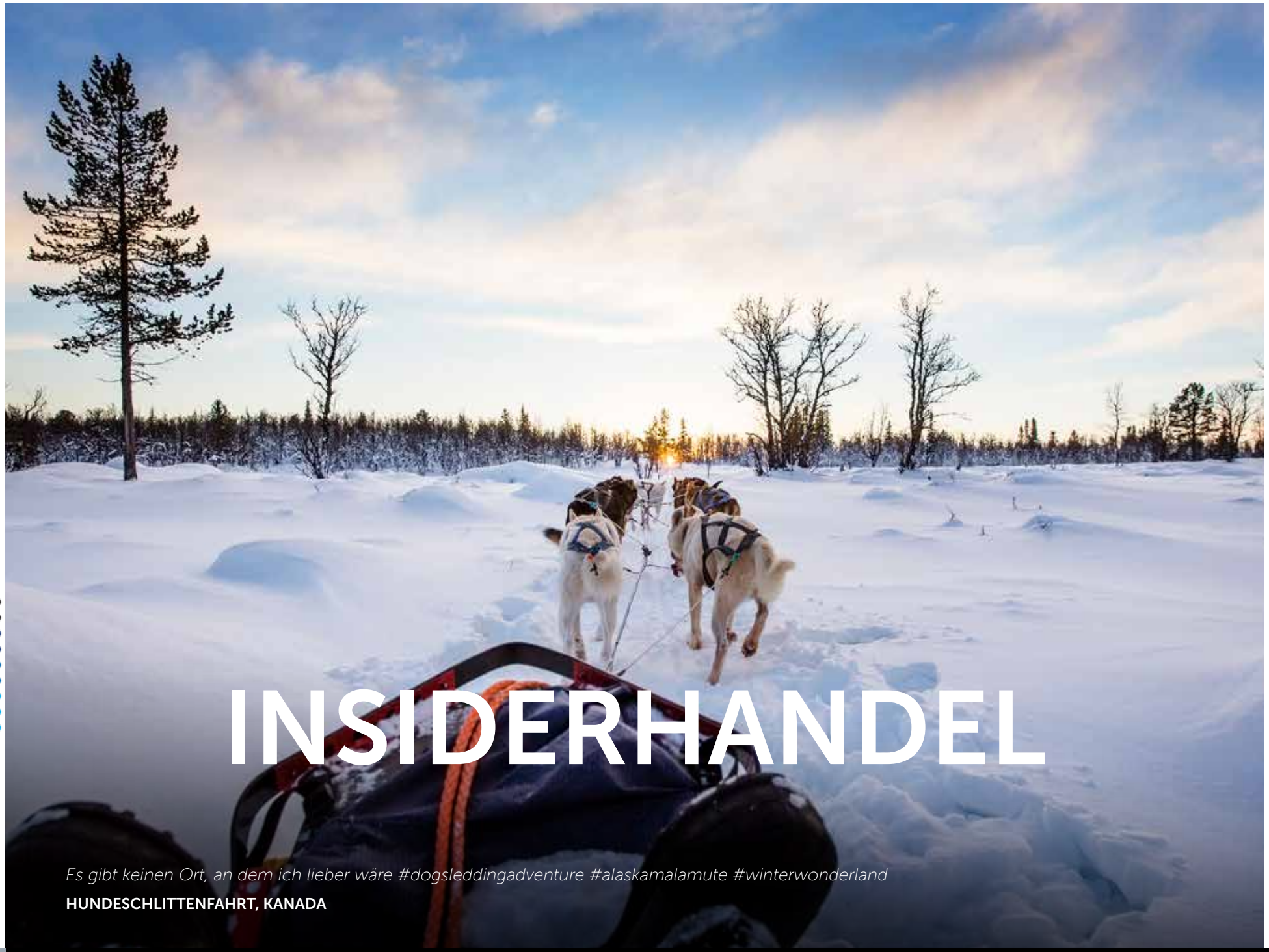
Sie müssen auch vermeiden, sich an illegalen oder unerlaubten Boykotten bestimmter Länder, Regierungen, Unternehmen und Einzelpersonen zu beteiligen. Wenn Sie aufgefordert werden, sich an einem Boykott zu beteiligen oder einem Boykott zuzustimmen, wenden Sie sich an Ihre Rechtsabteilung oder den globalen Compliance- und Ethik-Beauftragten.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Die Verletzung von Handelsbeschränkungen kann für einen Mitarbeiter, eine Führungskraft oder einen Geschäftsführer zu hohen Bußgeldern oder Schadenersatzzahlungen bis hin zu Strafverfahren mit Strafgebühren oder Freiheitsstrafen führen.

Internationale Handelsgesetze sind bisweilen sehr komplex und schwierig handzuhaben. Wenn Sie in einer Abteilung arbeiten, die diesen Bereich betrifft, kontaktieren Sie unbedingt Ihre Rechtsabteilung, bevor Sie Entscheidungen treffen, die internationale oder US-Gesetze zu internationalem Handel verletzen könnten.

Falls Sie sich unsicher sind, fragen Sie nach, bevor Sie handeln!



INSIDERHANDEL

Es gibt keinen Ort, an dem ich lieber wäre #dogsleddingadventure #alaskamalamute #winterwonderland

HUNDESCHLITTENFAHRT, KANADA

INSIDERHANDEL

Insiderhandel ist bei uns strengstens verboten. Die Gesetze zum Insiderhandel verbieten Personen, Wertpapiere eines Unternehmens zu erwerben oder sich auf andere Art zu bereichern, solange sie im Besitz wesentlicher nicht öffentlicher Informationen des Unternehmens sind. Die Gesetzgebung verbietet darüber hinaus, solche wesentlichen nicht öffentlichen Informationen an Dritte weiterzugeben (so genanntes „Tipping"), die dann mit diesen Informationen handeln oder anderweitig Nutzen aus ihnen ziehen. Die Weitergabe von Informationen („Tipping Off") umfasst Empfehlungen an andere, wenn sie im Besitz von wesentlichen nicht öffentlichen Informationen sind, Handel zu treiben, selbst wenn diese der Öffentlichkeit nicht mitgeteilt wurden.

Unsere Mitarbeiter müssen hier stets mit Bedacht handeln und dürfen niemals auf der Grundlage vertraulicher oder nicht-öffentlicher Informationen direkt oder indirekt mit Wertpapieren von Booking Holdings oder einem anderen Unternehmen handeln. Außerdem dürfen Sie ohne ausdrückliche Erlaubnis niemals vertrauliche Informationen des Unternehmens weiterleiten oder auf irgendeine Weise herausgeben.

Zu den wesentlichen Informationen gehören auch solche, die den Preis von Wertpapieren maßgeblich beeinflussen oder beeinflussen könnten. Eine Information ist außerdem wesentlich, wenn eine erhebliche Wahrscheinlichkeit besteht, dass eine Person diese als wichtig für Anlegerentscheidungen erachtet, darunter:

- Kursrelevante Informationen
- Sensible Geschäftsinformationen
- Sensible Wettbewerbsinformationen
- Unveröffentlichte Finanzentwicklungen
- Wichtige neue oder verlorene Verträge
- Größere Umstrukturierungen im Management
- Staatliche Ermittlungen (inklusive Razzien)
- Laufende elementare Gerichtsverfahren oder Beilegungen von Rechtsstreitigkeiten mit erheblichem Einfluss
- Mögliche Fusionen, Übernahmen oder Veräußerungen
- Maßgebliche Produkt- oder Angebotsneuheiten

Hier steht viel auf dem Spiel, da Zuwiderhandlungen zu beachtlichen Strafgebühren und Freiheitsstrafen sowie zu Disziplinarmaßnahmen der Unternehmen (bis zur Kündigung) führen können. Wenden Sie sich an Ihre Rechtsabteilung, wenn Sie Fragen zu diesem Thema haben, und lesen Sie die **Richtlinie zum Insiderhandel**, bevor Sie Wertpapiere von Booking Holdings kaufen oder verkaufen.

DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

Heute herrscht gute Stimmung. #cafeparisien #sundaymorningmood

CAFÉ, PARIS

DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

Wir sammeln und verarbeiten Millionen von sensiblen Kundendaten, darunter Namen, Kreditkarteninformationen, E-Mail-Adressen und Reiserouten. Unsere Kunden geben uns ihre persönlichen Daten im Glauben, dass wir diese sicher bewahren und vor Missbrauch und/oder unerlaubter Weitergabe schützen. Das Unternehmen befolgt daher beim Sammeln und Verarbeiten von und beim Umgang mit privaten Daten von Kunden, Mitarbeitenden oder Dritten die jeweiligen Gesetze zum Datenschutz sowie unsere eigenen Richtlinien zum **Schutz personenbezogener Daten** und zur **Datensicherheit**.

Die Mitarbeiter sind daher angehalten, im Umgang mit sensiblen Daten stets die Privatsphäre, den Datenschutz und die Vertraulichkeit zu wahren, außer wenn eine Weitergabe der Informationen ausdrücklich erlaubt oder gesetzlich vorgeschrieben wird. Zudem sind Mitarbeiter verpflichtet:

- nur die Daten zu erfassen, die für eine bestimmte Geschäftsaktivität erforderlich sind
- nur auf Kundendaten zuzugreifen, wenn diese für einen legitimen Geschäftszweck benötigt werden
- personenbezogene Daten und andere sensible Daten sicher zu speichern und zu entsorgen
- personenbezogene Informationen (aufgrund wahrscheinlicher Risiken sicher durch Verschlüsselung) nur an autorisierte Parteien zu übermitteln, welche verpflichtet sind, sie nur für den vorgesehenen Zweck und unter Schutz der Vertraulichkeit zu verwenden
- mögliche Datenvorfälle oder Sicherheitsrisiken umgehend an den Datenschutzbeauftragten Ihrer Marke zu melden

UNSERE DATENSCHUTZGRUNDSÄTZE

1. **TRANSPARENZ.** Wir bieten Transparenz in Hinsicht auf unsere Datenpraktiken.
2. **VERANKERTER DATENSCHUTZ.** Wir integrieren Datenschutz in unsere Produkte vom Anfang bis zum Ende.
3. **KONTROLLE.** Wir geben Einzelpersonen die Kontrolle, damit sie die Möglichkeit haben, ihre Informationen auszuwählen und auf sie zuzugreifen.
4. **SICHERHEIT.** Wir schützen personenbezogene Daten.
5. **ZWECK.** Wir erfassen nur das, was wir tatsächlich benötigen und verwenden personenbezogene Daten, um Ihre Daten in Übereinstimmung mit unseren Praktiken zur Offenlegung von Daten zu verarbeiten.
6. **RECHENSCHAFTSPFLICHT** Wir übernehmen die Verantwortung für personenbezogene Daten und tun das Richtige mit ihnen.

SCHUTZ PERSONENBEZOGENER DATEN VON MITARBEITERN

Wir setzen uns bewusst und gemeinschaftlich für den Erhalt des Datenschutzes und der Datensicherheit in Bezug auf personenbezogene Daten unserer Mitarbeiter ein.

Mitarbeiter unseres Unternehmens, die Zugang zu den personenbezogenen Daten Ihrer Kollegen haben oder deren Arbeit den Umgang mit diesen Informationen beinhaltet, stehen in der Verantwortung, die Informationen stets angemessen zu handhaben. Weiterhin müssen Sie die Vertraulichkeit so gut wie möglich wahren, so wie es unseren eigenen Richtlinien zum Datenschutz und Schutz der Privatsphäre entspricht.

Sollten Sie zu diesem Thema noch Fragen haben oder möchten Sie einen Zwischenfall hinsichtlich der Datensicherheit melden, lesen Sie bitte die **Datenschutzrichtlinien** Ihres Markenunternehmens oder kontaktieren Sie Ihren Vorgesetzten, Ihre Rechtsabteilung und/oder Ihren Sicherheitsbeauftragten.

UNTERNEHMENSWERTE SCHÜTZEN

Jeden Tag feiern! #carnival #colorfullife #carnivalbrasiliero

KARNEVAL, BRASILIEN

UNTERNEHMENSWERTE SCHÜTZEN

Alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsführer sollten die Unternehmenswerte schützen und ihre effiziente Verwendung sicherstellen. Zu den Unternehmenswerten zählen Betriebsmittel wie Büromaterial, Geräte (Laptops, Mobiltelefone usw.), Kommunikationssysteme und -technik sowie proprietäre Informationen, finanzielle Mittel und Dokumente, Dateien und Unterlagen des Unternehmens.

SACHVERMÖGEN

Von den Mitarbeitern wird ein verantwortungsvoller Umgang mit dem Unternehmenseigentum erwartet. Verschwendung, Missbrauch und Diebstahl von Unternehmenseigentum sollten unbedingt vermieden bzw. verhindert werden. Das Eigentum des Unternehmens dient legitimen geschäftlichen Zwecken, jedoch erlaubt das Unternehmen Mitarbeitern die private Nutzung von elektronischen Mitteln wie Telefonen, Computern, Internetverbindungen, Voicemail und E-Mail, solange sich diese auf ein Minimum beschränkt.

Einige Abteilungen oder lokale Büros können strengere Auflagen zur Nutzung von Unternehmenseigentum für persönliche Zwecke haben. Daher sollten Sie darüber mit Ihrem Vorgesetzten oder Abteilungsleiter sprechen.

Wenn eine begrenzte Nutzung in Ihrer Abteilung erlaubt ist, sollte sich diese auf ein Minimum beschränken und keinesfalls Ihre Arbeit oder Verantwortung gegenüber dem Unternehmen beeinträchtigen.

Vorbehaltlich der Einschränkungen durch geltendes Recht behält sich das Unternehmen das Recht vor, die Kommunikation der Mitarbeiter, die über Unternehmenssysteme erfolgt, zu überwachen und darauf zuzugreifen.

PROPRIETÄRE INFORMATIONEN

Unsere Verpflichtung, Unternehmenswerte zu schützen, umfasst auch den Schutz von proprietären Unternehmensinformationen. Dies gilt unter anderem für geistiges Eigentum wie Software-Lizenzen, Patente, Betriebsgeheimnisse, Business-Pläne, Copyrights und eingetragene Marken.

Proprietäre Informationen sind streng vertraulich und ihre unerlaubte oder unangebrachte Weitergabe könnte unseren Erfolg zukünftig negativ beeinflussen. Sie dürfen proprietäre Informationen niemals ohne die ausdrückliche Erlaubnis und eine entsprechende Geheimhaltungsvereinbarung Ihrer Rechtsabteilung offenlegen. Auch wenn Ihr Vertrag mit dem Unternehmen endet, sind Sie verpflichtet, dessen proprietäre Informationen vertraulich zu behandeln.

BEACHTEN SIE

Sie dürfen proprietäre Informationen niemals ohne die ausdrückliche Erlaubnis und eine entsprechende Geheimhaltungsvereinbarung Ihrer Rechtsabteilung offenlegen.

RESPEKTIEREN DES GEISTIGEN EIGENTUMS ANDERER PERSONEN

Wir respektieren die geistigen Eigentumsrechte Dritter und werden nicht vorsätzlich dagegen verstoßen oder das geistige Eigentum anderer Personen missbräuchlich verwenden.

Wenn wir das geistige Eigentum einer anderen natürlichen oder juristischen Person verwenden möchten, müssen wir in der Regel die entsprechenden Rechte oder eine Nutzungslizenz erwerben. Sie sind dafür verantwortlich, zu ermitteln, ob wir für das gewünschte geistige Eigentum bereits über ein Nutzungsrecht verfügen. Wenden Sie sich im Zweifelsfall an Ihre Rechtsabteilung.

Besitzen wir bereits eine Lizenz zur Nutzung des geistigen Eigentums einer natürlichen oder juristischen Person, müssen Sie die darin enthaltenen Einschränkungen und alle anderen Regelungen oder Beschränkungen des Inhabers einhalten.

VERWALTUNG VON AUFZEICHNUNGEN

Jeder von uns ist für die Erstellung und Verwaltung korrekter Geschäftsaufzeichnungen und -kommunikationen verantwortlich. Das Unternehmen fällt wichtige Entscheidungen basierend auf Aufzeichnungen, die in verschiedenen Abteilungen des Unternehmens erstellt wurden. Daher ist deren Richtigkeit von größter Bedeutung. Typische Beispiele für Geschäftsaufzeichnungen sind:

- Spesenabrechnungen
- Rechnungen
- Zeiterfassung
- Finanzunterlagen
- Personalakten
- Geschäftspläne
- Verträge
- Kundenlisten

Alle Unterlagen sollten in Abstimmung mit der Richtlinie zur Aufbewahrung von Unterlagen Ihres Markenunternehmens aufbewahrt bzw. vernichtet werden. Vernichten Sie niemals Unterlagen, um mögliche widrige Handlungen zu verdecken oder eine Ermittlung zu behindern.

Sollte ein Vernichtungsstopp im Zuge eines Rechtsstreits oder einer Untersuchung in Kraft treten, dürfen Sie relevante Dokumente nicht vernichten. Darüber hinaus sollten Sie sich an Ihre Rechtsabteilung wenden, bevor Sie Unternehmensunterlagen vernichten, die diesen Vernichtungsstopp betreffen.

Wenn Sie Fragen zum richtigen Umgang und zur richtigen Entsorgung von Unternehmensunterlagen haben, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder Ihre Rechtsabteilung wenden.

FAIRNESS

Wir haben eine Weile gebraucht, um hierher zu gelangen, aber die Reise hat sich gelohnt. #seasideview #naturewalk

SPAZIERGANG AM STRAND, SCHWEDEN

FAIRNESS

Wir versuchen nicht, durch illegale oder unethische Geschäftspraktiken Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Wir sollten uns bemühen, faire Geschäfte mit unseren Kunden, Dienstleistern, Anbietern, Konkurrenten und anderen Mitarbeitern des Markenunternehmens zu tätigen. Wir dürfen andere nicht manipulieren, täuschen, ihnen etwas vorenthalten, vertrauliche Informationen missbrauchen oder materielle Fakten falsch darstellen.

Unser Ruf bei unseren Kunden beruht auf gegenseitigem Respekt und unserer Verpflichtung, wahrheitsgemäße und transparente Informationen über die von uns angebotenen Dienstleistungen zu geben. Wir stellen sicher, dass die Informationen in unseren Werbe-, Marketing- und anderen verkaufsfördernden Mitteln immer korrekt und niemals irreführend oder täuschend sind.

Informationen über unsere Mitbewerber in Erfahrung zu bringen, gehört zu den guten Geschäftspraktiken, solange dies fair, also auf der Grundlage öffentlich zugänglicher Informationen wie Nachrichtenberichte und Branchenumfragen, und gemäß allen US- und weltweiten Gesetzen und Vorschriften erfolgt. Zu nicht öffentlichen Wettbewerbsinformationen können Informationen über die Produkte, Leistungen, Märkte, Preise, Geschäftsgeheimnisse oder Geschäftspläne eines Konkurrenten zählen.

Wir können auch von anderen Personen Wettbewerbsinformationen erhalten, sofern es diesen Personen nicht untersagt ist, solche Informationen preiszugeben. Alternativ können Sie die Informationen direkt kaufen oder eine Genehmigung zur Nutzung der Informationen erwerben.

Verwenden und suchen Sie nie nach:

- Informationen, die durch unethische Mittel wie Lauschen gewonnen wurden oder aus E-Mails von Dritten bzw. an Dritte stammen, die eigentlich nicht an Sie gerichtet waren
- Vertraulichen Informationen anderer
- Informationen, die im Austausch gegen ein Entgelt, berufliche Anstellung, Geschenke oder andere Dinge von Wert übermittelt wurden
- nicht-öffentlichen Informationen von neuen Angestellten zu früheren Arbeitgebern
- Informationen, die technische Daten enthalten, die durch Gesetze zu Geschäftsgeheimnissen geschützt sind

SOZIALE MEDIEN UND VERÖFFENTLICHUNGEN

Begrüßungen und Verabschiedungen am Flughafen. #travelgram #airportlife

FAMILIE, FLUGHAFEN

SOZIALE MEDIEN

Alle Mitarbeiter müssen solides Urteilsvermögen beweisen, wenn sie unternehmensbezogene Beiträge im Internet veröffentlichen. Zu Letzteren zählen Blogs, soziale Medien und öffentliche soziale Netzwerke wie Facebook und LinkedIn. Generell sollten Sie Unternehmensangelegenheiten nicht in Blogs oder Posts erwähnen, es sei denn, Sie sind ein offizieller Sprecher des Unternehmens. Wenn Sie autorisiert sind Beiträge zu posten, sollten diese angemessen sein und keinerlei vulgäre, erniedrigende oder peinliche Inhalte enthalten. Online-Beiträge dürfen keine betriebsinternen oder vertraulichen Informationen wie Unternehmensperformance, Unternehmenspläne, Preisgestaltung usw. offenlegen.

PRIVATE NUTZUNG

Da wir das Recht unserer Mitarbeiter auf Privatsphäre respektieren, sind wir generell nicht daran interessiert, was Mitarbeiter in ihrer Freizeit unternehmen, es sei denn, dies beeinträchtigt deren Arbeitsleistung oder bedroht unseren Ruf oder unsere legitimen Geschäftsinteressen.

Sie sollten besondere Vorsicht walten lassen, wenn Sie an Online-Diskussionen teilnehmen, die auf Booking Holdings oder Ihr Markenunternehmen Bezug nehmen oder auf Computern des Unternehmens oder über das Unternehmensnetzwerk veröffentlicht werden. Bitte beachten Sie, dass öffentliche Stellungnahmen im Internet, die nicht im Interesse des Unternehmens sind, potenziell Konflikte verursachen und disziplinäre Maßnahmen zur Folge haben können.

Obwohl wir alle ein Recht darauf haben, unsere Meinungen und Ansichten zu äußern, sind Sie persönlich für die öffentlichen Beiträge, die Sie im Internet veröffentlichen, verantwortlich. Im Einklang mit dem geltenden Recht kann das Unternehmen soziale Medien und andere Internetseiten kontrollieren, um zu gewährleisten, dass Internetbeiträge kein schlechtes Licht auf das Unternehmen werfen oder dessen Ruf schädigen.

Bitte konsultieren Sie die **Social-Media-Richtlinie**, um hierüber Genaueres zu erfahren und eventuelle Fragen zu dem Thema zu klären.

KOMMUNIKATION MIT DER ÖFFENTLICHKEIT, INVESTOREN UND MEDIEN

Wir haben Sprecher ernannt, die für das Unternehmen und im Namen des Unternehmens sprechen. Mitarbeiter, die nicht dazu berechtigt sind, sollten dies unterlassen. Alle Gesuche, Medienanfragen und Interview-Angebote müssen sofort an das Public Relations Team Ihres Markenunternehmens oder an Ihre Rechtsabteilung weitergeleitet werden. Weitere Informationen können Sie in unseren **Richtlinien und Leitfäden zur Unternehmenskommunikation** nachlesen.

ZUSAMMENFASSUNG

Ein gelungener Sightseeing-Tag! #belgiumtrip #livetotravel

CAFÉ, BELGIEN

Wir müssen alle zusammenarbeiten, um ethisches und rechtmäßiges Verhalten zu fördern und sicherzustellen, dass unser Leitsatz – *„The Right Results, The Right Way"* – stets beachtet wird. Im Hinblick auf dieses Ziel müssen wir uns dafür einsetzen, dass der Kodex seinem Wortlaut und Sinn nach eingehalten wird. Denken Sie stets daran:

- Konsultieren Sie verfügbare Unternehmensressourcen wie das **Mitarbeiterhandbuch** und andere **Richtlinien**
- **Melden** Sie mögliche Rechtswidrigkeiten und Verstöße gegen den Kodex umgehend
- Ermutigen Sie Ihre Kollegen, sich für hohe ethische Standards zu engagieren
- **Sollten Sie unsicher sein, *fragen Sie, bevor Sie handeln!***

EINSCHRÄNKUNGEN/KONFLIKT MIT ANDEREN RICHTLINIEN

Bei seltenen oder unvorhergesehenen Umständen kann es allerdings vorkommen, dass in Bezug auf die Bestimmungen dieses Kodex eine Ausnahme gemacht werden muss. In diesen eingeschränkten Umständen darf nur der Verwaltungsrat auf eine Bestimmung des vorliegenden Kodex verzichten. Das Unternehmen wird jeglichen Verzicht auf Einhaltung umgehend offenlegen, wie gesetzlich vorgeschrieben.

Sollte zwischen den Bestimmungen dieses Kodex und den Bestimmungen, die in anderen Richtlinien des Unternehmens (einschließlich Ihres Mitarbeiterhandbuchs) aufgeführt sind, ein Konflikt entstehen, gehen die Bestimmungen und Grundsätze des Kodexes vor. Sollte eine solche Konfliktsituation entstehen, ist Ihre Rechtsabteilung und/oder örtlicher Compliance- und Ethik-Beauftragter mit der primären Kompetenz befugt, zu beurteilen, wie dieser Kodex auf die vorliegende Situation in der ersten Instanz anzuwenden ist; dies wird seitens des globalen Compliance- und Ethik-Beauftragten und/oder des obersten Rechtsbeauftragten geprüft. Die letztendliche Entscheidungsbefugnis bezüglich der Anwendung des Kodexes obliegt dem Verwaltungsrat von Booking Holdings.

Dieser Kodex räumt Dritten keinerlei vertraglichen oder sonstigen Rechte ein. Die Bestimmungen des Kodex können jederzeit überarbeitet, erweitert, geändert oder modifiziert werden, nach Ermessen des Unternehmens und im Einklang mit der geltenden Rechtsprechung.

Der Verhaltenskodex wurde zuletzt am 3. März 2023 aktualisiert.

BOOKING HOLDINGS