

BOOKING HOLDINGS



Code de conduite





« Nous sommes tous tenus personnellement de respecter le Code, et moi le premier. Il s'applique à nous tous et en toutes circonstances. »

NOTRE CODE, NOTRE ENGAGEMENT

Chères équipes du monde entier,

Nous menons ensemble une incroyable entreprise internationale ayant chaque jour un impact sur la vie de millions de personnes. Notre mission consiste à **aider les gens à découvrir le monde**, mais pour que cette mission ait un sens, nous devons l'accomplir avec détermination et conformément à nos valeurs.

Nos valeurs sont les principes qui donnent un sens à nos actions. Par notre engagement à bâtir une culture de diversité et d'intégration, nous incarnons notre valeur « *La diversité nous rend plus forts* ». Nos nombreuses marques comptent des collaborateurs dans plus de 70 pays, et nous en sommes fiers. Selon nous, c'est en grande partie cette diversité qui rend notre Société et nos marques uniques. Nous nous engageons à faire preuve d'écoute et à en tirer des leçons, mais aussi à créer un environnement de travail exempt de toute forme de préjugé et de discrimination. **Tout cela fait partie de notre engagement collectif à l'égard de notre valeur « Travailler en toute intégrité », un lien qui nous unit et qui est inscrit dans tout ce que nous faisons.** Cet engagement s'inscrit non seulement dans nos valeurs, mais aussi dans notre Code, en vertu desquels nous devons assumer la responsabilité de nos actes et de nos décisions.

Notre Code ne représente pas seulement des conseils sur nos normes légales et éthiques. C'est un véritable pacte, un accord entre vous, moi et notre communauté. Notre Code vous explique ce que vous pouvez attendre de la Société et de vos collègues, mais aussi ce que la Société, vos

collègues et moi-même attendons de vous. Nous sommes tous tenus personnellement de respecter le Code, et moi le premier. Il s'applique à nous tous et en toutes circonstances.

Je vous invite à le lire attentivement, en veillant à bien comprendre ce que j'attends de vous en tant que salarié. Si vous avez des questions relatives à notre engagement vis-à-vis du Code, n'hésitez pas à les poser à votre supérieur hiérarchique, au Responsable de la conformité, à un Ambassadeur d'éthique, ou même à vous adresser à moi.

Il y a une chose qui est absolument essentielle à mes yeux : si vous êtes témoin d'une situation inappropriée, ou si vous avez des questions, vous **devez en parler**. Nous nous engageons à vous offrir un environnement sûr, favorisant la confiance et la transparence. Nous ne tolérons pas les représailles exercées à l'encontre d'une personne ayant signalé une préoccupation en toute bonne foi.

Merci pour votre dévouement, votre travail et votre engagement constant qui favorisent une culture de grande intégrité et donnent vie à notre devise : *obtenir les bons résultats de la bonne manière*.

Glenn Fogel

Président-directeur général

NOS VALEURS



CHACUN DOIT VIVRE DES EXPÉRIENCES DE TOUTES SORTES.

Nous sommes convaincus qu'en aidant les gens à découvrir le monde, nous contribuons à rendre l'humanité meilleure.



INNOVER SANS CESSER.

Nous devons toujours aller de l'avant. Chaque journée devrait commencer par la question : comment allons-nous innover aujourd'hui ?



LA DIVERSITÉ NOUS REND PLUS FORTS.

Nous nous engageons à encourager les idées différentes et à favoriser des équipes diversifiées avec des expériences diverses.



TRAVAILLER EN TOUTE INTÉGRITÉ.

Nous nous efforcerons toujours de faire ce qui est juste et de mener à bien nos opérations avec intégrité et responsabilité.



NOUS SOMMES PLUS FORTS ENSEMBLE QU'INDIVIDUELLEMENT.

Notre force repose sur nos employés, et notre succès dépend de notre capacité à travailler en une équipe unie afin de mener à bien notre mission visant à aider les gens à découvrir le monde.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

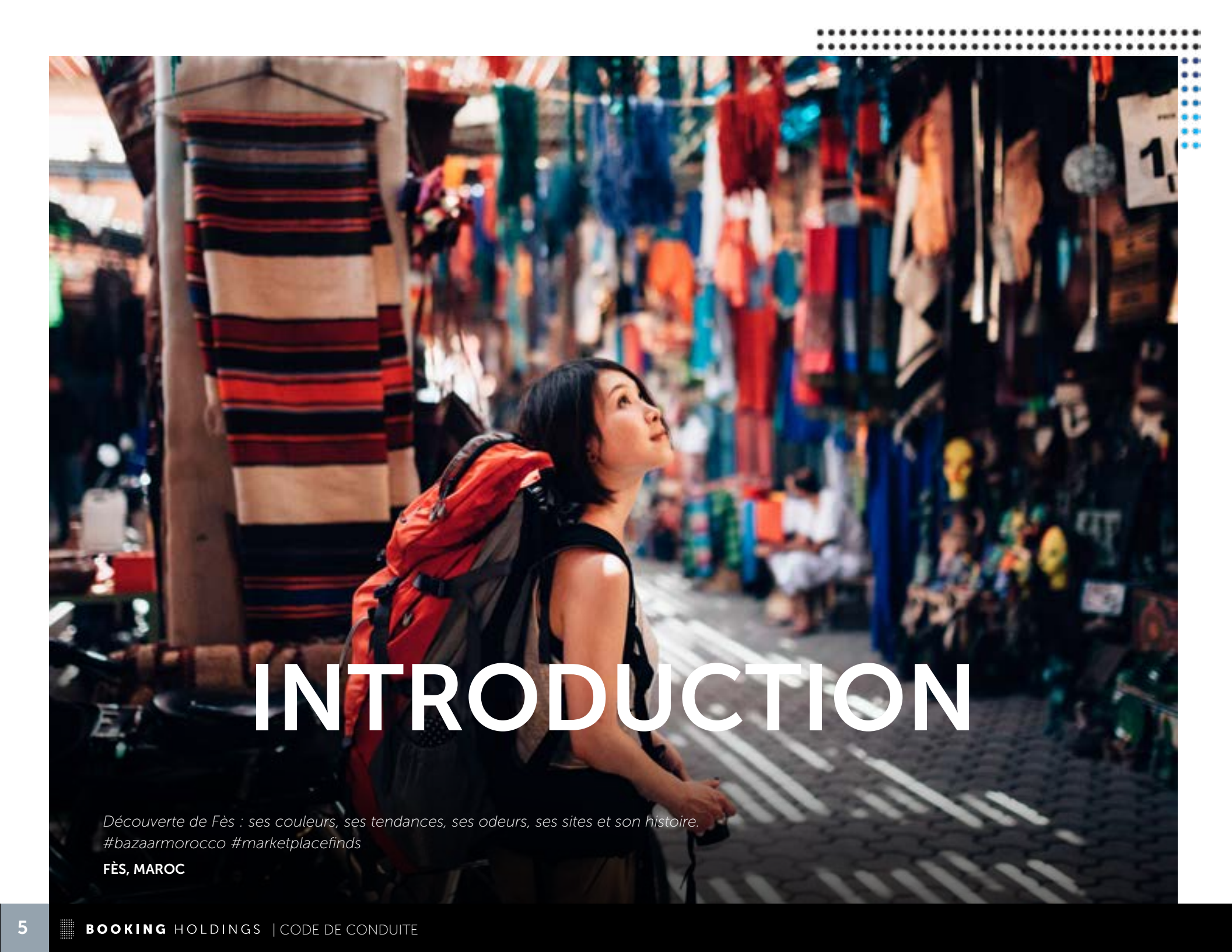
Booking Holdings est le premier fournisseur mondial de services de voyages en ligne et de services connexes, lesquels sont offerts à ses clients et partenaires locaux dans plus de 220 pays et territoires par l'intermédiaire de six marques grand public principales : Booking.com, Priceline, Agoda, Rentalcars.com, KAYAK et OpenTable. Ensemble, Booking Holdings opère dans plus de 40 langues en Europe, en Amérique du Nord, en Amérique du Sud, dans la région Asie-Pacifique, au Moyen-Orient et en Afrique.



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
Signalements et enquêtes.....	9
Respect sur le lieu de travail.....	13
Environnement, social et gouvernance (ESG)	17
Lutte contre la corruption.....	21
Intégrité et rapports financiers.....	24
Cadeaux et conflits d'intérêts.....	29
Concurrence loyale et anti-trust	34
Commerce international.....	36
Délit d'initié.....	38
Confidentialité et sécurité des données.....	40
Protection des biens de la Société	42
Pratique commerciale loyale	45
Réseaux sociaux et communications publiques	47
Conclusion.....	49

Remarque sur le choix des photos présentées dans le Code : ces photos ont été choisies parce qu'elles représentent des personnes qui profitent de quelques-unes des plus belles destinations dans lesquelles nous proposons des hébergements, des vols, des réservations de restaurants et des locations de voitures.

A woman with a red backpack is looking up at a vibrant market street in Fes, Morocco. The street is filled with colorful textiles hanging from the sides, creating a dense canopy of reds, blues, and oranges. The woman is in the foreground, looking up and to the right. The background shows a narrow street with more people and market stalls.

INTRODUCTION

Découverte de Fès : ses couleurs, ses tendances, ses odeurs, ses sites et son histoire.

#bazaarmorocco #marketplacefinds

FÈS, MAROC

LE BUT DU CODE DE CONDUITE

Nous nous engageons à exercer nos activités en toute légalité, mais aussi de façon éthique et cohérente dans le cadre de notre devise : « *Obtenir les bons résultats de la bonne manière* ».

Ce Code de conduite (ci-après le « Code ») récapitule les conditions juridiques et éthiques qui réglementent plusieurs secteurs primordiaux de notre activité internationale. De même, ce Code vous renseigne sur la façon de signaler d'éventuelles violations ou d'obtenir des conseils supplémentaires en cas de besoin.

Le Code n'est pas destiné à couvrir toutes les questions ou les situations que vous pouvez rencontrer. Il doit davantage être utilisé comme un guide de référence s'ajoutant aux [Politiques](#) plus détaillées de la Société et à votre [Guide de l'employé](#). Si vous ne savez pas comment gérer une situation, **renseignez-vous avant d'agir** et consultez votre supérieur ou l'un des contacts mentionnés dans ce Code.

LE CHAMP D'APPLICATION DU CODE

Il est important que vous preniez connaissance du Code et que vous vous engagiez à faire respecter ses principes. Notre Code s'applique à toutes les personnes qui travaillent avec, pour ou au nom de n'importe laquelle des entreprises de marque de Booking Holdings. Cela comprend Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, OpenTable et chacune de leurs filiales (ci-après individuellement ou collectivement dénommées la « Société » ou « Booking Holdings »). Tous les directeurs, responsables et employés de la Société doivent, indépendamment de leur lieu de travail, avoir pris connaissance du Code et adhérer à ses principes et procédures exposés ci-après.

NOS OBLIGATIONS

Nous sommes une société internationale qui s'engage à exercer son activité en respectant toutes les lois en vigueur dans chaque pays où elle est présente. Obtenir des résultats à travers des moyens illégaux ou contraires à l'éthique n'est pas acceptable. **Votre conduite ne doit en aucun cas compromettre notre engagement concernant l'intégrité. Nous préférons perdre des opportunités plutôt que d'exercer notre activité de la mauvaise manière.**

Le Conseil d'administration a adopté ce Code dans le but de :

- promouvoir une conduite éthique et intègre, notamment une gestion juste et équitable des conflits d'intérêts ;
- se conformer aux lois et aux règlements gouvernementaux en vigueur ;
- dissuader les faits fautifs.



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY



QUELLE LOI APPLIQUER ?

Nous exerçons nos activités dans plus de 220 pays et territoires du monde entier. Par conséquent, nos actions sont soumises aux lois de nombreux pays, provinces, états, municipalités et organisations telles que l'Union européenne.

Le caractère international de l'e-commerce nous pousse à nous demander quelles lois s'appliquent à nos activités. Les références aux lois des États-Unis et des autres pays où nous exerçons une activité, présentes dans ce Code et dans toute autre politique, reflètent notre identité mondiale, régulée par plusieurs lois différentes en même temps. Dans certains cas, les lois en vigueur dans deux pays différents (ou plus) sont contradictoires. Si vous rencontrez ou suspectez ce type de divergence, il est important que vous consultiez votre responsable de la conformité et de l'éthique ou la direction des affaires juridiques pour obtenir des conseils.

RÉPONDRE AUX QUESTIONS DU GOUVERNEMENT

Des agences gouvernementales chargées de l'application de la loi nous posent parfois des questions. **Nous répondrons avec honnêteté, rapidité et précision à toute demande de renseignements légitime de la part du gouvernement, dans un esprit de coopération et de transparence.** Si une agence gouvernementale vous contacte, il est important de vous adresser immédiatement à votre responsable de la conformité ou à la direction des affaires juridiques.

Votre entreprise de marque dispose peut-être de politiques applicables aux visites, aux [perquisitions](#) ou aux demandes de renseignements de la part d'une agence gouvernementale. Assurez-vous de prendre connaissance de ces politiques et de bien les comprendre.



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

En tant que salariés, nos obligations éthiques sont les suivantes :

- prendre connaissance des principes du Code ;
- prendre des décisions en conformité avec le Code ;
- connaître les lois et règlements des territoires dans lesquels nous exerçons notre activité et s'y conformer ;
- [signaler](#) toute violation ou action contraire au Code.

En cas de doute, [renseignez-vous avant d'agir](#) !

...Et qu'elles soient en personne ou en ligne, veillez à toujours suivre vos formations à la conformité dans les plus brefs délais ! Elles jouent un rôle important dans le cadre de notre engagement visant à *obtenir les bons résultats de la bonne manière*.

Les supérieurs doivent aussi :

- promouvoir la conformité au Code auprès de vos collaborateurs directs à la fois en donnant l'exemple et en leur donnant des instructions ;
- encourager, inspirer et récompenser une attitude responsable et intègre ;
- vérifier que vos subordonnés se conforment au Code ;
- appliquer le Code de manière cohérente ;
- s'assurer que des contrôles appropriés concernant la conformité sont mis en place et opérationnels dans votre département ou équipe ;
- encourager les employés à [signaler](#) des problèmes en toute bonne foi ;
- s'assurer que la politique de tolérance zéro de la Société concernant les représailles à l'encontre des personnes ayant [dénoncé un acte](#) est respectée et strictement appliquée.

A photograph of a camel in the foreground, wearing a decorative collar with colorful tassels. In the background, the Great Pyramids of Giza are visible under a clear blue sky. A person's hand is visible on the right, holding a camera to take a picture of the camel.

SIGNALEMENTS ET ENQUÊTES

Nouvelles rencontres et nouveaux amis ! #discoveregypt #vagabondlife

GIZEH, ÉGYPTE

SIGNALEMENTS ET ENQUÊTES

Si vous avez connaissance d'une violation réelle ou potentielle de ce Code ou de toute loi, réglementation ou politique de la Société, vous avez la responsabilité de [signaler](#) immédiatement ce problème.

Même si vous ne disposez pas de toutes les informations, un signalement immédiat est essentiel pour que les personnes compétentes au sein de l'entreprise puissent mener une enquête, établir les faits et déterminer s'il y a bien eu violation. Cela contribue non seulement à empêcher d'autres violations, mais aussi à préserver les preuves et à protéger nos salariés, nos responsables, nos dirigeants et la Société dans son ensemble contre d'autres actes répréhensibles. Dans la mesure où vous pouvez raisonnablement penser qu'une violation a été commise, c'est la bonne conduite à adopter.

De plus, nous appliquons une politique de tolérance zéro interdisant les représailles exercées à l'encontre des personnes [signalant](#) des préoccupations de bonne foi.

Signaler un problème « de bonne foi » signifie que vous avez la conviction honnête et sincère que les faits allégués sont vrais.

Nous avons mis en place plusieurs façons de [signaler](#) un problème afin que vous puissiez choisir celle qui vous convient le mieux. Votre dossier sera traité avec la même attention, quelle que soit l'option choisie. De la même façon, la Société s'engage à traiter tous les dossiers avec le même degré de confidentialité et de protection, dans la mesure où la situation le permet et/ou dans les limites prévues par la loi en vigueur.

Indépendamment de votre lieu de travail et en cas de doute concernant la comptabilité, les contrôles internes, les affaires d'audit, la sauvegarde de documents financiers, les délits bancaires ou financiers, la corruption, l'antitrust (règles en matière d'entente) et la concurrence, vous pouvez directement contacter le responsable de la conformité et de l'éthique au niveau mondial ou le service d'audit interne par le biais du [service d'assistance](#) en matière de conformité : [BKNGHelpline.com](https://bknghelpline.com), ou bien le signaler au Comité d'audit du Conseil d'administration de Booking Holdings ou à toute personne avec laquelle vous vous sentez à l'aise de le faire, pour qu'elle fasse remonter vos préoccupations en votre nom. Si vous voulez déposer une plainte auprès du Comité d'audit, veuillez vous reporter aux [Procédures de gestion des plaintes du Comité d'audit](#).

RESSOURCES

Si vous avez des questions concernant le Code ou si vous voulez [signaler](#) un comportement contraire à la bonne conduite professionnelle, vous pouvez contacter l'une des ressources ci-dessous :

- Votre supérieur ou superviseur
- Votre ou vos représentants locaux du service des ressources humaines
- La direction des affaires juridiques locale
- Votre responsable de la conformité et de l'éthique
- Le responsable de la conformité et de l'éthique au niveau mondial
- Le directeur juridique de la Société
- Le Service d'assistance en matière de conformité : bknghelpline.com



LE SERVICE D'ASSISTANCE EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ

Le service d'assistance en matière de conformité est une ressource indépendante et sécurisée, joignable à la fois par Internet et par téléphone, qui permet de soulever des préoccupations liées à des faits répréhensibles ou à une conduite contraire à l'éthique.



Notre service d'assistance en matière de conformité propose :

- la possibilité de signaler des faits de manière confidentielle et anonyme ;
- la possibilité d'effectuer des signalements par téléphone (numéro gratuit) et via Internet en 12 langues ;
- un accès 24h/24 et 7 jours sur 7 ;
- la possibilité de suivre votre dossier même en choisissant de rester anonyme.

Si la loi locale le permet, vous avez la possibilité de [signaler](#) vos préoccupations de façon anonyme via le service d'assistance en matière de conformité. Merci toutefois de considérer que dans certaines situations, il peut être difficile, voire impossible, pour la Société d'effectuer une enquête approfondie sur les dossiers déposés de façon anonyme. C'est pourquoi nous vous encourageons à déclarer votre identité et nous vous assurons que la Société s'engage à traiter les signalements avec le même degré de confidentialité, dans la mesure où la situation le permet et/ou dans les limites prévues par la loi en vigueur.

QUE SE PASSE-T-IL APRÈS LE SIGNALEMENT D'UN PROBLÈME ?

Nous prenons très au sérieux les signalements sur les comportements malhonnêtes, qu'ils soient avérés ou soupçonnés. Lorsque des problèmes sont signalés à la Société, nous y répondons rapidement et en toute confidentialité.

Nous évaluons chaque signalement afin de déterminer la meilleure stratégie à adopter pour résoudre le problème. Si une enquête s'avère nécessaire, nous la réalisons de manière confidentielle, approfondie et objective. Chaque



employé est tenu de coopérer et de participer aux enquêtes de la Société.

Si la Société établit qu'une mauvaise conduite a bien eu lieu, nous prendrons les mesures disciplinaires et préventives appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement. En cas de violation criminelle ou grave de la loi, la Société en avisera aussi les autorités gouvernementales concernées. De plus, le responsable de la conformité et de l'éthique au niveau mondial délivre un compte-rendu périodique de toutes les enquêtes approfondies du Code et les décisions définitives, y compris les mesures disciplinaires prises par les cadres supérieurs et par le Comité d'audit du Conseil d'administration.

RESSOURCES

Nos Ambassadeurs d'éthique sont des collaborateurs qui sensibilisent les gens aux questions d'éthique et de conformité, qui assurent la promotion de notre Code, de nos politiques et de nos valeurs et qui aident les personnes qui veulent en savoir plus sur la conformité et l'éthique au sein de la Société.

Nos ambassadeurs d'éthique peuvent vous donner des conseils sur la façon de poser des questions et de signaler tout problème, si vous décidez d'utiliser les ressources de signalement détaillées dans ce Code.

Si vous souhaitez devenir Ambassadeur d'éthique sur votre site ou au sein de votre département, contactez le responsable de la conformité de votre entreprise de marque pour en savoir plus sur ce programme et déterminer si vous êtes qualifié(e).

NOTRE POSITION SUR L'ABSENCE DE REPRÉSAILLES

Les employés signalant des préoccupations liées à des faits répréhensibles rendent un grand service à la Société, qui ne tolérera aucunes représailles sous forme de mesure répressive (notamment l'isolement, le licenciement, la rétrogradation, la suspension, la perte d'avantages, les menaces, le harcèlement ou la discrimination) exercées à leur encontre pour avoir signalé leurs inquiétudes de bonne foi.



Chaque entreprise de marque agira pour protéger les rapporteurs de bonne foi contre les rétorsions et prendra les mesures disciplinaires appropriées à l'encontre de quiconque cherchant à se venger. Inversement, toute déclaration faite de mauvaise foi pourra engendrer des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Signaler un problème « de bonne foi » signifie que vous avez la conviction honnête et sincère que les faits allégués sont vrais.

An aerial photograph of a winding asphalt road through lush green hills in the Peak District, England. The road curves through the landscape, with a small red car visible on one of the bends. The hills are covered in vibrant green grass, and the scene is bathed in the warm, golden light of late afternoon or early morning. The overall atmosphere is peaceful and scenic.

RESPECT SUR LE LIEU DE TRAVAIL

« Je n'ai peut-être pas été là où j'avais prévu d'aller, mais je crois être arrivé là où je devais être. »

#roadtrippin #letsgopeakdistrict #getaway

PLONGÉE DANS LE PARC NATIONAL DE PEAK DISTRICT, ANGLETERRE

DIVERSITÉ ET INTÉGRATION

Nos employés sont notre plus grand atout et notre force majeure, et nous apprécions chacun d'eux pour la contribution qu'ils apportent à notre succès. Nous menons nos opérations dans plus de 70 pays et conformément à la nature mondiale de notre Société et de nos affaires, nous cherchons à travailler d'une manière conforme aux cultures et pratiques commerciales locales pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec ce Code et les exigences légales applicables.

La diversité de nos employés contribue à notre réussite grâce à leurs idées, points de vue, talents et valeurs uniques. Nous croyons fermement en un environnement de travail où tous les individus ont des opportunités égales et sont traités avec respect et dignité.

L'embauche se fait sur les capacités des individus à contribuer à notre réussite en partageant leurs idées, points de vue, talents et valeurs uniques. Reconnaissant que nos employés ont des expériences diverses et proviennent de milieux différents, nous cherchons à créer une main-d'œuvre diversifiée et mondiale, et nous attendons de nos employés qu'ils adoptent des normes favorisant une culture, un lieu de travail et une société inclusifs. La Société soutient et respecte toutes les lois et réglementations régissant nos pratiques d'embauche et nous interdisons tout type de discrimination illégale.

La diversité de nos employés contribue à notre réussite grâce à leurs idées, points de vue, talents et valeurs uniques. Nous croyons fermement en un environnement de travail où tous les individus ont des opportunités égales et sont traités avec respect et dignité.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Nous ne pratiquons aucune discrimination illégale. Nous évaluons tous les employés et futurs employés en fonction de leurs mérites et de leurs qualifications, et jamais sur la base de caractéristiques individuelles telles que :

- l'origine ethnique ;
- la couleur ;
- la religion ;
- le sexe ;
- l'orientation sexuelle ;
- le genre, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle ;
- la nationalité ;
- l'âge ;
- le statut marital ;
- la grossesse/l'accouchement et les conditions de santé connexes ;
- les handicaps ;
- le service militaire/l'affiliation militaire/le statut d'ancien combattant ;
- toute caractéristique pouvant être protégée par la politique de notre Société ou par la loi.

COMPORTEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL, HARCÈLEMENT ET INTIMIDATION

Tous nos employés sont en droit de travailler dans un environnement où ils sont respectés et en sécurité. Chacun de nos employés est donc tenu de respecter ce droit et d'agir avec professionnalisme. Nous ne tolérons pas les commentaires insultants, blessants, menaçants ou déplacés. Tous les employés doivent reconnaître et respecter la diversité de points de vue, de croyances et de valeurs parmi l'ensemble de nos collègues, et doivent s'abstenir d'exprimer ou de relayer des opinions relatives à des sujets sensibles, tels que la politique ou la religion, si elles n'ont aucun lien avec le lieu de travail, si elles ont un impact négatif sur celui-ci, ou si elles interfèrent avec votre capacité ou celle de vos collègues à travailler.

La Société interdit toute menace, toute intimidation ou tout harcèlement illégal de quelque sorte que ce soit, y compris le harcèlement moral, physique ou sexuel.

Le harcèlement sexuel comprend toute avance sexuelle déplacée, toute attention sexuelle malvenue, toute demande de faveurs sexuelles, toute insinuation d'ordre sexuel ou tout autre comportement verbal ou physique déplacé de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel peut viser n'importe qui, indépendamment de son genre, de son identité sexuelle, de son orientation sexuelle ou de toutes autres caractéristiques individuelles ou personnelles.

Le harcèlement sexuel comprend toute avance sexuelle déplacée, toute attention sexuelle malvenue, toute demande de faveurs sexuelles, toute insinuation d'ordre sexuel ou tout autre comportement verbal ou physique déplacé de nature sexuelle.

Si vous pensez avoir été l'objet de harcèlement ou avoir subi tout type de discrimination, ou si vous observez un tel comportement, vous devez immédiatement prendre contact avec votre responsable local, un membre du service de la conformité et de l'éthique ou votre service local des ressources humaines afin que la Société puisse prendre des mesures correctives urgentes. Gardez à l'esprit que nous ne tolérerons aucunes représailles à l'encontre de quiconque remplissant un rapport ou une plainte de bonne foi au sujet d'un acte de harcèlement ou de discrimination. Pour de plus amples informations sur ce sujet, veuillez vous référer au [Guide de l'employé](#).

Le respect vis-à-vis de nos employés comprend notre engagement à assurer un lieu de travail sûr, ne présentant aucun danger pour l'homme et l'environnement. Si jamais vous ressentez des inquiétudes quant à votre santé ou votre sécurité au travail, veuillez contacter immédiatement votre responsable.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Traitez les autres avec respect, dignité et courtoisie. Voici des exemples de comportements pouvant être considérés comme du harcèlement :

- blagues ou commentaires offensants ou inappropriés sur le lieu de travail ;
- intimidation ;
- contact physique importun de quelque sorte que ce soit ;
- la création d'un environnement de travail hostile ou intimidant, tel un environnement où les employés devraient se livrer à des pratiques de travail inappropriées dans le but de s'intégrer ;
- menaces verbales ou physiques de toute sorte ;
- images explicites ou désobligeantes, ou les textes inappropriés sur le lieu de travail ;
- avances sexuelles ou demandes de faveurs sexuelles ;
- insultes raciales ou ethniques.

REMARQUE :

Nous définissons le « harcèlement » comme tout comportement verbal, non verbal ou physique indésirable ayant pour objectif ou pour effet de nuire à la dignité d'une personne, en particulier lorsque cela crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

L'« intimidation sur le lieu de travail » se traduit par un comportement blessant à travers des actes de représailles, de cruauté, de malveillance ou d'humiliation visant à nuire à une personne ou à des groupes d'employés.



AUTRES COMPORTEMENTS QUI AFFECTENT LES INTÉRÊTS COMMERCIAUX LÉGITIMES

Comme nous respectons le droit à la vie privée de nos employés, nous ne nous préoccupons généralement pas de ce qu'ils font en dehors du travail et sur leur propre temps, sauf si cela affecte leur capacité à bien faire leur travail, a un effet négatif sur le lieu de travail ou nuit à notre réputation et à d'autres intérêts commerciaux légitimes.

Ce type de problème survient souvent sur les réseaux sociaux. Bien sûr, vous êtes libre de dire et de faire ce que vous voulez sur les réseaux sociaux, sur votre propre temps et avec vos propres ressources, mais sachez que la Société se réserve le droit de prendre des mesures si vos actions ou votre comportement ont un impact négatif sur la Société, notre lieu de travail, notre réputation ou votre capacité à bien faire votre travail.

Si vous avez des questions sur ce sujet, consultez notre Politique relative aux réseaux sociaux ou parlez-en à votre supérieur, à votre responsable de la conformité et de l'éthique et/ou au responsable du service des ressources humaines.

LA SÉCURITÉ DU LIEU DE TRAVAIL

Nous ne tolérerons aucun abus de drogues ou d'alcool. Travailler sous l'influence de drogues ou d'alcool ou abuser de médicaments sur ordonnance peut engendrer des conditions de travail dangereuses aussi bien pour vous que pour ceux qui vous entourent. Les employés qui ont des doutes sur le fait qu'un collègue abuse des drogues ou de l'alcool dans l'exercice de ses fonctions, ou qui en sont témoins, doivent contacter leur supérieur ou un représentant des ressources humaines. Pour obtenir plus de conseils, veuillez également consulter la Politique relative aux drogues et à l'alcool de votre marque ou le [Guide de l'employé](#).

Nous interdisons tout acte de violence ou comportement menaçant sur le lieu de travail. La possession d'armes, y compris de couteaux et d'armes à feu, est interdite dans les locaux de la Société. Si la Société détermine qu'un employé a agi violemment ou s'est conduit de manière menaçante ou déplacée, des mesures disciplinaires appropriées seront prises et les organismes d'application de la loi concernés pourront être contactés.

Nous devons également connaître et respecter l'ensemble des exigences de tout plan de gestion de crise ou de continuité des activités et nous préparer à nous adapter à l'évolution des circonstances concernant notre lieu de travail et nos conditions de travail.

[Signalez](#) immédiatement à votre responsable local tout comportement ou toute activité mettant en péril la santé et la sécurité des employés ou du lieu de travail.

Si vous estimez être en danger immédiat, ou si vous pensez qu'une autre personne fait face à un danger immédiat, vous devez appeler les autorités locales ou les services d'intervention d'urgence.

A scenic view of a glacier in Alaska. In the foreground, a person's hands wearing brown, furry gloves are visible, reaching out towards the water. The water is filled with icebergs. In the background, a large glacier flows between dark, rocky mountains under a blue sky with scattered clouds.

ENVIRONNEMENT, SOCIAL ET GOUVERNANCE (ESG)

La nature ne cesse de me surprendre. #neverstopexploring #alaskaadventure

BON BAISER DU GLACIER HOLGATE, ALASKA

ENVIRONNEMENT, SOCIAL ET GOUVERNANCE (ESG)

Booking Holdings veille à faire du monde actuel et futur une réalité qui mérite d'être vécue. Nos initiatives, nos processus et nos principes environnementaux, sociaux et de gouvernance témoignent de nos efforts constants pour incarner une entreprise internationale durable et éthique.

OPÉRATIONS DURABLES

La gestion durable de nos propres opérations est essentielle à notre [stratégie de développement durable](#). Nous avons défini des attentes élevées en ce qui concerne nos partenaires fournisseurs de voyage et appliquons les mêmes critères à notre propre entreprise. Cela implique la réduction de notre empreinte opérationnelle et une gestion efficace des impacts inévitables. Nous nous engageons également à continuer à déployer les efforts nécessaires dans le cadre de nos activités en vue d'atteindre la neutralité carbone et de réduire chaque année les émissions de gaz à effet de serre, de nos déchets et de notre chaîne d'approvisionnement. Chez Booking Holdings, nous exerçons nos activités de manière durable et responsable en collaborant et en tirant parti de nos expériences au sein de nos communautés. Grâce à notre présence internationale, nous pouvons contribuer à des centaines d'initiatives locales et ainsi améliorer, à grande échelle, l'impact positif pour nos communautés.

Booking Holdings soutient ses communautés à travers le temps, les connaissances et les fonds consacrés à des initiatives locales. Ce faisant, nous établissons des relations plus solides avec les communautés, impliquons les employés et incitons les voyageurs à agir positivement.

Notre gestion responsable de l'environnement est la pierre angulaire de nos ambitions, laquelle veille à préserver l'intérêt du monde dans lequel nous vivons. Enfin, nous continuons à privilégier la réduction de l'énergie, des émissions de gaz à effet de serre et des déchets, et à nous engager auprès de nos employés dans le cadre de nos initiatives environnementales.

VOYAGES DURABLES

Les [voyages durables](#) contribuent à renforcer les communautés marginalisées, à élargir les horizons, à préserver le patrimoine culturel, à raviver notre écosystème de voyages et à faire en sorte que la planète, ses habitants, ses communautés, ses habitats ainsi que sa faune et sa flore puissent prospérer aujourd'hui et à l'avenir. Grâce à l'innovation en matière de produits, à l'aide des partenaires de voyages et à la collaboration du secteur, Booking Holdings et nos marques s'engagent à proposer des voyages durables à des millions de clients à travers le monde.

En tant qu'entreprise, Booking Holdings estime avoir la responsabilité d'aider à préserver l'intérêt du monde dans lequel nous vivons et de promouvoir des voyages plus durables. Booking Holdings concentre ses efforts sur deux mesures clés qui dépendent l'une sur l'autre pour être efficaces :

- soutenir les partenaires de l'entreprise pour qu'ils deviennent plus soucieux de l'environnement, ce qui à son tour augmente le nombre d'offres de voyages durables ; et
- aider les clients de l'entreprise à faire des choix durables.

DROITS DE L'HOMME

Nous nous engageons à respecter et à promouvoir les droits de l'homme où que nous soyons en activité. Puisque nous faisons partie des plus grandes sociétés de voyage en ligne au monde, nous respectons les droits de l'homme de nos parties prenantes en cherchant à éviter de porter atteinte aux droits d'autrui et en travaillant à résoudre toutes atteintes aux droits de l'homme dans lesquelles nous sommes impliqués. Notre engagement à respecter et à promouvoir les droits de l'homme repose sur des normes et principes reconnus à l'échelle mondiale, y compris les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (ONU).

Nous cherchons à donner aux gens les moyens de voyager malgré les obstacles. Nous croyons que les voyages peuvent faire ressortir le meilleur de l'humanité en aidant les gens à interagir et à mieux comprendre les différentes cultures et les différents modes de vie. Cela offre également des avantages économiques et sociaux aux communautés que les voyageurs visitent. Nous croyons que ces idéaux sont d'une importance vitale et qu'ils forment un objectif puissant, un modèle à suivre pour informer et guider nos actions et décisions dans ce domaine. Par conséquent, tout en respectant toutes les lois en vigueur, nous pensons essentiellement que l'impact le plus positif et le plus important que nous puissions avoir sur les droits de l'homme est d'aider les gens à découvrir le monde. Pour en savoir plus sur notre engagement à respecter et à promouvoir les droits de l'homme, veuillez consulter notre [Déclaration des droits de l'homme](#).

Nous croyons que les voyages peuvent faire ressortir le meilleur de l'humanité en aidant les gens à interagir et à mieux comprendre les différentes cultures et les différents modes de vie.



GOVERNANCE

Notre solide [gouvernance d'entreprise](#) et notre capacité à prendre des décisions éthiques nous permettent de trouver les solutions adéquates de la bonne manière et qui conviennent aussi bien à chaque personne et à nos communautés qu'au monde qui nous entoure. La conformité et l'éthique font partie intégrante de toutes nos activités pour atteindre notre objectif : faciliter à chacun la découverte du monde.

Les pratiques et les politiques de gouvernance d'entreprise de Booking Holdings fournissent le cadre dont nous avons besoin pour remplir nos obligations à l'égard des actionnaires et agir en tant que bon responsable d'entreprise. Nous nous engageons à mener nos opérations en toute intégrité, honnêteté et de manière responsable et à respecter les réglementations applicables.

Nos valeurs déterminent nos actions à tous les niveaux. Notre ambition est de disposer d'un programme de conformité et d'éthique de premier ordre, caractérisé par une culture d'inclusion et d'intégrité qui contribue, de manière significative, à la croissance durable de notre entreprise, en accord avec la devise de l'entreprise « Obtenir les bons résultats de la bonne manière » en matière de conformité et d'éthique.

La gestion des risques liés à la cybersécurité, à la confidentialité et à la protection des données est au cœur de nos responsabilités. Dans cette optique, nous investissons donc dans des personnes, des processus et une technologie permettant de protéger les données personnelles de nos clients, de nos partenaires et de nos employés.

PRENDRE SOIN DE NOTRE PERSONNEL

Notre succès repose avant tout sur nos employés, qui jouent un rôle essentiel pour mener à bien notre mission : faciliter à chacun la découverte du monde. Nous nous efforçons de créer un environnement de travail inclusif et responsabilisant à travers l'engagement, le bien-être, la diversité et l'inclusion des employés, la gestion des talents, ainsi que la récompense et la reconnaissance de ces derniers.

Des modèles de travail flexibles/hybrides aux programmes d'engagement, nous facilitons les activités et les politiques conçues pour rassembler nos employés et soutenir notre main-d'œuvre internationale. Bien que nos marques gèrent leurs talents de manière indépendante, nous tirons profit des meilleures pratiques communes et apprenons les uns des autres.

La mission de notre entreprise vise à encourager la compréhension, l'acceptation et une approche accueillante afin d'élargir nos horizons, de découvrir de nouvelles personnes et cultures, de vivre de nouvelles expériences, de développer nos connaissances et de grandir pour apprécier le monde dans lequel nous vivons.

La santé, la sécurité et le bien-être de nos employés font partie de nos priorités. Le bien-être ne se limite pas seulement à la santé mentale, et chez Booking Holdings, notre approche inclusive reconnaît que le bien-être dépend de l'identité et du milieu de chacun.

Booking Holdings rassemble une communauté de personnes qui aiment apprendre et entretient une culture axée sur les compétences et le partage des connaissances pour favoriser un apprentissage tout au long de la vie. Investir dans nos employés est pour nous essentiel à notre engagement en matière de responsabilité sociale.

Investir dans nos employés est pour nous essentiel à notre engagement en matière de responsabilité sociale.

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS-DE-VIN

Et que la lumière soit ! #northernlightsiceland #nightskychasers

AUORES BORÉALES, ISLANDE

INTERDICTION DE LA CORRUPTION

La Société applique une **politique de tolérance zéro** contre toute forme de corruption.

Nous menons nos activités dans le monde entier et nous sommes soumis à de nombreuses lois interdisant fermement d'offrir, de fournir ou d'autoriser le paiement de pots-de-vin de toute sorte. Nombre de ces lois interdisent également que vous receviez des pots-de-vin (ou dessous-de-table) dans le cadre de nos activités. Ces lois interdisent également à des tiers de soudoyer des personnes au nom de la Société. Nous cherchons à nous conformer à toutes les lois internationales en vigueur, y compris la loi américaine contre les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act ou FCPA) et la loi britannique contre la corruption (UK Bribery Act). Nous avons aussi développé une **Politique mondiale anti-corruption** afin de vous fournir de plus amples détails sur nos attentes envers tous les employés et tiers. Les principes suivants pourront néanmoins vous servir de guide :

DONNER ET PROPOSER DES PAIEMENTS ILLICITES : aucun membre du personnel n'a l'autorisation de fournir, de proposer ou d'autoriser toute chose de valeur à un fonctionnaire ou une partie privée (par ex., vendeur, fournisseur, entrepreneur, client ou représentant) dans le but d'obtenir ou de conserver un marché, de gagner de l'influence, ou de bénéficier d'un traitement de faveur ou d'un autre avantage pour la Société. Cela comprend le fait de donner ou de proposer des paiements de facilitation (parfois appelés « commissions occultes ») afin de sécuriser un acte administratif courant ou d'accélérer un acte officiel. Même si ces types de paiements étaient d'usage dans certains endroits, ils sont illégaux dans la plupart des pays et ils sont toujours contraires à notre politique.

Cette interdiction s'étend au-delà des paiements effectués à des fonctionnaires et comprend les paiements versés aux représentants d'entreprises commerciales privées avec lesquelles nous faisons affaire.

On entend par « fonctionnaire » toute personne intervenant à titre officiel au nom d'un gouvernement, d'une agence, d'un service ou d'une autorité réglementaire étrangère. La définition n'est pas exhaustive et comprend

également les employés d'un gouvernement national, d'État ou local, les candidats à une fonction politique, les partis politiques, les membres d'un parti politique, les employés d'une société gouvernementale ou d'État (y compris les compagnies aériennes nationales ou les hôtels publics), ainsi que les employés ou représentants d'organisations non gouvernementales quasi-publiques ou internationales, telles que les Nations Unies ou la Croix-Rouge.

SOLLICITER ET RECEVOIR DES PAIEMENTS ILLICITES : il est également interdit aux membres du personnel de la Société de recevoir ou de solliciter de manière illicite toute chose de valeur auprès de tiers, tels que des vendeurs, des fournisseurs, des entrepreneurs, des clients ou des représentants. Cette interdiction s'applique aussi bien aux actes directs qu'indirects.

Il ne sera jamais reproché à un employé d'avoir refusé de payer un pot-de-vin, quel que soit l'impact négatif de cette décision sur le chiffre d'affaires, les ventes ou tout autre aspect de nos activités. Le coût et les retombées négatives de la corruption sont bien plus importants que n'importe quels bénéfices perçus à court terme.

La violation des lois anti-corruption, y compris du FCPA et du UK Bribery Act, est particulièrement grave et peut entraîner des poursuites civiles et pénales pour la Société, ses dirigeants, ses responsables et ses employés. Ces poursuites peuvent se solder par d'importantes amendes et par des peines de prison pour les personnes impliquées.

La Société applique une politique de tolérance zéro contre toute forme de corruption.

EXACTITUDE DES LIVRES ET REGISTRES COMPTABLES

Tous les employés doivent consigner les paiements et autres considérations dans les livres et registres comptables de leur entreprise de marque, dans les plus brefs délais et de manière raisonnablement détaillée. Aucun compte non divulgué ou non enregistré ne devra être créé pour quelque motif que ce soit. Il est interdit de saisir des informations fausses, fallacieuses, incomplètes, incorrectes ou artificielles dans les livres et registres comptables. Les employés ne pourront pas utiliser de fonds personnels pour réaliser quoi que ce soit allant à l'encontre du présent Code et des autres politiques de la Société.



AGIR AVEC DES TIERS

Les lois anti-corruption interdisent à la Société d'employer des tiers pour effectuer des paiements illicites en son nom. Les lois de lutte contre la corruption rendent illégale une telle conduite, non seulement si la Société en est informée, mais également si l'on peut raisonnablement conclure que la Société était au courant ou aurait dû être au courant que de tels versements avaient lieu.

Par conséquent, il est impératif pour chacun de nos tiers de comprendre qu'il leur est strictement interdit de verser ou de recevoir des pots-de-vin (ce qui inclut les paiements de facilitation) en notre nom. Ainsi, tous les tiers de la Société agissant en notre nom doivent être examinés, subir un audit préalable et être tenus informés de leur obligation de se conformer aux lois de lutte contre la corruption. Veuillez vous adresser à votre responsable local de la conformité et de l'éthique pour vous assurer que nos tiers soient approuvés.

Le terme « tiers » comprend toute entité ou tout individu agissant en notre nom, y compris les agents (par exemple des agents immobiliers ou de douane), des entrepreneurs, des consultants, les entreprises de service à la société, les prestataires gérant les paies, les agences de publicité et les cabinets d'avocat.

En raison des lois complexes dans ce domaine, veuillez vous référer à la [Politique mondiale anti-corruption](#) et/ou contacter votre responsable local de la conformité et de l'éthique en cas de doute ou de question.



INTÉGRITÉ ET RAPPORTS FINANCIERS

L'événement le plus magique auquel j'ai assisté ! #lanternfestival #upliftingmoments

FESTIVAL DE YI PENG, CHIANG MAI, THAÏLANDE

FRAUDE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Notre réussite commerciale repose sur notre honnêteté et notre transparence.

Nous devons tous nous engager à prévenir la fraude et à la détecter dès qu'elle se produit afin que la Société puisse rapidement remédier à la situation et réduire au minimum les conséquences néfastes.

La fraude désigne toute activité impliquant un comportement malhonnête et trompeur dans le seul but d'obtenir un avantage financier ou personnel ou tout autre avantage inéquitable. La fraude peut aller de l'altération intentionnelle d'états financiers à l'abus de biens sociaux, en passant par le vol ou l'utilisation abusive des biens de la Société et l'exagération de dépenses. La Société fournit des formations et des ressources sur les conséquences de la fraude, des méthodes pour éviter la fraude et les procédures appropriées pour signaler une fraude présumée. Nous disposons également de contrôles et de processus internes pour détecter les risques de fraude pour notre entreprise. Si vous avez des questions concernant la fraude ou la prévention de la fraude, veuillez contacter votre supérieur ou utiliser l'un de nos canaux de notification.

Nous devons tous nous engager à prévenir la fraude et à la détecter dès qu'elle se produit afin que la Société puisse rapidement remédier à la situation et réduire au minimum les conséquences néfastes.

RAPPORTS, DIVULGATION ET CONTRÔLES INTERNES LIÉS À LA FINANCE

En tant que société cotée au NASDAQ, nous devons fournir au public l'accès aux informations sur la Société, y compris aux informations financières.

Il est important que nous établissions un compte-rendu précis et public sur les finances et autres informations concernant la Société. Autrement, la responsabilité de la Société et, dans certains cas, de ses responsables, dirigeants ou employés, est remise en cause et peut entraîner une perte de confiance envers la Société de la part des investisseurs, analystes et autres.

Nos déclarations publiques, y compris les communiqués de presse et tout document publié, ne doivent contenir aucune information incorrecte ou trompeuse. Les documents requis par la commission américaine des opérations de bourse (SEC) doivent être dûment remplis, en temps et en heure, conformément aux exigences de la SEC.



Nous devons tous nous assurer que la Société dispose d'un système satisfaisant de contrôles internes et que nos transactions soient effectuées à temps et conformément aux principes comptables généralement admis (PCGA) ou tout autre principe local ou légal applicable. Nous sommes responsables de la conception et de l'adhésion à un système de contrôles internes destiné à fournir la garantie que :

- ➔ chaque transaction a été correctement enregistrée et a été convenablement autorisée par la direction ;
- ➔ les actifs de la Société sont convenablement protégés et uniquement utilisés en accord avec l'autorisation de la direction ;
- ➔ chaque transaction est enregistrée d'une manière adéquate pour permettre à la Société de justifier de son actif et son passif, mais également de préparer les états financiers selon les normes comptables appropriées.

Chaque employé de la Société détient un rôle déterminant et doit s'assurer que nos livres de comptes et nos registres soient justes et que notre système de contrôles internes soit efficace et ne soit pas contourné. En relation avec cette exigence, tous les employés de la Société doivent obtenir des justificatifs suffisants quant aux transactions dans lesquelles ils sont impliqués. Des livres de comptes et des registres falsifiés, trompeurs ou inexacts sont en violation avec la loi et peuvent avoir pour conséquence d'importantes amendes et même des peines de prison.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Si vous faites face à une demande vous incitant à préparer, soumettre ou approuver un contrat, un bon à payer ou tout autre document ou registre de la Société qui ne reflète pas avec exactitude l'essence de la transaction, vous devez refuser et **signaler** immédiatement cette conduite par le biais des canaux établis dans la clause « Signalements et enquêtes ».

De même, il vous est strictement interdit de demander à un tiers (y compris un vendeur, un fournisseur, un consultant ou tout autre tiers) de soumettre un rapport qui ne reflète pas avec exactitude l'essence de la transaction.

Nous vous encourageons à exprimer toute inquiétude si vous suspectez que d'autres peuvent avoir intentionnellement ou par inadvertance falsifié ou contourné nos contrôles internes. Gardez à l'esprit que nous ne tolérerons aucunes représailles à l'encontre de quiconque signalant une inquiétude de bonne foi.



AUTRES RESPONSABILITÉS POUR LES DIRIGEANTS, LES RESPONSABLES ET LES EMPLOYÉS IMPLIQUÉS DANS UN PROCESSUS DE DIVULGATION

En outre, tout dirigeant, responsable ou employé impliqué dans le processus de divulgation de la Société doit connaître et respecter les procédures et contrôles de divulgation de la Société, ainsi que tous les contrôles internes concernant le reporting financier, tant que ces contrôles relèvent de sa compétence.

Toute personne ayant une autorité directe ou de contrôle sur les documents de la SEC, ou autres communications publiques de la Société relatives à sa situation financière, se doit de prendre toutes les mesures appropriées afin de s'assurer que ces divulgations soient complètes, équitables, exactes, compréhensibles et délivrées dans les délais, et ce notamment en s'entretenant avec les autres responsables de la Société.

Tout directeur, responsable ou employé impliqué dans la procédure de divulgation de la Société doit :

- ➔ se familiariser avec les exigences concernant la divulgation applicables par la Société, mais également avec les opérations financières et commerciales de la Société ;
- ➔ ne jamais présenter sciemment de manière inexacte, ni inciter toute personne à présenter des faits de manière inexacte sur la Société, y compris les auditeurs indépendants, les régulateurs gouvernementaux et les organisations d'autorégulation ;
- ➔ commenter correctement et analyser de manière critique la divulgation proposée afin de vérifier son exactitude et son intégralité (ou déléguer cette tâche à un tiers compétent).



DÉLITS FINANCIERS, ÉVASION FISCALE ET BLANCHIMENT D'ARGENT

Nous nous engageons à respecter toutes les lois, règles et réglementations en vigueur qui luttent contre les délits financiers sous toutes leurs formes, y compris l'évasion fiscale et le blanchiment d'argent. L'évasion fiscale se traduit par le fait de ne pas payer ou de sous-évaluer délibérément ses impôts en dissimulant des revenus ou des informations aux autorités fiscales. Le blanchiment d'argent consiste à dissimuler des fonds illicites ou à leur donner une apparence légitime. En plus de remplir nos propres obligations fiscales, nous ne devons jamais encourager l'évasion fiscale d'un tiers. Cela serait le cas si nous savions qu'un partenaire, un fournisseur ou un vendeur faisait de fausses déclarations ou cachait des revenus, des profits ou des biens aux autorités fiscales, et que nous n'avions pas pu l'empêcher. Nous devons prendre des mesures pour nous assurer que nous ne faisons affaire qu'avec des vendeurs, fournisseurs, entrepreneurs et clients réputés et impliqués dans des activités commerciales légitimes avec des fonds provenant eux-mêmes de sources légitimes. **Nous ne devons jamais nous engager dans une transaction organisée de telle manière qu'elle pourrait être considérée comme dissimulant une conduite illégale ou de nature corrompue vis-à-vis des procédures ou des biens impliqués.** Si vous pensez qu'une transaction dans laquelle nous sommes impliqués pourrait impliquer une forme quelconque de délits financiers, contactez immédiatement la direction des affaires juridiques ou votre responsable de la conformité et de l'éthique.

Nous devons prendre des mesures pour nous assurer que nous ne faisons affaire qu'avec des vendeurs, fournisseurs, entrepreneurs et clients réputés et impliqués dans des activités commerciales légitimes avec des fonds provenant eux-mêmes de sources légitimes.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Soyez à l'affût des tentatives visant à effectuer ou solliciter des paiements :

- en devises autres que celles figurant sur la facture, le contrat ou autre que celle utilisée dans la juridiction dans laquelle les services seront fournis ;
- vers ou depuis d'autres pays sans lien apparent avec l'entreprise ;
- en espèces ou quasi-espèces ;
- à destination ou en provenance de quelqu'un qui n'est pas impliqué dans la transaction ;
- vers ou depuis un compte autre que le compte réservé aux relations commerciales habituelles ;
- avec plusieurs chèques ou des traites ;
- lorsque vous reconnaissez qu'il y a des trop-perçus ;
- qui impliquent des intermédiaires inconnus ou inutiles, sauf si leur rôle est clairement défini ;
- d'une complexité inutile ou sans objectif commercial légitime et évident ;
- qui impliquent des pays ou des contreparties à haut risque ;
- sans facture détaillée contenant une description claire des services rendus.

Si vous rencontrez l'un de ces signaux d'alarme, vous devez [signaler](#) le problème à votre supérieur ou à la direction des affaires juridiques.

En cas de doute, **renseignez-vous avant d'agir !**



CADEAUX ET CONFLITS D'INTÉRÊTS

Un coin de paradis dans les rues du Japon. #sightseeingtokyo #backpackingjapan
VISITE TOURISTIQUE, JAPON

CADEAUX ET DIVERTISSEMENTS

Recevoir et offrir des cadeaux et divertissements de nature professionnelle est une pratique généralement utilisée pour renforcer les relations commerciales et, sauf cas exceptionnel, constitue une pratique professionnelle légale et acceptable.

Toutefois, ces cadeaux et divertissements ne doivent jamais compromettre l'intégrité des relations commerciales de la Société.

Prêtez une attention toute particulière aux affaires que vous concluez avec des fonctionnaires. Offrir des cadeaux et divertissements à un tiers peut être contestable, mais le risque est tout particulièrement élevé lorsque cela concerne un fonctionnaire. Vous ne devez pas proposer ou offrir de cadeaux ou de divertissements dans le cadre d'une interaction avec un gouvernement ou un fonctionnaire sans l'autorisation écrite préalable de la direction des affaires juridiques. En outre, les cadeaux ou divertissements doivent être strictement conformes à la [Politique mondiale anti-corruption](#) et à la [Politique relative aux cadeaux et divertissements](#) de votre entreprise de marque.

En règle générale, notre politique veut que les employés de la Société puissent offrir et recevoir des cadeaux ou des divertissements dans le cadre de leur travail avec des fournisseurs et d'autres organismes non gouvernementaux. Toutefois, ces cadeaux ou divertissements doivent respecter les critères suivants :

- Ils doivent être légaux et conformes aux pratiques commerciales habituelles et acceptées
- Ils ne doivent pas être répétés ou trop fréquents de la part d'une source, créant ainsi un modèle
- La valeur des cadeaux doit être faible, c'est-à-dire inférieure à 100 \$ USD ou l'équivalent en devise étrangère
- Ils ne peuvent pas ressembler à un pot-de-vin ou à un dessous-de-table, ni sembler être destinés à influencer ou à récompenser une décision ou une action spécifique
- Ils ne doivent pas être donnés pendant une négociation de contrat dans laquelle vous êtes impliqué, ou dans les trois mois précédant le renouvellement d'un contrat
- Ils ne peuvent pas être en espèces, ni l'équivalent en espèces, une carte-cadeau, un chèque-cadeau (d'une valeur supérieure à 50 \$ USD) ou autres
- Ils doivent être appropriés et ne pas embarrasser la Société s'ils étaient divulgués publiquement

Vous trouverez des exceptions et des avertissements à cet énoncé général relatif aux cadeaux et divertissements. Pour de plus amples informations, veuillez consulter votre [Politique relative aux cadeaux et divertissements](#).



CONFLITS D'INTÉRÊTS

En tant qu'employés, nous sommes tenus de toujours agir dans l'intérêt de la Société. Cela implique d'éviter les conflits d'intérêts, réels ou perçus, qui surgissent chaque fois que nos intérêts personnels, sociaux ou financiers interfèrent, ou semblent interférer, avec les intérêts de la Société. Que vous soyez employé, dirigeant ou administrateur, vous êtes tenu de toujours agir dans l'intérêt de la Société. Voici quelques exemples de conflits d'intérêts potentiels :

TRAVAIL EN DEHORS DE LA SOCIÉTÉ

Avoir un emploi en dehors de la Société est susceptible de nuire à votre défense des intérêts de celle-ci ou de réduire votre productivité, en particulier si vous êtes employé(e) par un concurrent ou si les heures de travail de votre emploi secondaire se chevauchent avec votre journée de travail au sein de la Société.

Cette clause ne s'applique pas seulement aux emplois secondaires. Elle se réfère également au travail en tant qu'indépendant, à la création d'entreprise, aux start-ups et à des services professionnels ou de conseil qui peuvent être effectués au cours ou en dehors de votre journée de travail normale. Utiliser les ressources de la Société (y compris pendant les heures de travail) à des fins n'ayant pas de lien avec la Société constitue une violation de notre politique.

Si vous envisagez d'avoir un emploi secondaire en dehors de la Société qui pourrait représenter un conflit d'intérêts, veuillez remplir un [Formulaire de signalement des conflits d'intérêts](#) conformément à la procédure de votre entreprise de marque.

OPPORTUNITÉS COMMERCIALES

Les employés, responsables et directeurs ne peuvent pas accepter une opportunité commerciale (ni l'adresser à un tiers) découverte grâce à l'utilisation des biens, des informations ou de la position de la Société à moins que l'opportunité n'ait déjà été proposée à la Société et qu'elle l'ait rejetée. D'une manière générale, vous ne pouvez pas exploiter les biens, les informations et la position de la Société pour votre profit personnel ni pour concurrencer la Société.

La frontière entre profit personnel et profit de la Société est parfois mince. Il peut arriver que certaines activités combinent profit personnel et profit de la Société. Veuillez consulter votre responsable avant d'utiliser les biens et informations de la Société ou votre position au sein de la Société, si ce n'est pas exclusivement au bénéfice de la Société.

AFFILIATIONS ET INTÉRÊTS FINANCIERS EXTÉRIEURS

Vous devez vous assurer que vos affiliations, activités et intérêts financiers personnels ne sont pas en conflit avec vos obligations vis-à-vis des intérêts de la Société.

Les employés ne peuvent pas être liés par des intérêts financiers significatifs à des concurrents ou des fournisseurs de Booking Holdings.

Les intérêts financiers significatifs sont des intérêts financiers qui :

- interfèrent avec votre capacité à exercer votre travail et vos fonctions ;
- entrent en conflit avec les intérêts de la Société ;
- affectent votre capacité à agir dans l'intérêt de la Société ;
- risquent de nuire au travail et à la réputation de la Société.

Si vous pensez être lié par un intérêt financier significatif à un fournisseur ou concurrent de Booking Holdings, vous devez remplir un Formulaire de signalement des conflits d'intérêts. Si vous avez des questions sur ce que constitue un intérêt financier significatif, veuillez contacter votre responsable de la conformité et de l'éthique.

De plus, les employés ne peuvent pas siéger au Conseil de gestion ou de surveillance (ou à toute autre autorité ou entité similaire) d'une organisation fournissant des biens ou des services à la Société ou en concurrence avec celle-ci, sans l'autorisation du responsable de la conformité et de l'éthique au niveau mondial ou du directeur juridique de la Société.

RELATIONS FAMILIALES ET PERSONNELLES

Vous devez éviter les situations dans lesquelles vos relations familiales ou personnelles entrent, ou semblent entrer en conflit avec votre obligation d'agir à tout moment dans l'intérêt de la Société. Certaines relations personnelles peuvent :

- interférer avec l'indépendance du jugement des employés ;
- avoir un effet négatif sur le moral du personnel ;
- entraîner des allégations de conflits d'intérêts, voire de harcèlement sexuel ;
- être perçues comme inappropriées ;
- être à l'origine de favoritisme ou de népotisme.

La Société attend de ses employés qu'ils prennent leurs responsabilités afin de veiller à ne pas entretenir des relations ayant un effet perturbateur ou négatif sur leur lieu de travail.

En tant qu'employé, vous **ne devez pas**, directement ou indirectement, être le supérieur hiérarchique de personnes avec lesquelles vous entretenez des relations personnelles ni avoir la capacité de modifier ou d'influencer leur statut professionnel, leurs évaluations professionnelles, leur rémunération, leurs avantages ou leurs conditions de travail.

REMARQUE

Les « relations personnelles », dans le cadre du Code, sont celles qui vont au-delà des relations professionnelles. Les relations personnelles incluent :

- les relations familiales (frères et sœurs, parents/enfants, mari/femme, conjoints de fait, partenaires, cousins, neveux, nièces, tantes, oncles, grands-parents, petits-enfants, ainsi que les relations par alliance, notamment avec des beaux-frères ou belles-sœurs) ;
- les relations amoureuses et/ou sexuelles ; ou
- d'autres relations personnelles ou amicales étroites.

Vous ne devez participer à, ou chercher à influencer, aucune décision relative aux activités de la Société avec des parents proches, des amis ou des membres de votre famille. La Société sélectionne tous les vendeurs, fournisseurs et partenaires commerciaux, et prend toutes les décisions d'embauche en se basant sur les qualifications des candidats et non sur des liens de parenté ou des relations personnelles.

Les employés ne peuvent pas profiter de leur position au sein de la Société pour tirer un quelconque avantage indu des transactions commerciales réalisées par la Société avec des personnes avec qui ils entretiennent des relations personnelles.

Toutes relations romantiques ou sexuelles entre des membres du personnel, où une personne exerce une influence ou un contrôle sur les conditions d'emploi de l'autre, sont inappropriées. Ces relations, même si elles sont consensuelles, peuvent en fin de compte entraîner des conflits ou des difficultés sur le lieu de travail, affectant ainsi les intérêts légitimes de Booking Holdings. Si une telle relation existe ou se développe actuellement, elle doit être divulguée.

Tout superviseur ou membre du personnel exerçant une influence ou un contrôle sur les conditions d'emploi de tiers a l'obligation de divulguer sa relation au responsable du département, au niveau supérieur de l'administration, au service des ressources humaines ou de conformité (conformément à la procédure de votre entreprise de marque). L'autre membre du personnel impliqué dans la relation est encouragé à divulguer ladite relation au niveau supérieur de l'administration, au service des ressources humaines ou de conformité (conformément à la procédure de votre entreprise de marque).

Bien que les deux employés impliqués dans une relation romantique consensuelle ou sexuelle soient individuellement responsables de divulguer ladite relation, tout manquement de la part d'un superviseur à signaler une telle relation sera considérée comme une faute grave dans sa gestion du lieu de travail et pourra donner lieu à des mesures disciplinaires appropriées.

Pour en savoir plus à ce sujet, veuillez consulter la [Politique relative aux relations personnelles au travail](#).

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Les employés doivent éviter les relations, les investissements et les situations dans lesquels des intérêts personnels peuvent entrer en conflit avec l'intérêt de la Société. Si vous trouvez qu'il est difficile de prendre une décision juste et impartiale pour le compte de la Société en raison d'intérêts personnels divergents, vous devez immédiatement consulter votre responsable, un membre des ressources humaines et/ou votre responsable de la conformité et de l'éthique pour discuter de la situation.

Enfin, il est important de comprendre qu'en cas d'évolution des circonstances, une situation qui, auparavant, ne présentait pas de conflit d'intérêts, peut finalement en présenter un avec le temps. Vous avez l'obligation de tenir informé votre responsable ou votre responsable de la conformité et de l'éthique des situations qui constituent un conflit d'intérêts réel ou potentiel, ou qui en ont l'apparence.

Si vous avez connaissance d'une situation pouvant présenter un conflit d'intérêts, veuillez remplir un [Formulaire de signalement des conflits d'intérêts](#) conformément à la procédure de votre entreprise de marque. Dans de nombreux cas, le conflit peut être résolu ou atténué par des mesures simples et/ou des contrôles.

ACTIVITÉS POLITIQUES ET CARITATIVES

Les employés sont libres de participer à des activités politiques et à des activités caritatives. Toutefois, à moins que vous ne participiez à des activités organisées ou autorisées par la Société, vous devez le faire sur votre propre temps et avec vos propres ressources. Il est inapproprié d'utiliser les biens, les équipements ou le temps de la Société pour des activités personnelles. De plus, les employés doivent participer à des activités politiques ou caritatives en tant que citoyens, et non en tant que représentants de leur employeur.

La Société peut s'engager sur des questions de politique publique en lien avec les intérêts de la Société et peut, avec l'approbation du Conseil d'administration ou de son représentant, mettre en place des contributions politiques et caritatives en accord avec la loi et nos propres règles internes.

Nous nous engageons à respecter l'ensemble des lois sur le lobbying, et pouvons engager des employés ou des lobbyistes professionnels à travailler avec des représentants du gouvernement en notre nom. La Société interdit la participation à des activités de lobbying au nom de Booking Holdings sans l'autorisation expresse du directeur juridique de la Société.

CONCURRENCE LOYALE ET ANTITRUST

20 000 lieues sous les mers ! #Plongée #VacancesEnFamille #MomentsPriviliégiés

VIRGIN GORDA, ÎLES VIERGES BRITANNIQUES



CONCURRENCE LOYALE ET ANTI-TRUST

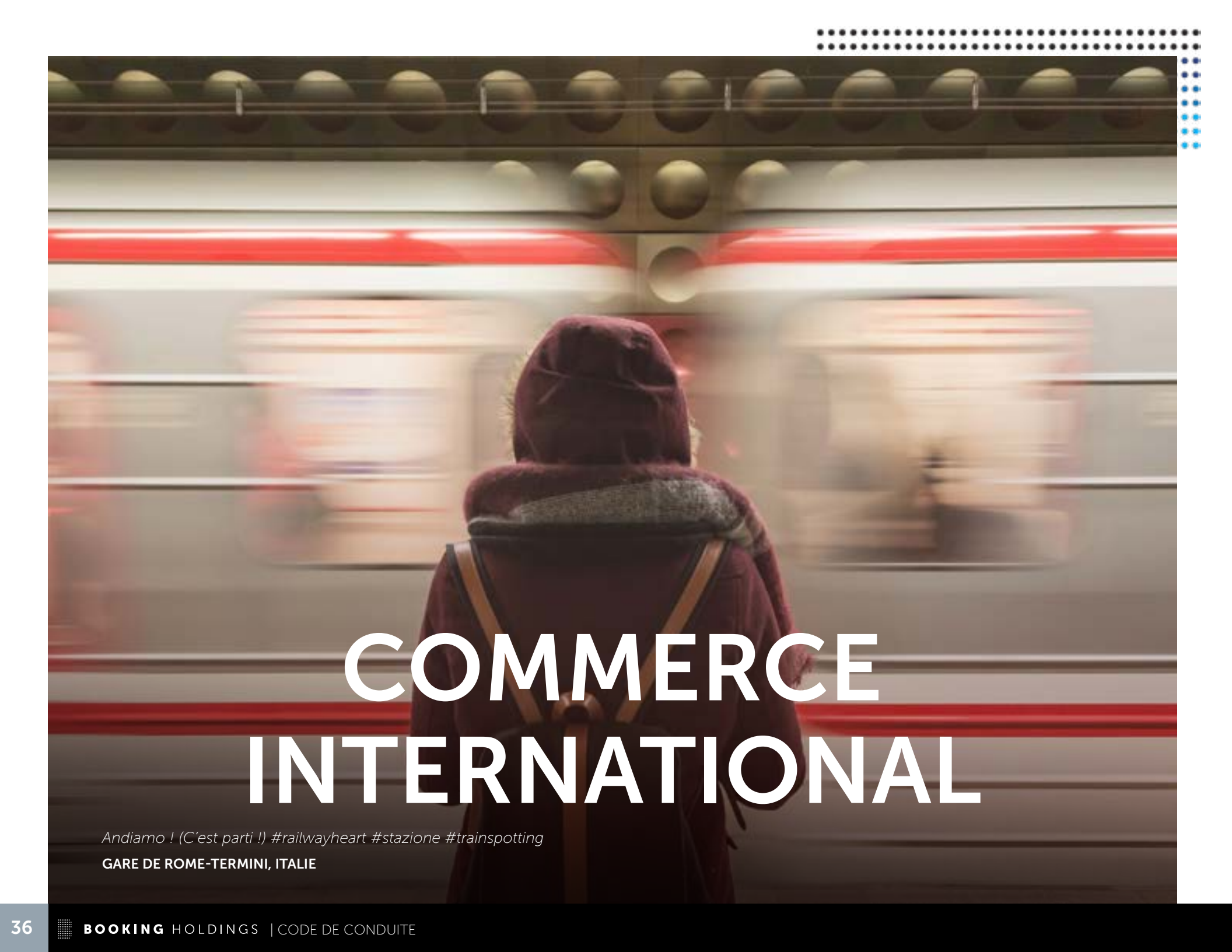
Nous estimons qu'une concurrence honnête et loyale est bénéfique pour nos clients et les autres acteurs du marché et qu'elle fait ressortir le meilleur de nous, y compris nos concurrents. **Nous nous engageons à pratiquer une concurrence honnête et loyale sur le marché.**

Nos activités professionnelles sont soumises au droit à la concurrence dans la plupart des pays du monde. Ces lois visent à promouvoir la concurrence loyale en interdisant les activités qui restreignent ou entravent déraisonnablement la concurrence. Le droit à la concurrence s'applique dans de nombreux aspects de notre activité, notamment les ventes, le marketing, les acquisitions, la conclusion de contrats et les fusions-acquisitions. Ces lois interdisent ou restreignent spécifiquement les accords ou arrangements anticoncurrentiels qui ont pour but de :

- fixer, coordonner ou contrôler les prix ;
- faciliter les soumissions concertées ou les soumissions d'offres collusoires ;
- limiter la concurrence des autres acteurs du marché ;
- partager des données avec des concurrents concernant les prix, bénéfices ou marges bénéficiaires ;
- répartir ou attribuer des marchés, territoires ou clients ;
- partager ou d'échanger des informations non publiques concernant les prix ou toute autre information concurrentielle avec un concurrent.

Malgré la simplicité de l'esprit du droit à la concurrence, l'application de ses lois peut être relativement complexe dans certaines situations. Dans de nombreuses juridictions, notamment aux États-Unis et dans l'Union européenne, la violation des lois de la concurrence peut entraîner de lourdes sanctions civiles et des dommages-intérêts, ainsi que des amendes et des peines de prison pour les personnes impliquées dans des poursuites judiciaires. Pour toute question concernant l'application du droit à la concurrence et antitrust dans une situation particulière, consultez notre [Politique mondiale et nos recommandations en matière de concurrence](#) et demandez conseil à la direction des affaires juridiques avant d'agir.



A person wearing a red hooded coat and a backpack stands on a train platform, looking at a blurred high-speed train. The train has a red stripe and is moving quickly, creating a sense of motion. The background shows the platform's structure with overhead lights.

COMMERCE INTERNATIONAL

Andiamo ! (C'est parti !) #railwayheart #stazione #trainspotting

GARE DE ROME-TERMINI, ITALIE

COMMERCE INTERNATIONAL

En raison de la nature internationale des activités du Booking Holdings, nous sommes soumis aux lois et aux coutumes des nombreux pays dans lesquels nous opérons. À ce titre, nous sommes tenus de comprendre et respecter toutes les lois en vigueur dans ces pays. Contactez la direction des affaires juridiques immédiatement si des lois locales semblent être en conflit avec les principes de ce Code ou avec les lois du pays dans lequel vous vous trouvez ou votre entreprise de marque est basée.

PAYS ET PARTIES VISÉS PAR DES MESURES RESTRICTIVES

Nous nous engageons à respecter les embargos et sanctions commerciales en vigueur, y compris les restrictions appliquées par les États-Unis, l'Union européenne, l'ONU, les Pays-Bas, Singapour et le Royaume-Uni (ou autres lois en vigueur). Ces lois interdisent les transactions avec des pays, gouvernements, entreprises et individus visés par des mesures restrictives.

En vertu de ces lois, des problèmes peuvent survenir dans nos relations avec des fournisseurs, des partenaires commerciaux et des clients. Nous maintenons des directives internes concernant les activités qui peuvent être autorisées dans les nombreux pays soumis à des sanctions diverses. Pour en savoir plus à ce sujet, consultez votre service juridique, le responsable de la conformité et de l'éthique au niveau mondial ou la

[politique mondiale en matière de sanctions](#).

IMPORTATIONS, EXPORTATIONS ET BOYCOTTS

Si vous avez pour fonction d'envoyer ou de recevoir des marchandises telles que des équipements informatiques, des logiciels, du matériel promotionnel ou d'autres équipements à l'étranger, vous êtes dans l'obligation d'apprendre et de comprendre les lois d'import-export en vigueur (en particulier, concernant les usages doubles et les marchandises militaires). Ces lois s'appliquent aux transferts à l'intérieur des entreprises de marque de Booking Holdings ainsi qu'à destination de tiers tels que les fournisseurs et les concédants. Les sociétés et les individus qui transgressent les contrôles à l'export ou les lois d'importation peuvent faire l'objet de lourdes sanctions civiles et/ou pénales. Si vous avez des problèmes ou des questions concernant les importations et les exportations, contactez la direction des affaires juridiques ou le service de la conformité et de l'éthique.

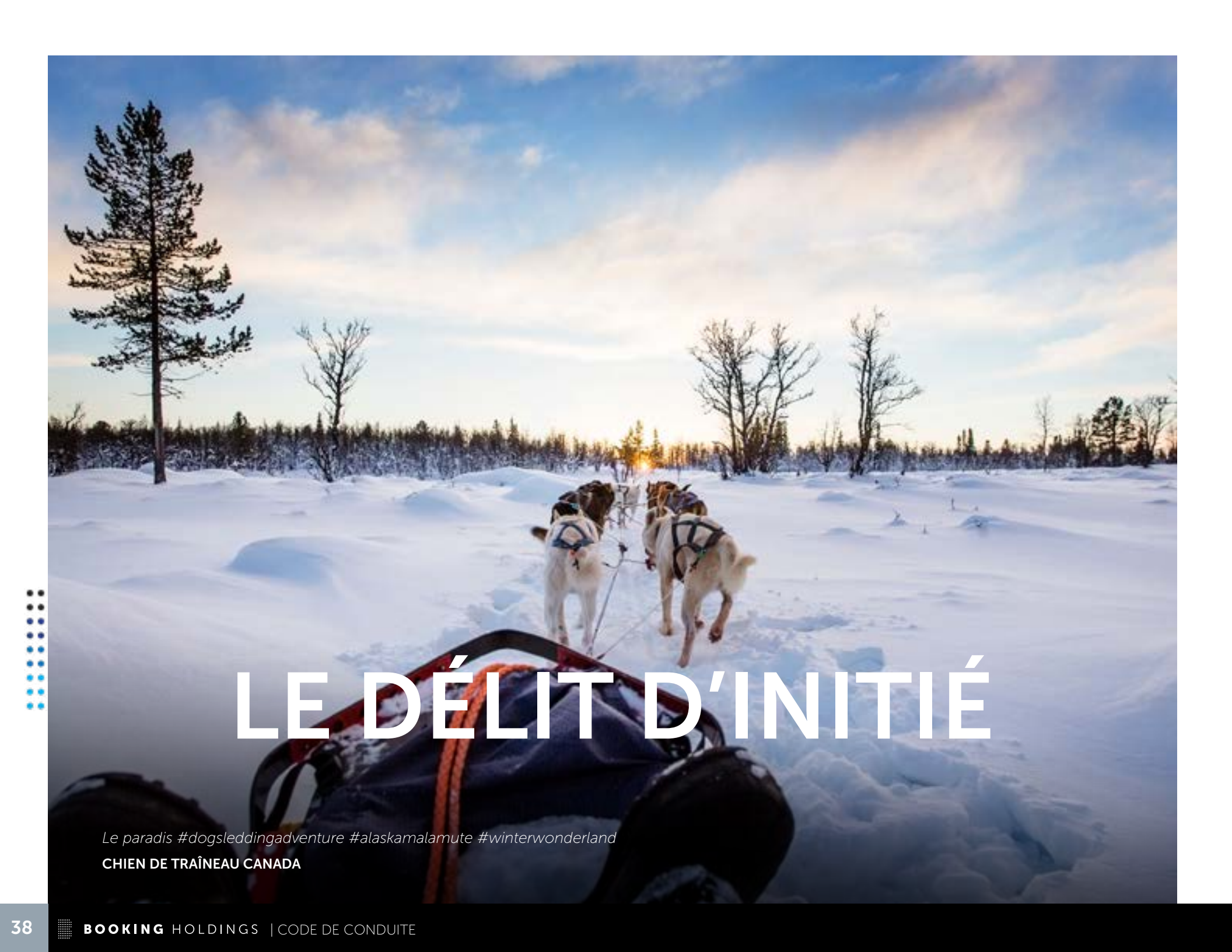
Vous devez également éviter d'accepter de participer à des boycotts illégaux ou non sanctionnés de pays, de gouvernements, d'entreprises et d'individus spécifiques. Si vous êtes invité(e) à participer à un boycott, ou si vous acceptez de participer à un boycott, contactez la direction des affaires juridiques ou le responsable de la conformité et de l'éthique au niveau mondial.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Toute violation de restrictions commerciales peut entraîner de lourdes sanctions civiles et des dommages-intérêts, ainsi que des amendes et des peines de prison dans le cadre de procédures pénales impliquant un employé, un responsable ou un directeur.

Les lois du commerce international peuvent être complexes et difficiles à comprendre. Si vous travaillez dans un service qui fait face à ce genre de problèmes, vous devez consulter la direction des affaires juridiques avant de prendre des décisions qui pourraient enfreindre une loi internationale ou des lois américaines réglementant le commerce international.

En cas de doute, renseignez-vous avant d'agir !

A photograph of a dog sled team in a snowy landscape. Two dogs are visible in the foreground, pulling a sled. The background shows a line of trees under a sunset sky. The title 'LE DÉLIT D'INITIÉ' is overlaid in large white letters.

LE DÉLIT D'INITIÉ

Le paradis #dogsleddingadventure #alaskamalamute #winterwonderland

CHIEN DE TRAÎNEAU CANADA

DÉLIT D'INITIÉ

Nous interdisons strictement les délits d'initié. Les lois relatives aux délits d'initié visent à empêcher les individus d'acheter les titres d'une société, ou d'en bénéficier de quelque façon que ce soit, lorsqu'ils sont en possession d'informations non publiques importantes sur cette société. Ces lois interdisent également la divulgation d'informations non publiques importantes (« la révélation d'informations sensibles ») à des personnes susceptibles de négocier ou de bénéficier ultérieurement de quelque façon que ce soit de ces informations. Révéler des informations sensibles comprend le fait de recommander à d'autres personnes, tout en étant en possession d'informations importantes non publiques, de faire des affaires même si les informations importantes non publiques sous-jacentes n'ont pas été divulguées.

Nos employés doivent être prudents et ne jamais négocier directement ou indirectement des titres de Booking Holdings ou de toute autre société cotée en bourse en utilisant des informations confidentielles ou non publiques. De plus, vous ne devez jamais divulguer ou transmettre de quelque façon que ce soit des informations confidentielles dont vous avez connaissance sur la société à moins d'y être autorisé(e).



Une information est également considérée comme importante si elle est susceptible d'influencer une décision d'investissement d'une personne raisonnable. Il s'agit notamment des informations suivantes :

- informations relatives au prix ;
- Informations relatives à l'activité ;
- Informations sensibles sur le plan de la concurrence ;
- résultats financiers non dévoilés ;
- nouveaux contrats ou perte de marchés importants ;
- changements majeurs dans la direction de la société ;
- enquêtes du gouvernement (notamment les perquisitions) ;
- procès en cours ou accords juridiques importants ;
- fusions, acquisitions et cessions potentielles ;
- nouveaux produits ou nouvelles offres d'envergure.

Les enjeux sont élevés en cas de non-respect de ces règles et cela peut entraîner des amendes et des peines d'emprisonnement considérables, ainsi que des sanctions disciplinaires (pouvant aller jusqu'au licenciement) de la part de la Société. Pour toute question à ce sujet, consultez la direction des affaires juridiques et référez-vous à la [Politique relative aux délits d'initié](#) avant d'acheter ou de vendre des titres de Booking Holdings.



CONFIDENTIALITÉ ET SÉCURITÉ DES DONNÉES

De bonne humeur. #cafeparisien #sundaymorningmood

CAFÉ, PARIS

CONFIDENTIALITÉ ET SÉCURITÉ DES DONNÉES

Nous recueillons et traitons des millions d'informations confidentielles provenant de nos clients, notamment des noms, des coordonnées de cartes de crédit, des adresses e-mails et des itinéraires de voyage. Nos clients nous confient leurs informations personnelles en s'attendant à ce que nous les protégeons de manière appropriée contre toute utilisation abusive et/ou tout traitement non autorisé. Par conséquent, la Société applique la législation en vigueur en matière de confidentialité et sécurité des données, ainsi que notre propre [Politique relative à la protection des données personnelles](#) et nos propres [Politiques relatives à la sécurité des données](#) lorsqu'elle recueille, traite et manipule les informations personnelles de nos clients, de nos employés et de tiers.

Les employés doivent à tout moment respecter la confidentialité et la sécurité de l'ensemble des informations personnelles qui leur sont confiées, sauf lorsque la divulgation de ces informations est autorisée ou légalement mandatée. En outre, les employés doivent :

- recueillir uniquement les données requises pour une activité commerciale spécifique ;
- accéder aux informations personnelles à des fins d'utilisation professionnelle légitime uniquement ;
- stocker et éliminer les informations personnelles et autres données sensibles de manière sécurisée ;
- transmettre les informations personnelles (en toute sécurité et par le biais du chiffrement, en cas de risques potentiels) uniquement aux parties autorisées qui sont tenues de les utiliser uniquement aux fins prévues, mais aussi en protéger la confidentialité ;
- signaler rapidement tout incident de données ou tout risque de sécurité éventuel à leur responsable de la confidentialité de la marque.

NOS PRINCIPES DE CONFIDENTIALITÉ

- 1 TRANSPARENCE.** Nous faisons preuve de transparence quant à nos pratiques en matière de données.
- 2 CONFIDENTIALITÉ INTÉGRÉE.** Nous veillons à intégrer la confidentialité à nos produits du début à la fin.
- 3 CONTRÔLE.** Nous laissons les individus maîtres de leurs choix en matière d'informations et d'accès à ces dernières.

- 4 SÉCURITÉ.** Nous protégeons les données personnelles.
- 5 OBJETCTIF.** Nous collectons uniquement les données personnelles dont nous avons besoin et les traitons conformément à nos pratiques relatives à la divulgation des données.
- 6 RESPONSABILITÉ.** Nous sommes responsables de vos données personnelles et nous nous engageons à les traiter comme il se doit.

PROTECTION DES INFORMATIONS PERSONNELLES DES EMPLOYÉS

Nous nous efforçons, de manière concertée et réfléchie, de conserver la confidentialité et la sécurité des informations personnelles de nos employés.

Les employés qui ont accès aux informations personnelles de leurs collègues ou qui utilisent de telles informations dans le cadre de leur travail, sont responsables de la bonne gestion de celles-ci et sont tenus de prendre les précautions qui s'imposent pour préserver leur confidentialité conformément à nos propres politiques en matière de confidentialité et de sécurité des données.

Pour toute question à ce sujet ou si vous souhaitez signaler tout incident de la protection des données, veuillez consulter nos [Politiques relatives à la sécurité des données](#) ou contacter votre responsable, la direction des affaires juridiques et/ou votre responsable de la sécurité des informations.



PROTECTION DES BIENS DE LA SOCIÉTÉ

La fête tous les jours ! #carnival #colorfullife #carnivalbrasiliro

CARNAVAL, BRÉSIL

PROTECTION DES BIENS DE LA SOCIÉTÉ

Tous les employés, responsables et directeurs doivent protéger les biens de la Société et s'assurer de l'efficacité de leur utilisation. Les biens de la Société comprennent des ressources telles que les fournitures de bureau, les équipements (ordinateurs et téléphones portables, etc.), les systèmes de communication et les véhicules, ainsi que les informations exclusives, les ressources financières, ou encore les documents, fichiers et archives de la Société.

BIENS PHYSIQUES

Les employés doivent utiliser les biens de la Société de manière responsable et éviter le gaspillage, les utilisations incorrectes ou le vol des actifs de la Société. Tandis que les biens de la Société sont destinés uniquement à une utilisation professionnelle légitime, la Société autorise généralement l'utilisation personnelle par ses employés des ressources électroniques, y compris les téléphones, ordinateurs, connexions Internet, répondeurs et e-mails.

Certains départements et pays peuvent mettre en place des politiques plus restrictives concernant l'utilisation des ressources de la Société à des fins personnelles. Veuillez donc vous adresser à votre responsable ou directeur de département.

Si un usage personnel limité est autorisé dans votre département, cela doit être bref et occasionnel et ne pas interférer avec votre travail ou vos responsabilités envers la Société.

Dans le respect des restrictions énoncées par la loi en vigueur, la Société se réserve le droit de surveiller et de consulter les communications des employés échangées par l'intermédiaire des systèmes de la Société.

INFORMATIONS PRIVÉES

Notre obligation de protéger les biens de la Société inclut la protection de ses informations privées. Cela comprend l'ensemble de la propriété intellectuelle telle que les codes de logiciel, les brevets, les secrets commerciaux, les plans d'activités, les droits d'auteur et les marques déposées.

Ces informations privées de la Société sont strictement confidentielles et leur divulgation non autorisée ou inappropriée pourrait avoir un impact négatif et nuire à notre succès futur. Vous ne devez en aucun cas divulguer des informations privées sans avoir obtenu l'autorisation préalable et un accord de non-divulgation émanant de la direction des affaires juridiques. Votre devoir de préserver la confidentialité des informations privées de la Société se poursuit même après la fin de votre emploi au sein de la Société.

REMARQUE

Vous ne devez en aucun cas divulguer des informations privées sans avoir obtenu l'autorisation préalable et un accord de non-divulgation émanant de la direction des affaires juridiques.

RESPECT DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE D'AUTRUI

Nous nous engageons à respecter les droits d'auteur des tiers et à ne pas enfreindre intentionnellement ni à utiliser abusivement la propriété intellectuelle d'autrui.

Dans la plupart des cas, lorsqu'on veut utiliser la propriété intellectuelle d'une autre personne ou d'une autre société, il faut l'acheter ou acquérir une licence d'utilisation. Il vous incombe de déterminer si nous possédons ou avons le droit d'utiliser une propriété intellectuelle que vous souhaitez utiliser. En cas de doute, adressez-vous à la direction des affaires juridiques.

Si nous possédons une licence pour utiliser la propriété intellectuelle d'une autre personne ou d'une autre société, vous devez respecter les limitations stipulées dans la licence ainsi que toute autre recommandation d'utilisation ou restriction établie par le propriétaire.

GESTION DES DOCUMENTS

Chacun de nous est tenu de créer et conserver des documents commerciaux et des communications exactes. La Société prend d'importantes décisions commerciales basées sur des documents créés dans l'ensemble de l'organisation, et leur exactitude est donc essentielle pour la Société. Parmi les exemples courants de documents d'entreprise, nous pouvons citer les suivants :

- Notes de frais
- Factures
- Relevés de temps
- Registres financiers
- Fichiers personnels
- Plans d'activités
- Contrats
- Liste de clients

Tous les documents doivent être conservés et détruits conformément à la Politique de conservation des documents de votre entreprise de marque. Ne détruisez jamais de documents afin de dissimuler des irrégularités éventuelles ou d'entraver une enquête.

Dans le cas d'une obligation de conservation en rapport avec un litige ou un conflit, vous devez suspendre l'élimination de tout document pertinent et consulter la direction des affaires juridiques avant de prendre des mesures de destruction concernant tout document d'entreprise associé à une obligation de conservation.

Si vous avez des questions relatives au traitement et à la suppression appropriés des archives de la Société, n'hésitez pas à vous adresser à votre responsable ou à la direction des affaires juridiques.





PRATIQUE COMMERCIALE LOYALE

Le voyage a été long, mais ça en valait la peine. #seasideview #naturewalk

PROMENADE SUR LA PLAGE, SUÈDE



PRATIQUE COMMERCIALE LOYALE

Nous ne recherchons pas les avantages compétitifs par des pratiques illégales ou contraires à l'éthique. Nous devons nous efforcer de traiter équitablement nos clients, prestataires de services, fournisseurs, concurrents et tout autre employé d'une entreprise de marque. Nous ne devons pas exploiter quiconque avec des manipulations, des tromperies, des dissimulations, l'usage abusif d'informations privilégiées ou la déclaration inexacte de faits matériels.

Notre réputation auprès de nos clients repose sur le respect mutuel et notre engagement à fournir des informations exactes et transparentes sur les services que nous fournissons. Nous nous assurons que les informations contenues dans nos supports publicitaires, marketing et autres supports promotionnels sont toujours exactes et ne sont jamais trompeuses ou mensongères.

Recueillir des informations sur nos concurrents constitue une bonne pratique professionnelle, mais elle doit rester loyale, reposer sur des informations disponibles publiquement (communiqués de presse et enquêtes professionnelles, par exemple) et respecter toutes les lois et réglementations en vigueur aux États-Unis et dans les autres pays. Les informations non publiques sur les concurrents peuvent comprendre tout renseignement relatif aux produits, services, marchés, prix, secrets commerciaux ou plans d'activités d'un concurrent.

Nous pouvons également nous procurer des renseignements sur la concurrence auprès d'autres personnes de manière appropriée (sauf si la communication d'informations leur est interdite) si nous achetons les informations ou si nous obtenons une licence pour les utiliser.

Vous n'avez pas le droit de rechercher ou d'utiliser :

- des informations obtenues par des moyens contraires à l'éthique, notamment en écoutant des conversations privées ou la réception d'un e-mail envoyé par erreur par ou à propos d'un tiers ;
- des informations privées d'autrui ;
- des informations obtenues en échange d'une rémunération, de considérations d'emploi, de cadeaux ou de toute autre chose de valeur ;
- des informations non publiques au sujet d'un ancien employé et demandées par son nouvel employeur ; ou
- des informations contenant des données techniques ou d'ingénierie susceptibles d'être protégées par les lois sur les brevets.



A woman with curly hair is holding a young child, both looking out of a large airport window. Outside, a white airplane is visible on the tarmac, along with some ground service equipment. The scene is bathed in warm, golden light, suggesting sunrise or sunset. The title 'RÉSEAUX SOCIAUX ET COMMUNICATIONS PUBLIQUES' is overlaid in large white letters.

RÉSEAUX SOCIAUX ET COMMUNICATIONS PUBLIQUES

Retrouvailles et adieux à l'aéroport. #travelgram #airportlife

FAMILLE, AÉROPORT

RÉSEAUX SOCIAUX

Les employés doivent faire preuve de discernement lorsqu'ils publient des commentaires relatifs à la Société sur Internet, notamment sur des blogs, des médias ou des réseaux sociaux publics tels que Facebook et LinkedIn. D'ailleurs, en règle générale, vous ne devez pas publier de contenus relatifs à la Société à moins d'être l'un de ses porte-paroles officiels. Si vous êtes autorisé(e) à faire des commentaires, ils doivent aussi être de bon goût et leur contenu ne doit pas être vulgaire, humiliant, ni embarrassant. Les messages ne doivent pas dévoiler d'informations confidentielles telles que les performances de la Société, les plans d'activités, les prix, etc.

USAGE PERSONNEL

Comme nous respectons le droit à la vie privée de nos employés, nous ne nous préoccupons généralement pas de ce qu'ils font en dehors du travail, sauf si cela affecte leurs performances professionnelles ou si cela nuit à notre réputation ou à nos intérêts légitimes.



Vous devez être particulièrement attentif(-ve) lorsque vous participez à des conversations en ligne qui mentionnent Booking Holdings ou votre entreprise de marque et lorsque vous publiez des informations depuis un équipement de la Société ou en utilisant le réseau de la Société. Veuillez noter que la prise de position en ligne contre les intérêts de la Société peut causer des différends et entraîner des sanctions disciplinaires.

Même si chacun a le droit d'exprimer son avis et ses opinions, vous êtes personnellement responsable des commentaires publics que vous publiez sur Internet. Selon la loi en vigueur, la Société peut surveiller les réseaux sociaux et d'autres sites Internet pour s'assurer que les publications n'affectent pas négativement la Société ou ne nuisent à sa réputation.

Veuillez vous référer à la [Politique relative aux réseaux sociaux](#) pour obtenir plus de renseignements et avoir les réponses aux questions que vous vous posez à ce sujet.

COMMUNICATIONS AVEC LE PUBLIC, LES INVESTISSEURS ET LES MÉDIAS

Nous avons désigné certains porte-paroles pour s'exprimer pour et au nom de la Société, et les employés non autorisés doivent s'abstenir de le faire. Toutes les questions et les demandes de renseignements ou d'interview de la part des médias ou pour des accords de prise de parole doivent être immédiatement adressés au service chargé des relations publiques de votre entreprise de marque ou à la direction des affaires juridiques. Pour en savoir plus, consultez notre [Politique et nos recommandations sur les communications de l'entreprise](#).

A photograph of a group of people sitting at an outdoor cafe table, clinking beer glasses in a toast. A woman in the foreground is smiling and looking upwards. A man in the background is also smiling. The scene is set in a city street with buildings and traffic lights visible in the background.

CONCLUSION

Une journée de visites réussie ! #belgiumtrip #livetotravel

CAFÉ, BELGIQUE



Nous devons tous travailler ensemble afin d'encourager un comportement conforme à l'éthique et à la loi et de nous assurer que nous *obtenons les bons résultats de la bonne manière*. À cet effet, nous devons nous appliquer à respecter la lettre et l'esprit du Code. Veillez à toujours :

- vous référer aux ressources disponibles de la Société, telles que le [Guide de l'employé](#) et nos autres [Politiques](#) ;
- [signaler](#) immédiatement toute suspicion de violation de la loi et du Code ;
- encourager vos collègues à se fixer des normes éthiques rigoureuses.
- **En cas de doute, renseignez-vous avant d'agir !**

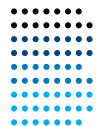
RENONCIATION/CONFLIT AVEC D'AUTRES POLITIQUES

Certaines circonstances rares et imprévues peuvent survenir et une exception doit être faite aux clauses de ce Code. Dans ces cas limités, seul le Conseil d'administration peut renoncer à une clause de ce Code. La Société publiera rapidement toute renonciation comme l'exige la loi.

Dans le cas d'un conflit entre les clauses de ce Code et celles contenues dans d'autres politiques de la Société (y compris votre Guide de l'employé), les clauses et principes mentionnés dans le Code prévalent. Dans le cas d'un tel conflit, la direction des affaires juridiques et/ou le responsable de la conformité et de l'éthique chargé dans votre pays est investi de l'autorité principale pour interpréter comment ce Code s'applique à une situation donnée en premier lieu avec révision du responsable de la conformité et de l'éthique au niveau mondial et/ou du directeur juridique de la Société. L'autorité suprême concernant l'interprétation du Code repose sur le Conseil d'administration de Booking Holdings.

Ce Code ne donne aucun droit, contractuel ou de quelque type que ce soit, à une quelconque tierce partie. Les clauses du Code sont sujettes à révision, complément, modification ou amendement à tout moment si la Société le juge opportun et conformément à la loi applicable.

Dernière mise à jour du Code de conduite : 3 mars 2023



BOOKING HOLDINGS

