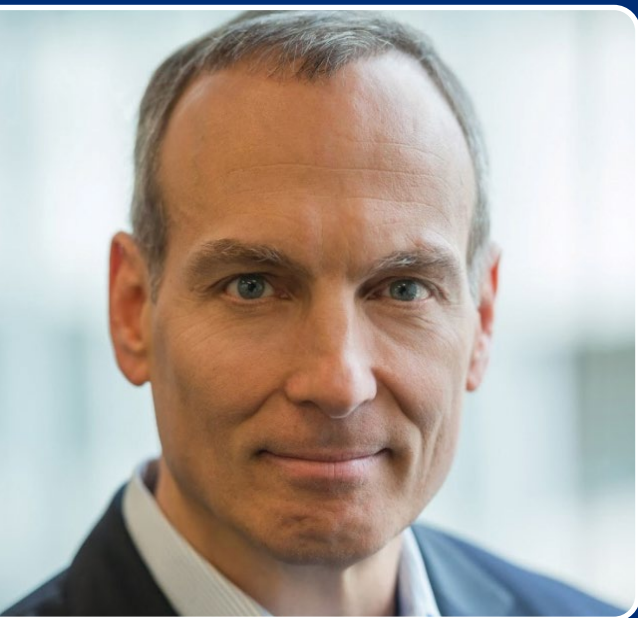


BOOKING HOLDINGS



Magatartási kódex





„A vállalat minden tagjának – kezdve velem – feladata a kódex betartása. Mindannyian, minden helyzetben alkalmazzuk.”

KÓDEXÜNK, VÁLLALT KÖTELEZETTSÉGEINK

Csapatainknak világszerte!

Együttesen végzett globális üzleti tevékenységünk hihetetlen méreteket ölt, ami nap mint nap milliók életére van hatással. Küldetésünk, hogy **mindenki számára megkönnyítsük a világ felfedezését** – de ezt csak akkor valósíthatjuk meg, ha tudatosan és értékeinkhez hűen végezzük munkánkat.

Értékeink jelentik alapelveinket, melyek irányt mutatnak. Elköteleztük magunkat a diverzitás és az elfogadó kultúra iránt – a *Sokféleség erőt ad* értékünknek megfelelően. Büszkék vagyunk arra, hogy több mint 70 országban alkalmazunk embereket különböző vállalataink kötelékében, és hisszük, hogy a diverzitás jelentős része annak, ami vállalatunkat és márkáinkat egyedivé teszi. Célunk, hogy figyeljünk, tanuljunk és olyan munkakörnyezetet teremtsünk, amely mentes az előítéletektől és a diszkriminációtól. **Mindez az Integritás mindenek felett értékünk része – azé a köteléké, amely egyesít minket, és amely minden tettünket alátámasztja.** Ez a hozzáállás nemcsak értékeink része, hanem kódexünk alapja is, amely előírja, hogy álljunk ki tetteink és döntéseink mellett.

A kódex nem csupán jogi és etikai elvárásainkat határozza meg. Egyezséget, megállapodást is jelent, melyet Ön, én és a közösségünk köt egymással. Kódexünk ismerteti, hogy mit várhat el a vállalatától és a kollégáktól, valamint azt is megfogalmazza, hogy a vállalat, a kollégák és én mit várhatunk el Öntől.

A vállalat minden tagjának – kezdve velem – feladata a kódex betartása. Mindannyian, minden helyzetben alkalmazzuk.

Arra kérem, olvassa el alaposan, hogy pontosan tudja, mit várok el Öntől mint alkalmazottól. Ha bármilyen kérdése van a kódexszel kapcsolatban, bátran forduljon feletteséhez, a megfelelő ségi vezetőhöz, az etikai nagykövetekhez, vagy akár hozzám.

Rendkívül fontosnak tartom, hogy **szóljon fel**, ha nem megfelelő viselkedést tapasztal, vagy ha kérdése van. Ígérjük, hogy biztonságos környezetet nyújtunk, amelyben fontos szerepet kap a bizalom és az átláthatóság. Nem toleráljuk a megtorlást azokkal szemben, akik jóhiszeműen vetnek fel egy problémát.

Köszönöm elkötelezettségét, kemény munkáját, hogy hozzájárul magas szintű kultúránk fenntartásához, és hogy mottónknak megfelelően jár el: *Jó eredmények, a helyes úton.*

Glenn Fogel
elnök-vezérigazgató

AZ ÁLTALUNK VALLOTT ÉRTÉKEK



VÁLTOZATOS ÉLMÉNYEK, MINDENKINEK.

Hisszük, hogy ha mindenki számára megkönnyítjük a világ felfedezését, azzal egy kicsit mi is jobb helyé tesszük a világot.



FOLYAMATOS INNOVÁCIÓ.

Nem szabad, hogy megelégedjünk az aktuális helyzettel. Minden napot kezdjük azzal a kérdéssel, hogy milyen innovatív ötlettel fogunk előállni.



A SOKFÉLESÉG ERŐT AD.

Teljes mértékben elkötelezettek vagyunk a változatos ötletek, a sokszínű emberek és a különféle tapasztalatok iránt.



INTEGRITÁS MINDENK FELETT.

Mindig azon leszünk, hogy helyesen járjunk el, sikereinket az integritást és elszámoltathatóságot szem előtt tartva érjük el.



EGYSÉGBEN AZ ERŐ.

Erőnk az emberekben rejlik; sikereink feltétele, hogy egy csapatként tudunk dolgozni azon, hogy mindenki könnyebben felfedezhesse a világot.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

A Booking Holdings az utazási és hozzá kapcsolódó online szolgáltatások világelső szolgáltatója; több mint 220 országban és térségben áll a fogyasztók és a helyi partnerek rendelkezésére, még hozzá hat, a fogyasztókkal közvetlen kapcsolatban lévő márka formájában, amelyek a következők: Booking.com, Priceline, Agoda, Rentalcars.com, KAYAK és OpenTable. A Booking Holdings így több mint 40 nyelven működik Európában, Észak-Amerikában, Dél-Amerikában, Ázsia csendes-óceáni térségében, a Közel-Keleten és Afrikában.

B.

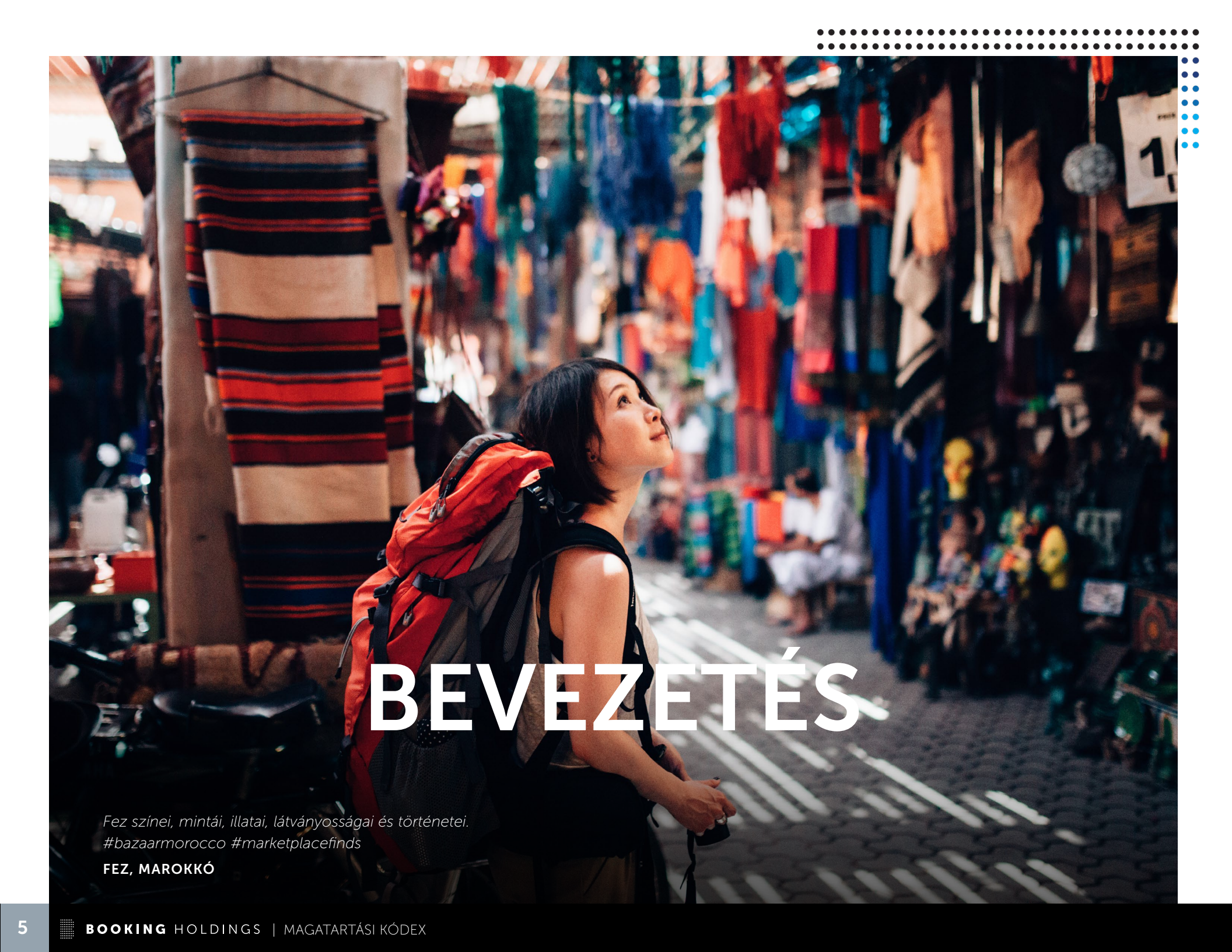
p



TARTALOMJEGYZÉK

Bevezetés	5
Jelentési kötelezettség és vizsgálat	9
Munkahelyi tisztelet	13
Környezet, társadalom és vállalatirányítás (ESG)	17
Harc a megvesztegetés és a korrupció ellen	21
Pénzügyi integritás és beszámolási kötelezettség	24
Ajándékok és összeférhetetlenség	29
Tisztességes verseny és trösztellenes intézkedések	34
Nemzetközi kereskedelem	36
Bennfentes kereskedelem	38
Személyes adatok és adatvédelem	40
A vállalati vagyon védelme	42
Tisztességes üzletmenet	45
Közösségi média és nyilvános kommunikáció	47
Összefoglalás	49

Megjegyzés a kódexben szereplő fotókról: A fejezetek közötti oldalakon látható fotókat azért választottuk, mert a rajtuk látható emberek azokon a lenyűgöző helyeken jártak, ahol mi is elősegítjük a szálláskeresést, a repülést, az éttermi foglalat és az autókölcsönzést.

A woman with a red backpack is looking up at a colorful market stall in Fez, Morocco. The stall is filled with various items, including a large striped bag and many colorful fabrics hanging from the ceiling. The scene is vibrant and bustling.

BEVEZETÉS

Fez színei, mintái, illatai, látványosságai és története.

#bazaarmorocco #marketplacefinds

FEZ, MAROKKÓ

MAGATARTÁSI KÓDEXÜNK CÉLJA

Feltett szándékunk, hogy etikusan, jogszerűen és mottónkkal – *Jó eredmények, a helyes úton.* – összhangban működjünk.

Magatartási kódexünk (a „kódex”) összefoglalja azokat a jogi és etikai követelményeket és szabályokat, melyek több fontos szempontból is globálisan meghatározzák üzleti tevékenységünket. A kódex emellett ismerteti azt is, hogy hogyan jelenthetők a lehetséges szabálysértések és hogyan kapható további segítség.

A kódexnek nem célja, hogy minden lehetséges problémára vagy szituációra kiterjen. Útmutatóként szolgál, amely a vállalat részletesebb [szabályzataival](#) és a [Munkavállalói kézikönyvvel](#) együtt használandó. Ha olyan helyzetbe kerül, melyben nem tudja, hogy mi lenne a helyes lépés, **kérdezzen, mielőtt cselekedne**, és beszéljen felettesével vagy a kódexben közölt egyéb személyekkel.

A KÓDEX HATÓKÖRE

Fontos, hogy a kódexet elolvassa, alapelveit pedig betartsa. Kódexünk mindenkire vonatkozik, aki a Booking Holdings márkához tartozó vállalatokkal, vállalatoknak vagy azok nevében végzi munkáját. Ide tartozik a Booking.com, a KAYAK, a Priceline, az Agoda, az OpenTable és ezek leányvállalatai is (mindegyikre hivatkozhatunk külön és együttesen is „vállalat” vagy „Booking Holdings” kifejezéssel). Az igazgatóktól az alkalmazottakig mindenkinek ismernie kell a kódex tartalmát, akárhol is dolgozzanak, és követniük is kell a kódex által meghatározott alapelveket és folyamatokat.

KÖTELEZETTSÉGEINK

Globális vállalat vagyunk, és célunk, hogy minden vonatkozó jogszabályt betartsunk minden olyan országban, ahol tevékenységet folytatunk. Elfogadhatatlan számunkra az eredmények illegális vagy etikátlan módon való elérése. **Mindenkitől elvárjuk, hogy becsületesen járjon el – inkább kerülünk üzleti hátrányba, mint szerzünk előnyt tisztességtelen módon.**

Az igazgatótanács a következőkről szeretne gondoskodni a kódex bevezetésével:

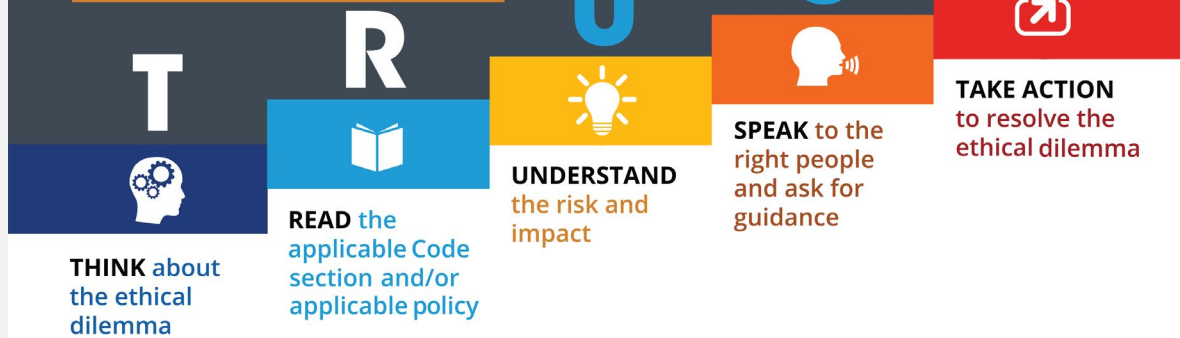
- Becsületes és etikus viselkedés, beleértve a tisztességes üzletmenetet és az összeférhetlenségek etikus kezelését.
- A ránk vonatkozó jogszabályok és előírások betartása.
- Elrettentés a nem megfelelő viselkedéstől



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Scaling TRUST

Ethical Decision-Making Model



* If you are unsure or unclear, consult your local legal department.



If you ever encounter a situation where you are unsure of the right course of action, ask yourself the following questions:

- 01 Is the course of action legal?
- 02 Is the course of action the right thing to do?
- 03 Is the course of action consistent with our Code?
- 04 Would you feel okay if your actions were disclosed in the news? To your colleagues? To your family?

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



KATTINTÁSSAL NAGYÍTHAT

MILYEN JOGSZABÁLYOK VONATKOZNAK RÁNK?

Több mint 220 országban és térségben tevékenykedünk. Működésünkre tehát számos ország, tartomány, állam és önkormányzat jogszabályai vonatkoznak, valamint különböző olyan szervezeteké is, mint az Európai Unió.

Az e-kereskedelem határokon átívelő jellege fontos kihívásokat támaszthat azon a téren, hogy ezek a jogszabályok hogyan vonatkoznak tevékenységeinkre. A kódex és szabályzataink különböző pontjai, valamint az Egyesült Államok és tevékenységeink egyéb helyszíneinek jogszabályai is azt tükrözik, hogy tényleg globális vállalat vagyunk, melyet egyszerre több különböző jogszabály érint. Előfordulhat, hogy egyszerre több ország jogszabályai érvényesek ránk, de rendelkezéseik ellentmondanak egymásnak. Ha ilyen ellentmondást tapasztal vagy gyanít, nagyon fontos, hogy segítséget kérjen megfelelőségi és etikai vezetőjétől vagy a jogi osztálytól.

REAGÁLÁS AZ ÁLLAMI MEGKERESÉSEKRE

Időnként előfordul, hogy a jogszabályok betartásáért felelős állami szervek keresnek meg minket. **Az együttműködés és az átláthatóság szellemiségében valósághűen, gyorsan és pontosan válaszolunk a megfelelő és törvényes állami információkérésekre.** Ha állami szerv veszi fel Önnel a kapcsolatot, fontos, hogy azonnal forduljon megfelelőségi vezetőjéhez vagy a jogi osztályhoz.

Lehetséges, hogy az Ön vállalata külön szabályokat hozott a helyszíni látogatások, a [rajtaütésszerű vizsgálatok](#) és az állami információkérések terén. Mindig tájékozódjon ezekről a szabályokról.



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Etikai kötelezettségeink alkalmazottként a következők:

- Ismerni a kódex alapelveit.
- A kódexnek megfelelő döntéseket hozni.
- Ismerni és betartani a munkavégzési helyén, tevékenységeink területein érvényes jogszabályokat.
- **Jelenteni** a szabálysértéseket és a kódex előírásait figyelmen kívül hagyó tevékenységeket.

Ha bizonytalan, **kérdezzen, mielőtt cselekedne!**

Emellett kérjük, mindig időben végezze el az online és személyes megfelelőségi képzéseket. Fontos szerepet játszanak abban, hogy jó eredményeket nyújtsunk, a helyes úton.

A vezetőknek további felelősségei is vannak:

- A figyelem felhívása a kódex betartására a közvetlen beosztottak körében, példamutatás és tájékoztatás formájában egyaránt.
- Az elszámoltathatóság és a becsületesség kultúrájának elősegítése, fenntartása és jutalmazása.
- A beosztottak ellenőrzése a kódex betartására vonatkozóan.
- A kódex következetes betartatása.
- A megfelelőséget elősegítő folyamatok meglétének és működésének biztosítása az osztályon vagy a csapaton belül.
- Az alkalmazottak bátorítása a problémák jóhiszemű **jelentésére**.
- A vállalat megtorlással szembeni zero toleranciájának biztosítása a jóhiszemű **bejelentők** védelme érdekében



JELENTÉSI KÖTELEZETTSÉG ÉS VIZSGÁLAT

Új barátok várnak! #discoveregypt #vagabondlife
GÍZA, EGYIPTOM



JELENTÉSI KÖTELEZETTSÉG ÉS VIZSGÁLAT

Ha tudomást szerez valamiről, amely látszólag vagy egyértelműen sérti a kódex előírásait, a vonatkozó jogszabályokat vagy a vállalat szabályait, kötelessége, hogy azonnal [bejelentse](#) a problémát.

A gyors bejelentés akkor is fontos, ha nem ismeri a részleteket, mert így a megfelelő személyzet kivizsgálhatja az ügyet, megállapíthatja a tényeket és eldöntheti, hogy tényleg szabálysértés történt-e. A gyors bejelentés elejét veszi a további szabálysértéseknek, segíti a bizonyítékok megőrzését, valamint védelmet nyújt a vállalat tagjainak a helytelen tevékenység folytatásából adódó problémákkal szemben. Ha tényleg feltételezhető, hogy szabálysértés történt, akkor a bejelentése helyes döntés. **Zéró toleranciával tiltunk mindennemű megtorlást azokkal szemben, akik jóhiszeműen [bejelentést tesznek](#).**

A „jóhiszemű” bejelentés azt jelenti, hogy a bejelentő tényleg igaznak gondolta bejelentése tárgyát.

Több [bejelentési módot](#) is kialakítottunk, hogy mindenki a számára legkényelmesebb csatornát választhassa. A bejelentéseket csatornától függetlenül bizalmasan kezeljük és komolyan vesszük. A vállalat mindent megtesz, hogy a bejelentéseket az adott helyzetben és a vonatkozó törvények alapján lehetséges legmagasabb fokú titoktartással és védelemmel kezelje.

Ha könyveléssel, belső ellenőrzésekkel, pénzügyi nyilvántartásokkal, banki folyamatokkal vagy pénzügyi bűncselekményekkel, vesztegetéssel, korrupcióval, trösztellenes magatartással vagy versenyhelyeztetel kapcsolatos aggályai vannak, munkavégzésének helyétől függetlenül közvetlenül fordulhat a globális megfelelőségi és etikai vezetőhöz vagy a belső ellenőrzési osztályhoz a megfelelőségi [bejelentővonalon](#) keresztül: [BKNGHelpline.com](https://bknghelpline.com), értesítheti a Booking Holdings igazgatótanácsának ellenőrző bizottságát, vagy bárki, Ön által megbízhatónak tartott személyt, aki elindíthatja a probléma kezelését az Ön nevében. Mielőtt panaszt nyújtana be az ellenőrző bizottságnak, olvassa el az [ellenőrző bizottság panaszkezelési folyamatait](#).

ERŐFORRÁSOK

Ha kérdése van a kódexszel kapcsolatban vagy [bejelentené](#) üzleti tevékenységgel kapcsolatos aggályait, az alábbiakhoz fordulhat:

- főnökéhez vagy feletteséhez;
- a helyi személyzeti osztály képviselőjéhez;
- a helyi jogi osztályhoz;
- a helyi megfelelőségi és etikai vezetőhöz;
- a globális megfelelőségi és etikai vezetőhöz;
- a jogi igazgatóhoz;
- a megfelelőségi bejelentővonalhoz: bknghelpline.com



A MEGFELELŐSÉGI BEJELENTŐVONAL

A megfelelőségi bejelentővonal egy interneten és telefonról is használható független eszköz, melyen keresztül biztonságosan felhívható a figyelem a nem megfelelő tevékenységekre és az etikai problémákra.



A megfelelőségi bejelentővonal a következőket biztosítja:

- Titkos bejelentési lehetőség és az anonimitás lehetősége.
- Ingyenesen hívható telefonszám és webes bejelentő 12 nyelven.
- Nonstop elérhetőség.
- Érdeklődés a probléma kezelésének állapota felől – akkor is, ha a bejelentő anonimitást kért.

Ahol a helyi jogszabályok ezt lehetővé teszik, ott a megfelelőségi bejelentővonal segítségével névtelenül **jelentheti** be aggályait. Mindazonáltal fontos figyelembe vennie, hogy bizonyos esetekben a vállalat nehezen vagy egyáltalán nem tudja kivizsgálni a névtelenül tett bejelentéseket. Javasoljuk tehát, hogy közölje kilétét. Biztosítjuk afelől, hogy a bejelentéseket az adott helyzetben és a vonatkozó törvények alapján lehetséges legmagasabb fokú titoktartással és védelemmel kezeljük.

MI TÖRTÉNIK, MIUTÁN BEJELENTÉST TESZEK?

A valós vagy vélt szabályszegésekre vonatkozó bejelentéseket egyaránt komolyan vesszük. Gyorsan reagálunk, és az információkat bizalmasan kezeljük.

A megfelelő megoldást minden esetben az adott bejelentést mérlegelve határozzuk meg. Ha vizsgálat szükséges, akkor bizalmas, alapos és objektív módon végezzük. Minden alkalmazottnak kötelessége együttműködni a vállalati vizsgálatok során, a kérdésekre mindenkinek válaszolnia kell.



Ha a vizsgálat alapján tényleges szabályszegés történt, megteesszük a megfelelő fegyelmi és prevenciós lépéseket, ami akár elbocsátást is jelenthet. Bűncselekmény vagy egyéb súlyos törvényszegés esetén a vállalat értesítheti a megfelelő hatóságokat. A globális megfelelőségi és etikai vezető rendszeresen jelent a kódexszel kapcsolatos minden nagyobb vizsgálatról és végső döntésről (többek között a fegyelmi intézkedésekről) a felső vezetés és az igazgatótanács ellenőrző bizottsága felé.

ERŐFORRÁSOK

Etikai nagyköveteink mindenki máshoz hasonló alkalmazottak, akiknek feladata a figyelemfelhívás az etikai és a megfelelőségi kérdésekre, tájékoztatás a kódexről, szabályainkról és értékeinkről, valamint segítségnyújtás azoknak, akik többet szeretnének tudni a megfelelőség és az etika kérdésköréről vállalatunknál.

A kérdések feltevésében és az aggályok jelentésében is segítséget nyújtanak, ha valaki élni szeretne a kódexben ismertetett bejelentési lehetőségekkel.

Ha Ön is szívesen lenne etikai nagykövet saját munkavégzési helyén vagy osztályán, vállalata megfelelőségi vezetőjétől megtudhatja a program részleteit és a jelentkezés feltételeit.

MEGTORLÁSSAL SZEMBENI ÁLLÁSPONTUNK

Fontos módon szolgálják a vállalatot azok az alkalmazottak, akik bejelentik a nem megfelelő tevékenységekre vonatkozó aggályait, ezért a vállalat nem tolerálja a jóhiszemű bejelentőkkel szembeni megtorlást – legyen az áthelyezés, elbocsátás, lefokozás, felfüggesztés, bónuszok megvonása, fenyegetés, zaklatás, diszkrimináció vagy bármi más.



A márkához tartozó valamennyi vállalat a jóhiszemű bejelentők védelmére törekszik, és megteszi a szükséges fegyelmi intézkedéseket azokkal szemben, akik a megtorlás bármely formáját alkalmazzák. A rosszindulatú bejelentések azonban szintén fegyelmi intézkedésekhez vezethetnek, akár elbocsátással is végződhetnek.

A „jóhiszemű” bejelentés azt jelenti, hogy a bejelentő tényleg igaznak gondolta bejelentése tárgyát.



MUNKAHELYI TISZTELET

„Talán nem oda mentem, ahová indultam, de oda kerültem, ahová szerettem volna.”

#roadtrippin #letsgopeakdistrict #getaway

PEAK DISTRICT NEMZETI PARK, ANGLIA

SOKFÉLESÉG ÉS BEFOGADÁS

Vállalatunk legnagyobb értékét az emberek jelentik – mindenkit nagyra becsülünk, hiszen hozzájárulnak sikereinkhez. Több mint 70 országban működünk, ezért – vállalatunk globális jellegét figyelembe véve – célunk, hogy a helyi kultúrákkal és üzleti szokásokkal összhangban dolgozzunk, amennyiben kódexünk és a vonatkozó helyi jogszabályok lehetővé teszik.

Munkaerőnk diverzitása egyedi ötletekkel, nézőpontokkal, képességekkel és értékekkel járul hozzá sikereinkhez. Olyan munkakörnyezetben hiszünk, amely mindenkinek egyenlő esélyeket biztosít és mindenkit tisztelettel és alázattal kezel.

Mindenkit azért alkalmazunk, hogy ötleteik, nézőpontjaik, képességeik és értékeik egyedi ötvözetével hozzájáruljanak a vállalat sikeréhez. Alkalmazottaink tehát eltérő tapasztalatokkal és háttérrel rendelkeznek, mi pedig sokszínű és globális munkaerő kialakítására törekszünk, ezért elvárjuk, hogy mindenki más is törekedjen az elfogadó kultúra, munkahely és közösség megteremtésére. A vállalat támogatja és betartja a foglalkoztatási gyakorlatunkat meghatározó jogszabályokat és előírásokat, a jogellenes diszkrimináció minden formáját tiltjuk.

Munkaerőnk diverzitása egyedi ötletekkel, nézőpontokkal, képességekkel és értékekkel járul hozzá sikereinkhez. Olyan munkakörnyezetben hiszünk, amely mindenkinek egyenlő esélyeket biztosít és mindenkit tisztelettel és alázattal kezel.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Senkit sem diszkriminálunk törvénytelenül. Minden alkalmazottat és lehetséges alkalmazottat érdemei és szakmai előmenetele alapján mérlegelünk, soha nem személyes jellemzők alapján, például:

- Faj
- Bőrszín
- Vallás
- Nem
- Szexuális irányultság
- Nemi identitás, nemi kifejezés mód
- Nemzeti származás
- Kor
- Családi állapot
- Várandósság, szülés vagy kapcsolódó egészségügyi állapot
- Fogyatékoság
- Katonai szolgálat, katonai kapcsolatok és veterán státusz
- A vállalat szabályzatai vagy a jogszabályok által védett jellemzők

MUNKAHELYI VISELKEDÉS ÉS ZAKLATÁS

Minden alkalmazottunknak joga van ahhoz, hogy olyan környezetben végezze munkáját, ahol tisztelik és biztonságban érezheti magát. Elvárjuk, hogy alkalmazottaink e jognak megfelelően és professzionálisan viselkedjenek. Nem toleráljuk a sértéseket, a bántó, fenyegető vagy zaklató megjegyzéseket. Minden alkalmazottnak figyelembe kell vennie és tiszteletben kell tartania, hogy társaik nézőpontjai, meggyőződései és értékei különbözhetnek; kerülendő az olyan érzékeny témákkal (pl. politikával és vallással) kapcsolatos vélemények hangoztatása, melyek a munkahelyhez nem kapcsolódnak, viszont negatív hatással lehetnek a munkakörnyezetre és megnehezíthetik a munkavégzést.

A vállalat a fenyegetés és zaklatás minden formáját tiltja, beleértve az érzelmi, a fizikai és a szexuális zaklatást.

Szexuális zaklatásnak minősül a kényszerű szexuális közeledés, a szexuális igények kielégítésének kérése vagy követelése, a szexuális tartalmú megjegyzések és a szexuális jellegű kényszerű szóbeli vagy fizikai megnyilvánulások minden egyéb fajtája. A szexuális zaklatás célpontja nem számít, nemtől, nemi identitástól, szexuális irányultságtól és minden egyéni jellemzőtől független.

Szexuális zaklatásnak minősül a kényszerű szexuális közeledés, a szexuális igények kielégítésének kérése vagy követelése, a szexuális tartalmú megjegyzések és a szexuális jellegű kényszerű szóbeli vagy fizikai megnyilvánulások minden egyéb fajtája.

Ha úgy érzi, hogy zaklatás vagy diszkrimináció áldozatává vált, vagy ilyen tevékenységet tapasztal, azonnal értesítse helyi felettesét, a megfelelőségi és etikai osztályt vagy a helyi HR osztály munkatársát, hogy a vállalat mielőbb korrekciós intézkedéseket tegyen. Ne feledje, hogy nem toleráljuk a megtorlást azokkal szemben, akik zaklatás vagy diszkrimináció miatt jóhiszeműen felemelik a hangjukat. A [Munkavállalói kézikönyvből](#) részletesebben is tájékozódhat erről a témáról.

Az alkalmazottak iránti tiszteletünk része az is, hogy biztonságos munkahelyet nyújtsunk, amely nem ad helyet sem más emberek, sem környezet okozta veszélyeknek. Ha veszélyben érzi egészségét vagy biztonságát, azonnal forduljon feletteséhez.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Tisztelettel, méltósággal és udvariassággal kell bánnunk egymással. Többek között a következő viselkedési formák minősülhetnek zaklatásnak:

- Sértő vagy munkahelyi környezetben nem helyénvaló megjegyzések vagy viccek
- Megfélemlítés
- Kényszerű érintések vagy gesztusok
- A munkakörnyezet ellenséges vagy megfélemlítővé tétele, beleértve azt is, ha az alkalmazottak kénytelenek nem megfelelő módon viselkedni, hogy „beilleszkedjenek”
- Bármilyen szóbeli vagy tettleges fenyegetés
- Munkahelyre nem illő, nyugalom megzavarására alkalmas vagy bántó képek vagy szövegek
- Szexuális közeledés vagy szexuális szívességek kérése
- Faji vagy etnikai alapon becsmérlő megjegyzések

JEGYEZZE MEG:

Zaklatásnak tekintünk minden olyan kényszerű szóbeli, nonverbális vagy tettleges cselekedetet, amely más ember méltóságára nézve ártalmas (akár szándékosan, akár nem), például azzal, hogy megfélemlítő, ellenséges, degradáló, megalázó vagy agresszív környezetet teremt.

Munkahelyi megfélemlítésnek minősül az olyan ellenséges viselkedés, amely bosszúból vagy kegyetlen, rosszindulatú vagy megalázó módon próbál másoknak ártani.



JOGOS ÜZLETI ÉRDEKET VESZÉLYEZTETŐ EGYÉB CSELEKEDET

Tiszteletben tartjuk az alkalmazottak magánélethez való jogát, ezért nem fordítunk figyelmet a munkavállalók munkahelyen és munkaidőn kívüli tevékenységeire, kivéve, ha ezek a tevékenységek akadályozzák a munkavégzést, rossz hatással vannak a munkahelyre, vagy fenyegetik a vállalat jó hírnevét vagy egyéb jogos üzleti érdekünket.

Ilyen jellegű problémák gyakran a közösségi platformokon merülnek fel. Természetesen saját idejében és saját eszközein mindenki azt mondhat és tehet a közösségi platformokon, amit csak szeretne, de felhívjuk a figyelmet, hogy a vállalat fenntartja a jogot arra, hogy cselekedjen, ha az alkalmazottak viselkedése hátrányos hatással van a vállalatra, a munkahelyre, a jó hírnevünkre vagy az alkalmazottak munkavégzésére.

Ha ezzel kapcsolatban kérdése van, tájékozódjon a közösségi platformokra vonatkozó szabályzatunkból, forduljon feletteséhez, vagy kérdezzen a megfelelőségi és etikai vezetőtől és/vagy a HR osztály vezetőjétől.

MUNKAHELYI BIZTONSÁG

Nem toleráljuk a kábítószer- vagy alkoholfogyasztást. A kábítószer vagy alkohol hatása alatt, valamint a vényre kapható gyógyszerek visszaélészerű használata mellett való munkavégzés az alkalmazott és környezete számára is veszélyt jelent. Ha arra gyanakszik, hogy egy kollégája a munkája során ilyen jellegű visszaélést követ el, illetve ha ténylegesen ilyen eseményt tapasztal, értesítse felettesét vagy a HR osztályt. Emellett tájékozódjon a részletekről saját vállalata kábítószerokról és alkoholról szóló szabályzatából vagy a [Munkavállalói kézikönyvből](#).

Szigorúan tiltjuk a munkahelyi erőszakot és fenyegető viselkedést. A vállalat területeire fegyvert (pl. kést vagy löfegyvert) vinni tilos. Ha a vállalat azt állapítja meg, hogy egy alkalmazott erőszakosan vagy fenyegető, nem helyénvaló módon viselkedett, fegyelmi intézkedéseket teszünk, és akár a megfelelő hatóságokat is értesíthetjük.

Mindannyiunknak ismernünk kell és be kell tartanunk a válságkezelési és üzletfolytonossági terveket, és készen kell állnunk arra, hogy alkalmazkodjunk munkahelyünk és munkakörnyezetünk változásaihoz.

Azonnal **jelentse** felettesének az alkalmazottak egészségét és biztonságát, illetve a munkahely biztonságosságát veszélyeztető eseményeket.

Ha úgy véli, hogy Ön vagy valaki más közvetlen veszélybe került, értesítse a helyi hatóságot vagy segélyhívó szolgálatot.



KÖRNYEZET, TÁRSADALOM ÉS VÁLLALATIRÁNYÍTÁS (ESG)

A természet sosem okoz csalódást. #neverstopexploring #alaskaadventure

BÚCSÚ AZ ALASZKAI HOLGATE GLECCSERTŐL



KÖRNYEZET, TÁRSADALOM ÉS VÁLLALATIRÁNYÍTÁS (ESG)

A Booking Holdings elkötelezett annak biztosítása mellett, hogy a világ a jelenben és a jövőben egyaránt olyan hely maradjon, amelyet érdemes felfedezni. Környezetvédelmi, társadalmi és vállalatirányítási kezdeményezéseink, folyamataink és alapelveink az az iránti folyamatos törekvésünket tükrözik, hogy fenntartható és etikus vállalként működjünk.

FENNTARTHATÓ MŰKÖDÉS

A tevékenységünk fenntartható módon történő folytatása a [fenntarthatósági stratégiánk](#) alappillére képezi. Magas elvárásokat támasztunk utazási szolgáltató partnereinkkel szemben, és saját vállalatunkat is ugyanazon kritériumok szerint vezetjük. Ez a karbonlábnyomunk csökkentését és az elkerülhetetlen hatások hatékony kezelését is magában foglalja. Tevékenységünket továbbra is a nettó nulla karbonlábnyom elérését szem előtt tartva folytatjuk, emellett elköteleztünk vagyunk az üvegházhatású gáz, a hulladék és az ellátási lánc tevékenységéből származó károsanyag-kibocsátás éves szintű csökkentése mellett. A közösségeinkkel való együttműködés, valamint az ezen közösségeken belül szerzett tapasztalatok kiaknázásának köszönhetően a Booking Holdings fenntarthatóan és felelősségteljesen működik. Globális jelenlétünk révén több száz helyi kezdeményezésben van lehetőségünk részt venni, és nagy mértékben vagyunk képesek fokozni a közösségeinkre gyakorolt pozitív hatást.

A Booking Holdings idővel, tudással és finanszírozással támogatja a helyi kezdeményezéseket, ezzel viszonzva a közösségek odaadó munkáját. Ezáltal erősebb kapcsolatot építünk ki a közösségekkel, alkalmazottakat vonunk be, és arra inspiráljuk az utazókat, hogy pozitív változást idézzenek elő.

Környezetvédelmi tevékenységünk jelenti a törekvéseink sarokkövét – ezen törekvésünk pedig annak biztosítása, hogy a világ továbbra is olyan hely maradjon, amelyet érdemes felfedezni. Az energiafelhasználás, az üvegházhatásúgáz-kibocsátás és a hulladék csökkentése, valamint az alkalmazottakkal való tartalmas kapcsolat továbbra is elsőbbséget élvez a környezetvédelmi kezdeményezéseinket tekintve.

FENNTARTHATÓ UTAZÁS

A [fenntartható utazás](#) megerősíti a marginalizált közösségeket, szélesíti a látókört, segít a kulturális örökség megőrzésében, új életre kelti az utazási ökoszisztémánkat, valamint gondoskodik arról, hogy a bolygó és a rajta élő emberek, a közösségek, az élőhelyek és a vadvilág a jelenkorban és a jövőben egyaránt virágozhasson. A termékinnováció, az utazási szolgáltató partnerek támogatása és az ipari együttműködés révén a Booking Holdings és márkáink elköteleztettek amellett, hogy világszerte egyszerűbbé tegyék a fenntartható utazást több millió ügyfelük számára.

A Booking Holdings úgy véli, hogy vállalként felelősséggel tartozik annak biztosítása iránt, hogy a világ olyan hely maradjon, amelyet érdemes felfedezni, emellett pedig a fenntarthatóbb utazási ágazat elősegítését is fontos feladatának tartja. A Booking Holdings két kulcsfontosságú területre összpontosítja erőfeszítéseit, amelyek kölcsönösen támaszkodnak egymásra a siker érdekében:

- A vállalat partnereinek támogatása a fenntarthatóbb működés elérésében, ami növeli a fenntartható utazási ajánlatok számát; valamint
- A vállalat ügyfeleinek támogatása a fenntarthatóbb döntések meghozatalában.

EMBERI JOGOK

Célunk, hogy tiszteletben tartsuk és támogassuk az emberi jogokat tevékenységeink minden területén. A világ egyik vezető online utazási vállalataként arra koncentrálunk, hogy tiszteletben tartsuk a velünk kapcsolatba lépők emberi jogait: kerüljük mások jogainak megsértését és igyekszünk kezelni az emberi jogok megsértésével összefüggő negatív hatásokat. Az emberi jogok mellett való elköteleződésünk alapjait nemzetközileg elismert elvek határozzák meg, például az üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó ENSZ-alapelvek (United Nations (UN) Guiding Principles on Business and Human Rights).

Arra törekszünk, hogy segítséget nyújtsunk az utazás útjában álló nehézségek megoldásában. Hisszük, hogy az utazás a lehető legjobbat hozhatja ki az emberiségből, mert elősegíti mások, más kultúrák és életmódok megismerését és megértését. Emellett gazdaságilag és társadalmilag is jótékonyan hat a meglátogatott közösségekre. Véleményünk szerint ezek rendkívül fontos tényezők, és komoly célt jelenthetnek – irányt mutathatnak döntéseinknek és tetteinknek. Úgy gondoljuk tehát, hogy a legnagyobb és legpozitívabb emberi jogi hatást alapvetően azzal fejthetjük ki, hogy – a vonatkozó törvényeket betartva – mindenki számára könnyebbé tesszük a világ felfedezését. [Emberi jogi nyilatkozatunkban](#) további részleteket találhat az emberi jogok tiszteletben tartása és elősegítése melletti elköteleződésünkről.

Hisszük, hogy az utazás a lehető legjobbat hozhatja ki az emberiségből, mert elősegíti mások, más kultúrák és életmódok megismerését és megértését.



VÁLLALATIRÁNYÍTÁS

Vállalatunk erős [vállalatirányítási](#) gyakorlatai és az etikus döntéshozatal segít abban, hogy jó eredményt nyújtsunk, a helyes úton – egymás, a közösségeink és a minket körülvevő világ számára. A megfelelőség és az etika vállalatunk minden tevékenységét áthatja, ez pedig lehetővé teszi a küldetésünk teljesítését, azaz hogy mindenki számára megkönnyítsük a világ felfedezését.

A Booking Holdings vállalatirányítási gyakorlatai és szabályzatai biztosítják azt a keretrendszert, amelynek alkalmazásával eleget teszünk az érdekelt felek felé fennálló kötelezettségeinknek, és amely megfelelő vállalati iránymutatásként szolgál. Elkötelezték vagyunk a feddhetetlen, őszinte, elszámoltatható és az alkalmazandó szabályozásokkal összhangban történő működés mellett.

Cselekedeteinket minden szinten az értékeink vezérlik. A jövőképünk, hogy létrehozzunk egy első osztályú, a befogadás és feddhetetlenség kultúrájával jellemezhető megfelelőségi és etikai programot, amely jelentős mértékben járul hozzá a vállalat fenntartható növekedéséhez, és méltán tesz eleget a vállalat mindenütt jelen lévő megfelelőségi és etikai szlogenjének: „Jó eredmények, a helyes úton”.

A kiberbiztonsági, valamint a bizalmas jelleggel és az adatvédelemmel kapcsolatos kockázatok kezelése a legfontosabb kötelezettségeink közé tartozik. Komoly beruházásokat teszünk az ügyfeleink, a partnereink és az alkalmazottaink személyes adatainak védelmét szolgáló munkatársakba, folyamatokba és technológiákba.

MUNKAVÁLLALÓINK JÓLLÉTE

A munkavállalóink segítik elő a sikerünket, és létfontosságú szerepet játszanak azon küldetésünk teljesítésében, hogy mindenki számára megkönnyítsük a világ felfedezését. Folyamatosan a munkavállalók bevonására, jóllétére, sokféleségére és befogadására, valamint a tehetséggondozásra és ezen tehetségek megjutalmazására és elismerésére összpontosítunk, ezáltal pedig egy lelkesítő és befogadó munkakörnyezet kialakítására törekszünk.

Elősegítjük azokat a tevékenységeket és irányelveket, amelyeket arra terveztek, hogy összehozzák az embereket, és támogassák a nemzetközi munkaerőnket – ez a rugalmas/hibrid munkavégzési modellektől a kapcsolattartási programokig mindenre kiterjed. Habár márkáink egymástól függetlenül végzik a tehetséggondozást, hasznosítjuk a legjobb gyakorlatokat, és tanulunk is egymástól.

Üzleti küldetésünk elősegíti a megértést és az elfogadást, emellett nyitott megközelítésre bátorít, hogy szélesítsük látókörünket, új embereket és kultúrákat ismerjünk meg, új tapasztalatokat szerezzünk, bővítsük ismereteinket, valamint képesek legyünk értékelni a világot, amelyben élünk.

Munkavállalóink egészsége, biztonsága és jólléte rendkívül fontos számunkra. A jóllét nem csupán a mentális egészséget jelenti, a Booking Holdings befogadó megközelítése pedig elismeri, hogy a jóllét az identitástól és a háttértől függően eltérő formákat ölthet.

A Booking Holdings a tanulás iránt lelkesedő emberek közössége, így az élethosszig tartó tanulás ösztönzése érdekében készségcentrikus és a tudás megosztásán alapuló kultúrát ápolunk. Hiszünk abban, hogy az emberekbe tett befektetés kulcsfontosságú szerepet játszik a társadalmi felelősségvállalás iránti elkötelezettségünkben.

Hiszünk abban, hogy az emberekbe tett befektetés kulcsfontosságú szerepet játszik a társadalmi felelősségvállalás iránti elkötelezettségünkben.

HARC A MEGVESZTEGETÉS ÉS A KORRUPCIÓ ELLEN

Megvilágosodás! #northernlightsiceland #nightskychasers

SARKI FÉNY, IZLAND

A MEGVESZTEGETÉS TILALMA

Zéró toleranciával viszonyulunk a megvesztegetés és a korrupció minden formájához.

Számos országban tevékenykedünk, ezért több olyan jogszabály is vonatkozik ránk, amely szigorúan tiltja a megvesztegetés bármilyen formáját (beleértve a kenőpénz felajánlását, nyújtását és nyújtásának jóváhagyását). A jogszabályok gyakran tiltják a kenőpénz elfogadását is tevékenységeink kontextusában. Ezek a jogszabályok azt is tiltják, hogy harmadik felek adjanak át kenőpénzt a vállalat nevében. Célunk, hogy minden vonatkozó nemzetközi jogszabályt betartsunk, beleértve az Egyesült Államok „Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)” törvényét és az Egyesült Királyság „Bribery Act” törvényét is. Saját [globális megvesztegetés- és korrupcióellenes szabályzatunk](#) további információt nyújt arról, hogy mit várunk el ezen a téren alkalmazottainktól és üzletfeleinktől. A következő alapelvek pedig minden esetben irányt mutathatnak:

NEM HELYÉNVALÓ KIFIZETÉSEK ÁTADÁSA ÉS FELKÍNÁLÁSA: Minden alkalmazott számára tilos bármilyen érték nyújtása, felajánlása vagy jóváhagyása állami tisztviselő vagy magánfél (pl. beszállító, alvállalkozó, ügyfél vagy képviselő) részére, ha ennek célja üzleti haszon megszerzése vagy megtartása, befolyás vagy kedvezőbb bánásmód biztosítása vagy más vállalati előny elősegítése. Ide tartozik például a pénzösszegek („kenőpénz”) nyújtása vagy felajánlása állami intézkedés biztosítása vagy felgyorsítása érdekében. Az ilyen pénzátadás néhány helyen talán megszokott, de a legtöbb országban illegális, és szabályaink minden esetben tiltják.

A tiltás nemcsak az állami tisztviselők esetében érvényes, hanem privát kereskedelmi üzletfeleink képviselőire is.

Állami tisztviselőnek minősül az, aki idegen ország, ügynökség, hivatal, szabályozó hatóság vagy testület nevében jár el. A kifejezés meghatározása tág; ide értendők még a nemzeti, állami és helyi kormányzati dolgozók, a politikai jelöltek, a politikai pártok, a politikai pártok tagjai, az állami kézben lévő vállalatok alkalmazottai (pl. nemzeti légitársaságok vagy kormányzati tulajdonban lévő hotelek), valamint a félig állami vállalatok és a nemzetközi, nem kormányzati szervezetek is, például az ENSZ és a Nemzetközi Vöröskereszt.

NEM HELYÉNVALÓ KIFIZETÉSEK KÉRÉSE ÉS ELFOGADÁSA: A vállalat alkalmazottai számára tilos minden érték nem helyénvaló kérése és elfogadása harmadik felektől, például beszállítóktól, alvállalkozóktól és az ügyfelek képviselőitől. Ez közvetlen és közvetett módon is tilos.

Az alkalmazottakat nem érheti hátrány a kenőpénz kifizetésének elutasítása miatt, függetlenül a bevételünket, értékesítési teljesítményünket és tevékenységünk egyéb területeit érintő negatív következményektől. A megvesztegetés és a korrupció káros hatásai sokkal komolyabbak, mint az esetleges rövid távú előnyök.

A korrupcióellenes törvények (pl. az USA és az Egyesült Királyság esetében is) rendkívül szigorúak, büntetőjogi és polgári jogi szankciókkal járhatnak a vállalatra, az igazgatókra, a vezetésre és az alkalmazottakra nézve is. A szankciók a jelentős bírságoktól a börtönbüntetésig terjedhetnek.

Zéró toleranciával viszonyulunk a megvesztegetés és a korrupció minden formájához.

PONTOSAN VEZETETT KÖNYVEK ÉS NYILVÁNTARTÁSOK

Minden alkalmazottnak kötelessége a kifizetések és a kapcsolódó információk megfelelő idejű és pontos rögzítése a vállalati könyvelésben. Semmilyen célból nem jöhet létre könyveletlen pénzforgalom. Tilos a hamis, félrevezető, hiányos és pontatlan könyvelési tételek létrehozása. Az alkalmazottak saját pénzüket sem használhatják a kódex és a vállalat egyéb szabályai által tiltott tevékenységek folytatására.



HARMADIK FELEK ALKALMAZÁSA

A korrupcióellenes jogszabályok tiltják, hogy a vállalat harmadik félen keresztül eszközöljön nem helyénvaló kifizetéseket. A jogszabályok nem csak akkor büntetik a vállalatot, ha biztosan tudott erről a tevékenységről – akkor is, ha megalapozottan feltételezhető, hogy tudott róla vagy tudnia kellett volna róla.

Elengedhetetlen tehát, hogy a harmadik felek is tisztában legyenek azzal, hogy szigorúan tilos kenőpénzt adniuk vagy elfogadniuk a nevünkben (a közbenjárás szintjén is). Következésképpen a harmadik feleket megbízásuk előtt megfelelően ellenőriznünk kell, majd tájékoztatnunk kell őket a vállalat elvárásairól a vonatkozó korrupcióellenes jogszabályokkal kapcsolatban. A harmadik felek ellenőrzése a helyi megfelelőségi és etikai vezető segítségével történik.

Harmadik felek alatt értünk minden olyan vállalatot vagy személyt, amely/aki a nevünkben jár el, például ügynökök (pl. vámügynökök, ingatlanügynökök), alvállalkozók, tanácsadók, vállalati szolgáltatók, bérszámfejtési szolgáltatók, reklámügynökségek és ügyvédi irodák.

Erre a területre bonyolult jogszabályok vonatkoznak, ezért arra kérjük, hogy kérdések esetén tájékozódjon a [Globális megvesztegetés- és korrupcióellenes szabályzatunkból](#) és/vagy forduljon a helyi megfelelőségi és etikai vezetőhöz.



PÉNZÜGYI INTEGRITÁS ÉS BESZÁMOLÁSI KÖTELEZETTSÉG

Életem legvarázslatosabb rendezvénye! #lanternfestival #upliftingmoments

YI PENG FESZTIVÁL, CSIANGMAJ, THAIFÖLD

MUNKAHELYI CSALÁS

Üzleti sikerünk alapfeltétele a becsületes és átlátható működés.

Mindannyiunknak tennünk kell a csalás elkerülése érdekében, és azért is, hogy mielőbb kiderüljön, mert a vállalat így gyorsan orvosolhatja a helyzetet és korlátozhatja a negatív következményeket.

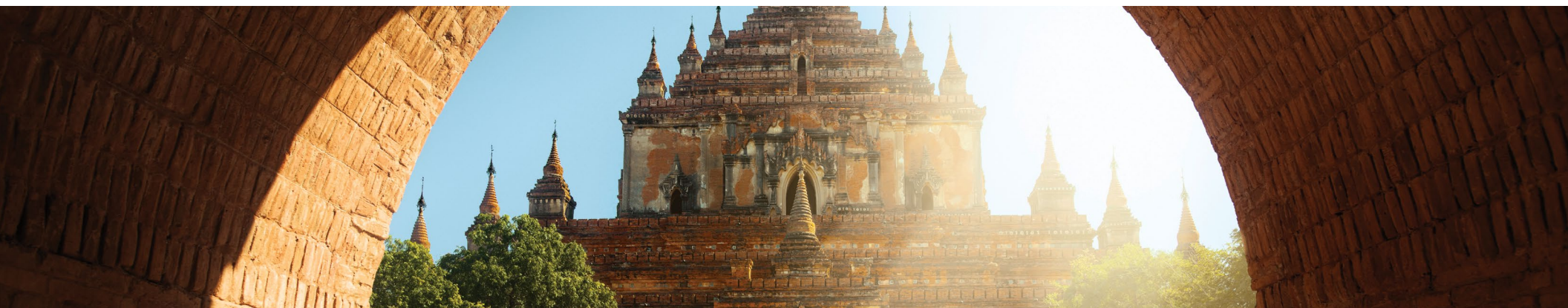
Csalásnak olyan tevékenységek minősülnek, melyek tisztességtelen és megtévesztő módon vezetnek pénzügyi vagy személyes haszonhoz vagy más előnyhöz. A csalás a pénzügyi nyilvántartások szándékos meghamisításától a sikkasztásig, lopásig, a vállalati vagyonnal való visszaélésig vagy a ténylegesnél nagyobb költségelszámolásig terjedhet. A vállalat képzéseket és különböző anyagokat nyújt a csalás következményeiről, elkerüléséről és bejelentésének megfelelő lépéseiről. Belső folyamatokat is kialakítottunk a csalás kockázatainak észlelésére. Ha kérdése van a csalásokkal vagy a csalás elkerülésével kapcsolatban, forduljon feletteséhez vagy használja valamelyik bejelentési csatornát.

Mindannyiunknak tennünk kell a csalás elkerülése érdekében, és azért is, hogy mielőbb kiderüljön, mert a vállalat így gyorsan orvosolhatja a helyzetet és korlátozhatja a negatív következményeket.

BESZÁMOLÓK, ADATSZOLGÁLTATÁS ÉS BELSŐ ELLENŐRZÉS

A NASDAQ nyilvánosan jegyzett vállalatként kötelességünk nyilvánosan elérhető információkat biztosítani a vállalatról, beleértve a pénzügyi információkat is. Fontos, hogy pontosan tegyük elérhetővé pénzügyi és egyéb adatainkat a nyilvánosság számára. Ellenkező esetben a vállalatot szankciók érhetik, bizonyos helyzetekben akár a vállalat vezetőit és alkalmazottait is. Emellett a befektetők, elemzők és más szereplők elveszíthetik bizalmukat a vállalat iránt.

Nyilvános közleményeinkben, például sajtónyilatkozatainkban és nyilvános dokumentumainkban nem szerepelhet téves vagy félrevezető információ. Az Egyesült Államok Értékpapír- és Tőzsdelügyelete (SEC) felé kötelezően benyújtandó dokumentumainknak szintén hiánytalanoknak kell lenniük, meg kell felelniük a SEC követelményeinek, és időben rendelkezésre kell bocsátanunk őket.



Gondoskodnunk kell arról, hogy a vállalat megfelelő belső felügyeleti folyamatokkal rendelkezzen, és a tranzakciók feldolgozása időben megtörténjen – az általánosan elfogadott könyvelési alapelveknek (GAAP) vagy a vonatkozó egyéb szabályoknak megfelelően. Feladatunk olyan belső ellenőrzési folyamatok kialakítása és alkalmazása, melyek az elvárható mértékben biztosítják, hogy:

- ➔ Minden tranzakciót megfelelően könyveltünk, és a vezetőség minden tranzakciót jóváhagyott.
- ➔ A vállalati vagyont megfelelően védjük, és csak a vezetőség jóváhagyásával összhangban használjuk.
- ➔ Minden tranzakciót úgy könyvelünk, hogy elegendő adat álljon rendelkezésre az eszközök és kötelezettségek nyilvántartásához, valamint a pénzügyi beszámolók számviteli szabályoknak megfelelő összeállításához.

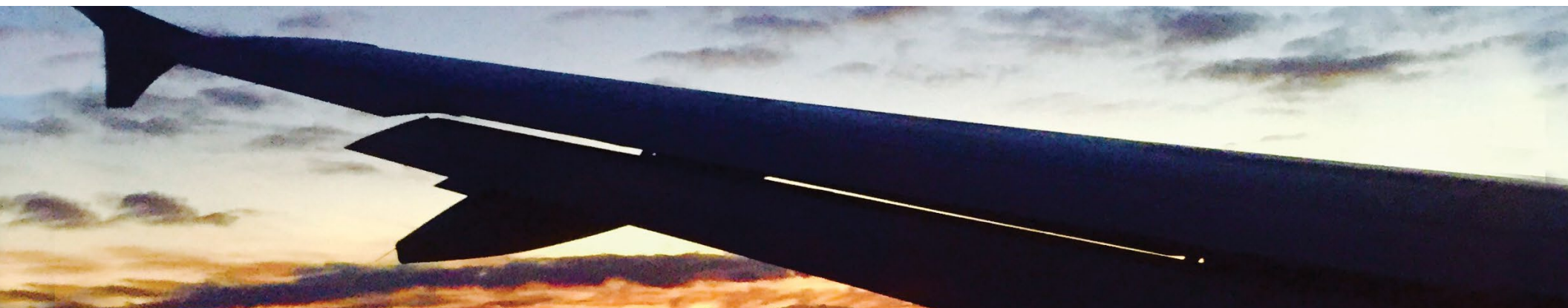
A vállalat minden tagjának feladata, hogy biztosítsa a könyvelés pontosságát, valamint azt is, hogy felügyeleti folyamataink hatékonyan működnek, senki sem kerüli meg őket. Ide tartozik az is, hogy minden alkalmazottnak megfelelő dokumentumokkal kell alátámasztania a hozzá kapcsolódó tranzakciókat. A meghamisított, félrevezető és pontatlan könyvelés törvénysértésnek minősül, jelentős bírságokkal és börtönbüntetéssel is járhat.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Ha valaki arra kéri, hogy a tényleges tranzakciónak nem megfelelő szerződést vagy más dokumentumot állítson elő, nyújtson be vagy hagyjon jóvá, tagadja meg a kérést, és azonnal **jelentse** az esetet a Jelentési kötelezettség és vizsgálat fejezetben meghatározott csatornák egyikén.

Ugyancsak tilos azt kérnie harmadik féltől (pl. beszállítótól, tanácsadótól vagy egyéb harmadik féltől), hogy olyan dokumentumokat nyújtson be, melyek nem tükrözik a tényleges tranzakciót.

Arra bátorítjuk, hogy ossza meg velünk aggályait, ha úgy véli, hogy mások akaratlanul vagy szándékosan megkerülik belső felügyeleti folyamatainkat. Ne feledje, hogy nem toleráljuk a megtorlást azokkal szemben, akik jóhiszeműen adnak hangot aggályaiknak.



AZ ADATSZOLGÁLTATÁSI KÉRDÉSEKBEN ÉRINTETT IGAZGATÓK ÉS ALKALMAZOTTAK TOVÁBBI FELADATAI

A vállalat adatszolgáltatási ügyeiben részt vevő igazgatóknak és alkalmazottaknak ismerniük kell és be kell tartaniuk a vállalat erre vonatkozó folyamatait, valamint a pénzügyi beszámolókra vonatkozó minden egyéb felügyeleti folyamatot, amilyen mértékben feladataik terén relevánsak.

A teljes, fair, pontos, időben érkező és érthető nyilatkozatok érdekében megfelelő lépéseket kell tennie mindenkinek, aki közvetlen vagy felügyelő befolyással bír a SEC felé benyújtott dokumentumaink vagy más pénzügyi nyilvános dokumentumaink terén – akár a vállalat egyéb vezetőivel való egyeztetés útján.

Az adatszolgáltatási folyamatokban érintett minden igazgatónak és alkalmazottnak:

- Ismernie kell a vállalatra és a vállalat üzleti és pénzügyi működésére vonatkozó közzétételi követelményeket.
- Tartózkodnia kell a vállalatot illető tények valótlan ábrázolásától (és mások erre készítésétől), többek között a vállalat független ellenőrei előtt, az állami hatóságok előtt és az önszabályozó szervezetek előtt.
- Megfelelően ellenőrizniük és elemezniük kell a javasolt nyilatkozatokat a pontosság és a teljesség tekintetében (vagy a feladatot ki kell osztani valakinek).



PÉNZÜGYI BŰNCSELEKMÉNYEK, ADÓELKERÜLÉS ÉS PÉNZMOSÁS

Célunk, hogy minden olyan ránk vonatkozó jogszabályt és szabályt betartsunk, amely a pénzügyi bűncselekmények különböző formáit tiltja – például az adóelkerülést és a pénzmosást. Az adóelkerülés az adó meg nem fizetése, vagy szándékosan alacsonyabb összeg kifizetése a bevétel vagy a kapcsolódó adatok adóhatóság előli eltitkolása révén. A pénzmosás a tisztességtelenül szerzett pénz elrejtése vagy tisztességes bevételként való feltüntetése. Saját adókötelezettségeink betartása mellett feladatunk az is, hogy ne segítsük elő a másokhoz köthető adóelkerülést. Ez akkor fordulhat elő, ha tudomást szerzünk arról, hogy partnerünk vagy beszállítónk hamis állításokat közöl az adóhatósággal, vagy elrejtí előle bevételét vagy vagyonát, és mi nem teszünk ellene semmit. Gondoskodnunk kell arról, hogy csak megbízható beszállítókkal, alvállalkozókkal és ügyfelekkel dolgozzunk együtt, akik tisztességes forrásokból származó bevétellel folytatnak tisztességes tevékenységet. **Nem szabad olyan tranzakciók részévé válnunk, melyek vélhetőleg illegális tevékenység elrejtésére szolgálnak vagy amelyekhez tisztességtelen pénz vagy vagyon kötődik.** Ha úgy véli, hogy pénzügyi bűncselekményhez kapcsolódó tranzakcióban veszünk részt, azonnal forduljon a jogi osztályhoz vagy megfelelőségi és etikai vezetőjéhez.

Gondoskodnunk kell arról, hogy csak megbízható beszállítókkal, alvállalkozókkal és ügyfelekkel dolgozzunk együtt, akik tisztességes forrásokból származó bevétellel folytatnak tisztességes tevékenységet.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Figyeljen oda azokra a pénzmozgatási kísérletekre, melyek:

- a szolgáltatás végrehajtásának helyével, a számlával vagy a szerződéssel nem egyező pénznemben történnének;
- országok között történnének, és nincs egyértelmű kapcsolatuk vállalati tevékenységeinkkel;
- pénzeszközökkel vagy pénzeszköz-egyenértékesekkel történnének;
- olyan félnek szólnak vagy olyan féltől származnak, aki hivatalosan nem része a tranzakciónak;
- a szokványos üzleti számlától eltérő számlára irányul vagy attól eltérő számláról indul;
- több csekkből állnak;
- túlfizetéssel járnak;
- ismeretlen vagy felesleges köztes felek bevonásával történnének (ha nem ismert a szerepük);
- feleslegesen bonyolultak vagy nem egyértelmű a tisztességes üzleti szándék;
- magas kockázattal járó országok vagy felek részvételével történnének;
- a nyújtott szolgáltatás részletes, tételes számlája nélkül mennének végbe

Ha ilyet tapasztal, [jelentse](#) az ügyet felettesének vagy a jogi osztálynak.

Ha bizonytalan, kérdezzen, mielőtt cselekedne!



AJÁNDÉKOK ÉS ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG

Paradicsomi életérzés Japán utcáin. #sightseeingtokyo #backpackingjapan

VÁROSNEZÉS, JAPÁN

AJÁNDÉKOK ÉS VENDÉGLÁTÁS

Az ajándékozás és a vendéglátás hagyományos módja az üzleti kapcsolatok megerősítésének, és bizonyos korlátozások mellett jogszerű és elfogadható szokás.

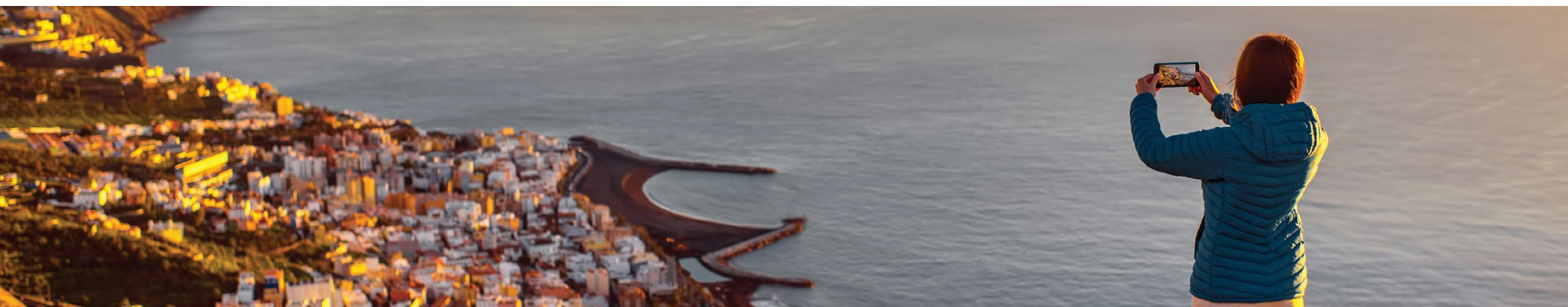
Az ajándékozás és a vendéglátás azonban nem ejtethet csorbát a vállalat tisztességes üzleti kapcsolatain.

Kellő körültekintéssel járjon el, ha állami tisztviselővel kerül üzleti kapcsolatba. Az ajándékozás és a vendéglátás minden esetben lehet problémaforrás, de állami tisztviselők esetében különösen kockázatos. A jogi osztály előzetes írásos engedélye nélkül nem kínálhat vagy nyújthat ajándékot és vendéglátást kormánnyal vagy állami tisztviselővel való interakció keretében. Emellett minden ajándéknak és vendéglátási programnak meg kell felelnie a [Globális megvesztegetés- és korrupcióellenes szabályzatunknak](#), valamint az Ön vállalata saját [ajándékozásra és vendéglátásra vonatkozó szabályzatának](#).

Általánosságban azt a szabályt követjük, hogy a vállalat alkalmazottai nyújthatnak és elfogadhatnak megfelelő üzleti ajándékokat és vendéglátást a beszállítókkal és egyéb nem állami felekkel való munkájuk során, de minden ilyen ajándéknak és vendéglátási programnak meg kell felelnie az alábbiaknak:

- Legálisnak kell lennie és összhangban kell lennie a bevett üzleti gyakorlattal
- Nem ismétlődhet vagy származhat túlságosan gyakran ugyanabból a forrásból
- Az ajándék értéke nem lehet magas – legfeljebb 100 USD vagy ennek helyi megfelelője
- Nem tűnhet kenőpénznek, és nem tűnhet úgy, mintha befolyásolás miatt történne vagy valamilyen döntés jutalmazását szolgálná
- Nem adható át olyan szerződés tárgyalása során, melyben Ön is részt vesz, valamint a szerződések megújítását megelőző három hónapban
- Nem lehet készpénz, készpénzzel egyenértékű eszköz, ajándékutalvány (50 USD feletti értékkel) vagy hasonló
- Illendőnek kell lennie, nem hozhatja kellemetlen helyzetbe a vállalatot, ha nyilvánosságra kerül

Ez azonban mindössze általános szemlélet, kivételek is érvényesek. További információért, útmutatásért és korlátozásokért tekintse át saját vállalata [ajándékozásra és vendéglátásra vonatkozó szabályzatát](#).



ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG

Alkalmazottként feladatunk, hogy minden esetben a vállalat érdekeit szem előtt tartva cselekedjünk. Ennek a feladatnak része az is, hogy a tényleges és a vélhető összeférhetetlenséget egyaránt kerüljük. Érdekütközés adódik, ha személyes, társadalmi vagy pénzügyi érdekeink ütköznek – vagy látszólag ütköznek – a vállalat érdekeivel. Az alkalmazottaknak és az igazgatóknak is feladata és felelőssége, hogy mindenkor a vállalat érdekeit szem előtt tartva cselekedjen. Íme néhány gyakori példa az összeférhetetlenségre:

KÜLSŐ MUNKAVISZONY

Egy külső munkaviszony akadályozhatja, hogy a vállalat érdekeinek megfelelően cselekedjen, vagy csökkentheti munkahelyi teljesítményét – különösen akkor, ha a másodállást egy versenytársunk nyújtja, vagy ha a két állás munkaideje egybeesik.

A másodállás nem csak azt jelenti, hogy más vállalatnál is alkalmazott. Jelenthet vállalkozói tevékenységet, saját vállalat vezetését vagy szakmai, tanácsadói szolgáltatás nyújtását, amely a munkaidő alatt, vagy azon kívül is végezhető. Ez sérti a vállalati erőforrások saját célú felhasználását tiltó szabályunkat, ha például munkaidőben a másodállásra koncentrálsz.

Ha olyan másodállást fontolgatsz, amely összeférhetetlenséggel járhat, töltsd ki az [összeférhetetlenség-bejelentő űrlapot](#) az Ön vállalatának folyamatát követve.

VÁLLALATI LEHETŐSÉGEK

Minden igazgató és munkavállaló számára tilos olyan üzleti lehetőségekkel élni (vagy harmadik félhez juttatni azokat), amelyre a vállalati tulajdon használata közben, vállalati információk vagy pozíció alapján derült fény – kivéve, ha a vállalat korábban már elutasította ezt a lehetőséget. Általánosabban fogalmazva, tilos felhasználnia a vállalati tulajdont, információkat vagy pozícióját személyes haszonszerzés céljából és azért, hogy versenyezzen a vállalattal.

Előfordulhat, hogy a személyes és a vállalati lehetőségek közötti határ bizonytalan, sőt, bizonyos helyzetek személyes és vállalati lehetőségeket is nyújthatnak. Egyeztessen felettesével, mielőtt a vállalat tulajdonait, információit vagy saját vállalati pozícióját használja fel olyan célból, amely nem kizárólag a vállalat érdekét szolgálja.

KÜLSŐ KAPCSOLATOK ÉS PÉNZÜGYI ÉRDEKEK

Gondoskodnia kell arról, hogy saját kapcsolatait, tevékenységeit és pénzügyi érdekeit ne ütköztessen azzal a feladatával, hogy a vállalat érdekeit szem előtt tartva cselekedjen.

Alkalmazottainknak nem fűződhet jelentős pénzügyi érdeke a Booking Holdings versenytársaihoz vagy beszállítóikhoz.

A jelentős pénzügyi érdek olyan pénzügyi érdek, amely:

- akadályozhatja, hogy az alkalmazott megfelelően végezze munkáját és feladatait;
- ütközik a vállalat érdekeivel;
- akadályozza, hogy az alkalmazott a vállalat érdekei szerint járjon el;
- veszélyt jelenthet a vállalat üzleti lehetőségeire és jó hírnevére.

Ha úgy véli, hogy jelentős pénzügyi érdeke fűződik a Booking Holdings valamely beszállítójához vagy versenytársához, akkor ki kell töltenie az összeférhetetlenség-bejelentő űrlapot. Ha nem biztos abban, hogy mi számít jelentős pénzügyi érdeknek, forduljon megfelelősségi és etikai vezetőjéhez.

Emellett az alkalmazottak nem lehetnek igazgatótanács (vagy más hasonló magas pozíciójú testület) tagjai olyan szervezetnél, amely terméket vagy szolgáltatást nyújt vállalatunknak, vagy vállalatunk versenytársa – kivéve, ha erre a globális megfelelősségi és etikai vezető vagy a jogi igazgató engedélyt ad.

CSALÁDI ÉS SZEMÉLYES KAPCSOLATOK

Kerülnie kell az olyan helyzeteket, melyekben családja vagy személyes kapcsolatai akadályozzák vagy látszólag akadályozzák abban, hogy mindenkor a vállalat érdekeit szem előtt tartva végezze munkáját. Bizonyos személyes kapcsolatok a következőkkel járhatnak:

- ➔ Akadályozhatják az elfogulatlan döntéshozást
- ➔ Morális problémákat okozhatnak
- ➔ Összeférhetetlenség vagy akár szexuális zaklatás vádja merülhet fel
- ➔ Illetlenség látszatát kelthetik
- ➔ Kivételezést eredményezhetnek

A vállalat elvárja az alkalmazottaktól, hogy ne alakítsanak ki olyan személyes kapcsolatot, amely negatív hatással lehet munkahelyükre.

Ha alkalmazottként személyes kapcsolata van más alkalmazottal, akkor **tilos** közvetlen vagy közvetett felettesi befolyást gyakorolnia felette, továbbá nem vizsgálhatja felül és nem befolyásolhatja munkavállalói státuszát, munkahelyi értékeléseit, fizetését és bónuszait, valamint egyéb munkakörülményeit.

JEGYEZZE MEG

A „személyes kapcsolat” a kódex kontextusában olyan kapcsolatot jelent, amely túlmutat a szakmai viszonyon. Személyes kapcsolat például:

- rokon kapcsolat (pl. testvér, szülő–gyermek, férj–feleség, élettárs, partner, unokatestvér, nagynéni, nagybácsi, nagyszülő, unoka, sógor, sógornő);
- romantikus és/vagy szexuális kapcsolat;
- közeli baráti viszony és egyéb közeli kapcsolatok.

Nem vehet részt a családtagjait, barátait és közeli hozzátartozóit érintő vállalati döntésekben, és nem is próbálhatja befolyásolni az ilyen döntéseket. A vállalat minden beszállítót és üzleti partnert úgy választ ki, valamint minden foglalkoztatással kapcsolatos döntést úgy hoz meg, hogy a jelöltek szakmai előmenetelét veszi figyelembe, nem pedig családi vagy személyes kapcsolatait.

Az alkalmazottak nem szerezhetnek tisztességtelen előnyt vállalati pozíciójukból azáltal, hogy olyan féllel végzünk üzleti tranzakciót, akivel személyes kapcsolata van.

Nem helyénvaló olyan romantikus vagy szexuális viszonyt fenntartani, melynek egyik tagja befolyásolhatja a másik tag munkahelyi pozícióját. Az ilyen kapcsolatok előbb-utóbb munkahelyi konfliktust vagy más hasonló nehézséget okozhatnak, amely a Booking Holdings jogos érdekeit is negatívan érintheti. A meglévő vagy kialakulóban lévő ilyen kapcsolatokat be kell jelenteni.

Ha igazgató vagy vezető beosztású alkalmazott alakít ki személyes viszonyt olyan beosztottjával, akinek munkaviszonya felett befolyása van, akkor jelentenie kell a kapcsolatot a részleg vezetőjének, a felettesének, a HR osztálynak vagy a megfelelőségi osztálynak (a vállalata folyamatainak megfelelően). Ehhez hasonlóan a másik érintett felet is arra kérjük, hogy tájékoztassa a kapcsolatról felettesét, a HR osztályt vagy a megfelelőségi osztályt (a vállalata folyamatainak megfelelően).

A közös megegyezésen alapuló romantikus vagy szexuális kapcsolat mindkét résztvevőjének felelőssége, hogy bejelentse a kapcsolatot. Súlyos feladatköri mulasztásnak tekintjük, ha a kapcsolat felettesi pozícióját betöltő tagja nem teszi meg ezt a bejelentést; ez a mulasztás fegyelmi intézkedést von maga után.

A [Munkahelyi személyes kapcsolatokról szóló szabályzatban](#) további információ található erről a témáról.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Az alkalmazottaknak kerülniük kell az olyan kapcsolatokat, befektetéseket és üzleti lehetőségeket, melyek keretében személyes érdekeik ütközhetnek a vállalat érdekeivel. Ha úgy érzi, hogy érdekellentét miatt nehezen tud igazságos és pártatlan döntést hozni a vállalat nevében, azonnal forduljon feletteséhez, a HR osztályhoz és/vagy megfelelőségi és etikai vezetőjéhez.

Fontos figyelembe venni azt is, hogy a körülmények változása azzal járhat, hogy összeférhetetlenségnek minősülhet olyasmi is, ami korábban nem volt az. Kötelessége, hogy jelentsen azokról a helyzetekről, amelyek tényleges vagy potenciális összeférhetetlenséget okozhatnak, vagy akár csak ennek látszatát kelthetik.

Ha összeférhetetlenségre okot adó helyzetről szerez tudomást, töltse ki az [összeférhetetlenség-bejelentő űrlapot](#) az Ön vállalata folyamatainak megfelelően. Az összeférhetetlenség sok esetben egyszerű lépésekkel és/vagy szabályokkal elkerülhető vagy mértéke csökkenthető.

POLITIKAI ÉS JÓTÉKONYSÁGI TEVÉKENYSÉGEK

Az alkalmazottak szabadon folytathatnak politikai tevékenységet és vehetnek részt jótékonyági kezdeményezésekben. Ezt azonban csak szabadidejében és saját erőforrásaival teheti, kivéve, ha a tevékenységet a vállalat szponzorálja vagy a vállalat kérésére vesz rajta részt. A vállalat vagyontárgyai és felszerelései nem használhatók, illetve a munkaidő nem fordítható magán-tevékenységekre. Az alkalmazottak kizárólag saját nevükben vehetnek részt a politikai vagy jótékonyági eseményeken, a vállalatot nem képviselhetik.

A vállalat hozzászólhat a saját érdekeit érintő közpolitikai kérdésekhez, és az igazgatótanács vagy a tanács megbízottjának jóváhagyásával politikai és jótékony hozzájárulásokat tehet – a jogszabályok és saját belső szabályaink betartása mellett.

Minden lobbizásra vonatkozó jogszabályt betartunk, és alkalmazottakat vagy hivatásos lobbistákat bízhatunk meg azzal, hogy a nevünkben állami tisztviselőkkel lépjenek kapcsolatba. A vállalat tiltja, hogy a jogi igazgató kifejezett engedélye nélkül bárki lobbitevékenységet folytasson a Booking Holdings nevében.

TISZTESSÉGES VERSENY ÉS TRÖSZTELLENES INTÉZKEDÉSEK

Némó kapitány nyomában #underthesea #familyvacay #familyfun

VIRGIN GORDA, BRIT VIRGIN-SZIGETEK



TISZTESSÉGES VERSENY ÉS TRÖSZTELLENES INTÉZKEDÉSEK

Hisszük, hogy a tisztességes verseny az ügyfelek és a piac egyéb résztvevői számára is előnyös, sőt, belőlünk és versenytársainkból is a legjobbat hozza ki.

Célunk, hogy tisztességes és becsületes módon versenyezzünk a piacon.

Üzleti tevékenységeinkre a legtöbb országban versenyjogi törvények vonatkoznak. Ezeknek a törvényeknek az a célja, hogy tisztességes versenyt biztosítsanak az ezt akadályozó tevékenységek tiltásával. A versenyjogi törvények többek között az értékesítés, a marketing, a beszerzés, a megbízások, a vállalategyesülések és a cégszerzés terén is szabályokat határozhatnak meg. Jellemzően határozottan tiltják vagy korlátozzák az olyan versenyellenes megállapodásokat, melyek:

- ➔ rögzítik, koordinálják vagy befolyásolják az árakat;
- ➔ ajánlategyeztetést vagy összejátszást segítenek elő;
- ➔ korlátozzák a piac többi résztvevőjének versenyképességét;
- ➔ árról, profitról vagy árrésről osztanak meg információkat a versenytársakkal;
- ➔ felosztják a piacokat, területeket vagy ügyfeleket;
- ➔ nem nyilvános információkat osztanak meg az árról vagy más, versennyel kapcsolatos információkról a versenytársakkal.

Habár a versenyjogi rendelkezések célja egyértelmű, alkalmazásuk bizonyos helyzetekben bonyolult lehet. Sok helyen, például az Egyesült Államokban és az Európai Unióban is igaz, hogy a versenyjog megsértése súlyos polgári jogi szankciókkal és kártérítésekkel, valamint bírságokkal és börtönbüntetéssel is járhat. Ha szeretné pontosan tudni, hogy a trösztellenes és versenyjogi törvények miként érvényesülnek bizonyos helyzetben, akkor először tájékozódjon a [Globális versenyjogi szabályzatból és útmutatóból](#), valamint kérjen tanácsot a helyi jogi osztálytól.





NEMZETKÖZI KERESKEDELEM

Andiamo! #railwayheart #stazione #trainspotting
ROMA TERMINI VASÚTÁLLOMÁS, OLASZORSZÁG

NEMZETKÖZI KERESKEDELEM

A Booking Holdings nemzetközi tevékenységet folytat, ezért számos ország jogrendszere és szokásai érvényesek ránk. Feladatunk tehát, hogy tevékenységeink minden országában megértsük és betartsuk a ránk vonatkozó jogszabályokat. Azonnal forduljon a helyi jogi osztályhoz, ha úgy véli, hogy a helyi jogszabályok ütköznek a kódex előírásaival vagy az Ön munkahelyének országában érvényes jogszabályokkal.

KORLÁTOZÁS ALÁ ELSŐ ORSZÁGOK ÉS FELEK

Arra törekszünk, hogy minden érvényes embargónak és kereskedelmi szankciónak megfelelően járjunk el, ideértve például az Egyesült Államok, az Európai Unió, az ENSZ, Hollandia, Szingapúr és az Egyesült Királyság korlátozásait is. Ezek a jogszabályok tiltják a korlátozás alá eső országokkal, kormányokkal, vállalatokkal és magánszemélyekkel folytatott kereskedelmet.

A jogszabályok miatt különböző problémák adódhatnak beszállítói, illetve egyéb üzleti partneri és ügyfélkapcsolatainkban. Belső irányelveket alkalmazunk a különböző országok szankciói alapján megengedett tevékenységekre vonatkozóan. Ha további útmutatásra van szüksége a fentiekkel kapcsolatban, forduljon a jogi osztályhoz, a globális megfelelőségi és etikai vezetőhöz, illetve tekintse át a [Globális szankciókra vonatkozó szabályzatot](#).

IMPORT, EXPORT, BOJKOTT

Ha munkaköre termékek (pl. informatikai eszközök, szoftverek, promóciós anyagok vagy egyéb felszerelések) nemzetközi küldésével és fogadásával is jár, kötelessége, hogy tájékozódjon a vonatkozó import- és exporttörvényekről (különös tekintettel a kettős felhasználású/katonai célú termékekre). Ezek a törvények a Booking Holdings márkához tartozó vállalatok között és a harmadik felekkel (pl. beszállítókkal vagy licenctulajdonosokkal) folytatott tevékenységekre is vonatkoznak. Az export- vagy importtörvényeket megsértő vállalatok és magánszemélyek súlyos polgári jogi és/vagy büntetőjogi szankciókkal sújthatók. Ha importtal és exporttal kapcsolatos kérdése van, forduljon a jogi osztályhoz vagy a megfelelőségi és etikai osztályhoz.

Tilos részt vennie országok, kormányok, vállalatok vagy személyek mindennemű illegális vagy nem jóváhagyott bojkottjában. Ha ilyen bojkottban való részvétellel vagy bojkott jóváhagyására kérik, forduljon a jogi osztályhoz vagy a globális megfelelőségi és etikai vezetőhöz.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

A kereskedelmi korlátozások megszegése súlyos polgári jogi szankciókkal és kártérítésekkel, valamint bírságokkal és börtönbüntetéssel is járhat az érintett alkalmazottak és igazgatók esetében.

A nemzetközi kereskedelmi jogszabályok útvesztőjében könnyű lehet elveszni. Ha munkaköre ilyen jellegű tevékenységekkel is jár, mindenképpen kérjen tanácsot a jogi osztálytól, mielőtt olyan döntést hoz, amely sértheti a nemzetközi törvényeket vagy az USA nemzetközi üzleti tevékenységekre vonatkozó törvényeit.

Ha bizonytalan, kérdezzen, mielőtt cselekedne!



BENNFENTES KERESKEDELEM

Mindenhol jó, de a legjobb itt! #dogsledgingadventure #alaskamalamute #winterwonderland

KUTYASZÁN, KANADA

BENNFENTES KERESKEDELEM

A bennfentes kereskedelem szigorúan tilos. A bennfentes kereskedelemre vonatkozó jogszabályok tiltják, hogy bárki vállalati értékpapírokat vásároljon vagy más módon profitot szerezzen olyan vállalatból, amelyre vonatkozóan lényeges, nem nyilvános információk birtokában van. Tiltják továbbá a lényeges, nem nyilvános információk átadását másoknak („tippadás”), akik ezután kereskedés útján vagy más módon profitálnak az információból. Ide tartoznak a lényeges, nem nyilvános információk birtokában tett javaslatok a kereskedésre – akkor is, ha a nem nyilvános információt nem közlik.

Alkalmazottainknak tilos közvetett vagy közvetlen módon kereskedniük a Booking Holdings vagy más nyilvánosan jegyzett vállalkozás részvényeivel bizalmas, illetve nem nyilvános információk alapján. Tilos továbbá a bizalmas vállalati információk engedély nélküli nyilvánosságra hozása vagy más módon történő megosztása.



Lényeges információnak minősül minden, ami biztosan vagy feltételezhetően jelentős hatással lehet a részvények árfolyamára. Lényeges információról beszélünk akkor is, ha nagy a valószínűsége, hogy észszerű befektetési döntések fontos szempontjaként szolgálhat. Például:

- árat/árfolyamot befolyásoló információk;
- bizalmas információk a vállalatról;
- a versenyt feltételezhetően befolyásoló információk;
- nem közzétett pénzügyi eredmények;
- jelentős számú új vagy elvesztett ügyfél;
- jelentős változás a vezetésben;
- állami vizsgálatok (pl. rajtaütésszerű vizsgálatok);
- folyamatban lévő, jelentős perek vagy jelentős jogi megállapodások;
- lehetséges összeolvadások, felvásárlások vagy lemondások;
- jelentős új termékek vagy szolgáltatások

Ingoványos területről beszélünk, hiszen a nem megfelelő tevékenységek komoly bírsággal és börtönbüntetéssel is járhatnak, valamint vállalaton belüli szankciókat (például elbocsátást) is maguk után vonhatnak. Kérdés esetén forduljon a helyi jogi osztályhoz, és mindig olvassa át a [Bennfentes kereskedelemre vonatkozó szabályzatunkat](#), mielőtt a Booking Holdings részvényeivel kereskedne.



SZEMÉLYES ADATOK ÉS ADATVÉDELLEM

Ma jó napom lesz! #cafeparisien #sundaymorningmood

KÁVÉZÓ, PÁRIZS

SZEMÉLYES ADATOK ÉS ADATVÉDELEM

Ügyfeleink több millió személyes adatát gyűjtjük be és dolgozzuk fel, például neveket, bankkártyaadatokat, e-mail-címeket és útiterveket. Ügyfeleink abban a tudatban adják át adataikat, hogy védelmet biztosítunk a visszaélészerű felhasználással és az engedély nélküli feldolgozással szemben. Ennek megfelelően a vállalat maximálisan betartja a vonatkozó adatvédelmi jogszabályokat, valamint saját, [A személyes adatok védelmére vonatkozó szabályzatát](#) és [Adatvédelmi szabályzatát](#) ügyfeleink, munkatársaink és üzletfeleink személyes adatainak begyűjtése, feldolgozása és kezelése során.

Alkalmazottainknak minden esetben gondoskodniuk kell a rájuk bízott személyes adatok biztonságáról és titkosságáról – kivéve, ha közlésüket jóváhagyták vagy jogszabály írja elő. Emellett minden alkalmazottra érvényesek az alábbiak:

- kizárólag olyan személyes adatokat gyűjthet be, melyek a kapcsolódó üzleti tevékenységhez elengedhetetlenek;
- csak jogszerű üzleti célból férhet hozzá személyes adatokhoz;
- köteles biztonságos módon végrehajtani a személyes adatok és más bizalmas információk tárolását és megsemmisítését;
- kizárólag olyan feleknek továbbíthat személyes adatokat (valószínű kockázatok esetén titkosítással), akiknek engedélyeztük a szóban forgó adatok fogadását, és akik az adatokat rendeltetésüknek megfelelően és bizalmas jellegüket megőrizve használják fel;
- köteles azonnal jelenteni minden lehetséges adatvédelmi incidenst és biztonsági kockázatot vállalata adatvédelmi biztosának.

ADATVÉDELMI ALAPELVEINK

- 1 ÁTLÁTHATÓSÁG.** Átláthatóak vagyunk az adatkezelési gyakorlatainkat illetően.
- 2 BEÁGYAZOTT ADATVÉDELEM.** Az adatvédelem az első pillanattól az utolsóig a termékeink részét képezi.

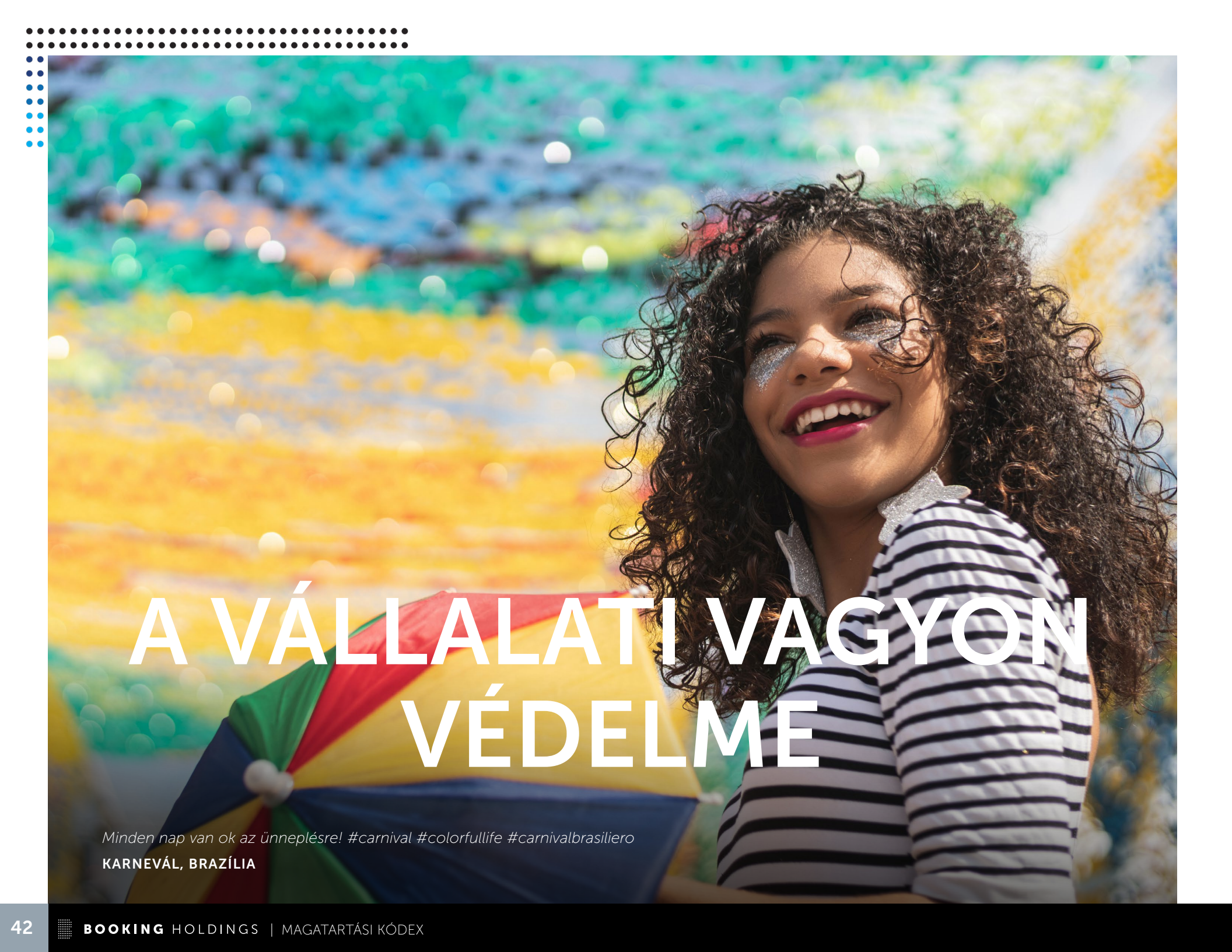
- 3 IRÁNYÍTÁS.** Az emberek kezébe adjuk az irányítást, hogy dönthessenek az adataikról, valamint hozzáférhessenek azokhoz.
- 4 BIZTONSÁG.** Garantáljuk a személyes adatok biztonságát.
- 5 CÉL.** Csak azokat az adatokat gyűjtjük, amelyekre szükségünk van, a személyes adatokat pedig az Ön adatainak a nyilvános adatkezelési gyakorlatainkkal összhangban történő feldolgozásához használjuk fel.
- 6 FELELŐSSÉG.** Felelősséget vállalunk a személyes adatokért, valamint azért, hogy azokat illetően helyesen járunk el.

ALKALMAZOTTAINK SZEMÉLYES ADATAINAK VÉDELME

Kiemelt figyelmet fordítunk alkalmazottaink személyes adatainak védelmére.

Azon alkalmazottak, akik kollégáik személyes adataihoz férhetnek hozzá vagy azokkal dolgoznak, felelősek az adatok megfelelő kezeléséért; saját adatvédelmi szabályzatainknak megfelelően minden észszerű óvintézkedést meg kell tenniük az adatok bizalmas jellegének megőrzése érdekében.

Ha kérdése van, vagy potenciális adatbiztonsági incidenst szeretne bejelenteni, tájékozódjon saját vállalata [Adatvédelmi szabályzatából](#), vagy forduljon feletteséhez, a jogi osztályhoz és/vagy az informatikai biztonsági vezetőhöz.



A VÁLLALATI VAGYON VÉDELME

Minden nap van ok az ünneplésre! #carnival #colorfullife #carnivalbrasillero

KARNEVÁL, BRAZÍLIA

A VÁLLALATI VAGYON VÉDELME

A vállalat minden tagjának védenie kell a vállalat vagyontárgyait, valamint gondoskodnia kell hatékony használatukról. A vállalat vagyontárgyai közé tartoznak például az irodai eszközök, az informatikai eszközök (laptopok, mobiltelefonok stb.), a kommunikációs rendszerek és a járművek, továbbá a saját tulajdonú információk, a pénzügyi erőforrások és a vállalati fájlok, nyilvántartások és dokumentumok.

VAGYONTÁRGYAK

Elvárjuk, hogy az alkalmazottak felelősségteljesen használják a vagyontárgyakat, és kerüljék a pazarlást, a nem rendeltetésszerű használatot és a lopást. A vállalat vagyontárgyainak rendeltetése a jogszerű üzleti tevékenységek támogatása, de jellemzően engedélyezzük az elektronikai eszközök (pl. telefonok, számítógépek, internetkapcsolat, hangposta, e-mail) kis mértékű, észszerű személyes használatát.

Bizonyos vállalati részlegek és országok szigorúbb szabályokat határozhatnak meg a vállalati erőforrások személyes célú használatára vonatkozóan, ezért javasoljuk, hogy tájékozódjon felettesétől vagy részlegvezetőjétől.

Ha saját részlegén belül engedélyezett is a kis mértékű személyes használat, ezt rövid ideig tegye, ritkán, és úgy, hogy ne akadályozza munkáját és vállalati kötelességeit.

Amennyiben a vonatkozó törvények ezt megengedik, a vállalat fenntartja a jogot arra, hogy felügyelje és visszakeresse a vállalati rendszereken végzett alkalmazotti kommunikációt.

BIZALMAS INFORMÁCIÓK

A vállalat vagyonának védelmére vonatkozó kötelezettségünk a bizalmas információkra is kiterjed. Ilyen információ többek között minden szellemi tulajdonunk, például: szoftver kód, szabadalom, ipari titok, üzleti terv, szerzői jog és védjegy.

A vállalati információk szigorúan bizalmasak, engedély nélküli vagy nem megfelelő közzétételük negatívan befolyásolhatja későbbi sikereinket. Ne közöljön saját tulajdonú információkat megfelelő engedély és a jogi osztály által kiadott titoktartási megállapodás nélkül. Akkor is bizalmasan kell kezelnie a vállalat saját tulajdonú információit, ha munkaviszonya megszűnik.

JEGYEZZE MEG

Ne közöljön saját tulajdonú információkat megfelelő engedély és a jogi osztály által kiadott titoktartási megállapodás nélkül.

MÁSOK SZELLEMI TULAJDONA

Tiszteletben tartjuk mások szellemi tulajdonnal kapcsolatos jogait, nem használjuk fel szándékosan mások szellemi tulajdonát.

Amikor más személy vagy vállalat szellemi tulajdonát szeretnénk felhasználni, akkor a legtöbb esetben meg kell vásárolnunk vagy licencet kell szereznünk. Ha szellemi tulajdont használna fel, akkor az Ön felelőssége annak meghatározása, hogy rendelkezünk-e a felhasználás jogával. Ha bizonytalan, forduljon a jogi osztályhoz.

Ha rendelkezünk is a megfelelő licenccel, ügyelnie kell, hogy betartsa a licenc esetleges korlátozásait és a tulajdonos egyéb elvárásait.

IRATKEZELÉS

Mindegyikünk feladata, hogy pontos üzleti nyilvántartást és kommunikációs archívumot vezessünk. A vállalat fontos üzleti döntéseket hoz a nyilvántartások alapján, ezért pontosságuk elengedhetetlen. Néhány gyakori példa az üzleti nyilvántartás elemeire:

- költségelszámolás;
- számlák;
- munkaidő-kimutatások;
- pénzügyi jelentések;
- alkalmazotti akták;
- üzleti tervek;
- szerződések;
- ügyféllisták.

Minden nyilvántartást az Ön vállalata nyilvántartás-megőrzési szabályzatának megfelelően kell megőrizni és megsemmisíteni. Tilos nyilvántartást megsemmisítenie abból a célból, hogy potenciálisan illegális tevékenységet leplezzen vagy megakadályozzon egy vizsgálatot.

Ha jogilag előírt megőrzési rendelkezés van érvényben vagy vizsgálat van folyamatban, minden dokumentum megsemmisítését fel kell függesztenie, valamint tanácsot kell kérnie a jogi osztálytól, mielőtt a megőrzési rendelkezéshez kapcsolódó vállalati nyilvántartásokat megsemmisítené.

Ha kérdése van a vállalati nyilvántartások megfelelő kezelésével és megsemmisítésével kapcsolatban, forduljon feletteséhez vagy a jogi osztályhoz.





TISZTESSÉGES ÜZLETMENET

Eltartott egy darabig, de megérte. #seasideview #naturewalk

TENGERPARTI SÉTA, SVÉDORSZÁG



TISZTESSÉGES ÜZLETMENET

Nem próbálunk versenyelőnyt szerezni illegális vagy etikátlan módszerekkel. Célunk, hogy tisztességes üzletmenetet folytassunk ügyfeleinkkel, szolgáltatóinkkal, beszállítóinkkal, versenytársainkkal és a márkához tartozó más vállalatok alkalmazottaival. Nem szabad manipulációval, megtévesztéssel, titkolózással, titkos információkkal való visszaéléssel vagy valótlan tényekkel tisztességtelen előnyt szerezni.

Jó hírnevünk kölcsönös tiszteleten alapul, és azon, hogy szolgáltatásainkról valós és átlátható információkat közlünk. Gondoskodunk arról, hogy hirdetéseink, marketinges tartalmaink és egyéb promóciós anyagaink mindig pontosak legyenek, ne vezessék félre és ne tévesszék meg az embereket.

Versenytársainkról tájékozódni hasznos, de ezt tisztességesen, nyilvános információk alapján kell tennünk (például hírek és iparági felmérések segítségével), és mindig a vonatkozó jogszabályok betartásával. Nem nyilvános, versennyel kapcsolatos információk lehetnek például a versenytársak termékei, szolgáltatásai, piacai, árképzése, üzleti titkai vagy üzleti tervei.

Versennyel kapcsolatos információkat úgy is szerezhethetünk, hogy az információkat megvásároljuk vagy licenceljük (amennyiben a tulajdonosnak engedélye van az információk megosztására).

Soha ne keressen vagy használjon fel:

- etikátlan módon – például lehallgatás vagy egy külső féltől érkező vagy vele kapcsolatos e-mailhez való véletlen hozzájutás révén – szerzett információkat;
- mások tulajdonában lévő információt;
- kompenzáció, álláslehetőség, ajándék vagy más érték fejében kapott információt;
- új alkalmazottól szerzett nem nyilvános információt előző munkáltatójáról;
- műszaki vagy mérnöki adatokról szóló információt, melyet üzleti titkokra vonatkozó jogszabályok védhetnek.



A woman with curly hair is holding a young child with curly hair. They are standing in front of a large window, looking out at an airport tarmac. A large white airplane is visible on the right, and the sun is setting, creating a warm, golden glow. The woman is holding a small object in her hand, possibly a piece of paper or a small toy. The child is looking out the window with interest.

KÖZÖSSÉGI MÉDIA ÉS NYILVÁNOS KOMMUNIKÁCIÓ

Reptéri üdvözlés és búcsúzás. #travelgram #airportlife

CSALÁD A REPTÉREN

KÖZÖSSÉGI MÉDIA

Minden alkalmazottnak körültekintően kell eljárnia, ha vállalatunkkal kapcsolatos gondolatait osztja meg az interneten (például blogokon és közösségi platformokon, mint a Facebook és a LinkedIn). Általános szabály, hogy ne közöljön az interneten vállalatunkkal kapcsolatos információkat, ha Ön nem hivatalos szóvivőnk. Ha van megfelelő engedélye, akkor is tartsa be az ízlesség szabályait. Ne tegyen vulgáris, sértő vagy a vállalat számára káros megjegyzést. Soha nem tehet közzé saját tulajdonú vagy titkos információkat, például a vállalat teljesítményével, üzleti terveivel és árazásával kapcsolatos adatokat.

SZEMÉLYES HASZNÁLAT

Tiszteletben tartjuk az alkalmazottak magánélethez való jogát, ezért általában nem fordítunk figyelmet a munkavállalók munkahelyen kívüli tevékenységeire – kivéve, ha befolyásolja munkahelyi teljesítményüket vagy fenyegeti jó hírünket vagy üzleti érdekeinket.



Legyen fokozottan körültekintő, ha a Booking Holdings vagy a saját vállalata témájában folytat internetes beszélgetést, valamint ha a vállalat eszközein vagy hálózatán keresztül kommunikál az interneten. Vegye figyelembe, hogy konfliktushoz vezethet és fegyelmi intézkedéssel is járhat, ha a vállalat érdekeivel ellentétes álláspontot képvisel az interneten.

Mindenkinek joga van ahhoz, hogy kifejezze nézeteit és véleményét, de mindenki maga felelős a saját nyilvános online megjegyzéseiért. Ha a vonatkozó jogszabályok lehetővé teszik, közösségi platformokat és egyéb webhelyeket felügyelhetünk annak érdekében, hogy a bejegyzések ne tüntessék fel rossz fényben vállalatunkat és ne ártsanak jó hírnevünknek.

Kérdés esetén és további részletekért tekintse át a [Közösségi platformokra vonatkozó szabályzatunkat](#).

KOMMUNIKÁCIÓ A NYILVÁNOSSÁGGAL, A BEFEKTETŐKKEL ÉS A MÉDIÁVAL

Szóvivőket alkalmazunk, hogy a vállalat nevében nyilatkozzanak – azok az alkalmazottak nem nyilatkozhatnak a vállalat nevében, akiknek erre nincs engedélyük. A megkereséseket, a média kérdéseit, az interjúlehetőségeket és a nyilatkozatkéréseket mind azonnal továbbítsa saját vállalata PR osztályának vagy a jogi osztálynak. További részletekért tekintse át a [Vállalati kommunikációs szabályzatot és útmutatót](#).

A photograph of a group of people sitting at a table in a cafe or bar, clinking beer glasses. A woman in the foreground is smiling and looking up. A man in the background is also smiling. The scene is lit with warm, golden light, suggesting sunset or sunrise. The background is blurred, showing other patrons and the interior of the establishment.

ÖSSZEFOGLALÁS

Sikeresen záruló felfedező nap! #belgiumtrip #livetotravel

KÁVÉZÓ BELGIUMBAN



Mindannyiunk együttműködésére szükség van ahhoz, hogy etikus és a jogszabályokat tiszteletben tartó kultúrát alakítsunk ki, és hogy mindig jó eredményeket nyújtsunk, a helyes úton. Arra kell tehát törekednünk, hogy a kódex konkrét rendelkezéseinek és szellemiségének egyaránt megfeleljünk. Ne feledje:

- ➔ Tájékozódjon a rendelkezésre álló vállalati forrásokból, például a [Munkavállalói kézikönyvből](#) és a többi [szabályzatból](#).
- ➔ **Jelentse** mielőbb, ha a jogszabályokat vagy a kódex rendelkezéseit sértő tevékenységet tapasztal.
- ➔ Bátorítsa kollégáit a magas szintű etikai normák követésére.
- ➔ **Ha kétségei vannak, kérdezzen, mielőtt cselekedne!**

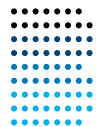
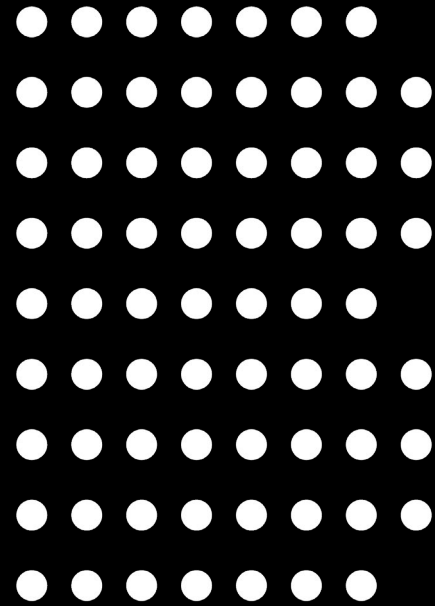
MENTESÜLÉS/MÁS SZABÁLYZATOKKAL VALÓ ELLENTMONDÁS

Ritkán előfordulhatnak váratlan körülmények, melyek esetében kivételt kell tennünk a kódex szabályai alól. Ilyen körülmények között is kizárólag az igazgatótanács adhat mentesítést a kódex alól. A vállalat a jogszabályoknak megfelelően időben nyilatkozik az ilyen mentesítésekről.

A kódex és a vállalat egyéb szabályzatainak (pl. Munkavállalói kézikönyv) ellentmondása esetén a kódex rendelkezései tekintendők irányadónak. Ilyen esetben első lépésként a helyi jogi osztály és/vagy a helyi megfeleléségi és etikai vezető dönthet a kódex értelmezésének módjáról, majd a globális megfeleléségi és etikai vezető és/vagy a jogi igazgató is felülvizsgálja a döntést. A kódex értelmezése terén a Booking Holdings igazgatótanácsa rendelkezik az utolsó szó jogával.

A kódex nem nyújt jogokat harmadik feleknek – sem szerződés formájában, sem másként. A kódex rendelkezései a vállalat saját belátása szerint és a vonatkozó jogszabályok által megengedett módon bármikor változhatnak és bővíülhetnek.

A Magatartási kódex legutóbb 2023. március 3-án változott.



BOOKING HOLDINGS

