

BOOKING HOLDINGS



Kodeks ravnanj





»Vsak med nami, z mano na čelu, je osebno odgovoren za upoštevanje kodeksa. Velja za vse nas in velja ves čas.«

NAŠ KODEKS, NAŠA ZAVEZA

Naši ekipi širom sveta,

skupaj vodimo neverjetno globalno podjetje, ki so dnevno dotakne življenj milijonov ljudi. Naša naloga je, **da vsem ljudem olajšamo doživljanje sveta**, vendar to ne bo pomenilo ničesar, če tega ne bomo dosegli s pravim namenom in pri tem ostali zvesti našim vrednotam.

Naše vrednote so načela, ki nam dajejo smisel. Z zavezanostjo izgradnji raznolike in vključujoče kulture živimo v skladu z našim načelom, da *nam raznolikost daje moč*. Ponosni smo, da zaposlujeemo ljudi v več kot 70 državah, kjer so prisotne številne naše blagovne znamke, in verjamemo, da so tudi zaradi te raznolikosti naše podjetje in blagovne znamke tako edinstvene. Zavezani smo poslušanju, učenju in ustvarjanju delovnega okolja, v katerem ni prostora za predsodke in diskriminacijo. **Vse to je del naše skupne zavezanosti naši vrednoti absolutne integritete – vezi, ki nas združuje in je vtkana v vse, kar počnemo.** Ne gre le za naše vrednote, ampak tudi za naš kodeks, ki zahteva, da odgovarjamo za svoja dejanja in odločitve.

Naš kodeks je več kot le vodnik po naših pravnih in etičnih standardih. Je dogovor med vami, mano in našo skupnostjo. Naš kodeks vam pove, kaj lahko pričakujete od podjetja in vaših sodelavcev, hkrati pa vam pove, kaj podjetje, vaši kolegi in jaz pričakujemo od vas.

Vsak med nami, z mano na čelu, je osebno odgovoren za upoštevanje kodeksa. Velja za vse nas in velja ves čas.

Zato vas prosim, da ga pozorno preberete, da boste razumeli, kaj se od vas kot zaposlenega v podjetju pričakuje. Če boste imeli kakršnokoli vprašanje o naši zavezanosti kodeksu, se brez obotavljanja obrnite na nadrejenega, vodjo oddelka za zagotavljanje skladnosti, ambasadorja za etiko ali name.

Zame je namreč ključnega pomena, da **spregovorite** vsakič, ko opazite, da nekaj ni prav ali če imate kakršnakoli vprašanja. Obljubljamo, da vam bomo zagotovili varno okolje, v katerem bo mesto za zaupanje in transparentnost. Povračilnih ukrepov zoper katero koli osebo, ki bo izrazila svoje pomisleke, ne bomo tolerirali.

Hvala za vašo predanost, trdo delo in nenehno zavezanost ohranjanju kulture, kjer vlada integriteta, in za delovanje v skladu z našim vodilom in motom: *»pravi rezultati na pravi način«*,

Glenn Fogel

Predsednik in izvršni direktor

NAŠE VREDNOTE



VSE VRSTE IZKUŠENJ, ZA VSAKOGAR.

Prepričani smo, da z našimi prizadevanji, s katerimi želimo ljudem omogočiti lažje spoznavanje sveta, prispevamo svoj delež k boljšemu človeštvu.



NEUMORNO INOVIRANJE.

Nikoli ne smemo biti zadovoljni s trenutnim stanjem in vsak dan se mora začeti s tem vprašanjem: »Kakšna bo naša današnja inovacija?«



RAZNOLIKOST NAS KREPI.

Brez zadržkov smo zavezani raznolikim idejam, ljudem in izkušnjam.



ABSOLUTNA INTEGRITETA.

Vedno si bomo prizadevali, da naredimo pravo stvar in dosežemo uspeh z integriteto in odgovornostjo.



VSOTA JE VEČJA OD SEŠTEVKA POSAMEZNIH DELOV.

Svojo moč črpamo iz naših ljudi, uspeh našega poslanstva pomagati ljudem spoznavati svet pa temelji na naši sposobnosti ekipnega dela.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

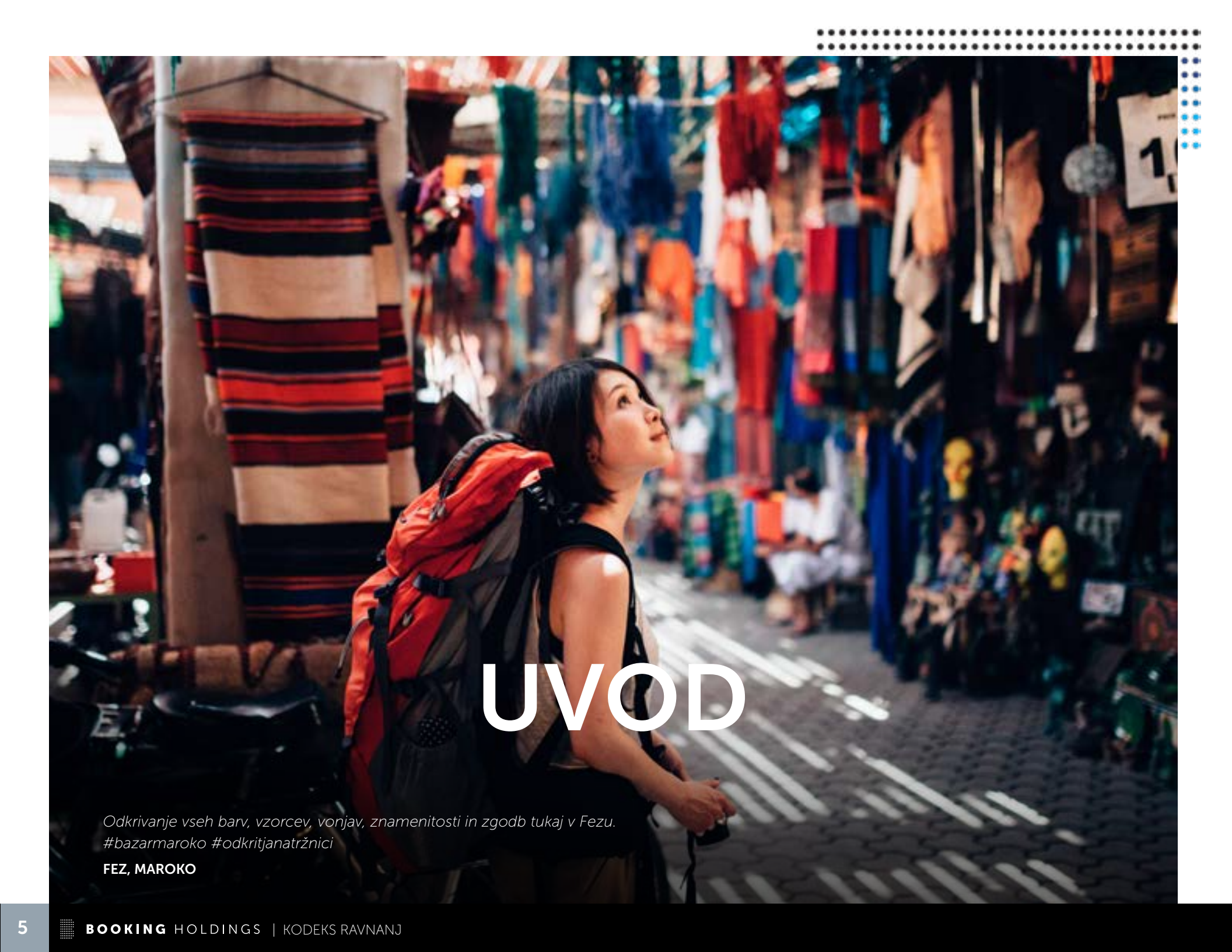
Družba Booking Holdings je vodilni svetovni ponudnik spletnih potovalnih in drugih sorodnih storitev, ki jih zagotavlja potrošnikom in lokalnim partnerjem v več kot 220 državah ter ozemljih prek šestih primarnih blagovnih znamk: Booking.com, Priceline, Agoda, Rentalcars.com, KAYAK in OpenTable. Skupaj družba Booking Holdings deluje v več kot 40 jezikih v Evropi, Severni Ameriki, Južni Ameriki, azijsko-pacifiški regiji, na Bližnjem vzhodu in v Afriki.



KAZALO VSEBINE

Uvod	5
Poročanje in preiskave	9
Spoštovanje na delovnem mestu	13
Okoljska in družbena vprašanja ter vprašanja upravljanja (vprašanja ESG)	17
Boj proti podkupovanju in korupciji	21
Finančna integriteta in poročanje	24
Darila in navzkrižja interesov	29
Poštena konkurenca in varstvo konkurence	34
Mednarodna trgovina	36
Trgovanje na podlagi notranjih informacij	38
Zasebnost in varnost podatkov	40
Varovanje sredstev podjetja	42
Pošteno trgovanje	45
Družbeni mediji in javna komunikacijska omrežja	47
Sklepna ugotovitev	49

Opomba o izboru fotografij v kodeksu: Slike, ki so prikazane na prelomih strani, so bile izbrane, ker so na njih ljudje, ki imajo priložnost doživeti in obiskati nekatere navdušujoče lokacije, na katerih nudimo nastanitve, lete, rezervacije restavracij in najem avtomobilov.

A woman with a large red backpack is looking up at a vibrant market street in Fez, Morocco. The street is filled with colorful textiles hanging from the sides of the buildings, creating a dense canopy of colors. The woman is in the foreground, looking up and to the right. The background is filled with more people and colorful goods.

UVOD

Odkrivanje vseh barv, vzorcev, vonjav, znamenitosti in zgodb tukaj v Fezu.

#bazarmaroko #odkritjanatržnici

FEZ, MAROKO

NAMEN NAŠEGA KODEKSA RAVNANJ

Zavezani smo poslovanju na etičen in zakonit način ter na način, ki dosledno odraža naš slogan, da želimo *dosegati prave rezultate na pravi način*.

Kodeks ravnanj (v nadaljevanju besedila »kodeks«) povzema pravne, etične in zakonske zahteve ter pravilnike, ki so vodilo našega globalnega poslovanja na več pomembnih področjih. Vsebuje tudi informacije o tem, kako poročati o morebitnih kršitvah oziroma kako pridobiti dodatne napotke, ko jih potrebujemo.

Namen kodeksa ni zaobjeti vsake težave ali situacije, s katero se utegnete soočiti. Njegov namen je, da vas skupaj s podrobnejšimi [pravili](#) vašega podjetja in [priročnikom za zaposlene](#) vodi pri sprejemanju pravih odločitev. Če kadar koli ne boste prepričani, kako se spoprijeti z določeno situacijo, **vprašajte, preden ukrepate**, in se pogovorite z nadrejenim ali se obrnite na katerega od virov, navedenih v tem kodeksu.

OBSEG NAŠEGA KODEKSA

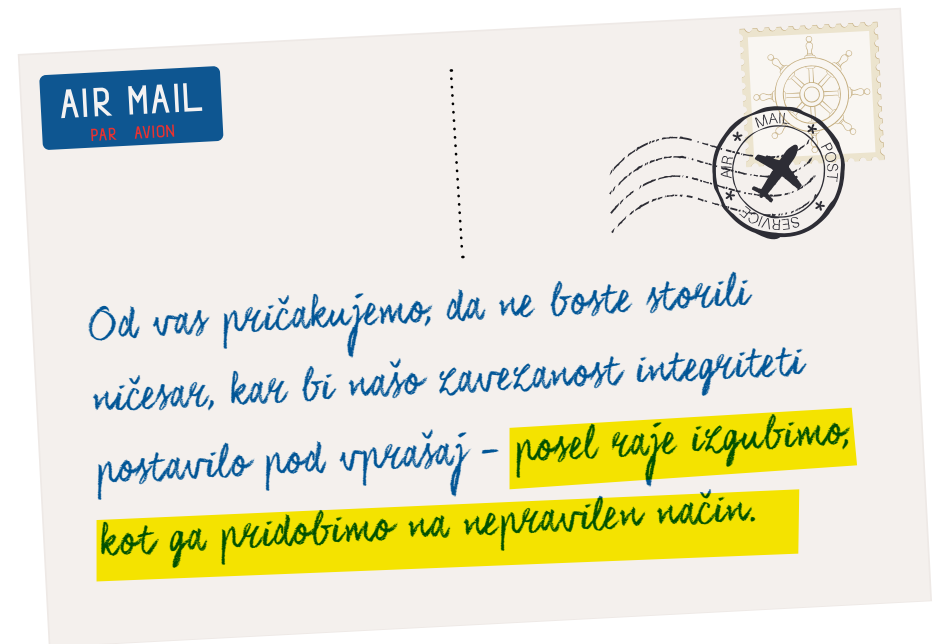
Pomembno je, da preberete kodeks in upoštevate njegova načela. Naš kodeks velja za vse osebe, ki sodelujejo, delajo za ali delajo v imenu katerega koli podjetja družbe Booking Holdings. To vključuje podjetja Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, OpenTable in vse njihove podružnice (kjer je vsako med njimi lahko posamezno ali skupaj imenovano »podjetje« ali »družba Booking Holdings«). Od vseh direktorjev, vodstvenih delavcev in zaposlenih v podjetju, ne glede na to, kje se nahajajo, pričakujemo, da bodo seznanjeni s kodeksom in da bodo upoštevali vsa veljavna načela ter postopke, ki jih kodeks določa.

NAŠE DOLŽNOSTI

Smo globalno podjetje, ki je zavezano poslovati v skladu z vsemi veljavnimi zakoni v vsaki državi, v kateri poslujemo. Doseganje rezultatov na nezakonit ali neetičen način ni sprejemljivo. **Od vas pričakujemo, da ne boste storili ničesar, kar bi našo zavezanost integriteti postavilo pod vprašaj – posel raje izgubimo, kot ga pridobimo na nepravilen način.**

Upravni odbor je sprejel kodeks, da bi zagotovil:

- ➔ pošteno in etično ravnanje, kar pomeni tudi pravično ravnanje in etično obravnavanje nasprotij interesov;
- ➔ skladnost z veljavnimi zakoni ter državnimi pravili in predpisi;
- ➔ preprečevanje kršitev.



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY



KATERI ZAKON VELJA?

Poslujemo v več kot 220 državah in ozemljih širom sveta. Posledično naše poslovne dejavnosti urejajo številni zakoni v mnogih državah, provincah, zveznih državah ter občinah in organizacijah, kot je Evropska unija.

Čezmejna narava elektronskega poslovanja nam vsem predstavlja pomembne izzive, saj je treba razumeti, na kakšen način ti zakoni morda veljajo za naše dejavnosti in poslovanje. Navedbe v tem kodeksu in drugih pravilnikih kakor tudi zakonov Združenih držav Amerik in drugih držav, kjer poslujemo, odražajo dejansko stanje, da smo resnično globalno podjetje, katerega poslovanje urejajo številni različni zakoni hkrati. V nekaterih primerih včasih prihaja do nasprotij med veljavnimi zakoni v dveh ali več državah. Ko se soočate s takšnim nasprotjem ali sumite, da do njega lahko pride, je zelo pomembno, da se za napotke obrnete na vodjo oddelka za zagotavljanje skladnosti in etike ali na vaš pravni oddelek.

RAVNANJE V PRIMERU DRŽAVNIH PREISKAV

Državni organi, ki so odgovorni za izvajanje zakonodaje, občasno izvajajo preiskave. **Na ustrezne in zakonite zahteve državnih organov za informacije se v duhu sodelovanja in transparentnosti odzivamo verodostojno, pravočasno in točno.** Če vas kontaktira vladna agencija, morate nemudoma stopiti v stik z vodjo oddelka za zagotavljanje skladnosti ali pravnim oddelkom.

Vaše podjetje iz skupine ima morda svoje določene pravilnike v zvezi z obiski poslovnih prostorov, [nenapovedanimi kontrolami](#) ali zahtevami za informacije, ki jih pošlje vladni organ. Poskrbite, da boste seznanjeni s temi pravilniki in jih razumeli.



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Kot zaposleni imamo naslednje etične obveznosti:

- poznati moramo načela kodeksa;
- odločitve moramo sprejemati v skladu s kodeksom;
- pozorni moramo biti na zakone in predpise, ki veljajo v pristojnosti(h), kjer poslujemo oziroma poslujete, in ravnati v skladu z njimi;
- [poročati je treba](#) o vsakršnih kršitvah ali dejanjih, ki niso v skladu s kodeksom.

Če niste prepričani, **vprašajte, preden ukrepate.**

... Prosimo tudi, da pravočasno opravite vsa spletna in osebna usposabljanja.

So namreč pomemben del naše zavezanosti pri doseganju *pravih rezultatov na pravi način*.

Vodje imajo še te dodatne obveznosti:

- spodbujanje ravnanja v skladu s kodeksom med neposredno podrejenimi, tako z zgledom kot z vodenjem;
- podpiranje, omogočanje ter nagrajevanje kulture odgovornosti in integritete;
- spremljanje, ali podrejeni ravna v skladu s kodeksom;
- dosledno izvajanje kodeksa;
- zagotavljanje izvajanja in delovanje ustreznega nadzora skladnosti s Kodeksom v vašem oddelku ali ekipi;
- spodbujanje zaposlenih, da v dobri veri [poročajo](#) o težavah;
- zagotavljanje, da se upošteva in dosledno izvaja politika »ničelne tolerance« do povračilnih ukrepov zoper žvižgače, ki v dobri veri [poročajo](#) o kršitvah.



POROČANJE IN PREISKAVE

Sklepanje novih prijateljstev! #odkrijteegipt #vagabundskoživljenje

GIZA, EGIPT

POROČANJE IN PREISKAVE

Če ugotovite, da je prišlo do kakršne koli dejanske ali domnevne kršitve tega kodeksa oziroma katerih koli veljavnih zakonov, predpisov ali pravilnikov podjetja, je vaša odgovornost, da o težavi takoj [poročate](#).

Tudi če ne poznate vseh podrobnosti, je takojšnje poročanje ključnega pomena, da lahko osebe razišče težavo, preuči vsa dejstva in odloči, ali je do kršitve dejansko prišlo. Hitro poročanje ne pomaga samo preprečevati morebitne prihodnje kršitve, temveč pomaga tudi ohranjati dokaze, obenem pa naše zaposlene, vodstvene delavce, direktorje in podjetje varuje pred nadaljnjimi kršitvami. Če upravičeno menite, da je prišlo do kršitve, ravnate pravilno. **Imamo politiko »ničelne tolerance« do povračilnih ukrepov zoper žvižgače, ki v dobri veri poročajo o kršitvah.**

Poročanje v »dobri veri« pomeni, da iskreno in pošteno verjamete v težavo, do katere je domnevno prišlo.

Vzpostavili smo več različnih načinov, kako [poročati](#) o težavah, tako da se lahko odločite za tistega, ki vam je najbližji. Ne glede na to, katero možnost izberete, bomo vaš primer obravnavali skrbno in resno. Podjetje si bo poleg tega tudi prizadevalo vsa poročila obravnavati z isto stopnjo zaupnosti in zaščite, kot bo to dovoljevala situacija in/ali kot je to v skladu z veljavno zakonodajo.

Ne glede na to, kje ste, se lahko s pomisleki v zvezi z računovodstvom, notranjim nadzorom, revizijami, knjigovodstvom, bančnim ali finančnim kriminalom, podkupovanjem in korupcijo ali varstvom konkurence in konkurenčnim pravom obrnete neposredno na vodjo globalnega oddelka za zagotavljanje skladnosti in etike ali oddelka za notranje revizije oziroma [službo za zagotavljanje skladnosti: BKNGHelpline.com](#), ali pa obvestite revizijsko komisijo upravnega odbora družbe Booking Holdings ali kogar koli drugega, ki mu zaupate, da bo v vašem imenu ustrezno opozoril na zadevo. Če želite podati pritožbo revizijski komisiji, glejte [postopke revizijske komisije za obravnavo postopkov](#).

VIRI

Če imate vprašanje v zvezi s kodeksom ali če želite [poročati](#) o kršitvi poslovnega vedenja, se lahko obrnete na katerega koli od virov v nadaljevanju:

- svojega nadrejenega ali nadzornika,
- predstavnika lokalne kadrovske službe,
- lokalni pravni oddelk,
- vodjo lokalnega oddelka za zagotavljanje skladnosti in etike,
- vodjo globalnega oddelka za zagotavljanje skladnosti in etike,
- upravnega vodjo pravnega oddelka,
- službo za zagotavljanje skladnosti: [bknghelpline.com](#)



SLUŽBA ZA ZAGOTAVLJANJE SKLADNOSTI

Služba za zagotavljanje skladnosti je varen in neodvisen spletni ter telefonski vir, na katerega se lahko obrnete, ko menite, da prihaja do kršitev ali napačnega etičnega ravnanja.



Naša služba za zagotavljanje skladnosti zagotavlja:

- poročanje na zaupen način in možnost ohranitve anonimnosti;
- možnost poročanja na (brezplačno) telefonsko številko ali prek spleta v 12 jezikih;
- dostop 24 ur na dan in 7 dni v tednu;
- možnost preverjanja stanja pritožbe, tudi če ste se odločili ostati anonimni.

Če lokalna zakonodaja to dovoljuje, lahko [poročanje](#) službi za zagotavljanje skladnosti opravite anonimno. Toda upoštevajte, da bo v nekaterih okoliščinah podjetju težko ali nemogoče temeljito preiskalo anonimne pritožbe. Zato vas želimo spodbuditi, da nam zaupate svojo identiteto, mi pa vam zagotavljamo, da si bo podjetje prizadevalo vsa poročila obravnavati z isto stopnjo zaupnosti in zaščite, kot bo to dovoljevala situacija in/ali je to v skladu z veljavno zakonodajo.

KAJ SE ZGODI, POTEM KO POROČAM O TEŽAVI?

Poročila o dejanskih ali domnevnih kršitvah jemljemo resno. Ko podjetje prejme poročilo o težavah, se takoj in zaupno odzovemo.

Vsako poročilo ocenimo, da lahko določimo ustrezno strategijo reševanja. Če je potrebna preiskava, naše poizvedbe izvajamo zaupno, temeljito in objektivno. Vsak zaposleni je dolžan sodelovati pri preiskavi podjetja in pomagati pri njenih poizvedbah.



Če podjetje ugotovi, da je prišlo do kršitve, bomo sprejeli ustrezne disciplinske in preventivne ukrepe vse do zaključka preiskave. V primeru kaznivih dejanj ali drugih resnih kršitev zakona lahko podjetje o tem obvesti ustrezne državne organe. Poleg tega tudi vodja globalnega oddelka za zagotavljanje skladnosti in etike redno izdaja poročila o vseh pomembnih preiskavah in končnih odločitvah v zvezi s kodeksom, med drugim tudi o sprejetih disciplinskih ukrepih; ta poročila izda višjemu vodstvu in revizijski komisiji upravnega odbora.

VIRI

Naši ambasadorji za etiko so kolegi zaposleni, ki pomagajo ozaveščati o vprašanjih etike in skladnosti, promovirati naš kodeks, naše pravilnike in vrednote ter služijo kot vir za tiste, ki želijo izvedeti več o skladnosti in etiki v podjetju.

Naši ambasadorji za etiko vas lahko vodijo pri postavljanju vprašanj in poročanju o kakršnih koli pomislekih, če se odločite za uporabo virov poročanja, ki so podrobno opisani v tem kodeksu.

Če bi želeli postati ambasador za etiko na vaši lokaciji ali v vašem oddelku, se pogovorite z vodjo za zagotavljanje skladnosti v vašem podjetju, ki vam bo predstavil program in ugotovil, ali izpolnujete pogoje.

NAŠA POLITIKA PREPREČEVANJA POVRAČILNIH UKREPOV

Zaposleni, ki poročajo o kršitvah, na pomemben način pomagajo podjetju in podjetje ne bo toleriralo nikakršnih povračilnih ukrepov, ki bi za vas imeli negativne posledice (kot so separacija, prenehanje delovnega razmerja, razporeditev na nižje delovno mesto, suspendiranje, izguba prejemkov, grožnje, nadlegovanje ali diskriminacija), ker ste v dobri veri opozorili na težave.



Vsako podjetje naše skupine si bo prizadevalo žvižgače in osebe, ki poročajo v dobri veri, obvarovati pred povračilnimi ukrepi in bo sprejelo ustrezne disciplinske ukrepe proti vsakemu, ki se jim bo želel maščevati. Po drugi strani pa lahko vsakršno zlonamerno poročanje prav tako privede do disciplinskih ukrepov, med drugim tudi odpovedi.

Poročanje v »dobri veri« pomeni, da iskreno in pošteno verjamete v težavo, do katere je domnevno prišlo.

An aerial photograph of a winding asphalt road through rolling green hills. The road curves through the landscape, with a small red car visible on one of the bends. The hills are covered in lush green grass, and the lighting suggests a late afternoon or early morning sun, casting long shadows and highlighting the textures of the terrain. The overall scene is peaceful and scenic.

SPOŠTOVANJE NA DELOVNEM MESTU

*»Morda nisem šel tja, kamor sem nameraval, vendar menim, da sem končal tam, kjer sem nameraval biti.« #izlet
#obiščimopeakdistrict #pobegnaravo*

POTAPLJANJE V NARODNEM PARKU PEAK DISTRICT, ANGLIJA

RAZNOLIKOST IN VKLJUČEVANJE

Naši ljudje so naša največja dobrina in prednost, zato smo hvaležni vsem zaposlenim za njihov doprinos k našemu uspehu. Naše podjetje je prisotno v več kot 70 državah po svetu, zato se v skladu z globalnim značajem našega podjetja in poslovanja trudimo delati na način, ki upošteva lokalno kulturo in poslovne navade, če le niso v nasprotju s tem kodeksom in veljavnimi zakonskimi zahtevami.

Raznolikost naše delovne sile predstavlja doprinos k našemu uspehu, saj prinaša edinstvene ideje, stališča, kompetence in vrednote. Močno verjamemo v delovno okolje, kjer imajo vsi posamezniki enake možnosti, so spoštovani in ohranjajo svoje dostojanstvo.

Zaposlovanje temelji na sposobnostih posameznikov, da prispevajo k našemu uspehu, tako da delijo svojo edinstveno mešanico idej, stališč, talentov in vrednot. Ker se zavedamo, da imajo naši zaposleni različne izkušnje in ozadja, si prizadevamo ustvariti enako raznoliko in globalno delovno silo in pričakujemo, da bodo naši zaposleni sprejeli norme, ki podpirajo vključujočo kulturo, delovno mesto in družbo. Podjetje podpira in upošteva vse zakone ter predpise, ki urejajo naše zaposlitvene postopke, vsakršna nezakonita diskriminacija pa je prepovedana.

Raznolikost naše delovne sile predstavlja doprinos k našemu uspehu, saj prinaša edinstvene ideje, stališča, kompetence in vrednote. Močno verjamemo v delovno okolje, kjer imajo vsi posamezniki enake možnosti, so spoštovani in ohranjajo svoje dostojanstvo.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Nezakonita diskriminacija ni sprejemljiva. Vse zaposlene in bodoče zaposlene vrednotimo glede na njihove sposobnosti in kompetence, nikoli pa na podlagi njihovih posameznih značilnosti, kot so:

- rasa,
- barva polti,
- veroizpoved,
- spol,
- spolna usmerjenost,
- spolna identiteta, izražanje spolne identitete,
- narodnost,
- starost,
- zakonski stan,
- nosečnost, rojstvo otroka in povezana zdravstvena stanja,
- invalidnost,
- vojaška storitev, pripadnost in status veterana,
- katere koli lastnosti, ki jih varuje pravilnik našega podjetja ali zakonodaja.

VEDENJE NA DELOVNEM MESTU, NADLEGOVANJE IN USTRAHOVANJE

Vsi naši zaposleni imajo pravico do dela v okolju, kjer se čutijo spoštovane, varne in zaščitene. Od vseh zaposlenih tudi pričakujemo, da bodo spoštovali to pravico in se vedli profesionalno. Ne toleriramo žaljivih, škodljivih, grozilnih ali zmerljivih komentarjev. Vsi zaposleni se morajo zavedati raznolikih stališč in jih spoštovati ter prav tako spoštovati prepričanja in vrednote vseh sodelavcev, obenem pa se vzdržati izražanja ali podajanja mnenj o občutljivih temah, kot je politika ali religija, ki ne sodijo na delovno mesto, negativno vplivajo na delo ali vas oziroma vaše sodelavce motijo pri opravljanju svojega dela.

Podjetje prepoveduje vsakršne grožnje, ustrahovanje ali nezakonito nadlegovanje, kamor sodi tudi čustveno, fizično ali spolno nadlegovanje.

Spolno nadlegovanje vključuje nezaželeno spolna namigovanja, neželjeno spolno pozornost, zahteve ali poizvedovanja za spolne usluge, spolna namigovanja ali drugo nedobrodošlo ustno ali fizično vedenje spolne narave. Spolno nadlegovanje je lahko usmerjeno proti komurkoli ne glede na spol, identifikacijo spola, spolno usmerjenost ali katero koli drugo posameznikovo ali osebno značilnost.

Spolno nadlegovanje vključuje nezaželeno spolna namigovanja, neželjeno spolno pozornost, zahteve ali poizvedovanja za spolne usluge, spolna namigovanja ali drugo nedobrodošlo ustno ali fizično vedenje spolne narave.

Če menite, da so vas nadlegovali ali diskriminirali, ali če opazite takšno vedenje, se takoj obrnite na lokalnega vodjo, člana oddelka za skladnost in etiko ali lokalnega predstavnika kadrovske službe, da lahko podjetje takoj sprejme popravne ukrepe. Ne pozabite, da ne bomo tolerirali nobenih povračilnih ukrepov zoper nikogar, ki v dobri veri poda pritožbo zaradi nadlegovanja ali diskriminacije. Več informacij o tej temi najdete v vašem [priročniku za zaposlene](#).

Spoštljiv odnos do zaposlenih vključuje tudi našo zavezanost zagotavljanju varnega delovnega mesta, ki ni nevarno človeku in okolju. Če vas skrbi za vaše zdravje ali za varnost na delovnem mestu, se takoj obrnite na vašega vodjo.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Do drugih bodite spoštljivi, dostojanstveni in vljudni. Dejanja, ki jih je mogoče obravnavati kot nadlegovanje, so med drugim:

- žaljivi ali neprimerni komentarji oziroma šale na delovnem mestu,
- ustrahovanje,
- nezaželeni fizični stiki ali geste,
- ustvarjanje sovražnega ali zastrašujočega delovnega okolja, tudi takšnega, kjer so zaposleni primorani sodelovati v neprimernih delovnih praksah z namenom, da bi se počutili
- »vključene«, vsakršne verbalne ali fizične grožnje,
- slike ali besedilo z občutljivo in žaljivo vsebino, ki ni primerna za delovno mesto,
- spolno nadlegovanje ali zahteve za spolne usluge,
- rasno ali etnično obrekovanje.

UPOŠTEVAJTE:

»Nadlegovanje« je definirano kot vsakršna oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega ravnanja, katerega učinek ali namen je prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti ko to ustvarja zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje.

»Ustrahovanje na delovnem mestu« pomeni žaljivo vedenje, ki se pojavlja v obliki maščevalnih, krutih, zlonamernih ali ponižujočih poskusov škodovati posamezniku ali skupini zaposlenih.



DRUGO RAVNANJE, KI ŠKODI ZAKONITIM POSLOVNIM INTERESOM

Ker spoštujemo pravico naših zaposlenih do zasebnosti, se običajno ne zanimamo za to, kaj kdor koli počne zunaj delovnega časa in v svojem prostem času, razen če to vpliva na njihovo sposobnost opravljanja dela, negativno vpliva na delovno mesto ali ogroža naš ugled in druge zakonite poslovne interese.

Težave in vprašanja na tem področju so pogosto povezana z družbenimi mediji. Seveda imate v svojem prostem času in z lastno opremo pravico do svobodnega izražanja in dejanj na družbenih omrežjih, vendar se zavedajte, da si podjetje pridržuje pravico do ukrepanja, če vaša dejanja ali ravnanje negativno vplivajo na podjetje, naše delovno mesto, naš ugled ali vašo sposobnost opravljanja dela.

Če imate kakršnakoli vprašanja na tem področju, preberite naš pravilnik o družbenih omrežjih, pogovorite se s svojim nadrejenim, vodjo za skladnost in etiko in/ali vodjo kadrovske službe.

VARNOST NA DELOVNEM MESTU

Ne dopuščamo zlorabe, prepovedanih drog ali alkohola. Delo pod vplivom prepovedanih drog ali alkohola ali zloraba zdravil na recept lahko ustvari nevarne delovne pogoje za vas in ljudi okrog vas. Zaposleni, ki so priča ali menijo, da kateri od sodelavcev med opravljanjem svojega dela uživa prepovedane droge ali alkohol, naj o tem obvestijo svojega vodjo ali predstavnika kadrovske službe. Več napotkov najdete v pravilniku o drogah in alkoholu oziroma v [priročniku za zaposlene](#), ki ga je izdalo vaše podjetje.

Prepovedujemo vsakršno nasilje in grožnje na delovnem mestu. Posedovanje orožja, vključno z noži in strelnim orožjem, je v prostorih podjetja prepovedano. Če podjetje ugotovi, da se je zaposleni vedel nasilno ali na ogrožajoč oziroma neprimeren način, bodo zoper to osebo sproženi disciplinski ukrepi, obveščeni pa bodo morda tudi ustrezni organi kazenskega pregona.

Vsi moramo biti seznanjeni z vsemi zahtevami vseh načrtov kriznega upravljanja ali neprekinjenega poslovanja in jih upoštevati ter biti pripravljeni se prilagoditi spreminjajočim se okoliščinam v zvezi z našim delovnim mestom in delovnimi pogoji.

O vsakršnem vedenju ali dejavnosti, ki ogroža zdravje in varnost zaposlenih ali delovnega mesta, takoj [obvestite](#) svojega lokalnega vodjo.

Če menite, da ste vi ali kdo drug neposredno ogroženi, pokličite katero od lokalnih oblasti ali službo za pomoč v sili.

A photograph of a person's hands in brown fur gloves reaching out towards a massive glacier in a fjord. The glacier is a bright blue-white color, contrasting with the dark, rocky mountains on either side. The water in the foreground is dark blue with small ice floes. The sky is a pale blue with some clouds. The text is overlaid in the center of the image.

OKOLJSKA IN DRUŽBENA VPRAŠANJA TER VPRAŠANJA UPRAVLJANJA (VPRAŠANJA ESG)

Narava nas kar ne neha presenečati. #nikolinenehajraziskovati #pustolovščinanaaljaski

POŠILJANJE POLJUBA LEDENIKU HOLGATE, ALJASKA

OKOLJSKA IN DRUŽBENA VPRAŠANJA TER VPRAŠANJA UPRAVLJANJA (VPRAŠANJA ESG)

Družba Booking Holdings si prizadeva za svet, ki ga je vredno doživeti –sedaj in v prihodnosti. Naše okoljske, družbene in upravljalvske pobude ter postopki in načela kažejo, da se nenehno osredotočamo na to, da smo trajnostno in etično globalno podjetje.

TRAJNOSTNO POSLOVANJE

Vodenje našega poslovanja na trajnosten način je temeljni steber naše [trajnostne strategije](#). Zastavili smo visoka pričakovanja za partnerske ponudnike potovanj, hkrati pa tudi sami poslujemo v skladu z enakimi merili. Med drugim zmanjšujemo svoj okoljski odtis in učinkovito obvladujemo neizogibne posledice. Še naprej bomo usmerjali svoje dejavnosti k neto ničelnemu ogljičnemu odtisu in si prizadevali za letno zmanjšanje emisij toplogrednih plinov, odpadkov in emisij iz dobavne verige. Družba Booking Holdings posluje trajnostno in odgovorno, saj sodelujemo z našimi skupnostmi, pri čemer izkoriščamo naše izkušnje. Ker smo prisotni po vsem svetu, lahko sodelujemo v več sto lokalnih pobudah in v znatno povečujemo pozitiven učinek za naše skupnosti.

Družba Booking Holdings podpira lokalne pobude tako, da jim namenja čas, znanje in finančna sredstva, s čimer podpira tudi svoje lokalne skupnosti. S tem gradimo tesnejše odnose s skupnostmi, vključujemo zaposlene in navdihujemo popotnike, da prispevajo k pozitivnim spremembam.

Naše ravnanje z okoljem je temelj naših ambicij – zagotoviti, da bo svet še naprej vredno doživeti. Še naprej dajemo prednost zmanjševanju porabe energije, emisij toplogrednih plinov in odpadkov ter sodelujemo z zaposlenimi pri naših okoljskih pobudah.

TRAJNOSTNO POTOVANJE

[Trajnostna potovanja](#) lahko opolnomočijo marginalizirane skupnosti, širijo obzorja, ohranjajo kulturno dediščino, obnovijo naš potovalni ekosistem in zagotovijo, da bodo planet ter njegovi prebivalci, skupnosti, habitati in prostoživeče vrste lahko uspevali danes in v prihodnosti. Družba Booking Holdings si skupaj s svojimi blagovnimi znamkami prizadeva, da bi z inovacijami izdelkov, podporo partnerskih ponudnikov in industrijskim sodelovanjem olajšala trajnostna potovanja milijonom strank po vsem svetu.

Družba Booking Holdings je prepričana, da je njena odgovornost prispevati k temu, da svet ostane tak, da ga bo vredno doživeti, in spodbujati bolj trajnostno potovalno industrijo. Družba Booking Holdings se osredotoča na dve ključni področji, ki sta lahko uspešni le obe skupaj:

- podpora partnerjem družbe, da postanejo bolj trajnostni, kar posledično povečuje število trajnostnih potovalnih ponudb; in
- podpora strankam družbe, da sprejemajo trajnostne odločitve.

ČLOVEKOVE PRAVICE

Povsod, kjer poslujemo, smo zavezani spoštovanju in spodbujanju človekovih pravic. Kot ena vodilnih spletnih potovalnih družb na svetu spoštujemo človekove pravice naših zainteresiranih strani, saj se poskušamo izogniti kršenju pravic drugih in obravnavati škodljive vplive na človekove pravice, s katerimi imamo opravka. Naša zavezanost spoštovanju in spodbujanju človekovih pravic temelji na mednarodno priznanih standardih in načelih, vključno z vodilnimi načeli Združenih narodov (ZN) o podjetništvu in človekovih pravicah.

Ljudem želimo pomagati pri premagovanju ovir za potovanje. Menimo, da lahko potovanje razkrije najboljše človeške lastnosti, saj jim pomaga, da pridejo v stik in bolje razumejo različne kulture in načine življenja. Hkrati prinaša tudi gospodarske in socialne koristi skupnostim, ki jih potniki obiščejo. Menimo, da so ti ideali izjemno pomembni in skupaj tvorijo močan namen, tj. Program North Star, po katerem se lahko zgledujemo in usmerjamo naše ukrepe in odločitve na tem področju. Zato ob upoštevanju vseh veljavnih zakonov na osnovni ravni menimo, da je največji in najbolj pozitiven vpliv človekovih pravic, ki ga lahko imamo, olajšati vsem ljudem doživljanje sveta. Če želite izvedeti več o naši zavezanosti spoštovanju in spodbujanju človekovih pravic, si oglejte našo [izjavo o človekovih pravicah](#).

Menimo, da lahko potovanje razkrije najboljše človeške lastnosti, saj jim pomaga, da pridejo v stik in bolje razumejo različne kulture in načine življenja.



UPRAVLJANJE

Naše dobro [upravljanje podjetja](#) in etično sprejemanje odločitev nam pomagata, da najdemo prave rešitve na pravi način – drug za drugega, za naše skupnosti in svet okoli nas. Skladnost in etika sta vključeni v vse, kar počnemo, da bi lahko izpolnili svoje poslanstvo: da vsem ljudem olajšamo doživljanje sveta.

Politika in praksa upravljanja družbe Booking Holdings zagotavljata okvir, s katerim izpolnjujemo svoje dolžnosti do delničarjev in skrbimo za dobro upravljanje podjetja. Prizadevamo si delovati pošteno, iskreno in odgovorno ter v skladu z veljavnimi predpisi.

Naše vrednote usmerjajo naša dejanja na vseh ravneh. Naša vizija je imeti najboljši program za skladnost in etiko v svojem razredu, za katerega je značilna kultura vključevanja in integritete, ki znatno prispeva k trajnostni rasti našega podjetja in je v skladu z vseprisotnim sloganom podjetja o skladnosti in etiki – »Pravi rezultati na pravi način«.

Upravljanje tveganj na področju kibernetске varnosti, zasebnosti in varstva podatkov je ena od naših bistvenih odgovornosti. Vlagamo v ljudi, postopke in tehnologijo za zaščito osebnih podatkov naših strank, partnerjev in zaposlenih.

SKRIB ZA NAŠE LJUDI

Naši zaposleni so gonilo našega uspeha in so bistvenega pomena za uresničevanje našega poslanstva, da bi vsem ljudem olajšali doživljanje sveta. Trudimo se ustvariti spodbudno in vključujoče delovno okolje, pri čemer smo stalno osredotočeni na sodelovanje zaposlenih, dobro počutje, raznolikost in vključenost, upravljanje talentov ter nagrajevanje in prepoznavanje teh talentov.

S prožnimi/hibridnimi modeli dela in programi za sodelovanje omogočamo dejavnosti in politike, ki združujejo naše ljudi ter nudijo podporo naši mednarodni delovni sili. Čeprav naše blagovne znamke na področju upravljanja talentov delujejo neodvisno, izkoriščamo najboljše prakse in se učimo drug od drugega.

Poslanstvo naše družbe spodbuja razumevanje, sprejemanje in prijazen pristop k širjenju obzorij, spoznavanju novih ljudi in kultur, pridobivanju novih izkušenj, poglobljanju znanja ter občudovanju sveta, v katerem živimo.

Zdravje, varnost in dobro počutje naših zaposlenih so izjemno pomembni. Dobro počutje je več kot le duševno zdravje in v družbi Booking Holdings se z našim vključujočim pristopom zavedamo, da se dobro počutje razlikuje glede na identiteto in ozadje.

Družba Booking Holdings je skupnost ljudi, predanih učenju, zato ohranjamo kulturo, osredotočeno na spretnosti in izmenjavo znanja, ki spodbuja vseživljenjsko učenje. Prepričani smo, da je vlaganje v ljudi ključni element naše zavezanosti družbeni odgovornosti.

Prepričani smo, da je vlaganje v ljudi ključni element naše zavezanosti družbeni odgovornosti.

BOJ PROTI PODKUPOVANJU IN KORUPCIJI

Prižgite luči! #severnelučiislandije #lovcinanočnonebo

SEVERNE LUČI, ISLANDIJA

PREPOVED PODKUPOVANJA

Do vseh oblik podkupovanja ali korupcije imamo **ničelno toleranco**.

Poslujemo po vsem svetu, zato moramo upoštevati številne zakone, ki strogo prepovedujejo ponujanje, dajanje ali odobritev izplačila kakršnih koli podkupnin. Mnogi od teh zakonov vam prepovedujejo prejemanje podkupnin (ali nezakonitih plačil) v povezavi s poslovanjem našega podjetja. Ti zakoni prav tako prepovedujejo tretjim osebam podkupovanje drugih v imenu podjetja. Prizadevamo si ravnati v skladu z vsemi veljavnimi mednarodnimi zakoni, vključno z zakonom ZDA o koruptivnih praksah v tujini (FCPA) in zakonom Združenega kraljestva o podkupovanju, razvili pa smo tudi [globalni pravilnik proti podkupovanju in korupciji](#), ki vam bo ponudil nadaljnje smernice glede naših pričakovanj za vse zaposlene in tretje osebe. Vaše vodilo naj bodo načela, ki so navedena v nadaljevanju:

DAJANJE IN PONUJANJE NEPRIMERNIH PLAČIL: noben zaposleni ne sme državnemu uslužbencu ali zasebniku (tj. prodajalcu, dobavitelju, izvajalcu, stranki ali zastopniku) zagotoviti, ponuditi ali odobriti česar koli vrednega z namenom pridobitve ali ohranitve posla oziroma pridobitve vpliva, prednostnega obravnavanja ali katere koli druge prednosti za v podjetje. To vključuje zagotavljanje ali ponujanje plačil za hitrejšo sklepanje poslov (včasih jih imenujemo plačila za »pospešitev« ali »podkupnina«) za zagotovitev rutinskih vladnih ukrepov ali pospešitev uradnih ukrepov. Čeprav so bila ta plačila na nekaterih mestih običajna, so v večini držav nezakonita in so vedno v nasprotju z našo politiko.

Ta prepoved velja ne samo za izvajanje plačil državnim uslužbencem, ampak tudi za izvajanje plačil zastopnikom zasebnih komercialnih podjetij, s katerimi poslujemo.

»Državni uslužbenec« je vsaka oseba, ki opravlja uradno dolžnost v imenu tuje vlade, organa, službe, regulatornega ali pomožnega organa. Definicija termina je široka in vključuje tudi zaposlene v državni, zvezni ali lokalni upravi, kandidate za nastop politične funkcije, politične stranke, strankarske funkcionarje, zaposlene v podjetjih v lasti države ali zvezne države (vključno z nacionalnimi letalskimi prevozniki ali hoteli v državni lasti) in zaposlene/zastopnike deloma javnih ali mednarodnih nevladnih organizacij, kot sta Združeni narodi in Rdeči križ.

ZAHTEVANJE IN PREJEMANJE NEPRIMERNIH PLAČIL: zaposlenim v podjetju je prav tako prepovedano prejemati ali zahtevati kar koli vrednega od tretjih oseb, kot so prodajalci, dobavitelji, izvajalci ali zastopniki strank. To je prepovedano tako posredno kot neposredno.

Noben zaposleni ne bo kaznovan, če bo zavrnil plačilo podkupnine, ne glede na to, ali bi to negativno vplivalo na prihodek, prodajo ali druge vidike našega poslovanja. Stroški in škodljive posledice podkupovanja ter korupcije so veliko večji od vprašljivih kratkoročnih koristi.

Kršitve zakonov o preprečevanju podkupovanja, med drugim tudi ameriškega zakona o preprečevanju podkupovanja v tujini in zakona o preprečevanju podkupovanja Združenega kraljestva, so zelo resne, njihove posledice pa so lahko kazenske in civilne sankcije za podjetje, njegove direktorje, vodstvene delavce in zaposlene. Te sankcije lahko za vpletene pomenijo ogromne denarne in zaporne kazni.

Do podkupovanja ali korupcije ni nobene tolerance.

NATANČNO VODENJE RAČUNOVODSKIH IZKAZOV IN EVIDENC

Vsi zaposleni morajo plačila in druge izdatke pravočasno ter dovolj podrobno evidentirati v računovodskih izkazih, evidencah in računih njihovega podjetja znamke. Nerazkriti ali neevidentirani računi niso dovoljeni. Napačni, zavajajoči, nepopolni, netočni ali ponarejeni vnosi v računovodske izkaze in evidence so prepovedani. Zaposleni ne smejo uporabiti lastnih sredstev za doseganje nečesa, kar ta ali drugi pravilniki podjetja prepovedujejo.



SODELOVANJE Z ZASTOPNIKI TRETJIH OSEB

Zakoni o preprečevanju podkupovanja podjetju prepovedujejo zaposlovanje zastopnikov tretjih oseb, ki bi v našem imenu izvajale koruptivna plačila. Tovrstna dejanja so z vidika zakonov o preprečevanju podkupovanja kazniva, in sicer ne samo v primerih, kjer je podjetje vedelo za tovrstno ravnanje, ampak tudi v primerih, kjer je mogoče utemeljeno sklepati, da je podjetje vedelo ali bi moralo vedeti, da bo prišlo do tovrstnih plačil.

Zato je nujno, da vsak zastopnik tretje osebe razume, da je plačevanje ali prejemanje vsakršnih podkupnin (vključno s plačili za hitrejšo sklepanje posla) v našem imenu strogo prepovedano. Zato morajo vsi neodvisni zastopniki podjetja, ki delujejo v našem imenu, prestati podrobno varnostno preverjanje in skrbni pregled ter vedeti, da podjetje od njih pričakuje, da bodo spoštovali ustrezne zakone o preprečevanju podkupovanja. Skupaj z vodjo vašega lokalnega oddelka za zagotavljanje skladnosti in etike poskrbite za varnostno preverjanje neodvisnih zastopnikov.

Têrmin »zastopniki, ki so tretje osebe«, vključuje vse pravne in fizične osebe, ki delujejo v našem imenu, tudi zastopnike (npr. carinske/nepremičninske zastopnike), izvajalce, svetovalce, podjetja za poslovne storitve, plačilne službe, oglaševalske agencije in odvetniške pisarne.

Ker so zakoni na tem področju zapleteni, preberite [globalni pravilnik o preprečevanju podkupovanja in korupcije](#) in/ali se v primeru vprašanj ali pomislekov obrnite na vodjo vašega lokalnega oddelka za zagotavljanje skladnosti in etike.



FINANČNA INTEGRITETA IN POROČANJE

Najbolj čaroben dogodek, kar sem jih kdaj doživel(a)! #lanternfestival #izboljšanje razpoloženja

FESTIVAL YI PENG, CHIANGMAI, TAJSKA

GOLJUFIJA NA DELOVNEM MESTU

Naš poslovni uspeh je odvisen od poštenega in preglednega poslovanja.

Vsi moramo biti predani preprečevanju goljufij in njihovemu odkrivanju takoj, ko se pojavijo, zato da lahko podjetje hitro popravi razmere in zmanjša morebitne negativne posledice.

Goljufija pomeni dejavnosti, ki vključujejo nepoštenost in prevaro z namenom povzročiti finančno ali osebno korist ali kakšno drugo nepošteno prednost. Goljufija lahko zajema namerno izkrivljanje računovodskih izkazov in poneverbe, kraje ali zlorabe sredstev podjetja ali pretiravanja s stroški. Podjetje zagotavlja usposabljanje in vire o posledicah goljufij, načinih preprečevanja goljufij in pravih postopkih poročanja o domnevnih goljufijah. Izvajamo tudi notranje kontrole in procese za odkrivanje tveganj goljufij za naše poslovanje. Če imate kakršnokoli vprašanje o preprečevanju goljufij ali goljufiji, se obrnite na svojega vodjo ali na enega od naših kanalov za poročanje.

Vsi moramo biti predani preprečevanju goljufij in njihovemu odkrivanju takoj, ko se pojavijo, zato da lahko podjetje hitro popravi razmere in zmanjša morebitne negativne posledice.

FINANČNO POROČANJE, RAZKRITJE IN NOTRANJJI NADZOR

Ker je naše podjetje javna družba, ki kotira na borzi NASDAQ, morajo biti podatki o podjetju, kar vključuje tudi finančne informacije, javno dostopni. Zato je pomembno, da javnosti posredujemo točna finančna poročila in druge informacije o podjetju. V nasprotnem primeru lahko to povzroči tveganja za podjetje, v določenih primerih pa tudi za vodstvene delavce, direktorje ali zaposlene v podjetju, kar lahko privede do tega, da vlagatelji, analitiki in drugi izgubijo zaupanje v podjetje.

Naše izjave za javnost, kot so naša sporočila za javnost in javni dokumenti, ne smejo vsebovati napačnih ali zavajajočih informacij. Dokumentacija, ki jo oddajamo komisiji za vrednostne papirje in borzo (SEC), mora biti popolna, pravočasno vložena in v skladu z zahtevami komisije SEC.



Dolžnost nas vseh je poskrbeti, da ima podjetje ustrezen sistem notranjega nadzora in da so naše transakcije obdelane pravočasno ter v skladu s splošno sprejetimi računovodskimi načeli (GAAP) ali drugimi veljavnimi lokalnimi oziroma zakonsko določenimi načeli. Odgovorni smo za vzpostavitev in upoštevanje sistema notranjega nadzora, katerega namen je razumno zagotavljati, da:

- ➔ je bila vsaka transakcija ustrezno evidentirana, vodstvo pa je zanjo izdalo ustrezno odobritev;
- ➔ so sredstva podjetja ustrezno zavarovana in uporabljena samo na način, ki ga je odobrilo vodstvo;
- ➔ je vsaka transakcija evidentirana na ustrezen način, ki podjetju omogoča nadzor nad svojimi sredstvi in odgovornostmi ter pripravo finančnih izkazov v skladu z ustreznimi računovodskimi standardi.

Vsak zaposleni v podjetju mora sam zagotoviti, da so naše računovodske knjige in evidence točne, naš sistem internega nadzora pa učinkovit in dosledno upoštevan. V zvezi s to zahtevo morajo vsi zaposleni v podjetju pridobiti zadostno dokumentacijo, ki potrjuje verodostojnost transakcij, pri katerih so sodelovali. Ponarejeni, zavajajoči ali netočni računovodski izkazi in evidence kršijo zakon, njihova posledica pa so lahko ogromne kazni, tudi zaporne.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Če nekdo od vas zahteva, da pripravite, posredujete ali odobrite pogodbo, potrdilo o plačilu ali kateri drug dokument oziroma zapis podjetja, ki napačno predstavlja vsebino transakcije, zahtevo zavrnite in o tem takoj **poročajte** prek kanalov, ki so določeni v razdelku »Poročanje in preiskave«.

Podobno tudi sami ne smete zahtevati, da tretja oseba (tj. prodajalec, dobavitelj, svetovalec ali druga tretja oseba) pošlje zapis, ki napačno predstavlja vsebino transakcije.

Pozivamo vas, da poročate, ko sumite, da drugi morda nehote ali namerno skuša spodkopati oziroma zaobiti naš notranji nadzor. Ne pozabite, da povračilnih ukrepov zoper katerega koli zaposlenega, ki bo v dobri veri izrazil svoje pomisleke, ne bomo tolerirali.



DODATNE ODGOVORNOSTI ZA DIREKTORJE, VODSTVENE DELAVCE IN ZAPOSLENE, KI SO VPLETENI V RAZKRITJA

Vsi direktorji, vodstveni delavci ali zaposleni, ki so vpleteni v postopke podjetja, ki zadevajo razkritja, morajo biti seznanjeni z nadzorom in postopki razkritja ter jih upoštevati, obenem pa tudi vse notranje nadzore nad finančnim poročanjem v obsegu, v katerem so tovrstni nadzori relevantni za njihovo področje odgovornosti.

Vse osebe, ki opravljajo vlogo nadzornega organa oziroma imajo neposreden nadzor nad dokumenti, posredovanimi komisiji SEC, ali drugimi finančnimi informacijami podjetja, ki so javnega značaja, morajo ustrezno postopati, da zagotovijo celovita, poštena, točna, pravočasna in razumljiva razkritja, kar pomeni tudi, da se morajo posvetovati z vodstvenimi delavci podjetja.

Vsi direktorji, vodstveni delavci ali zaposleni, ki so vpleteni v postopek razkritja za podjetje:

- ➔ morajo biti seznanjeni z zahtevami glede razkritij, ki veljajo za podjetje, in s poslovnimi ter finančnimi transakcijami podjetja;
- ➔ ne smejo nikoli zavestno izkrivljati ali povzročiti, da bi drugi izkrivljali dejstva o podjetju drugim, kar vključuje neodvisne revizorje podjetja, državne upravne organe in samoregulativne organizacije;
- ➔ morajo ustrezno preveriti in kritično analizirati predlagano razkritje, da ugotovijo, ali je vsebina točna in popolna (oziroma, ko je to primerno, za to nalogo pooblastiti druge).



FINANČNI KRIMINAL, DAVČNA UTAJA IN PRANJE DENARJA

Zavezani smo k spoštovanju vseh veljavnih zakonov, pravil in predpisov, ki se borijo proti finančnemu kriminalu v vseh njegovih oblikah, vključno z davčnimi utajami in pranjem denarja. Davčna utaja pomeni neplačevanje davkov ali namerno plačevanje manjših davkov s prikrivanjem dohodka ali informacij davčnim organom. Pranje denarja je postopek skrivanja nezakonitih sredstev ali ustvarjanja vtisa, da gre za zakonita sredstva. Poleg izpolnjevanja naših davčnih obveznosti ne smemo nikoli olajšati davčne utaje komurkoli drugemu. Do tega lahko pride, če bi vedeli, da partner, dobavitelj ali prodajalec predloži napačne izpiske ali skriva prihodek, dobičke ali sredstva pred davčnimi organi, vendar tega nismo preprečili. Poskrbeti moramo, da bomo poslovali samo z zaupanja vrednimi prodajalci, dobavitelji, izvajalci, strankami in naročniki, ki svoje poslovne dejavnosti opravljajo zakonito in s sredstvi iz zakonitih virov. **Nikoli ne smemo sodelovati v transakcijah, ki bi jih lahko zaradi njihove oblike obravnavali kot skrivanje nezakonitega ravnanja, premoženjske koristi ali spornih sredstev v transakciji.** Če sumite, da bi transakcija, v kateri sodelujemo, lahko vključevala katero koli obliko finančnega kriminala, se takoj obrnite na vaš pravni oddelek ali vodjo oddelka za skladnost in etiko.

Poskrbeti moramo, da bomo poslovali samo z zaupanja vrednimi prodajalci, dobavitelji, izvajalci, strankami in naročniki, ki svoje poslovne dejavnosti opravljajo zakonito in s sredstvi iz zakonitih virov.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Bodite pozorni na poskuse izvajanja ali zahtevanja plačil:

- v valutah, ki niso enake valutam na računu, pogodbi ali pristojnosti, kjer se storitve izvajajo;
- v ali iz drugih držav brez jasnih poslovnih vezi;
- v denarnih sredstvih ali njihovih ustreznikih;
- osebi ali od osebe, ki ni stranka v transakciji;
- na ali z računa, ki ni enak računu, ki se običajno uporablja za poslovne transakcije;
- z več čeki ali menicami;
- kjer ugotovite, da je prišlo do preplačil;
- ki vključujejo neznane ali nepotrebne posrednike, razen če točno veste, kakšna je njihova vloga;
- ki so brez potrebe zapletena ali nimajo očitnega zakonitega poslovnega namena;
- kjer so vanje vpletene države ali nasprotne stranke z visokim tveganjem;
- brez razčlenjenega računa, ki vsebuje jasen opis storitev.

Če naletite na katerega koli od teh opozorilnih znakov, o težavi [obvestite](#) svojega nadrejenega ali vaš pravni oddelek.

Če niste prepričani, **vprašajte, preden ukrepate.**



DARILA IN NAVZKRIŽJA INTERESOV

Iskanje raja na ulicah Japonske. #ogledtokia #znahrbtnikompojaponski
OGLED ZNAMENITOSTI, JAPONSKA

DARILA IN ZABAVA

Podarjanje in sprejemanje poslovnih daril ali zabave predstavlja običajen način krepitve poslovnih odnosov in je, z nekaterimi omejitvami, zakonita ter sprejemljiva poslovna praksa.

Vendar pa darila in zabava ne smejo nikoli postaviti pod vprašaj integritete poslovnih odnosov podjetja.

Previdno, ko sklepate posle z državnimi uslužbenci. Čeprav lahko obdarovanje in zabava povzročita težave pri kateri koli stranki, je tveganje še posebej veliko, če so vpleteni državni uslužbenci. Brez predhodnega pisnega dovoljenja vašega pravnega oddelka ne smete ponujati ali podarjati daril ali zabave, kadar sodelujete z vlado ali državnimi uslužbenci. Poleg tega morajo vsa darila ali zabava strogo upoštevati [globalni pravilnik proti podkupovanju in korupciji](#) ter [pravilnik podjetja o darilih in zabavi](#).

Na splošno naš pravilnik določa, da smejo zaposleni v podjetju pri svojem sodelovanju z dobavitelji in drugimi nevladnimi predstavniki, podarjati in sprejemati poslovna darila ali zabavo, vendar morajo tovrstna darila in zabava upoštevati te standarde:

- biti morajo legalna in v skladu s sprejetimi in običajnimi poslovnimi praksami;
- ne smejo prepogosto prihajati iz enega vira, kar ustvarja vzorec;
- darila morajo imeti nominalno vrednost manj kot 100 USD oz. enako vrednost v tuji valuti;
- ne smejo delovati kot podkupnina ali povratni ukrep oz. ne smejo vplivati na določeno odločitev ali dejanje oz. ga nagraditi;
- ne sme biti izročena med pogajanjem o pogodbi, v katerih sodelujete, ali v treh mesecih pred podaljšanjem pogodbe;
- ne smejo biti v obliki denarnega sredstva in njegovih ustreznih, darilne kartice, darilnega bona (vrednost več kot 50 USD) ali podobno;
- biti morajo primerna in v primeru javnega razkritja ne smejo osramotiti družbe.

Za to splošno izjavo o darilih ter zabavi obstajajo izjeme in pridržki. Več informacij, napotkov in omejitev najdete v [pravilniku o darilih in zabavi](#).



NAVZKRIŽJA INTERESOV

Kot zaposleni smo odgovorni, da vedno ravnamo v najboljšem interesu podjetja. Ta odgovornost vključuje tudi izogibanje dejanskim in domnevnim navzkrižjem interesov, do katerih lahko pride, ko se naši osebni, družbeni ali finančni interesi križajo ali samo dajejo vtis, da se križajo z interesi podjetja. Ne glede na to, ali ste zaposleni, uradnik ali direktor, ste dolžni in odgovorni, da kadar koli ukrepate v najboljšem interesu podjetja. V nadaljevanju so navedeni nekateri primeri morebitnih navzkrižij interesov.

ZUNANJA ZAPOSLOITEV

Zunanja zaposlitev, ki jo morda imate, lahko negativno vpliva na vašo zmožnost ravnanja v najboljšem interesu podjetja ali zmanjša vašo produktivnost, zlasti če je ta druga zaposlitev pri konkurentu podjetja ali če njen delovni čas sovпада z vašim delovnikom pri podjetju.

Zunanja zaposlitev se ne nanaša zgolj na tradicionalne druge zaposlitve, ampak tudi na samozaposlitev, lastništvo podjetja ali zagona podjetja ter strokovne ali svetovalne storitve, ki jih lahko nudite med svojim delovnim časom ali zunaj njega. Uporaba virov podjetja (tudi časa med vašim delovnim dnevom) za posle, ki niso vezani na podjetje, predstavlja kršitev pravilnika podjetja.

Če razmišljate o drugi zaposlitvi zunaj podjetja, ki bi lahko bila v navzkrižju interesov, izpolnite [obrazec za razkritje navzkrižja interesov](#) v skladu s postopkom vašega podjetja.

POSLOVNE PRILOŽNOSTI

Zaposlenim, vodstvenim delavcem in direktorjem je prepovedano izkoristiti (ali tako naročiti tretji osebi) poslovne priložnosti, ki nastanejo zaradi uporabe lastnine, informacij ali položaja, razen če je podjetju tovrstna priložnost že bila ponujena, a jo je podjetje zavrnilo. Na splošno to pomeni, da je prepovedano uporabljati lastnino, informacije ali položaj podjetja v osebno korist ali konkuriranje podjetju.

Včasih je težko zarisati mejo med osebnimi priložnostmi in priložnostmi za podjetje, zato se v določenih dejavnostih lahko tudi križajo. Zato vas prosimo, da se pred uporabo lastnine, informacij ali položaja, ki ga imate v podjetju, na način, ki ni v korist izključno podjetju, posvetujete s svojim nadrejenim.

ZUNANJA ZDRUŽENJA IN FINANČNI INTERESI

Zagotoviti morate, da vaša zasebna združenja, dejavnosti in finančni interesi niso v navzkrižju z obveznostmi, da delujete v okviru najboljših interesov za podjetje.

Zaposleni ne smejo imeti pomembnih finančnih deležev v konkurenčnih podjetjih ali dobaviteljih družbe Booking Holdings.

Pomembni finančni interesi so finančni interesi, ki:

- vplivajo na vašo sposobnost opravljanja dela in nalog;
- so v nasprotju z interesi podjetja;
- vplivajo na vašo sposobnost delovanja v največjo korist podjetja;
- lahko škoduje poslovanju ali ugledu podjetja.

Če menite, da imate pomemben finančni interes pri dobavitelju ali konkurenčnem podjetju družbe Booking Holdings, morate izpolniti obrazec za razkritje navzkrižja interesov. Če imate kakršna koli vprašanja o tem, kaj je pravzaprav pomemben finančni interes, se obrnite na vodjo oddelka za skladnost in etiko.

Poleg tega zaposleni ne smejo biti člani upravnega ali nadzornega odbora (ali drugih podobnih organov oziroma organizacij) katere koli organizacije, ki podjetju dobavlja blago ali zagotavlja storitve oziroma je konkurent podjetja, če niso pridobili dovoljenja vodje globalnega oddelka za zagotavljanje skladnosti in etiko ali vodje pravnega oddelka.

DRUŽINSKA IN OSEBNA RAZMERJA

Izogibati se morate situacijam, kjer bi prihajalo do (domnevnega) navzkrižja med družinskimi oziroma osebnimi razmerji in vašo obveznostjo ter vselej ravnati v najboljšem interesu podjetja. Nekatera osebna razmerja lahko:

- vplivajo na neodvisno presojo zaposlenih;
- povzročajo težave z moralo zaposlenih;
- privedejo do obtožb zaradi navzkrižja interesov ali celo spolnega nadlegovanja;
- dajejo vtis neprimernosti;
- privedejo do pristranskosti ali nepotizma.

Podjetje od zaposlenih pričakuje, da bodo ravnali odgovorno in se ne bodo vpletali v razmerja, ki motijo ali negativno vplivajo na delovno mesto.

Kot zaposleni **ne smete** biti neposredno ali posredno vpleteni v kakršnokoli vodenje oziroma imeti možnosti preverjati ali vplivati na zaposlitveni status, ocenjevanje na delovnem mestu, plačo, prejemke ali druge delovne pogoje za katerega koli posameznika, s katerim imate osebno razmerje.

UPOŠTEVAJTE

Za namene kodeksa so »osebna razmerja« opredeljena kot razmerja, ki presegajo profesionalna razmerja. Med osebna razmerja štejemo:

- družinska ali sorodstvena razmerja (brat/sestra, starš/otrok, mož/žena, zakonski partner, partner, bratranec/sestrična, nečak, nečakinja, teta, stric, stari starši ali vnuk in razmerja, ustvarjena prek zakonske zveze, kot je svak oziroma svakinja);
- ljubezenska in/ali spolna razmerja; ali
- druga tesna osebna prijateljstva ali razmerja;

Ne sodelujte oziroma ne skušajte vplivati na kakršne koli odločitve v zvezi s poslovanjem podjetja z družinskimi člani, prijatelji in ožjimi sorodniki. Podjetje izbere vse prodajalce, dobavitelje in poslovne partnerje ter sprejme odločitve o zaposlitvi na podlagi njihovih kompetenc, ne pa na podlagi kakršnih koli družinskih vezi ali osebnih razmerij.

Ni primerno, da bi zaposleni zaradi svojih položajev v podjetju imeli kakršne koli neprimerne koristi od poslovnih transakcij podjetja z nekom, s komer so v osebem razmerju.

Romantična ali spolna razmerja med uslužbenci, pri katerih ima eden vpliv ali nadzor nad pogoji zaposlitve drugega posameznika, so neprimerna. Tudi, če so ti odnosi sporazumni, lahko na koncu povzročijo konflikt ali težave na delovnem mestu, ki vplivajo na legitimne interese družbe Booking Holdings. Če takšno razmerje trenutno obstaja ali se razvija, ga je treba razkriti.

Nadzornik ali uslužbenec, ki ima vpliv ali nadzor nad pogoji zaposlitve drugega zaposlenega, mora svoje razmerje razkriti vodji oddelka ali na naslednji ravni administracije, kadrovske službi ali službi za zagotavljanje skladnosti (v skladu s postopkom vaše blagovne znamke podjetja). Drugi uslužbenec, ki je vključen v razmerje, mora razkriti razmerje na naslednji ravni administracije, kadrovske službi ali službi za zagotavljanje skladnosti v skladu s postopkom vaše blagovne znamke podjetja).

Čeprav sta oba zaposlena, ki sta sporazumno v romantičnem ali spolnem odnosu, posamezno odgovorna za razkritje, mora nadzornik prijaviti tovrstno razmerje, sicer bo njegova odločitev obravnavana kot resen spodrselj pri njegovem ali njenem vodenju delovnega mesta in razlog za ustrezno disciplinsko ukrepanje.

Več napotkov o tej tematiki najdete v [pravilniku o osebnih razmerjih na delovnem mestu](#).

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Zaposleni se morajo izogibati razmerij, naložb in priložnosti, kjer bi osebni interesi bili v navzkrižju z najboljšimi interesi podjetja. Če s težavo sprejemate poštene in nepristranske poslovne odločitve v imenu podjetja, ker imate nasprotujoče si osebne interese, se o tem takoj posvetujte s svojim nadrejenim, članom kadrovske službe in/ali vodjem oddelka za zagotavljanje skladnosti, da razrešite situacijo.

Pomembno je razumeti, da se lahko s spreminjanjem okoliščin spremeni tudi situacija, ki v preteklosti ni predstavljala navzkrižja interesov, v bodoče pa ga lahko. Vaša odgovornost je, da opozorite na vsakršne situacije, ki lahko predstavljajo dejansko ali morebitno navzkrižje interesov oziroma morda zgolj dajejo vtis navzkrižja interesov.

Če ugotovite, da obstaja situacija, ki lahko predstavlja navzkrižje interesov, vas prosimo, da izpolnite [obrazec o razkrivanju navzkrižja interesov](#) v skladu s postopkom vašega podjetja. V številnih primerih je konflikt mogoče razrešiti ali ublažiti že v nekaj preprostih korakih in/ali z nadzorom.

POLITIČNE IN DOBRODELNE DEJAVNOSTI

Zaposleni smejo prosto sodelovati v političnih procesih in dobrodelnih dejavnostih. Vendar, če ne sodelujete v dejavnostih, ki jih sponzorira podjetje ali jih je odobrilo podjetje, morate to početi v svojem prostem času in z lastnimi sredstvi. Lastnine, opreme ali časa podjetja namreč ni primerno izrabljati za osebne dejavnosti. Poleg tega morajo zaposleni sodelovati v političnih ali dobrodelnih dejavnostih kot zasebni državljani in ne kot zastopniki delodajalca.

Podjetje sme sodelovati v vprašanih javne politike, ki so relevantna za interese podjetja, in sme, če to odobri upravni odbor ali njegov pooblaščen predstavnik, dajati politične in dobrodelne prispevke, kot to dovoljujejo zakonodaja in notranji pravilniki podjetja.

Podjetje upošteva vse zakone glede lobiranja in sme imenovati zaposlene ali poklicne lobiste, da v našem imenu sodelujejo z državnimi uslužbenci. Podjetje prepoveduje sodelovanje pri dejavnostih lobiranja v podjetja družbe Booking Holdings brez izrecnega pooblastila vodje pravnega oddelka podjetja.

POŠTENA KONKURENCA IN VARSTVO KONKURENCE

10.000 milj pod morjem! #podmorjem #družinskepočitnice #zabavazdružino
VIRGIN GORDA, BRITANSKI DEVIŠKI OTOKI



POŠTENA KONKURENCA IN VARSTVO KONKURENCE

Prepričani smo, da je odkrita in poštena konkurenca dobra za naše stranke in druge udeležence na trgu ter vzpodbuja najboljše v vseh nas, vključno z našimi konkurenti. **Na trgu nas zavezujejo načela konkuriranja na dober in pošten način.**

Naše poslovne dejavnosti v večini držav po svetu ureja konkurenčno pravo. Njen namen je s prepovedjo dejavnosti, ki nerazumno omejujejo ali zavirajo konkurenco, spodbujati pošteno konkurenco. Konkurenčno pravo velja za številne vidike našega poslovanja, med drugim tudi za prodajo, trženje, javno naročanje, oddajo del v podizvajanje ter združitve in pripojitve. To pravo prepoveduje ali omejuje zlasti protikonkurenčne sporazume ali dogovore za:

- ➔ dogovarjanje o cenah, usklajevanje cen in nadzor nad njimi;
- ➔ dogovorjeno oddajanje ponudb ali prirejanje ponudb;
- ➔ omejevanje konkurence v primerjavi drugim udeležencem na trgu;
- ➔ delitev informacij o cenah, dobičkih ali stopnjah dobička s konkurenti;
- ➔ delitev oziroma razdelitev trgov, ozemelj ali strank;
- ➔ izmenjavo ali delitev neobjavljenih informacij glede cen in drugih konkurenčnih informacij s konkurenti.

Čeprav je konkurenčno pravo v osnovi zelo neposredno, je njegova uporaba za posamezne situacije lahko precej zapletena. V številnih pristojnostih, tudi v ZDA in EU, lahko kršitve konkurenčnega prava vodijo v stroge civilne sankcije in odškodnine za škodo, denarne kazni in zaporne kazni za posameznike v kazenskih postopkih. Če imate kakršna koli vprašanja o uporabi zakonov o varstvu konkurence in konkurenčnega prava za posamezne situacije, preberite naše [globalne smernice in pravilnik o konkurenci](#) in se posvetujte z vašim pravnim oddelkom, preden kakor koli ukrepate.





MEDNARODNA TRGOVINA

Gremo! #vznemirjenenaželezniškipostaji #postaja #prevoz

ŽELEZNIŠKA POSTAJA ROMA TERMINI, ITALIJA



MEDNARODNA TRGOVINA

Družba Booking Holdings mora zaradi mednarodnega značaja svojega poslovanja upoštevati zakone in običaje v številnih državah, kjer poslujemo. Zato je naša odgovornost, da razumemo in izpolnjujemo vse veljavne zakone v teh državah. Če menite, da so lokalno veljavni zakoni v nasprotju z načeli v tem kodeksu ali z zakoni države, kjer se nahaja vaš sedež ali sedež vašega podjetja, o tem takoj obvestite pravni oddelek.

PREPOVEDANE DRŽAVE IN OSEBE

Zavezani smo izpolnjevanju veljavnih embargov in trgovinskih sankcij, kar vključuje tudi omejitve, ki jih določajo ZDA, EU, Združeni narodi, Nizozemska, Singapur in Združeno kraljestvo (ali drugi veljavni zakoni). Ti zakoni prepovedujejo sodelovanje z državami, vladami, podjetji in posamezniki, za katere veljajo prepovedi.

Težave v okviru teh zakonov lahko nastanejo pri odnosih, ki jih imamo s prodajalci, dobavitelji, drugimi poslovnimi partnerji in strankami. Držimo se svojih notranjih smernic glede dovoljenih dejavnosti v različnih državah, za katere veljajo sankcije. Za več napotkov o tej tematiki se obrnite na svoj pravni oddelek, vodjo globalnega oddelka za zagotavljanje skladnosti in etike, ali pa si oglejte [Globalni pravilnik o sankcijah](#).

UVOZI, IZVOZI IN BOJKOTI

Če opis vaših delovnih nalog zajema prejemanje in pošiljanje blaga, kot je oprema za informacijsko tehnologijo, programska oprema, promocijsko gradivo ali druga oprema, ki presega državne meje, je vaša dolžnost, da poznate in razumete veljavne zakone glede uvoza in izvoza (zlasti glede blaga z dvojno rabo/vojaškega blaga). Ti zakoni veljajo za prenose znotraj in med podjetji družbe Booking Holdings ter za prenose s tretjimi osebami, kot so prodajalci, izdajatelji licenc in dobavitelji. Podjetja ali posameznike, ki kršijo zakone o nadzoru izvoza oziroma uvoza, lahko doletijo stroge civilne in/ali kazenske sankcije. Če imate kakršna koli vprašanja v zvezi z zadevami ali težavami glede uvoza in izvoza, se obrnite na pravni oddelek ali oddelek za skladnost in etiko.

Prav tako se ne smete strinjati, da boste sodelovali pri kakršnih koli nezakonitih ali nesankcioniranih bojkotih določenih držav, vlad, podjetij in posameznikov. Če vas kdorkoli prosi, da sodelujete v bojkotu ali se strinjate z njim, se obrnite na pravni oddelek ali vodjo globalnega oddelka za zagotavljanje skladnosti.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Kršitve vsakršnih trgovinskih omejitev lahko vodijo v stroge civilne sankcije, odškodnine za škodo, kazni in zaporne kazni za vpletene zaposlene, vodstvene delavce in direktorje.

Zakoni o mednarodni trgovini so lahko zapleteni in nepregledni. Če ste zaposleni na oddelku, ki dela na tem področju, se morate posvetovati z vašim pravnim oddelkom, preden sprejmete odločitve, s katerimi bi lahko kršili mednarodno pravo ali zakone ZDA, ki urejajo mednarodno poslovanje.

Če niste prepričani, vprašajte, preden ukrepate.



TRGOVANJE NA PODLAGI NOTRANJNH INFORMACIJ

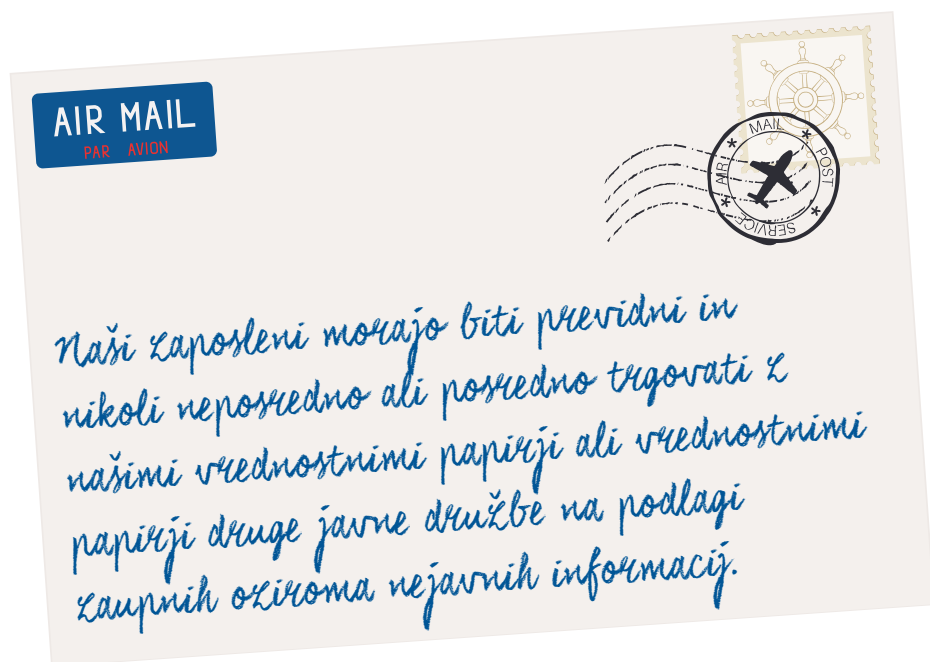
Nikjer ne bi bil(a) raje # pustolovščinazvlečnimipsi# aljaškimalamut# zimskapokrajina

SANKANJE Z VLEČNIMI PSI, KANADA

TRGOVANJE NA PODLAGI NOTRANJIH INFORMACIJ

Trgovanje na podlagi notranjih informacij je strogo prepovedano. Zakoni o trgovanju na podlagi notranjih informacij posameznikom, ki imajo dostop do bistvenih nejavnih informacij o podjetju, prepovedujejo kupovanje vrednostnih papirjev podjetja ali kakršno koli drugo pridobivanje dobičkov. Zakoni prav tako prepovedujejo razkritje bistvenih nejavnih informacij drugim osebam, ki nato trgujejo ali imajo kakršno koli drugo korist od razkritja. Razkrivanje informacij pomeni, da imate dostop do bistvenih nejavnih informacij, na podlagi katerih drugim priporočate trgovanje, tudi če osnovne bistvene nejavne informacije niso razkrite.

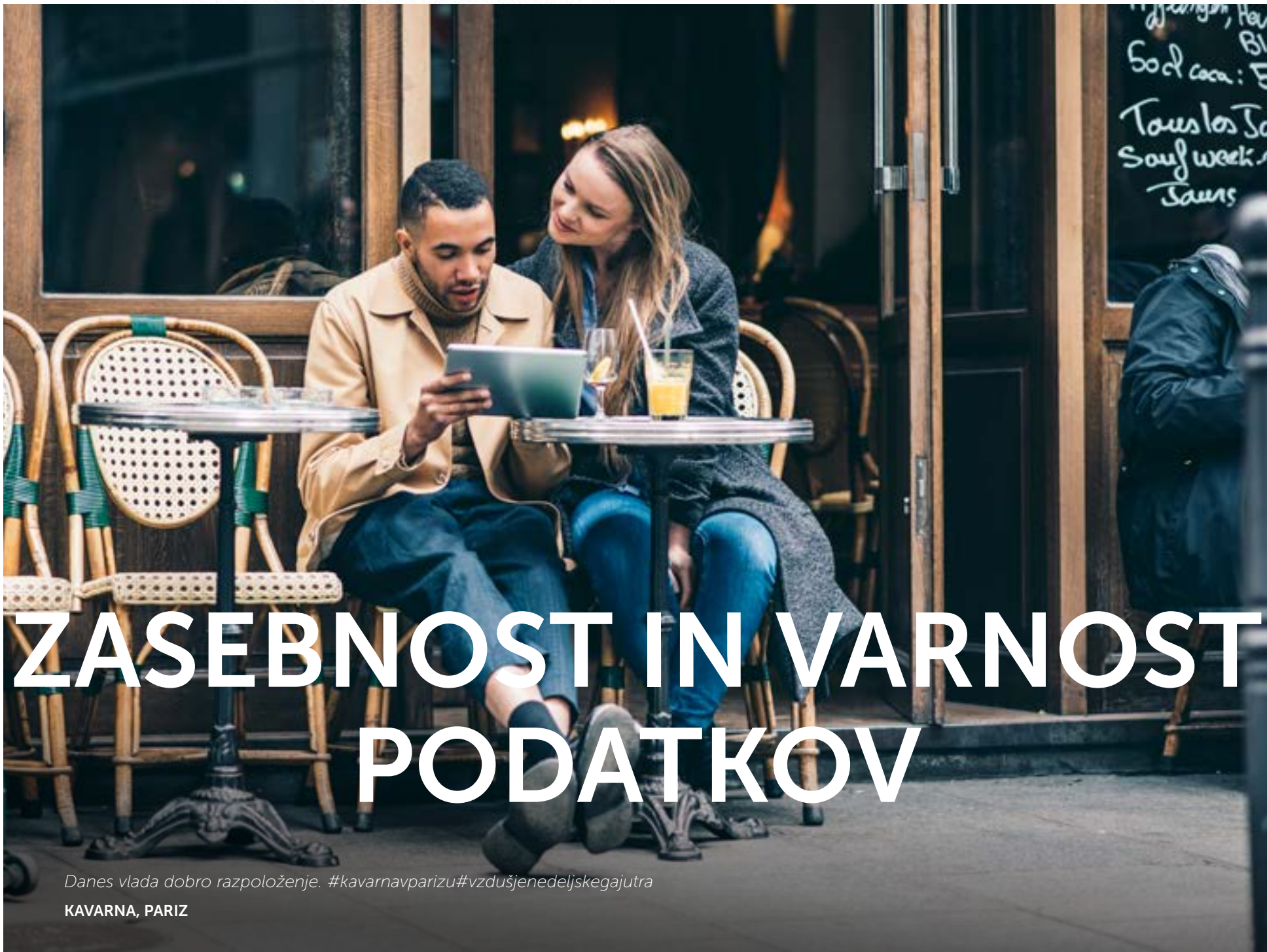
Naši zaposleni morajo biti previdni in nikoli neposredno ali posredno trgovati z vrednostnimi papirji družbe Booking Holdings ali vrednostnimi papirji druge javne družbe na podlagi zaupnih oziroma nejavnih informacij. Prav tako ne smete nikoli razkriti ali kako drugače posredovati zaupnih informacij podjetja, ki jih posedujete, razen če ste za kaj takega bili pooblašeni.



Med bistvene informacije štejemo informacije, ki morda imajo ali utegnejo imeti pomemben vpliv na ceno vrednostnih papirjev. Za bistvene informacije se šteje tudi, če obstaja precejšnja verjetnost, da se bo razumni osebi zdelo pomembno, da se odloči za naložbo; to lahko vključuje:

- cenovno občutljive informacije,
- poslovno občutljive informacije,
- konkurenčno občutljive informacije,
- neobjavljene finančne rezultate,
- pomembne nove ali izgubljene pogodbe,
- večje spremembe v vodstvu,
- državne preiskave (tudi nenapovedane kontrole),
- pomembne postopke, ki tečejo pred sodiščem, ali pomembne pravne poravnave,
- morebitne združitve, pripojitve ali odprodaje,
- pomembne nove izdelke ali ponudbe.

Vložki na tem področju so visoki, neupoštevanje pa lahko privede do precejšnjih glob in zaporne kazni ter disciplinskih postopkov v podjetju (kar lahko vključuje tudi prenehanje prekinitev delovnega razmerja). Če imate pred nakupom ali prodajo vrednostnih papirjev družbe Booking Holdings kakršna koli vprašanja na tem področju, se obrnite na pravni oddelek in vedno preberite [pravilnik o trgovanju na podlagi notranjih informacij](#).



ZASEBNOST IN VARNOST PODATKOV

Danes vlada dobro razpoloženje. #kavarnavparizu#vzdušjenedeljskegajutra

KAVARNA, PARIZ

ZASEBNOST IN VARNOST PODATKOV

Zbiramo in obdelamo milijone instanc osebnih podatkov naših strank, med drugim tudi imena, informacije o kreditnih karticah, e-poštne naslove in potovalne načrte. Naše stranke nam svoje osebne podatke posredujejo v pričakovanju, da jih bomo ustrezno zaščitili pred zlorabo in/ali nepooblaščenim dostopom. Temu primerno družba pri zbiranju, obdelavi in delu z osebnimi podatki strank ter osebnimi podatki o zaposlenih in tretjih osebah upošteva veljavne zakone o zasebnosti in varnosti podatkov ter naš lastni [Pravilnik o varstvu osebnih podatkov](#) in [pravilnike o varnosti podatkov](#).

Zaposleni morajo vseskozi ohranjati zasebnost, varnost in zaupnost vseh osebnih podatkov, ki so jim zaupani, razen v primerih, kjer je razkritje odobreno ali zakonsko zahtevano. Poleg tega morajo zaposleni:

- zbirati samo podatke, ki so potrebni za določeno poslovno dejavnost;
- dostopati do osebnih podatkov samo za zakonite poslovne namene;
- shraniti in zavreči osebne podatke in druge občutljive podatke na varen način;
- posredovati osebne podatke (varno s šifriranjem v primeru možnih tveganj) samo pooblaščenim stranem, ki so jih dolžne uporabljati samo za predvideni namen in zaščititi njegovo zaupnost;
- nemudoma prijaviti morebitne incidente v zvezi s podatki ali varnostnimi tveganji vodji oddelka za zasebnost blagovne znamke.

NAŠA NAČELA ZASEBNOSTI

- 1 PREGLEDNOST.** Naše prakse v zvezi s podatki so pregledne.
- 2 VKLJUČEVANJE ZASEBNOSTI.** V naše proizvode vedno vključujemo zasebnost – od začetka do konca.
- 3 NADZOR.** Posameznikom omogočamo nadzor, da imajo možnost izbire in dostopa do svojih podatkov.

4 VARNOST. Varujemo osebne podatke.

5 NAMEN. Zbiramo le tiste podatke, ki jih potrebujemo, osebne podatke pa uporabljamo za obdelavo vaših podatkov v skladu z našimi razkritimi praksami v zvezi s podatki.

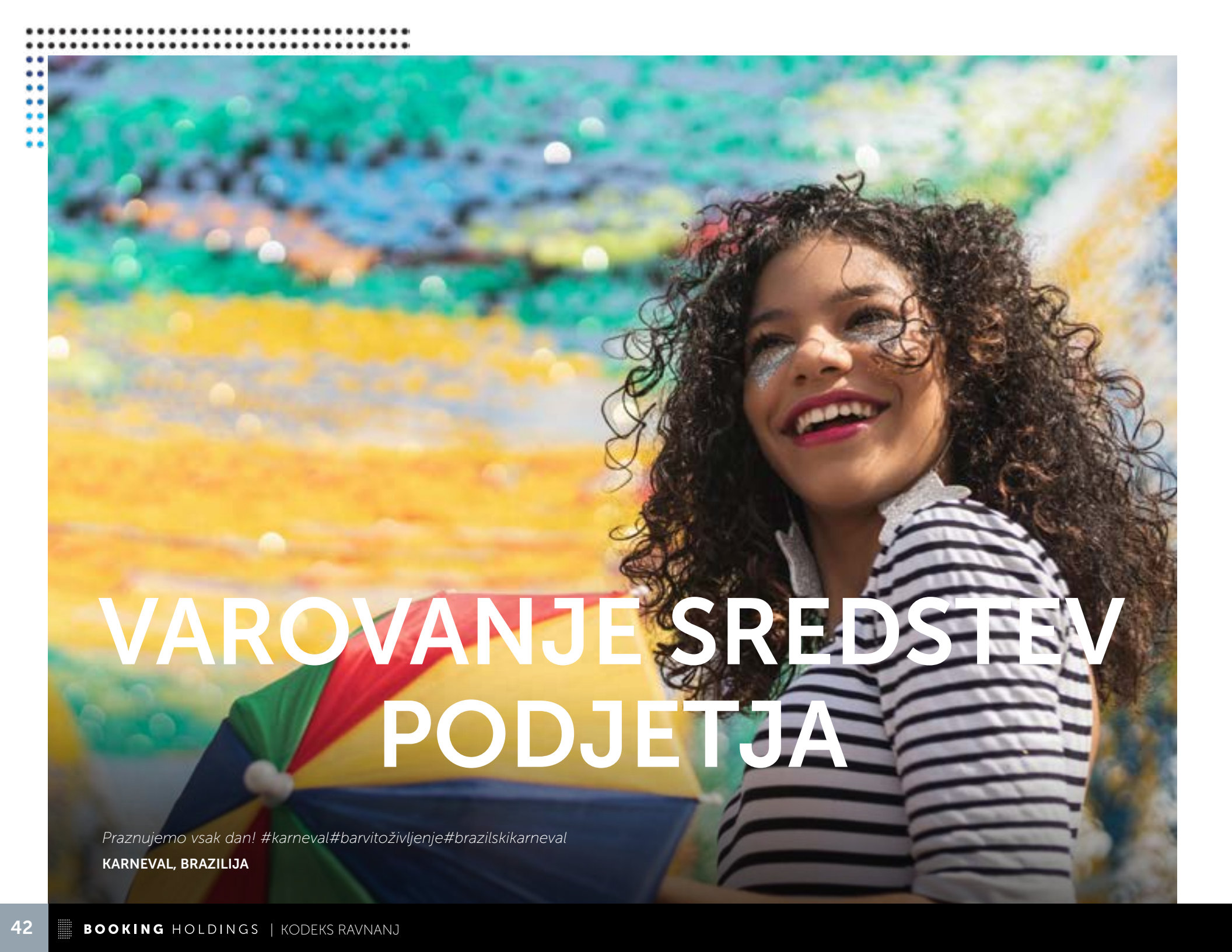
6 ODGOVORNOST. Prevezemamo odgovornost za osebne podatke in za ustrezno ravnanje z njimi.

VAROVANJE OSEBNIH PODATKOV ZAPOSLENIH

Naše podjetje si namenoma in sporazumno prizadeva ohranjati zasebnost ter varnost osebnih podatkov naših zaposlenih.

Zaposleni, ki imajo dostop do osebnih podatkov sodelavcev ali delajo z osebnimi podatki sodelavcev, morajo ustrezno ravnati s temi podatki in sprejeti vse razumne previdnostne ukrepe za ohranjanje zaupnosti teh podatkov v skladu z našimi lastnimi pravilniki o zasebnosti in varstvu osebnih podatkov.

Če imate kakršna koli vprašanja o tej tematiki ali želite poročati o morebitni kršitvi varnosti podatkov, preberite [pravilnike o varstvu podatkov](#) podjetja ali pa se obrnite na vašega nadrejenega, pravni oddelek in/ali vodjo oddelka za varnost.



VAROVANJE SREDSTEV PODJETJA

Praznujemo vsak dan! #karneval#barvitoživljenje#brazilskikarneval

KARNEVAL, BRAZILIJA

VAROVANJE SREDSTEV PODJETJA

Vsi zaposleni, vodstveni delavci in direktorji morajo varovati sredstva podjetja in skrbeti za njihovo učinkovito uporabo. Med sredstva podjetja štejemo vire, kot so pisarniški material, oprema (prenosniki, mobilni telefoni idr.), komunikacijska oprema in vozila, kakor tudi zaščitene informacije, finančni viri in datoteke, zapisi ter dokumenti podjetja.

FIZIČNA SREDSTVA

Zaposleni morajo sredstva podjetja uporabljati odgovorno in preprečevati potratno uporabo, zlorabo ali krajo lastnine podjetja. Čeprav so sredstva podjetja namenjena zgolj zakoniti rabi v poslovne namene, podjetje svojim zaposlenim običajno dovoljuje razumno in omejeno osebno uporabo elektronskih virov, kot so telefoni, računalniki, internetne povezave, glasovna in elektronska pošta.

Nekateri oddelki in države morda uporabljajo bolj omejevalne pravilnike o uporabi sredstev podjetja za osebne namene, zato se o tem pozanimajte pri svojem nadrejenem ali vodji oddelka.

Če je omejena osebna uporaba dovoljena v vašem oddelku, mora biti kratkotrajna in občasna ter vas ne sme motiti pri vašem delu ali vplivati na opravljanje vaših dolžnosti v podjetju.

Podjetje si v okviru omejitev veljavne zakonodaje pridržuje pravico do nadzora in dostopa do komunikacij zaposlenega znotraj sistemov podjetja.

ZAŠČITENE INFORMACIJE

Naša dolžnost, ki jo imamo do varovanja sredstev podjetja, zajema tudi varovanje zaščitene informacije podjetja. To vključuje vso intelektualno lastnino, kot so koda programske opreme, patenti, poslovne skrivnosti, poslovni načrti, avtorske pravice in blagovne znamke.

Zaščitene informacije podjetja so zelo zaupne, zato lahko njihovo nepooblaščno ali neustrezno razkritje negativno vpliva na naš uspeh v prihodnosti. Zaščitene informacije ne smete nikoli razkriti, če nimate ustreznega pooblastila in če s pravnim oddelkom niste podpisali pogodbe o nerazkritju. Vaša dolžnost je ohranjati zaupnost zaščitene informacije podjetja, tudi ko vaša zaposlitev pri podjetju preneha.

UPOŠTEVAJTE

Zaščitene informacije ne smete nikoli razkriti, če nimate ustreznega pooblastila in če s pravnim oddelkom niste podpisali pogodbe o nerazkritju.

SPOŠTOVANJE INTELEKTUALNE LASTNINE DRUGIH

Podjetje bo spoštovalo pravice intelektualne lastnine tretjih oseb in ne bo namerno kršilo ali nepravilno uporabljalo intelektualne lastnine drugih.

V večini primerov moramo intelektualno lastnino druge osebe ali podjetja, če jo želimo uporabljati, kupiti ali pridobiti licenco za njeno uporabo. Vaša odgovornost je ugotoviti, ali si lastimo oziroma imamo pravico do uporabe katere koli intelektualne lastnine, ki jo želite uporabljati. Če niste prepričani, se obrnite na vaš pravni oddelek.

Če imamo licenco za uporabo intelektualne lastnine drugega podjetja ali osebe, morate upoštevati vse omejitve, ki so določene z licenco, in vsa navodila glede uporabe ali druge omejitve, ki jih določi lastnik.

UPRAVLJANJE ZAPISOV

Vsi smo odgovorni, da ustvarjamo in ohranjamo točne poslovne zapise in komunikacijo. Podjetje na podlagi zapisov, ustvarjenih znotraj celotne organizacije, sprejema pomembne poslovne odločitve, zato je njihova točnost ključnega pomena. Splošni primeri poslovnih zapisov so:

- poročila o stroških,
- računi,
- beleženje časa,
- finančna poročila,
- kadrovske datoteke,
- poslovni načrti,
- pogodbe,
- sezname strank.

Vse zapise je treba ohranjati in uničiti v skladu s pravilniki o hrambi evidenc podjetja. Nikoli ne uničite zapisov, da bi prikriji morebitne kršitve ali ovirali preiskavo.

V primeru zadržanja v povezavi s sodnim postopkom ali preiskavo morate začasno prekiniti vsakršno relevantno brisanje dokumentov in se posvetovati s pravnim oddelkom, preden uničite kar koli, kar se navezuje na kakršne koli poslovne zapise v zvezi s pravnim zadržanjem.

Če imate vprašanja o pravilnem rokovanju z in uničevanju evidenc podjetja, se posvetujte s svojim nadrejenim ali pravnim oddelkom.





POŠTENO TRGOVANJE

Nekaj časa je trajalo, da smo prišli do te točke, vendar je bilo vredno. #poglednamorje#sprehodv naravi
SPREHOD PO PLAŽI, ŠVEDSKA

PRAVIČNO RAVNANJE

Konkurenčne prednosti ne pridobivamo na račun nezakonitih ali neetičnih poslovnih praks. Prizadevamo si, da naše stranke, ponudnike storitev, dobavitelje, konkurente in druge zaposlene v podjetjih naših blagovnih znamk obravnavamo na pošten način. Nikogar na nepošten način ne izkoriščamo z manipuliranjem, zavajanjem, skrivanjem, zlorabo zaupnih informacij ali potvarjanjem pomembnih dejstev.

Naš ugled pri naših strankah temelji na vzajemnem spoštovanju in zavezanosti zagotavljanju resničnih in preglednih informacij o storitvah, ki jih zagotavljamo. Zagotavljamo, da so informacije v našem oglaševalskem, marketinškem in drugem promocijskem gradivu vedno točne in nikoli zavajajoče ali lažne.

Spoznavanje naših konkurentov je dobra poslovna praksa, vendar mora potekati pošteno, na podlagi javno dostopnih informacij, kot so poročila o novicah in raziskave industrije, in vedno v skladu z vsemi zakoni in predpisi v ZDA in tujini. Nejavne informacije o konkurenci lahko vključujejo informacije o izdelkih, storitvah, trgih, cenah, poslovnih skrivnostih ali poslovnih načrtih konkurenčnega podjetja.

Informacije o konkurenčnem podjetju lahko pridobimo tudi od drugih (razen če zanje velja prepoved posredovanja informacij), in sicer tako, da kupimo informacije ali pridobimo licenco za njihovo uporabo.

Nikoli ne pridobivajte ali uporabljajte:

- informacij, pridobljenih na neetičen način, denimo s prisluškovanjem ali v nenamerni e-pošti, ki ste jo prejeli od tretje osebe ali o njej;
- zaščitene informacij drugih;
- informacij, pridobljenih v zameno za nadomestilo, obljubo delovnega mesta, darila ali kar koli vrednega;
- nejavnih informacij o bivšem delodajalcu, pridobljenih od novega zaposlenega; ali
- informacij, ki vsebujejo tehnične ali tehnološke podatke, ki so morda zaščiteni z zakoni o poslovnih skrivnostih.



A woman with curly hair is holding a young child, both looking out of a large airport window. The scene is backlit by a bright sunset, creating a warm, golden glow. Outside the window, the nose and tail of a white airplane are visible on the tarmac, along with some ground service equipment. The overall mood is one of anticipation and travel.

DRUŽBENI MEDIJI IN JAVNA KOMUNIKACIJSKA OMREŽJA

Pozdravi in poslavljanja na letališču. #potovanja #letališkoživljenje

DRUŽINA, LETALIŠČE

DRUŽBENI MEDIJI

Zaposleni morajo dobro presoditi, ko komentarje v zvezi s podjetjem objavljajo kjer koli na spletu, denimo na blogih, družbenih medijih in javno dostopnih spletnih mestih za navezovanje stikov, kot sta Facebook in LinkedIn. Na splošno velja, da v blogih in drugje ne objavljate vsebin v zvezi s podjetjem, razen če ste uradni zastopnik podjetja. Če imate pooblastila za posredovanje komentarjev, naj bodo ti preiščeni, njihova vsebina pa naj ne bo vulgarna, poniževalna ali sramotilna. Objave ne smejo razkrivati zaščitene ali zaupnih informacij, kot so podatki o poslovnem uspehu podjetja, poslovnih načrtih, oblikovanju cen idr.

OSEBNA UPORABA

Ker spoštujemo pravico naših zaposlenih do zasebnosti, nas običajno ne zanima, kaj počnejo zunaj delovnega časa, razen če to negativno vpliva na njihovo delovno storilnost ali če ogrozi ugled oziroma zakonite poslovne interese podjetja.



Posebej pozorni morate biti, ko sodelujete v spletnih razpravah, ki se nanašajo na družbo Booking Holdings ali vaše podjetje, oziroma ko objavljate z uporabo opreme podjetja ali prek omrežja podjetja. Ne pozabite, da javno izražanje stališč na spletu, ki so v nasprotju z interesi podjetja, lahko povzroči navzkrižje interesov, čemur lahko sledijo disciplinski ukrepi.

Čeprav imamo vsi pravico do izražanja lastnih stališč in mnenj, ste osebno odgovorni za javne komentarje, ki jih objavite v spletu. Podjetje lahko v skladu z veljavno zakonodajo spremlja družbene medije in druga spletna mesta, da zagotovi, da objave ne mečejo slabe luči na podjetje ali škodijo njegovemu ugledu.

Če imate vprašanja o tej tematiki, preberite [pravilnik o družbenih omrežjih](#), ki vsebuje več podrobnosti.

KOMUNICIRANJE Z JAVNOSTJO, VLAGATELJI IN MEDIJI

Imenovali smo določene zastopnike, ki smejo govoriti za in v imenu podjetja, kar pa je nepooblaščenim zaposlenim prepovedano. Vse poizvedbe, vprašanja medijev in prošnje za intervjuje ali govorne nastope je treba takoj nasloviti na službo za odnose z javnostjo v vašem podjetju ali na vaš pravni oddelek. Za več podrobnosti preberite [pravilnike in smernice družbe o komuniciranju](#).

A photograph of a group of people sitting at an outdoor cafe in Belgium. A woman in the foreground is smiling and looking up, holding a glass of beer. A man behind her is also smiling and holding a glass. Another person's hand is visible on the right, also holding a glass. They are all toasting. The background shows a street with buildings and traffic lights.

ZAKLJUČEK

Uspešen dan ogledov! #izletpobelgiji#živimzapotovanja

KAVARNA, BELGIJA



Skupaj moramo spodbujati etično in zakonito vedenje, s čimer bomo poskrbeli, da bomo vedno dosegali *prave rezultate na pravi način*. Zato se moramo truditi, da po črki in v duhu izpolnjujemo določila tega kodeksa. Ne pozabite:

- ➔ Preberite vire podjetja, ki so na voljo, kot so [priročnik za zaposlene](#) in drugi [pravilniki](#).
- ➔ Takoj [poročajte](#) o domnevnih zakonskih kršitvah in kršitvah kodeksa.
- ➔ Spodbujajte sodelavce k izpolnjevanju visokih etičnih standardov.
- ➔ **Ko ste v dvomih, vprašajte, preden kar koli storite!**

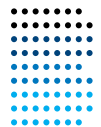
OPUSTITEV/NASPROTJE Z DRUGIMI PRAVILNIKI

V zelo redkih in nepredvidenih situacijah je v zvezi z določili tega kodeksa treba narediti izjemo. V teh izrednih primerih lahko katero od določil tega kodeksa opusti samo upravni odbor. Podjetje bo vsako tovrstno opustitev v skladu z zakonodajo takoj razkrilo.

V primeru nasprotja med določili tega kodeksa in določili v drugih pravilnikih podjetja (tudi v priročniku za zaposlene) veljajo določila in načela v kodeksu. V primeru tovrstnega nasprotja je vaš pravni oddelek in/ali vodja vašega lokalnega oddelka za zagotavljanje skladnosti in etike primarno pooblaščen, da razloži, kako ta kodeks velja za dano situacijo, vodja globalnega oddelka za zagotavljanje skladnosti in etike in/ali upravni vodja pravnega oddelka pa opravi pregled. Končno pristojnost za razlaganje določil kodeksa ima upravni odbor družbe Booking Holdings.

Kodeks tretjim osebam ne zagotavlja nobenih pravic, ne pogodbenih in ne katerih koli drugih. Določila kodeksa so lahko kadar koli pregledana, dopolnjena, spremenjena ali prilagojena, kot to glede na primernost določi podjetje in kot je v skladu z veljavno zakonodajo.

Ta kodeks ravnanj je bil nazadnje posodobljen 3. marca 2023.



BOOKING HOLDINGS

