

BOOKING HOLDINGS



Davranış Kuralları





"En başta şahsım olmak üzere her birimiz, Kurallarımıza bağlı kalmaktan şahsen sorumluyuz. Bu, hepimiz için ve her daim geçerlidir."

KURALLARIMIZ, TAAHHÜDÜMÜZ

Dünya çapındaki ekibimize,

Hep birlikte, her gün milyonlarca kişinin hayatına dokunan inanılmaz bir küresel işi yürütüyoruz. Misyonumuz, **Dünyayı Keşfetmeyi Herkes için Kolaylaştırmaktır** ancak bunu bir amaç uğruna ve değerlerimize sadık kalarak başarmazsak bunun hiçbir anlamı olmayacaktır.

Değerlerimiz, bize amaç veren ilkelere. Çeşitliliğe sahip ve kapsayıcı bir kültür oluşturma taahhüdümüz doğrultusunda **Çeşitlilik Bize Güç Katar** değerini benimsiyoruz. Çok sayıdaki markamız bünyesinde, 70'ten fazla ülkede istihdam yaratmaktan gurur duyuyor ve Şirketimizi ve markalarımızı benzersiz kılan en önemli şeyin bu çeşitlilik olduğuna inanıyoruz. Dinlemek, öğrenmek ve ön yargıdan ve ayrımcılıktan uzak bir çalışma ortamı yaratma konusunda kararlıyız. **Bunların hepsi, bizi birleştiren ve yaptığımız her şeyin içine işlemiş olan Mutlak Dürüstlük değerimize olan kolektif bağlılığımızın bir parçasıdır.** Bu yalnızca değerlerimizde değil, aynı zamanda eylemlerimizi ve kararlarımızı sahiplenmemizi gerektiren Kurallarımızda da kendini gösterir.

Kurallarımız, yalnızca hukuki ve etik standartlarımıza rehberlik etmez. Bu, sizin, benim ve topluluğumuz arasındaki bir sözleşme, bir anlaşmadır. Kurallarımız, Şirketten ve çalışma arkadaşlarınızdan neler bekleyebileceğinizi ve Şirketin, çalışma arkadaşlarınızın ve benim sizlerden neler beklediğimizi açıklar.

En başta şahsım olmak üzere her birimiz, Kurallarımıza bağlı kalmaktan şahsen sorumluyuz. Bu, hepimiz için ve her daim geçerlidir.

Bir çalışan olarak sizden ne istediğimi anladığınızdan emin olmak adına Kurallarımızı dikkatlice okumanızı istiyorum. Kurallara olan bağlılığımızla ilgili herhangi bir sorunuz olursa bunu yöneticinize, Yasal Uyum Yetkilinize, bir Etik Elçisine ve hatta bana sormaktan çekinmeyin.

Doğru olmayan bir şey gördüğünüzde veya sorularınız olduğunda **açıkça konuşmanızı** benim için çok büyük önem taşıyor. Güven ve şeffaflığı destekleyen güvenli bir ortam sunacağımıza söz veriyoruz. İyi niyetle endişelerini dile getiren herhangi birine karşı misilleme yapılmasına müsamaha göstermeyiz.

Yüksek dürüstlük kültürünün geliştirilmesine olan bağlılığınız, yoğun emekleriniz ve sürekli kararlılığınız ve mottomuz ve sloganımız olan *Doğru Yöntemlerle Doğru Sonuçlar* anlayışının getirdiği beklentileri karşıladığınız için teşekkür ederim.

Glenn Fogel

Başkan ve İcra Kurulu Başkanı

DEĞERLERİMİZ



HERKES İÇİN HER TÜR DENEYİM.

Dünyayı keşfetmeyi herkes için kolaylaştırarak, insanlığın daha iyi bir hale getirilmesinde üzerimize düşeni yaptığımıza inanıyoruz.



SÜREKLİ YENİLİK.

Alışılmış olanla asla yetinmemeliyiz. Her güne "Bugün nasıl yenilik yapacağız?" sorusuyla başlamalıyız.



ÇEŞİTLİLİK BİZE GÜÇ KATAR.

Farklı fikirlere, kişilere ve deneyimlere mutlak bir bağlılık duyuyoruz.



MUTLAK DÜRÜSTLÜK.

Her zaman doğru olanı yapmaya ve başarıya, dürüstlük ve sorumluluk ile ulaşmaya çalışacağız.



BİRLİKTEN GÜÇ DOĞAR.

Gücümüzü çalışanlarımızdan alırız ve başarımız, dünyayı keşfetmeyi herkes için kolaylaştırma misyonumuzu yerine getirmek için bir ekip olarak çalışabilmemize bağlıdır.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Booking Holdings, tüketici odaklı şu altı ana marka aracılığıyla, 220'den fazla ülke ve bölgede tüketicilere ve yerel ortaklara çevrimiçi seyahat ve ilgili hizmetleri sağlayan dünyanın öncü tedarikçisidir: Booking.com, Priceline, Agoda, Rentalcars.com, KAYAK ve OpenTable. Booking Holdings kitlesel olarak, Avrupa, Kuzey Amerika, Güney Amerika, Asya-Pasifik bölgesi, Orta Doğu ve Afrika'da 40'tan fazla dilde faaliyet göstermektedir.

B.

p



İÇİNDEKİLER

Giriş	5
Raporlama ve Soruşturma.....	9
İş Yerinde Saygı	13
Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (ÇSY)	17
Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele	21
Finansal Dürüstlük ve Raporlama	24
Hediyeler ve Çıkar Çatışmaları	29
Adil Rekabet ve Antitröst.....	34
Uluslararası Ticaret	36
İçeriden Alınan Bilgiye Dayalı Ticaret	38
Gizlilik ve Veri Güvenliği	40
Şirket Varlıklarının Korunması	42
Dürüst İş Yapma.....	45
Sosyal Medya ve Halkla İlişkiler	47
Sonuç	49

Kurallar'da kullanılan fotoğrafların seçimi hakkında: Seçilen sayfa sonu fotoğrafları, konaklamayı, uçuşları, restoran rezervasyonlarını ve araba kiralamayı kolaylaştırdığımız büyüleyici konumlardan bazılarını deneyimleyen insanları gösteren fotoğraflar oldukları için seçilmiştir.

GİRİŞ

*Tüm renkleri, dokuları, kokuları, manzaraları ve öyküleri Fes'te keşfetmek.
#bazaarmorocco (#fasçarşısı) #marketplacefinds (#pazaryerikeşifleri)*

FES, FAS

DAVRANIŞ KURALLARI'NIN AMACI

Etik, yasal ve *Doğru Yöntemlerle Doğru Sonuçlara* ulaşma sloganımızı sürekli olarak yansıtacak bir şekilde iş yapma konusunda kararlıyız.

Bu Davranış Kuralları ("Kurallar") birçok önemli alanda küresel işimizin bağlı olduğu yasal, etik ve düzenleyici gereklilikleri ve politikaları özetler. Aynı şekilde, bu Kurallar gerektiğinde olası ihlallerin raporlanması veya ek rehberlik edinme konularında da bilgi verir.

Kurallar karşılaşılabileceğiniz her sorun veya durumu ele alacak şekilde tasarlanmamıştır. Bunun yerine, Şirketin daha ayrıntılı [Politikaları](#) ve sizin [Çalışan El Kitabı](#) dokümanınızla birlikte bir rehber niteliğinde olması amaçlanmıştır. Belirli bir durumu nasıl ele alacağınızdan emin olmadığınızda, **herhangi bir eylemde bulunmadan önce danışın** ve yöneticinizle veya bu Kurallarda bahsedilen kaynaklardan biriyle görüşün.

KURALLAR'IMIZIN KAPSAMI

Kurallar'ı okumanız ve ilkelerine uymanız önemlidir. Kurallarımız, Booking Holdings'in marka şirketlerinden herhangi biriyle birlikte veya söz konusu şirket için veya onun adına çalışan herkes için geçerlidir. Bunlara; Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, OpenTable ve bunların tüm iştirakleri (bunların her biri tek tek veya toplu olarak "Şirket" veya "Booking Holdings" olarak anılabilir) dahildir. Şirketin tüm yöneticilerinden, yetkililerinden ve çalışanlarından, her nerede olurlarsa olsunlar, Kurallara hakim olmaları ve bu Kuralların açıkladığı geçerli ilke ve prosedürlere bağlı kalmaları beklenmektedir.

YÜKÜMLÜLÜKLERİMİZ

İş yaptığımız ülkelerde yürürlükte bulunan bütün yasalara uygun olarak faaliyet göstermekte kararlı olan küresel bir şirkettir. Yasa dışı veya etik olmayan yollarla sonuç almaya çalışmak kabul edilemez bir durumdur. **Doğruluğa olan bağlılığımızdan taviz vermeniz anlamına gelecek hiçbir şey yapmamanızı bekliyoruz: Yanlış bir şekilde kazanmaktansa iş kaybetmeyi tercih ederiz.**

Yönetim Kurulunun bu Kurallar'ı benimsemesinin nedeni aşağıdakileri güvenceye almak istemesidir:

- Dürüst iş yapma ve çıkar çatışmalarının etik bir şekilde ele alınması dahil olmak üzere dürüst ve etik davranış
- Geçerli yasalara ve resmi kurallara ve yönetmeliklere uygunluk
- Görevi kötüye kullanmaya engel olmak



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY



HANGİ YASA GEÇERLİDİR?

Dünya genelinde 220'den fazla ülke ve bölgede iş yapıyoruz. Sonuç olarak, operasyonlarımız birçok ülke, il, eyalet ve belediye ile Avrupa Birliği gibi kuruluşların yasalarına tabidir.

E-ticaretin sınır ötesi doğası, faaliyetlerimizin ve işimizin bu yasalara nasıl tabi olabileceğini anlamayı ciddi anlamda zor hale getirmektedir. Bu Kurallarda ve diğer politikalarda yapılan atıflar ve aynı zamanda Amerika Birleşik Devletleri'nde ve iş yaptığımız diğer ülkelerde geçerli yasalar, aynı anda birçok farklı yasaya kanunen tabi olan küresel bir şirket olduğumuz gerçeğini yansıtır. Bazı durumlarda, iki veya daha fazla ülkenin yürürlükteki yasaları arasında bir uyumsuzluk olabilir. Böyle bir uyumsuzlıkla karşılaşmanız veya uyumsuzluktan şüphelenmeniz durumunda size rehberlik etmesi için Uyum ve Etik Görevlisi ya da Hukuk Departmanınıza danışmanız özellikle önemlidir.

RESMİ İNCELEMELERE CEVAP VERME

Yasa uygulayıcı konumundaki devlet kurumları zaman zaman inceleme talebiyle gelirler.

Hükümetin uygun ve meşru bilgi isteklerine, işbirliği ve şeffaflık ruhuyla, dürüstçe ve kesin bir şekilde anında yanıt veririz. Resmi bir kurum sizinle iletişime geçerse derhal Yasal Uyum Yetkiliniz veya Hukuk Departmanı ile iletişime geçmeniz önemlidir.

Marka şirketinizin, yerinde inceleme, [şafak baskınları](#) veya resmi bir kurumun bilgi talebi ile ilgili belirli politikaları olabilir. Bu politikaları bildiğinizden ve anladığınızdan emin olun.



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Çalışanlar olarak etik yükümlülüklerimiz şunlardır:

- Kurallar'ın ilkelerini bilmek
- Kurallar ile tutarlı kararlar vermek
- İş yaptığımız/yaptığınız yargı sınırlarının, yasa ve yönetmeliklerinin farkında olmak ve bunlara uymak
- Kurallar ile tutarlı olmayan tüm ihlalleri veya eylemleri [bildirmek](#)

Emin olmadığınızda, **herhangi bir eylemde bulunmadan önce danışın!**

...ve lütfen çevrimiçi eğitimleri ve bireysel uyum eğitimlerinizi zamanında tamamlayın! Bunlar, *Doğru Yöntemlerle Doğru Sonuçlara ulaşma taahhüdümüzün önemli bir parçasını oluşturur.*

Yöneticilerin ek sorumlulukları vardır:

- Doğrudan size bağlı çalışanları, hem örnek olarak hem de yol göstererek Kurallar'la uyumlu davranmaya teşvik etmek
- Hesap verebilirlik ve dürüstlük kültürünü oluşturmak, geliştirmek ve ödüllendirmek
- Size bağlı çalışanların Kurallara uyumunu izlemek
- Kurallar'ı tutarlı bir şekilde uygulamak
- Departmanınızda veya ekibinizde, uygun uyum kontrollerinin hem uygulandığından hem de işlediğinden emin olmak
- Çalışanları, sorunları iyi niyetle [bildirmeye](#) teşvik etmek
- Şirketin, iyi niyetle [bildirimde bulunan](#) muhbirlere karşı misilleme yapılmasını yasaklayan sıfır toleranslı duruşunun gözetilmesini ve sıkı bir şekilde uygulanmasını sağlamak

RAPORLAMA VE SORUŞTURMA

Yeni arkadaşlar edinmek! #discoveregypt (#Mısırikeşfet) #vagabondlife (#berduşhayat)

GİZE, MISIR

RAPORLAMA VE SORUŞTURMA

Bu Kuralları veya geçerli herhangi bir yasa, yönetmeliği ya da Şirket politikasını ihlal eden veya ihlal ettiği izlenimini veren herhangi bir şey fark ettiğinizde bu sorunu derhal [bildirmekten](#) sorumlusunuz.

Ayrıntılara tam olarak hakim olmasanız bile, sorunun uygun personel tarafından soruşturulabilmesi, gerçeklerin ortaya çıkarılması ve gerçekten bir ihlalin söz konusu olup olmadığının belirlenmesi için bildirimin hızla yapılması önemlidir. Bildirimin hızla yapılması yalnızca başka ihlallerin olmasını önlemekle kalmaz, aynı zamanda delillerin korunmasına ve çalışanlarımızı, yetkililerimizi, yöneticilerimizi ve Şirketi başka herhangi bir suistimale karşı korumaya da yardımcı olur. İhlalin gerçekleştiğine gerçekten inanıyorsanız, doğru şeyi yapıyorsunuz. **İyi niyetle [bildirimde bulunan](#) muhbirlere karşı misilleme yapılmasını yasaklayan sıfır toleranslı bir duruşumuz vardır.**

"İyi niyetle" bir iddiada bulunmak, iddia edilen konuda dürüst ve samimi bir inanca sahip olmak demektir.

Sizin için en rahat olan yöntemi seçebilmeniz adına sorunları [bildirmek](#) için birkaç yol belirledik. Hangi yöntemi seçerseniz seçin, sorunuz hassasiyet ve ciddiyetle ele alınacaktır. Ayrıca Şirket tüm raporları durum elverdiği ve/veya geçerli yasalara uygun şekilde, gizlilik ve korumaya aynı şekilde önem göstererek ele almak için elinden geleni yapacaktır.

Nerede bulunduğunuzdan bağımsız olarak muhasebe, iç kontroller, denetim konuları, finansal raporların tutulması, bankacılık veya mali suçlar, rüşvet ve yolsuzluk veya antitröst ve rekabetle ilgili endişeleriniz varsa Yasal Uyum [Yardım Hattını](#) kullanarak Küresel Yasal Uyum ve Etik Yetkililerine veya İç Denetim Departmanına doğrudan ihbarda bulunabilirsiniz: [BKNGHelpline.com](#), Booking Holdings Yönetim Kurulu'nun Denetim Komitesini veya sorunu sizin adınıza yönlendirecek, kendinizi rahat hissettiğiniz herhangi birini bilgilendirir. Denetim Komitesine bir şikayette bulunmak isterseniz lütfen [Denetim Komitesi Şikayet Yönetim Prosedürleri](#)ne başvurun.

KAYNAKLAR

Kurallar hakkında bir sorunuz varsa veya iş davranışlarıyla ilgili bir endişeyi [bildirmek](#) istiyorsanız aşağıdaki kaynaklardan herhangi biriyle iletişime geçebilirsiniz:

- Yöneticiniz veya amiriniz
- İnsan Kaynakları temsilciniz
- Yerel Hukuk Departmanınız
- Yerel Uyum ve Etik Görevliniz
- Küresel Uyum ve Etik Görevliniz
- Baş Hukuk Sorumlusu
- Yasal Uyum Yardım Hattı: [bknghelpline.com](#)



UYUM YARDIM HATTI

Web tabanlı ve telefonla ulaşılabilen Uyum Yardım Hattı, haksızlık veya etik davranış hataları konularında artan endişeler için güvenli ve bağımsız bir kaynaktır.

Uyum Yardım Hattı aşağıdakileri sunar:



- Gizli bildirim ve kimliğini gizli tutma seçeneği
- Telefonla (ücretsiz) ve internet üzerinden 12 dilde bildirimde bulunma seçeneği
- 7 gün 24 saat erişim
- Kimliğinizi gizli tutmayı tercih etmeniz bile endişenizi takip etme olanağı

Yerel yasaların izin verdiği durumlarda endişelerinizi, Yasal Uyum Yardım Hattı kanalıyla kimliğinizi gizli tutarak **[bildirimde bulunma](#)** olanağınız

bulunmaktadır. Ancak bazı durumlarda Şirketin, kimlik bilgileri gizli tutularak yapılan bildirimleri etrafıca soruşturmasının zor veya imkansız olabileceğini unutmayın. Bu nedenle, kimliğinizi paylaşmanızı öneririz ve Şirketin, bildirimleri durumun izin verdiği ve/veya geçerli yasalara uygun ölçüde gizlilikle ele almaya çalışacağı konusunda sizi temin ederiz.

BİR KONUYU RAPORLAMAMIN ARDINDAN NELER OLUR?

Gerçek veya şüphelenilen suistimallere ilişkin bildirimleri ciddiyetle ele alırız. Sorunlar Şirkete bildirildiğinde, hızla ve gizlilik içinde müdahale ederiz.

Uygun çözüm stratejisini belirlemek için her bildirimini değerlendiririz. Bir soruşturmanın yürütülmesi gerekirse araştırmalarımızı gizli, kapsamlı ve tarafsız bir şekilde gerçekleştiririz. Her çalışan, bir şirket soruşturmasında iş birliği yapmakla ve ilgili araştırmalara yardımcı olmakla yükümlüdür.



Şirket tarafından, suistimalin gerçekleştirildiği tespit edilirse iş akdinin feshedilmesine kadar giden uygun disiplin cezalarını verir ve önleyici aksiyonları alırız. Şirket, suç teşkil eden veya diğer ciddi yasa ihlalleri söz konusu olduğunda ilgili resmi makamlara da bildirimde bulunabilir. Buna ek olarak, Küresel Yasal Uyum ve Etik Yetkilisi, verilen disiplin cezaları da dahil olmak üzere, Kurallara ilişkin tüm önemli soruşturmaları ve nihai kararları üst yönetime ve Yönetim Kurulu'nun Denetim Komitesine belirli aralıklarla raporlar.

KAYNAKLAR

Etik Elçilerimiz, etik ve yasal uyum konularında farkındalık yaratmaya yardımcı olan, Kurallarımızı, politikalarımızı ve değerlerimizi tanıtan ve Şirkette, yasal uyum ve etik konularında daha fazla bilgi edinmek isteyenler için bir kaynak görevini gören çalışma arkadaşlarımızdır.

Etik Elçilerimiz, bu Kurallarda ayrıntılı olarak açıklanan bildirim kaynaklarını kullanmaya karar verdiğinizde, soruları nasıl soracağınız ve endişeleri nasıl bildireceğiniz konusunda yol gösterebilir.

Konumunuzda veya departmanınızda bir Etik Elçisi olmak istiyorsanız program hakkında daha fazla bilgi edinmek ve bunun için uygun olup olmadığını öğrenmek için marka şirketinizin Yasal Uyum Yetkilisi ile görüşün.

MİSİLLEME KARŞITI DURUŞUMUZ

Görevin kötüye kullanılmasına ilişkin endişeleri bildiren çalışanlar, Şirkete önemli bir hizmet vermektedir ve Şirket, iyi niyetle endişelerini dile getirdiği için herhangi birine karşı olumsuz bir istihdam kararı (tecrit, iş akdinin feshi, rütbe indirimi, uzaklaştırma, yan haklardan mahrum bırakma, tehdit, taciz veya ayrımcılık da dahil) alınması yoluyla yapılan misillemelere müsamaha göstermez.



Her marka şirketi, iyi niyetle bildirimde bulunan kişileri misillemeye karşı koruyacak şekilde hareket eder ve bu kişilere karşı misilleme yapanlara uygun disiplin cezalarını verir. Buna karşılık, kötü niyetle yapılan bildirimler, işten çıkarmaya kadar giden disiplin cezalarının verilmesine neden olabilir.

"İyi niyetle" bir iddiada bulunmak, iddia edilen konuda dürüst ve samimi bir inanca sahip olmak demektir.



İŞ YERİNDE SAYGI

"Gitmek istediğim yere gitmemiş olabilirim ama sanırım olmak istediğim yere geldim." #roadtrippin (#arabayolculuğu) #letsgopeakdistrict (#peakdistrictegidelim) #getaway (#kaçamak)

İNGİLTERE'DEKİ PEAK DİSTRİCT ULUSAL PARKINI KEŞFETMEK

ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK

Çalışanlarımız bizim en önemli gücümüz ve varlığımızdır. Başarımıza olan katkıları için her çalışanımıza değer veririz. 70'ten fazla ülkede faaliyet gösterdiğimiz için Şirketimizin ve işimizin küresel doğasına uygun olarak, bu Kurallarla ve geçerli yasal gerekliliklerle gelişmedikleri sürece, yerel kültürlerle ve ticari teamüllerle uyumlu bir şekilde çalışmak isteriz.

İş gücümüzün çeşitliliği, benzersiz fikirler, bakış açıları, yetenekler ve değerler yoluyla başarıya katkıda bulunur. Tüm bireylerin, fırsat eşitliğine sahip olduğu ve saygılı ve onurlu bir şekilde muamele gördüğü bir çalışma ortamına yürekten inanıyoruz.

İstihdam, bireylerin, benzersiz fikirlerinin, bakış açılarının, yeteneklerinin ve değerlerinin eş benzeri olmayan harmanını paylaşarak başarımıza katkıda bulunma becerilerine dayanır. Çalışanlarımızın farklı deneyimlere ve geçmişlere sahip olduklarını kabul ederek, eşit derecede çeşitli ve küresel bir iş gücü yaratmaya çalışıyor ve çalışanlarımızın, kapsayıcı bir kültürü, iş yerini ve toplumu destekleyen standartları benimsemelerini bekliyoruz. Şirket, istihdam uygulamalarımızın tabi olduğu tüm yasa ve yönetmeliklere uyar ve her türlü yasa dışı ayrımcılığı yasaklar.

İş gücümüzün çeşitliliği, benzersiz fikirler, bakış açıları, yetenekler ve değerler yoluyla başarıya katkıda bulunur. Tüm bireylerin, fırsat eşitliğine sahip olduğu ve saygılı ve onurlu bir şekilde muamele gördüğü bir çalışma ortamına yürekten inanıyoruz.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Yasalara aykırı ayrımcılık yapmayız. Tüm çalışan ve potansiyel çalışanlarımızı, liyakat ve niteliklerine göre değerlendiririz ve asla aşağıdaki bireysel özelliklerine göre değerlendirmeyiz:

- Irk
- Renk
- Din
- Cinsiyet
- Cinsel yönelim
- Cinsiyet, cinsel kimlik, cinsel dışı
- Ulusal köken
- Yaş
- Medeni hal
- Hamilelik, çocuk doğurma ve ilgili sağlık durumları
- Maluliyet
- Askerlik durumu, askerlik ilişkisi ve gazilik durumu
- Şirket politikamız veya yasalar tarafından korunan her türlü özellik

İŞ YERİNDE GÖREVİ KÖTÜYE KULLANMA, TACİZ VE ZORBALIK

Tüm çalışanlarımızın, saygı duyuldukları, güvende ve emniyette oldukları bir ortamda çalışmaya hakları vardır. Tüm çalışanlarımızın bu hakka saygı göstermelerini ve profesyonelce hareket etmelerini bekliyoruz. Hakaret edici, zarar verici, tehditkar veya küfürlü yorumların kullanılmasına hoşgörü göstermeyiz. Tüm çalışanlar, iş arkadaşlarının bakış açılarının, inançlarının ve değerlerinin çeşitliliğine dikkat etmeli, saygı göstermeli ve hiçbir çalışan iş yeriyle ilgili olmayan, iş ortamını olumsuz etkileyecek veya iş arkadaşlarının çalışma becerilerini engelleyecek, siyaset veya din gibi hassas konularda görüş bildirmemeli veya iletmemelidir.

Şirket, duygusal, fiziksel veya cinsel taciz dahil olmak üzere her tür tehdit, zorbalık veya yasadışı tacizi yasaklar.

Cinsel taciz, istenmeyen cinsel yaklaşma çabalarını, talep edilmemiş cinsel ilgiyi, cinsel iltimas talep veya isteklerini, cinsel imaları veya cinsel içerikli diğer istenmeyen sözlü veya fiziksel davranışları içerir. Cinsel taciz, cinsiyetlerinden, cinsel kimliklerinden, cinsel yönelimlerinden veya herhangi bir bireysel veya kişisel özelliklerinden bağımsız olarak herhangi birine karşı gerçekleştirilebilir.

Cinsel taciz, istenmeyen cinsel yaklaşma çabalarını, talep edilmemiş cinsel ilgiyi, cinsel iltimas talep veya isteklerini, cinsel imaları veya cinsel içerikli diğer istenmeyen sözlü veya fiziksel davranışları içerir.

Taciz edildiğinizi veya ayrımcılığa maruz kaldığınızı düşünüyorsanız veya böyle bir davranış gözlemlerseniz Şirketin hızlı ve düzeltici aksiyon alabilmesi için derhal yerel yöneticinizle, Yasal Uyum ve Etik Departmanının bir mensubu ile veya İnsan Kaynaklarının yerel bir temsilcisiyle iletişime geçmelisiniz. Bir taciz veya ayrımcılık sorununu ya da şikayetini iyi niyetle raporlayan birine karşı gerçekleştirilen hiçbir misillemeyi hoş karşılamayacağımızı unutmayın. Bu konu hakkında daha fazla bilgi edinmek için lütfen [Çalışan El Kitabı](#) dokümanınıza başvurun.

Çalışanlara duyduğumuz saygı, hem insani hem de çevresel tehlikelerden arınmış güvenli bir çalışma ortamı sağlama taahhüdünü de kapsar. İşyerinde sağlığını ve güvenliğinizi ilgili endişeleriniz varsa, derhal yöneticinizle irtibata geçin.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Başkalarına saygılı, insan onuruna yaraşır şekilde ve nazik davranın. Taciz olarak kabul edilebilecek davranışlar şunları içerir:

- İş yerinde saldırgan veya uygunsuz yorumlar veya şakalar
- Zorbalık
- İstenmeyen fiziksel temas veya jestler
- Çalışanların "uyum sağlamak" adına uygunsuz iş uygulamalarında bulunmaya yönelebileceği durumlar da dahil düşmanca ya da yıldırıcı bir çalışma ortamı yaratmak
- Her türlü sözlü ya da fiziksel tehdit
- Açık, küçümseyici resimler veya işyerine uygun olmayan yazılar
- Cinsel yaklaşımlar ya da cinsel yakınlık talepleri
- Irk veya etnik kökenle ilgili hakaretler

BUNLARI NOT EDİN:

"Taciz" kelimesini; bir kişinin haysiyetini zedelemeyi amaçlayan veya bu etkiyi yaratan, özellikle göz korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, onur kırıcı veya saldırgan bir ortam yaratan, istenmeyen her türlü sözlü, sözlü olmayan veya fiziksel davranış olarak tanımlıyoruz.

"İş Yerinde zorbalık", bir bireye veya bir grup çalışana zarar vermek için kindar, acımasız, kötü niyetli veya onur kırıcı girişimlerde bulunarak sergilenen saldırgan davranışlar anlamına gelir.



MEŞRU TİCARİ ÇIKARLARA ZARAR VEREN DİĞER DAVRANIŞLAR

Çalışanlarımızın, özel hayatın gizliliği haklarına saygı duyduğumuz için görevlerini yerine getirme kabiliyetlerine zarar veren, iş yerini olumsuz etkileyen veya itibarımızı ve diğer meşru ticari çıkarlarımızı tehdit eden bir seviyeye ulaşmadığı sürece, iş yerinin dışında ve mesai saatleri haricinde yaptıkları şeylerle genellikle ilgilenmiyoruz.

Bu alandaki sorunlar veya olumsuzluklar genellikle sosyal medyada baş gösterir. Sosyal medya üzerinden, mesai saatleri dışında ve size ait cihazlar ile, ne isterseniz onu söylemekte ve yapmakta elbette özgürsünüz ancak eylemlerinizin veya davranışlarınızın, Şirketi, iş yerimizi, itibarımızı veya görevinizi yerine getirme kabiliyetinizi olumsuz olarak etkilemesi söz konusu olursa Şirketin aksiyon alma hakkını saklı tuttuğunun lütfen bilincinde olun.

Bu konuyla ilgili herhangi bir sorunuz olursa lütfen Sosyal Medya Politikamıza başvurun, yöneticinizle, Yasal Uyum ve Etik Yetkilinizle ve/veya İK Liderinizle konuşun.

İŞYERİ GÜVENLİĞİ

Uyuşturucu veya alkol istismarına müsamaha göstermeyiz. Uyuşturucu veya alkol etkisi altında çalışmak veya reçeteli ilaçları doğru olmayan bir şekilde kullanmak, sizin ve etrafınızdaki kişiler için güvenli olmayan çalışma koşulları yaratabilir. Bir çalışma arkadaşının, iş yeri bünyesinde uyuşturucu veya alkol kullandığına ilişkin endişeleri olan veya böyle bir istismara tanık olan çalışanlar, yöneticileriyle veya bir İnsan Kaynakları temsilcisiyle iletişime geçmelidir. Daha fazla bilgi için lütfen, markanızın Uyuşturucu ve Alkol Politikasına veya [Çalışan El Kitabı](#) dokümanınıza da başvurun.

İş yerinde tüm şiddet eylemleri ve tehdit içerikli davranışlar yasaktır. Şirket mülklerinde bıçak ve ateşli silahlar da dahil olmak üzere hiçbir silahın taşınmasına izin verilmez. Şirket bir çalışanın şiddet uyguladığını ya da tehdit edici veya uygunsuz davranışlar sergilediğini belirlerse gerekli disiplin işlemlerini uygulayacaktır. Ayrıca, ilgili emniyet teşkilatıyla da temasa geçilebilir.

Ayrıca hepimizin, tüm kriz yönetimi veya iş sürekliliği planlarından haberdar olması ve bunlara riayet etmesi ve iş yerimiz ve çalışma koşullarımızla ilgili değişen koşullara uyum sağlamaya hazır olması gerekir.

Çalışanların veya iş yerinin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atan herhangi bir davranış veya faaliyeti derhal yerel yöneticinize [bildirin](#).

Sizin ve bir başkasının tehlike altında olduğu düşünüyorsanız yerel yetkilileri veya acil durum hizmetlerini aramalısınız.

ÇEVRESEL, SOSYAL VE YÖNETİŞİM (ÇSY)

Doğaya hayran kalmaktan kendimi alamıyorum. #neverstopexploring (#keşfetmektenaslaçağgeçme) #alaskaadventure (#alaskamacerası)

ALASKA'DAKİ HOLGATE BUZULUNA ÖPÜCÜK GÖNDERMEK

ÇEVRESEL, SOSYAL VE YÖNETİŞİM (ÇSY)

Booking Holdings, günümüzde ve gelecekte deneyimlemeye değer bir dünyada yaşamamızı sağlamayı taahhüt eder. Çevresel, sosyal ve yönetim girişimlerimiz, süreçlerimiz ve ilkelerimiz, sürdürülebilir ve etik bir küresel işletme olmaya devam etmeye verdiğimiz önemi göstermektedir.

SÜRDÜRÜLEBİLİR FAALİYETLER

Kendi faaliyetlerimizi sürdürülebilir bir şekilde yürütmek, [sürdürülebilirlik stratejimizin](#) temelini oluşturur. Seyahat sağlayıcı ortaklarımız için yüksek beklentiler belirler ve kendi faaliyetlerimizi aynı kriterlere göre yürütürüz. Bu, operasyonel ayak izimizi azaltmayı ve kaçınılmaz etkileri verimli bir şekilde yönetmeyi içerir. Faaliyetlerimizi net sıfır karbon ayak izine doğru yönlendirmeye devam ediyor ve sera gazı, atık ve tedarik zinciri emisyonlarında yıllık bazda azalma sağlamayı taahhüt ediyoruz. Booking Holdings, iş birliği yaparak ve topluluklarındaki deneyimlerinden yararlanarak sürdürülebilir ve sorumlu bir şekilde faaliyet gösterir. Küresel kapsamımızı kullanarak, yüzlerce yerel girişime katılabilir ve topluluklarımız gereken ölçüde olumlu etki yaratabiliriz.

Booking Holdings, yerel girişimleri zaman, bilgi ve finansman ile destekleyerek topluluklarına değer katar. Bunu yaparken, topluluklarla daha güçlü ilişkiler kurar, çalışanlara sorumluluk verir ve seyahat edenlere olumlu bir fark yaratmaları için ilham kaynağı oluruz.

Çevresel yönetimimiz, dünyanın yaşanmaya değer kalmasını sağlama konusundaki azmimizin temel taşıdır. Enerji, sera gazı emisyonları ve atıkların azaltılmasına öncelik vermeye ve çevresel girişimlerimiz konusunda çalışanlarımızla etkileşim kurmaya devam ediyoruz.

SÜRDÜRÜLEBİLİR SEYAHAT

[Sürdürülebilir seyahat](#), ötekileştirilmiş topluluklara destek sağlayabilir, ufukları genişletebilir, kültürel mirası koruyabilir, seyahat ekosistemimizi canlandırabilir ve gezegenin, üzerinde yaşayan insanların, toplulukların, habitatların ve vahşi yaşamın günümüzde ve gelecekte gelişmesini sağlayabilir. Ürün inovasyonu, seyahat sağlayıcı ortakların desteği ve sektörle iş birliği sayesinde, Booking Holdings ve markaları, dünya çapında milyonlarca müşteri için sürdürülebilir seyahati kolaylaştırmayı taahhüt etmiştir.

Booking Holdings, bir şirket olarak, dünyanın deneyimlemeye değer kalmasını sağlama ve seyahat sektörünü daha sürdürülebilir olmaya teşvik etme sorumluluğuna sahip olduğunu düşünmektedir. Booking Holdings, çabalarını başarılı olmak için birbirine bağlı olan iki temel alana odaklanmaktadır:

- Şirketin ortaklarının daha sürdürülebilir hale gelmesini destekleyerek sürdürülebilir seyahat fırsatlarının sayısını artırmak ve
- Şirket müşterilerinin sürdürülebilir seçimler yapmalarını desteklemek.

İNSAN HAKLARI

İş yaptığımız her yerde, insan haklarına saygı duymaya ve destek sağlamaya kararlıyız. Dünyanın önde gelen çevrimiçi seyahat şirketlerinden biri olarak, başkalarının haklarını ihlal etmekten kaçınmaya çalışarak ve dahil olduğumuz olumsuz insan hakları etkilerini ele almak için çalışarak paydaşlarımızın insan haklarına saygı duyuyoruz. İnsan haklarına saygı duyma ve destek sağlama konusundaki kararlılığımız, Birleşmiş Milletler (BM) İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri de dahil olmak üzere uluslararası alanda tanınan standartlara ve ilkelere dayanmaktadır.

İnsanları, seyahat engellerini aşmaya teşvik etmeye çalışıyoruz. Seyahatin, insanların etkileşim kurmalarına ve farklı kültürleri ve yaşam tarzlarını daha iyi anlamalarına yardımcı olarak insanlığın en iyi yanlarını ortaya çıkarabileceğine inanıyoruz. Bu, seyahat edenlerin ziyaret ettiği topluluklara, hem ekonomik hem de sosyal faydalar da sağlamaktadır. Bu ideallerin hayati önem taşıdığına ve adeta bir Kutup Yıldızı gibi bu alandaki eylemlerimize ve kararlarımıza bilgi sağlayan ve yol gösteren güçlü bir amaç oluşturduğuna inanıyoruz. Bu nedenle, geçerli tüm yasalara bağlı kalarak, temel düzeyde, yaratabileceğimiz en büyük ve en olumlu insan hakları etkisinin, dünyayı keşfetmeyi herkes için kolaylaştırmak olduğunu düşünüyoruz. İnsan haklarına saygı duyma ve destek sağlama konusundaki kararlılığımız hakkında daha fazla bilgi edinmek için lütfen [İnsan Hakları Bildirgemize](#) göz atın.



Seyahatin, insanların etkileşim kurmalarına ve farklı kültürleri ve yaşam tarzlarını daha iyi anlamalarına yardımcı olarak insanlığın en iyi yanlarını ortaya çıkarabileceğine inanıyoruz.

YÖNETİŞİM

Güçlü [kurumsal yönetişimimiz](#) ve etik karar verme sürecimiz; birbirimiz, topluluklarımız ve çevremizdeki dünya için doğru çözümleri doğru yöntemlerle bulmamıza yardımcı olur. Herkesin dünyayı deneyimlemesini kolaylaştırma misyonumuza ulaşmak için yaptığımız her şeye uyumu ve etiği dahil ederiz.

Booking Holdings'in kurumsal yönetişim uygulamaları ve politikaları, hissedarlara karşı görevlerimizi yerine getirmek ve iyi bir kurumsal yönetici olarak hizmet vermek için kullandığımız çerçeveyi sağlar. Doğruluk, dürüstlük ve hesap verebilirlik ile, yürürlükteki düzenlemelere uygun olarak çalışmayı taahhüt ederiz.

Değerlerimiz her alanda eylemlerimizi yönlendirir. Vizyonumuz, işletmemizin sürdürülebilir büyümesine ölçülebilir bir şekilde katkıda bulunan ve şirketin her yerde karşımıza çıkan uyumluluk ve etik sloganı ("Doğru Yöntemlerle Doğru Sonuçlar") ile uyumlu bir katılım ve bütünlük kültürü ile tanımlanan, sınıfının en iyisi bir uyum ve etik programına sahip olmaktır.

Siber güvenlik, gizlilik ve veri koruma riskini yönetmek sorumluluklarımız arasında kilit öneme sahiptir. Müşterilerimizin, ortaklarımızın ve çalışanlarımızın kişisel verilerini korumak için çalışanlara, süreçlere ve teknolojiye yatırım yaparız.

ÇALIŞANLARIMIZI DESTEKLEMEK

Çalışanlarımız başarıma yön verir ve herkesin dünyayı deneyimlemesini kolaylaştırma misyonumuzu yerine getirmede önemli bir yere sahiptir. Çalışan bağlılığı, refahı, çeşitlilik ve katılım, yetenek yönetimi ve yeteneği ödüllendirme ve takdir etme konularına odaklanarak destekleyici ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmaya çalışıyoruz.

Esnek/hibrit çalışma modellerinden bağlılık programlarına kadar çeşitli etkinliklerle, çalışanlarımızı bir araya getirmek ve uluslararası iş gücümüzü desteklemek için tasarlanmış faaliyetlere ve politikalara olanak sağlıyoruz. Markalarımız yetenek yönetimi konusunda bağımsız olarak çalışırken, en iyi uygulamalardan yararlanıyor ve birbirimizden yeni şeyler öğreniyoruz.

Şirket misyonumuz; ufkumuzu genişletmek, yeni insanlarla ve kültürlerle tanışmak, yeni deneyimler yaşamak, bilgimizi artırmak ve kendimizi içinde yaşadığımız dünyanın değerini bilecek şekilde geliştirmek için anlayışı, kabulü ve kucaklayıcı bir yaklaşımı teşvik eder.

Çalışanlarımızın sağlığı, güvenliği ve refahı son derece önemlidir. Refah zihinsel sağlıktan daha fazlasıdır ve Booking Holdings'in kapsayıcı yaklaşımı, refah anlayışının kimliklere ve deneyimlere bağlı olarak farklılık gösterdiğini kabul eder.

Booking Holdings, öğrenme tutkusuna sahip bireylerden oluşan bir topluluktur ve yaşam boyu öğrenmeyi teşvik etmek için beceri merkezli bilgi paylaşımı kültürünü sürdürür. Çalışanlara yatırım yapmanın, sosyal sorumluluk taahhüdümüzün önemli bir unsuru olduğunu düşünüyoruz.

Çalışanlara yatırım yapmanın, sosyal sorumluluk taahhüdümüzün önemli bir unsuru olduğunu düşünüyoruz.

RÜŞVET VE YOLSUZLUKLA MÜCADELE

Işıkları açın! #northernlightsiceland (#kuzeyışıklarıizlanda) #nightskychasers (#geceningökyüzüavcıları)

KUZEY IŞIKLARI, İZLANDA

RÜŞVETİN YASAKLANMASI

Her türden rüşvet veya yolsuzluğa karşı **sıfır tolerans** gösteririz.

Dünya genelinde faaliyet gösteriyoruz ve her türden rüşvet teklifini, rüşvet verilmesini ve onaylanmasını kesinlikle yasaklayan çeşitli yasalara tabiyiz. Bu yasaların çoğu, işimizi yürütmemizle bağlantılı olarak rüşvet (veya komisyon) almanızı ayrıca yasaklamaktadır. Bu yasalar, herhangi bir üçüncü tarafın Şirket adına başkalarına rüşvet vermesini de yasaklar. ABD Yurt Dışı Yolsuzluk Faaliyetleri Yasası (FCPA) ve Birleşik Krallık Rüşvet Yasası da dahil olmak üzere geçerli tüm uluslararası kanunlara uymaya çalışıyoruz ve size daha fazla yol göstermesi için tüm çalışanlardan ve üçüncü taraflardan beklentilerimizi anlatan [Küresel Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası](#)’nı geliştirdik. Bununla birlikte aşağıdaki ilkeler, size rehberlik edebilir:

UYGUNSUZ ÖDEME YAPMA VE TEKLİF ETME: Hiçbir çalışan, iş imkanı elde etmek ve işi devam ettirmek ile Grup için etki, olumlu uygulama veya herhangi başka bir avantaj elde etmek amacıyla hükümet görevlilerine veya özel taraflara (bayi, tedarikçi, yüklenici, müşteri veya temsilci gibi) değerli bir şey sunamaz, teklif edemez ve bu türden eylemleri onaylayamaz. Bu, rutin resmi işlemleri garantilemek veya resmi işlemleri hızlandırmak için kolaylaştırıcı ödemeler (bu bazen, "hızlandırıcı" veya "para yedirme" ödemeleri olarak anılır) sağlamayı veya teklif etmeyi de içerir. Bu tür ödemeler bazı yerlerde alışılmışı olsa da, çoğu ülkede yasa dışıdır ve politikamıza her daim aykırıdır.

Bu yasak, hükümet yetkililerine ödeme yapmanın ötesine uzanarak birlikte iş yaptığımız özel ticari işletmelerin temsilcilerine ödeme yapılmasını da kapsar.

Bir "hükümet yetkilisi" herhangi bir yabancı hükümet, daire, bölüm, düzenleyici kurum veya vasıta adına resmi sıfatla hareket eden kişidir. Bu terim genel hatlarıyla tanımlanmış olup aynı zamanda ulusal, eyalet ya da yerel yönetim çalışanları, siyasi makamlar için adaylar, siyasi partiler, siyasi parti yetkilileri, devlete ait işletmelerin çalışanları ya da kamu iktisadi teşekküllerinin (ulusal havayolları veya devletin sahip olduğu otel dahil) çalışanları, Birleşmiş Milletler ve Kızılhaç gibi yarı kamu veya uluslararası, sivil toplum örgütlerinin temsilcileri/çalışanlarını da kapsar.

UYGUNSUZ ÖDEME TALEP ETME VE ALMA: Şirket çalışanlarının satıcılar, tedarikçiler, yükleniciler, müşteri temsilcileri gibi üçüncü taraflardan uygunsuz şekilde değerli bir şey almaları veya talep etmeleri de yasaktır. Bunu dolaylı veya dolaysız yapmak da yasaktır.

Gelir, satış veya işimizin diğer yönleri üzerindeki olumsuz etkisi ne olursa olsun, hiçbir çalışan rüşvet veya kolaylaştırıcı ödemesi yapmayı reddettiği için cezalandırılmayacaktır. Rüşvet ve yolsuzluğun yarattığı olumsuz sonuçların bedeli ve bu sonuçları ortadan kaldırmak için yapılan harcamalar, öngörülen kısa dönemli faydaların çok ötesindedir.

FCPA ve UK Rüşvet Yasası dahil olmak üzere rüşvetle mücadele yasalarının ihlali, çok ciddi sonuçlar doğurur ve Şirketin, yöneticilerin, görevlilerin ve çalışanların para cezalarıyla veya hukuki cezalarla karşılaşmasına neden olabilir. Bu cezalar arasında, suça karışanlara kesilen önemli para cezaları ve hapis cezaları bulunabilir.

Her türden rüşvet ve yolsuzluğa sıfır tolerans gösteririz.

DOĞRU DEFTERLER VE KAYITLAR

Tüm çalışanlar, ödemeleri ve diğer para karşılıklarını, marka şirketlerinin defterlerine, kayıtlarına ve hesaplarına zamanında ve makul düzeyde ayrıntılı bir şekilde kaydetmelidir. Hiçbir sebeple, ne için olduğu açıklanmayan veya kaydedilmemiş hesaplar oluşturulamaz. Defterlerde ve kayıtlarda yapılacak yanlış, yanıltıcı, eksik veya yapay girdiler yasaklanmıştır. Çalışanlar, bu ve diğer Şirket politikaları tarafından farklı şekillerde yasaklanan şeyleri gerçekleştirmek için kişisel fonlarını kullanamaz.



ÜÇÜNCÜ TARAFLARLA İLİŞKİLER

Rüşvetle mücadele yasaları, Şirket'in bizim adımıza rüşvet ödemesi yapmaları için üçüncü taraf temsilciler çalıştırmasını yasaklar. Rüşvetle mücadele yasaları, bu tür davranışları, yalnızca Şirketin bu tür davranışlardan gerçekten haberdar olduğu durumlarda değil, aynı zamanda Şirketin, bu tür ödemelerin yapılabileceğini bildiği veya bilmesi gerektiği sonucuna makul bir şekilde ulaşılabilen durumlarda da suç olarak kabul etmektedir.

Bu nedenle, üçüncü taraf temsilcilerimizin her birinin, bizim adımıza rüşvet almalarının veya vermelerinin (kolaylaştırıcı ödemeler de dahil) kesinlikle yasak olduğunu anlamaları mecburidir. Bu kapsamda, Şirketin bizim adımıza hareket eden üçüncü taraf temsilcilerinin tamamının, dikkatle incelenmesi, haklarında durum tespiti yapılması ve ilgili rüşvetle mücadele yasalarına riayet etmelerine ilişkin Şirket beklentisinden haberdar edilmeleri gerekir. Üçüncü taraf temsilcilerimizin incelendiğinden emin olmak için lütfen yerel Yasal Uyum ve Etik Yetkilinizle beraber çalışın.

"Üçüncü taraf temsilciler" terimi bizim adımıza hareket eden tüm kurum ve kişiler (ör. gümrük memurları/emlakçılar), yükleniciler, müşavirler, kurumsal hizmet şirketleri, bordro sağlayıcıları, reklam ajansları ve hukuk firmalarını kapsar.

Bu alandaki karmaşık yasalar nedeniyle lütfen [Küresel Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası](#)'na başvurun ve/veya herhangi bir sorunuz veya endişenizle ilgili olarak yerel Yasal Uyum ve Etik Yetkilinizle iletişime geçin.

FİNANSAL DÜRÜSTLÜK VE RAPORLAMA

Şu ana kadar şahit olduğum en büyüğü etkinlik! #lanternfestival (#fenerfestivali) #upliftingmoments (#hayatverenlar)

Yİ PENG FESTİVALİ, CHIANG MAI TAYLAND

İŞ YERİNDE DOLANDIRICILIK

Ticari başarımız, dürüst ve şeffaf faaliyetlere bağlıdır.

Hepimizin, dolandırıcılığın önlenmesi ve bunun, ortaya çıktığı anda tespit edilmesi için kararlı olması gerekir. Bu sayede Şirket, duruma hızlıca çözüm getirebilir ve olumsuz sonuçları en aza indirebilir.

Dolandırıcılık, finansal veya kişisel kazanç veya başka bir haksız çıkar elde etme niyetiyle gerçekleştirilen sahtekarlık ve aldatma içeren faaliyetler anlamına gelir. Dolandırıcılık, finansal tabloların kasıtlı olarak çarpıtılmasından, Şirket varlıklarının zimmete geçirilmesi, çalınması veya suistimal edilmesi veya masrafların şişirilmesine kadar farklı şekillerde gerçekleşebilir. Şirket, dolandırıcılığın sonuçları, dolandırıcılığı önleme yöntemleri ve şüpheli dolandırıcılığı bildirmeye yönelik doğru prosedürlerle ilgili eğitim ve kaynaklar sağlar. İşimize yönelik dolandırıcılık risklerini tespit etmek için iç kontrollere ve süreçlere de sahibiz. Dolandırıcılık veya dolandırıcılığın önlenmesiyle ilgili sorularınız varsa lütfen Yöneticinize danışın veya bildirim kanallarımızdan biriyle iletişime geçin.

Hepimizin, dolandırıcılığın önlenmesi ve bunun, ortaya çıktığı anda tespit edilmesi için kararlı olması gerekir. Bu sayede Şirket, duruma hızlıca çözüm getirebilir ve olumsuz sonuçları en aza indirebilir.

FİNANSAL RAPORLAMA, İFŞAAT VE İÇ KONTROL SİSTEMLERİ

NASDAQ'ta listelenen halka açık bir şirket olarak halka, Şirket hakkında finansal bilgiler vermek de dahil çeşitli açıklamalar yapmamız gerekmektedir. Şirketle ilgili finansal bilgiler ile diğer bilgilerin eksiksiz olarak halka bildirilmesi önemlidir. Bunun yapılamaması, Şirketin ve bazı durumlarda Şirket yetkililerinin, yöneticilerinin veya çalışanlarının yükümlülük altına girmesine yol açabilir ve yatırımcıların, analistlerin ve diğerlerinin Şirkete duyduğu güvenin kaybedilmesine yol açabilir.

Basın bültenleri ve kamuya açık dosyalar dahil olmak üzere halka yaptığımız açıklamalar herhangi bir yanlış veya yanıltıcı bilgi içermemelidir. ABD Sermaye Piyasası Kurulu (SEC) tarafından istenen dosyalar, zamanında, tam ve eksiksiz olarak hazırlanmalı ve SEC gerekliliklerine uygun olmalıdır.



Hepimiz Şirket'in yeterli bir iç kontrol sistemini devam ettirdiğinden ve işlemlerin genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri (GAAP) veya diğer ilgili yerel veya yasal esaslara uygun olarak zamanında yürütüldüğünden emin olmalıyız. Aşağıdakiler için makul güvence sağlamak üzere tasarlanmış bir iç kontrol sistemi oluşturmak ve bu sisteme uymaktan sorumluyuz:

- ➔ Her işlemin, uygun şekilde kaydedilmiş ve yönetim tarafından gereğine uygun olarak onaylanmış olması
- ➔ Şirket varlıklarının uygun biçimde korunuyor ve yalnızca yönetimin verdiği yetkiler ile tutarlı bir şekilde kullanılıyor olması
- ➔ Her işlemin, Şirketin aktif ve pasiflerini muhasebeleştirmesine ve aynı zamanda finansal tabloları uygun muhasebe standartlarına göre hazırlanmasına izin verecek yeterlilikte kaydedilmesi

Her Şirket çalışanının, defterlerimizin ve kayıtlarımızın doğru olmasının ve iç kontrol sistemimizin etkin ve atlatılmaz olmasının sağlanmasında bir rolü vardır. Bu gereklilikle bağlantılı olarak, tüm Şirket çalışanları dahil oldukları işlemleri desteklemeye yeterli olacak belgeleri temin etmelidirler. Sahte, yanıltıcı veya yanlış defter ve kayıtlar yasayı ihlal eder ve önemli para ve hatta hapis cezalarına neden olabilir.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Sizden, işlemin içeriğini doğru bir şekilde yansıtmayan bir sözleşmeyi, ödeme belgesini veya başka bir Şirket belgesini veya kaydını hazırlamanız, sunmanız veya onaylamanız istenirse bunu yapmayı reddetmeli ve bu davranışı, Raporlama ve Soruşturma bölümünde belirtilen kanallar aracılığıyla derhal [bildirmelisiniz](#).

Benzer şekilde, bir üçüncü tarafın (bir satıcı, tedarikçi, danışman ya da diğer üçüncü taraf dahil) işlem konusunu doğru yansıtmayan bir kayıt sunmasını da asla talep etmemelisiniz.

İç kontrollerimizi kasıtsız ya da kasıtlı olarak çarpıtabilecek veya engelleyebilecek kişilerden şüphe ettiğiniz durumda her türlü endişenizi ortaya koymanız teşvik edilir. İyi niyetle bir endişesini bildiren bir çalışana karşı hiçbir misillemeye hoşgörü göstermeyeceğimizi lütfen unutmayın.



İFŞAAT KONULARINA DAHİL OLAN YÖNETİCİLER, GÖREVLİLER VE ÇALIŞANLARIN EK SORUMLULUKLARI

Şirketin ifşaat sürecine dahil olan yönetici, görevli veya çalışanlardan, kendi sorumluluk alanlarına giren finansal raporlamalar hakkındaki iç kontroller dahil, Şirketin tüm ifşaat kontrol ve prosedürlerini bilmeleri ve bunlara uymaları gerekir.

SEC dosyaları veya Şirketin finansal konulardaki diğer kamu iletişiminde doğrudan ya da denetleme yetkisine sahip her kişi adil, doğru, zamanında ve anlaşılır açıklamalar sağlamak için diğer Şirket görevlilerine danışmak dahil olmak üzere tüm uygun adımları atmalıdır.

Şirketin ifşaat sürecinde rol alan her yönetici, görevli veya çalışan:

- ➔ Şirket için geçerli ifşaat gerekliliklerinin yanı sıra Şirketin ticari ve finansal operasyonları hakkında da bilgi sahibi olmalı
- ➔ Şirketin bağımsız denetçileri, resmi düzenleyici kurumları ve öz düzenleyici kuruluşları da dahil olmak üzere başkalarına, Şirket hakkındaki gerçekleri asla kasıtlı olarak yanlış beyan etmemeli veya başkalarının yanlış beyan etmesine neden olmamalı
- ➔ İfşaat taslaklarını doğruluk ve eksiksizlik bakımından uygun şekilde gözden geçirmeli ve ciddi anlamda analiz etmeli (veya uygun olan durumlarda, bu görevi başkalarına delege etmeli)



MALİ SUÇ, VERGİ KAÇIRMA VE KARA PARANIN AKLANMASI

Vergi kaçırma ve kara paranın aklanması dahil olmak üzere her türlü mali suçla mücadele eden geçerli tüm yasa, kural ve yönetmeliklere uymayı taahhüt ediyoruz. Vergi kaçırma, gelirlerin veya bilgilerin vergi dairelerinden gizlenmesi yoluyla, vergilerin ödenmemesi veya kasıtlı olarak düşük ödenmesidir. Kara para aklama, yasadışı fonları gizleme veya onlara meşruymuş süsü verme sürecidir. Kendi vergi yükümlülüklerimizi yerine getirmenin yanı sıra, başka bir tarafın vergi kaçırmasını asla kolaylaştırmamamız gerekir. Bu, bir ortağın, tedarikçinin veya bayinin yanlış beyanda bulunduğunu veya gelir, kazanç veya varlıkları vergi dairelerinden gizlediğini bildiğimiz ancak bunu önleyemediğimiz durumlarda ortaya çıkar. Yalnızca, meşru kaynaklardan elde edilen fonlarla, meşru ticari faaliyetler gerçekleştiren itibar sahibi bayiler, tedarikçiler, yükleniciler ve müşterilerle iş yaptığımızdan emin olmamanızı sağlayacak önlemleri almamız gerekir. **Yasa dışı bir davranışı veya ilgili gelirlerin ya da varlıkların kusurlu doğasını gizlediği izlenimini verebilecek şekilde yapılandırılmış herhangi bir işleme asla dahil olmamamız gerekir.** Dahil olduğumuz bir işlemin, herhangi bir türdeki mali suçla bağlantılı olabileceğinden şüpheleniyorsanız Hukuk Departmanınız veya Yasal Uyum ve Etik Yetkiliniz ile iletişime geçin.

Yalnızca, meşru kaynaklardan elde edilen fonlarla, meşru ticari faaliyetler gerçekleştiren itibar sahibi bayiler, tedarikçiler, yükleniciler ve müşterilerle iş yaptığımızdan emin olmamanızı sağlayacak önlemleri almamız gerekir.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Aşağıda sıralanan ödeme yapma ya da talep etme girişimlerine dikkat edin:

- Fatura, sözleşme veya hizmetlerin yürütüleceği yargı alanında belirtilenlerin dışındaki para birimleriyle
- İş ile görünürde hiçbir bağlantısı olmayan diğer ülkelerden veya bu ülkelere
- Nakit veya nakit muadili olarak
- İşleme taraf olmayan birine veya bu kişi tarafından
- Normal iş ilişkisi hesabı dışında bir hesaptan veya bu hesaba
- Birden fazla çek veya poliçeyle
- Fazla ödeme yapıldığını fark ettiğiniz durumlarda
- Roller net olarak açıklanmadıkça, bilinmeyen veya gereksiz araçların dahil edilmesi durumunda
- Gereksiz derecede karmaşık ya da belirgin bir meşru ticari amacı olmayan ödemeler
- Yüksek riskli ülkeler ya da tarafların katılımı söz konusu olduğunda
- Verilen hizmetlerin net bir açıklamasını içeren ayrıntılı bir fatura olmadan

Bu ikaz işaretlerinden herhangi biriyle karşılaşırsanız bu sorunu, yöneticinize veya Hukuk Departmanınıza [bildirmelisiniz](#).

Emin olmadığınızda, herhangi bir eylemde bulunmadan önce danışın!

HEDİYELER VE ÇIKAR ÇATIŞMALARI

Japonya sokaklarında cenneti bulmak. #sightseeingtokyo (#tokyogezisi) #backpackingjapan (#japonyayasırtçantasıylaseyahat)
GEZİ, JAPONYA

HEDİYELER VE EĞLENCE

İş amaçlı hediye alışverişinde bulunma veya ağırlama, iş ilişkilerini güçlendirmenin geleneksel bir yoludur ve bazı kısıtlamalar dahilinde yasal ve kabul edilebilir bir iş uygulamasıdır.

Ancak, hediye ve ağırlamanın, Şirketin iş ilişkilerinin dürüstlüğüne asla tehlikeye atmaması gerekir.

Hükümet yetkilileri ile iş yaparken dikkatli olun. Herhangi bir tarafa hediye ve ağırlama sunmak sorunları beraberinde getirebilse de, devlet memurlarının dahil olduğu durumlarda risk özellikle önemlidir. Resmi kurum veya devlet memurlarıyla bağlantılı olarak kurulan etkileşimlerde, önceden Hukuk Departmanınızın yazılı onayını almadan herhangi bir hediye ve ağırlama teklifinde bulunmamanız gerekir. Buna ek olarak, tüm hediyelerin veya ağırlamaların, [Küresel Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Politikası](#)na ve marka şirketinizin [Hediye ve Ağırlama Politikası](#)na kesinlikle uygun olması gerekir.

Genellikle, politikamız gereği Şirket çalışanları, tedarikçilerle veya diğer resmi olmayan taraflarla yaptıkları işlerle bağlantılı uygun iş hediyelerini ve ağırlamaları sunabilir ve kabul edebilirler ancak bu hediyelerin ve ağırlamaların tamamının aşağıdaki standartları karşılaması gerekir:

- Yasal olmalı ve kabul edilmiş ve geleneksel iş uygulamalarına uygun olmalı
- Bir model oluşturacak şekilde tek bir kaynak tarafından tekrarlanmamalı veya aşırı sık olmamalı
- Hediyeler nominal değere sahip olmalı, 100 ABD dolarından veya eşdeğer yabancı para karşılığından düşük bir değerde olmalı
- Bir rüşvet veya komisyon gibi görünmemeli veya belirli bir kararı veya eylemi etkileme veya ödüllendirme niyetiyle sunulduğu izlenimini vermemeli
- Dahil olduğunuz bir sözleşme müzakeresi sırasında veya sözleşme yenilemesinden önceki üç ay içerisinde sağlanmamalı
- Nakit veya nakit eşdeğeri, hediye kartı, hediye çeki (değeri 50 ABD dolarından yüksek) veya benzeri nitelikte olmamalı
- Kamuya beyan edilmesi durumunda uygun ve Şirketi mahcup etmeyecek nitelikte olmalı

Hediyeler ve eğlence üzerine bu genel açıklamaya dair istisna ve uyarılar bulunmaktadır. Daha fazla bilgi edinmek, rehberlik almak ve kısıtlamaları öğrenmek için lütfen [Hediye ve Ağırlama Politikası](#)na başvurun.



ÇIKAR ÇATIŞMALARI

Çalışanlar olarak, her zaman Şirketin çıkarlarına en uygun olacak şekilde hareket etme sorumluluğumuz vardır. Bizim kişisel, sosyal, veya finansal çıkarlarımızın Şirket çıkarları ile çatışması, hatta çatışıyor gibi görünmesi sonucunda ortaya çıkan, gerçek ve algılanan çıkar çatışmalarından kaçınılması da bu sorumluluğa dahildir. İster bir çalışan, yetkili, ister bir yönetici olun, her zaman şirketin çıkarlarına en uygun olacak şekilde hareket etme göreviniz ve sorumluluğunuz vardır. Aşağıdakiler potansiyel çıkar çatışmalarına bazı yaygın örneklerdir:

DIŞARIDA BAŞKA BİR İŞTE ÇALIŞMA

Harici bir işiniz olması, özellikle bir rakip için çalışıyorsanız veya bu ikinci iş Şirket'teki iş günü çalışma saatlerinizle çakışıyorsa Şirket'in çıkarları doğrultusunda hareket etme kabiliyetinizi veya verimliliğinizi azaltabilir.

Dış istihdam, yalnızca geleneksel ek işler için geçerli bir tabir değildir. Aynı zamanda, normal iş günleri sırasında veya dışında yürütülebilecek serbest meslek, işletme sahipliği veya girişimler ve profesyonel ya da danışmanlık hizmetleri de bu kapsama girer. Bu durum, Şirket harici işler için Şirket kaynaklarını (çalışma saatleri dahilindeki süre de dahil olmak üzere) kullanma politikasına aykırıdır.

Çatışma yaratabilecek, şirket dışında bir ikinci işe sahip olmayı düşünüyorsanız lütfen marka şirketinizin prosedürlerine uygun olarak bir [Çıkar Çatışması Açıklama Formu](#) doldurun.

KURUMSAL FIRSATLAR

Çalışan, görevli ve yöneticilerin, kurumsal varlık, bilgi veya pozisyonlarını kullanarak keşfettikleri bir iş fırsatını (bu fırsatın önce Şirket'e sunulup reddedildiği durumlar haricinde) değerlendirmeleri (ya da üçüncü bir tarafa yönlendirmeleri) yasaktır. Daha genel anlamda; kurumsal varlık, bilgi veya pozisyonun kişisel kazanç ve Şirket aleyhine rekabet için kullanılması yasaktır.

Bazen kişisel fırsatlar ile Şirket'e özel fırsatlar arasında ayırım yapmak zordur ve bazı faaliyetlerde hem kişisel hem de Şirket'e yönelik fırsatlar ortaya çıkabilir. Şirketin varlıklarını, bilgilerini veya Şirketteki konumunuzu sadece Şirketin yararı için olmayacak bir şekilde kullanmadan önce yöneticinize danışın.

DIŞARIDAKİ İLİŞKİLER VE FİNANSAL ÇIKARLAR

Özel ilişkilerinizin, eylemlerinizin ve finansal çıkarlarınızın, Şirketin çıkarlarına en uygun şekilde hareket etme yükümlülüklerinizle çatışmadığından emin olmalısınız.

Çalışanlar, Booking Holdings'in rakipleri veya tedarikçilerinden Belirgin Finansal Çıkar sağlayamaz.

Belirgin Finansal Çıkarlar, şu özelliklere sahip olan finansal çıkarlardır:

- İşinizi ve görevlerinizi yerine getirme becerinize müdahale eden
- Şirketin çıkarlarıyla çatışan
- Şirketin çıkarlarına en uygun şekilde hareket etme becerinizi etkileyen
- Şirketin faaliyetlerine veya itibarına zarar verme riski taşıyan

Booking Holdings'in rakiplerinden veya tedarikçilerinden Belirgin Finansal Çıkar sağladığınızı düşünüyorsanız bir Çıkar Çatışması Açıklama Formu doldurmanız gerekmektedir. Belirgin Finansal Çıkar teşkil eden unsurların neler olduğuyla ilgili herhangi bir sorunuz varsa lütfen Yasal Uyum ve Etik Yetkiliniz ile iletişime geçin.

Buna ek olarak çalışanlar, Şirkete ürün veya hizmetler sağlayan veya Şirket ile rekabet eden herhangi bir kuruluşun yönetim veya gözetim kurulunda (veya herhangi bir benzeri makam ya da organında), Küresel Yasal Uyum ve Etik Yetkilisinin veya Baş Hukuk Yetkilisinin onayını almadan hizmet veremez.

AİLE VE KİŞİSEL İLİŞKİLER

Ailevi veya kişisel ilişkilerinizin, Şirket yararına hareket etme yükümlülüğünüzle çeliştiği veya çelişiyor gibi görüldüğü durumlardan her zaman kaçınmanız gerekir. Bazı kişisel ilişkiler şunları yapabilir:

- Çalışanların bağımsız muhakemesine müdahale eder
- Çalışanlar açısından ahlaki sorunlar yaratır
- Çıkar çatışması ve hatta cinsel taciz iddialarına yol açabilir
- Uygunsuzluk yaratabilir
- Ayrımcılık ya da kayırmacılıkla sonuçlanabilir

Şirket'in beklentisi, Şirket çalışanlarının, iş yerinin düzenini bozan veya olumsuz etkileyen ilişkilere girmeme sorumluluğunu almalarıdır.

Bir çalışan olarak, kişisel bir ilişkiniz olan herhangi birinin iş kolunun yönetiminde doğrudan veya dolaylı olarak yer almamanız veya bu kişinin, istihdam durumunu, iş başında değerlendirmesini, maaşını veya yan haklarını veya herhangi bir diğer iş durumunu gözden geçirme veya bunları etkileme olanağına sahip **olmamanız gerekir**.

NOT EDİN

Kurallar çerçevesinde "Kişisel İlişkiler", profesyonel ilişkilerin ötesine geçen ilişkilere aittir. Kişisel ilişkiler şunları içerir:

- Aile veya ailevi ilişkileri (kardeşler, ebeveyn/çocuk, karı/koca, resmi evlilik bağı olmayan eşler, hayat arkadaşları, kuzenler, yeğenler, halalar, teyzeler, amcalar, dayılar, büyükanne ve büyükbabalar, torunlar ya da enişte, kayınbirader veya görümce, baldız gibi evlilik bağı ile kurulan ilişkiler)
- Romantik ve/veya cinsel ilişkiler
- Diğer yakın kişisel arkadaşlıklar veya ilişkiler

Şirketin; aileniz, arkadaşlarınız veya yakınlarınızla birlikte yürüttüğü işlerle ilgili herhangi bir karara dahil olmamalı veya bu kararları etkilemeye çalışmamalısınız. Şirket, tüm bayilerin, tedarikçilerin ve iş ortaklarının seçiminde ve aldığı tüm istihdam kararlarında, adayların ailevi bağlantılarını veya kişisel ilişkilerini değil, niteliklerini esas alır.

Çalışanlar, Şirkette sahip olduğu konum dolayısıyla kişisel bir ilişki kurdukları herhangi birinin, Şirket ile beraber gerçekleştirdiği ticari işlemlerinden herhangi bir uygunsuz çıkar sağlayamaz.

Birinin, diğerinin istihdam koşulları üzerinde etkisinin veya kontrolünün olduğu personeller arasındaki romantik veya cinsel ilişkiler uygun değildir. Bu ilişkiler, karşılıklı mutabakat sağlanmış olsa bile, nihayetinde iş yerinde çatışmalara veya zorluklara yol açarak Booking Holdings'in meşru çıkarlarını etkileyebilir. Böyle bir ilişki halihazırda yaşanıyorsa veya yaşanmak üzereyse bunun açıklanması gerekir.

Başkalarının çalışma koşulları üzerinde etkisi veya kontrolü olan amir ya da personelin, ilişkisini, departman yönetimine veya bir üst düzey yöneticiye, İnsan Kaynaklarına veya Uyum bölümüne (marka şirketinizin prosedürüne göre) bildirme yükümlülüğü vardır. Bu ilişkiye dahil olan diğer personelin söz konusu ilişkiyi, bir üst düzey yöneticiye, İnsan Kaynaklarına veya Uyum bölümüne (marka şirketinizin prosedürüne göre) bildirmesi tavsiye edilir.

Her ne kadar romantik veya cinsel bir ilişki yaşayan her iki personelin de bireysel olarak bildirim yükümlülüğü bulunsa da, bir amirin bu tür bir ilişkiyi bildirmemesi, söz konusu amirin iş yeri yönetiminde ciddi bir kusur olarak kabul edilecektir ve bu, uygun disiplin cezasının verilmesinde gerekçe olarak değerlendirilecektir.

Bu konuyla ilgili daha fazla bilgi edinmek için lütfen [İş Yerinde Kişisel İlişkiler Politikası](#)na başvurun.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Çalışanların, Şirket'in çıkarları ile kişisel çıkarların çatışmasına neden olan ilişkiler, yatırımlar ve fırsatlardan kaçınmaları gerekir. Çelişen kişisel çıkarlar nedeniyle Şirket adına adil ve tarafsız bir iş kararı vermekte zorlanıyorsanız, hemen bu konuyu görüşmek üzere yöneticiniz, İK çalışanı ve/veya Uyum ve Etik Görevlisi ile iletişime geçmeniz gerekir.

Son olarak, çıkar çatışması oluşturmayan bir durumun sonradan koşullar değiştikçe çıkar çatışması oluşturabileceğini anlamanız gerekir. Gerçek veya olası bir çıkar çatışması oluşturabilecek ve hatta bir çıkar çatışması oluşturduğu izlenimini verebilecek her türlü durumu gündeme getirmekle yükümlüsünüz.

Bir çıkar çatışması oluşturabilecek bir durumdan haberdar olmanız durumunda lütfen marka şirketinizin prosedürlerine uygun olarak bir [Çıkar Çatışması Açıklama Formu](#) doldurun. Birçok durumda çıkar çatışmaları basit adımlar atılarak ve/veya kontroller gerçekleştirilerek azaltılabilir veya çözülebilir.

SIYASİ FAALİYETLER VE YARDIM FAALİYETLERİ

Çalışanlar, siyasi süreçlere ve yardım faaliyetlerine katılmakta özgürdür. Ancak şirket sponsorluğunda gerçekleştirilen veya şirket tarafından onaylanmış faaliyetlere katılmadığınız sürece, bunu, mesai saatleri dışında ve kendi kaynaklarınızı kullanarak yapmanız gerekir. Kişisel faaliyetler için Şirket malı, ekipmanı veya zamanını kullanmak doğru değildir. Ek olarak çalışanların, siyasi faaliyetlere veya yardım faaliyetlerine işverenlerinin bir temsilcisi olarak değil, sivil vatandaşlar olarak katılmaları gerekir.

Şirket, Şirketin çıkarlarıyla ilgili kamu politikası konularına dahil olabilir ve yasaların ve iç politikalarımızın izin verdiği ölçüde, Yönetim Kurulu'nun veya görevlendirdiği kişinin onayını alarak siyasi ve yardım amaçlı katkılarda bulunabilir.

Tüm lobi yasalarına riayet ederiz ve çalışanları veya profesyonel lobicileri bizim adımıza hükümet yetkilileri ile çalışmak için görevlendirebiliriz. Şirketin Baş Hukuk Yetkilisinin açık izni olmadan Booking Holdings adına herhangi bir lobicilik faaliyetine katılmak Şirket tarafından yasaklanmıştır.

ADİL REKABET VE ANTİTRÖST

Denizler altında 10.000 fersah! #underthesea (#denizinaltında) #familyvacay (#ailetatili) #familyfun (#ailekeyfi)

VIRGIN GORDA, BRİTANYA VİRJİN ADALARI



ADİL REKABET VE ANTİTRÖST

Dürüst ve adil rekabetin, müşterilerimiz ve diğer piyasa katılımcıları için iyi olduğuna ve rakiplerimiz de dahil olmak üzere her birimizin en iyi performansını sergilemesine olanak verdiğine inanıyoruz. **Piyasada adil ve dürüstçe rekabet etmeye kararlıyız.**

İş faaliyetlerimiz, dünya genelinde çoğu ülkede geçerli olan rekabet yasalarına tabidir. Bu yasalar rakipleri makul olmayacak ölçüde engelleyecek veya kısıtlayacak faaliyetleri yasaklayarak adil rekabeti teşvik etmek için hazırlanmıştır. Rekabet yasaları satış, pazarlama, satın alma, ihale, şirket birleşme ve satın almaları dahil olmak üzere işlerimizin birçok yönü için geçerlidir. Bu yasalar özellikle aşağıdakileri amaçlayan rekabet karşıtı anlaşma veya düzenlemeleri yasaklar veya kısıtlar:

- Fiyatları sabitlemek, koordine veya kontrol etmek
- İhaleye hileli teklif vermek veya fesat karıştırılmasını sağlamak
- Piyasadaki diğer katılımcıların rekabetini kısıtlamak
- Rakiplerle fiyatlar, kâr veya kâr marjları hakkında bilgi paylaşmak
- Pazarları, bölgeleri veya müşterileri bölmek veya tahsis etmek
- Bir rakiple, fiyatlarla ilgili yayınlanmamış herhangi bir bilgiyi veya herhangi bir diğer rekabet bilgisini karşılıklı veya tek taraflı olarak paylaşmak

Bu rekabet yasaları basit bir mantığa dayansa da, belirli durumlara uygulanmaları oldukça karmaşık olabilir. ABD ve AB dahil olmak üzere birçok yargı bölgesinde rekabet yasalarının ihlal edilmesi, ciddi para cezalarının ve zarar tazminatlarının yanı sıra cezai soruşturmaya konu bireyler için para ve hapis cezalarına yol açabilir. Antitröst ve rekabet yasalarının belirli bir duruma nasıl uygulanacağı konusunda herhangi bir sorunuz olursa lütfen [Küresel Rekabet Politikası ve Kılavuz İlkeler](#)e başvurun ve bir aksiyon almadan önce Hukuk Departmanınızın görüşünü alın.





ULUSLARARASI TİCARET

Andiamo (İşte başlıyoruz)! #railwayheart (#trenyolununmerkezi) #stazione (#trenistasyonu) #trainspotting (#lokomotifmeraklısı)

ROMA TERMİNİ TREN İSTASYONU, İTALYA

ULUSLARARASI TİCARET

Booking Holdings'ın işinin uluslararası niteliği gereği, faaliyet gösterdiğimiz birçok ülkenin yasa ve geleneklerine tabiyiz. Bu nedenle, bu ülkelerdeki tüm yasaları anlamak ve onlara uymakla yükümlüyüz. Kurallardaki ilkeler yerel yasalarla ya da marka şirketinin genel merkezinin bulunduğu ülkenin yasalarıyla çelişiyorsa hemen yerel Hukuk Departmanına başvurun.

SINIRLANDIRILMIŞ ÜLKELER VE TARAFLAR

ABD, AB, BM, Hollanda, Singapur ve Birleşik Krallık tarafından uygulanan kısıtlamalar (veya diğer geçerli yasalar) dahil olmak üzere geçerli ambargolara ve ticari yaptırımlara uymaya kararlıyız. Bu yasalar, sınırlandırılmış ülkeler, hükümetler, iş kolları ve kişilerle iş yapmayı yasaklar.

Bu yasalar kapsamında, bayiler, tedarikçiler ve diğer iş ortakları ve müşterilerle ilişkilerimizde sorunlar ortaya çıkabilir. Yaptırımlara tabi çeşitli ülkelerde izin verilen faaliyetlerle ilgili iç kılavuz ilkeleri uyguluyoruz. Bu alanda daha fazla rehberlik için Hukuk Departmanınıza, Küresel Uyum ve Etik Yetkilisine veya [Küresel Yaptırımlar Politikasına](#) bakın.

İTHALAT, İHRACAT VE BOYKOTLAR

Rolünüz; bilgi teknolojisi ekipmanları, yazılım, promosyon malzemeleri ve diğer ekipmanlar gibi malların ülke sınırlarının ötesine gönderilmesini veya buradan alınmasını içeriyorsa geçerli ithalat ve ihracat yasalarını (özellikle çift kullanımlı/askeri mallarla ilgili olanları) öğrenme ve anlama yükümlülüğünüz bulunmaktadır. Bu yasalar, Booking Holdings marka şirketleri bünyesinde ve arasında yapılan aktarımların yanı sıra bayiler, lisans verenler ve tedarikçiler gibi üçüncü taraflarla yapılan aktarımlar için de geçerlidir. İhracat kontrol yasalarını veya ithalat yasalarını ihlal eden şirketler ve bireyler, ciddi para cezalarına ve/veya adli cezalara tabi olabilirler. İthalat ve ihracat konuları veya sorunlarıyla ilgili sorularınız olursa Hukuk Departmanınız veya Yasal Uyum ve Etik Departmanınızla iletişime geçin.

Belirli ülkelere, hükümetlere, işletmelere ve bireylere yönelik herhangi bir yasa dışı veya onaylanmamış boykota katılmayı kabul etmekten de kaçınmanız gerekir. Bir boykota katılmanız veya bir boykotu kabul etmeniz istenirse Hukuk Departmanınız ya da Küresel Yasal Uyum ve Etik Yetkilisi ile iletişime geçin.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Herhangi bir ticaret yasağının ihlali ciddi hukuki yaptırımlar ve hasar tazminatı gibi sonuçların yanı sıra buna katılan çalışan, memur ve yöneticiler hakkında cezai takibatlar ile para veya hapis cezalarına da yol açabilir.

Uluslararası ticaret yasaları karmaşık ve anlaşılması zor olabilir. Bu konular ile ilgilenen bir departmanda çalışıyorsanız uluslararası hukuk veya uluslararası işletmeleri düzenleyen ABD yasalarına aykırı olabilecek kararları vermeden önce Hukuk Departmanı'na danışmanız gerekir.

Emin olmadığınızda, herhangi bir eylemde bulunmadan önce danışın!

İÇERİDEN ALINAN BİLGİYE DAYALI TİCARET

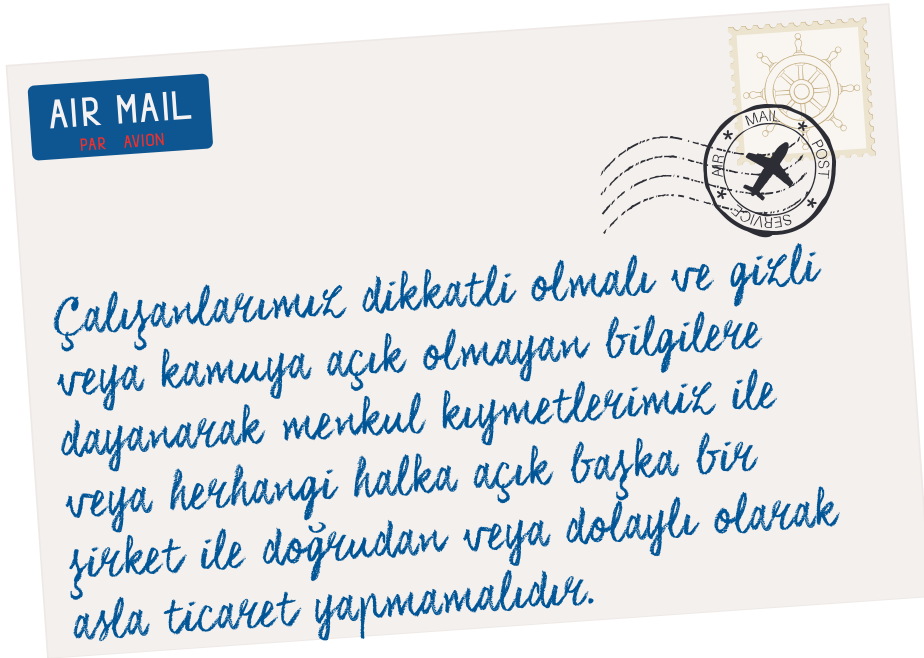
Burası yerine olmayı tercih edeceğim hiçbir yer yok #dogsleddingadventure (#köpekkızağımacerası) #alaskamalamute (#alaskakurdu) #winterwonderland (#kışharikalardiyarı)

KÖPEK KIZAĞI, KANADA

İÇERİDEN ALINAN BİLGİYE DAYALI TİCARET

İçeriden alınan bilgiye dayanan ticareti kesin biçimde yasaklarız. İçeriden alınan bilgilerle ilgili ticaret yasaları, bir şirket hakkında kamuya açık olmayan maddi bilgilere sahip bireylerin, bu şirketin menkul kıymetlerini satın almalarını ya da başka şekilde kar etmelerini yasaklar. Ayrıca yasa, kendilerine yapılan açıklamalara dayanarak ticaret yapan veya farklı şekilde kar elde eden kişilere kamuya açık olmayan maddi bilgilerin açıklanmasını ("tüyo verme") yasaklar. Tüyo verme, kamuya açık olmayan önemli bilgilere sahipken, kamuya açık olmayan önemli bilgiler açıklanmamış olsa bile başkalarına ticaret yapmalarını tavsiye etmeyi içerir.

Çalışanlarımız dikkatli olmalı ve gizli veya kamuya açık olmayan bilgilere dayanarak Booking Holdings menkul kıymetleri ile veya herhangi halka açık başka bir şirket ile doğrudan veya dolaylı olarak asla ticaret yapmamalıdır. Ayrıca, bunu yapmaya yetkili olmadığınız sürece, sahip olabileceğiniz gizli Şirket bilgilerini ifşa etmemeniz veya başka bir şekilde iletmemeniz gerekir.



Maddi bilgilere, menkul kıymet fiyatı üzerinde önemli bir etkisi olan veya olması muhtemel olan bilgiler de dahildir. Bir bilginin, makul bir kişi tarafından bir yatırım kararının alınmasında önemli olarak değerlendirilmesi olasılığı varsa o bilgi, önemli bir bilgidir. Bu bilgiler şunları içerir:

- Fiyat konusunda hassas bilgiler
- İş kolu açısından hassas bilgi
- Rekabet açısından hassas bilgi
- Duyurulmamış finansal sonuçlar
- Önemli, yeni veya kaybedilen sözleşmeler
- Yönetimde büyük değişiklikler
- Devlet soruşturmaları (şafak baskınları dahil)
- Bekleyen malzeme davaları veya maddi yasal mutabakatlar
- Olası birleşmeler, satın almalar ya da bölünmeler
- Önemli yeni ürünler veya teklifler

Bu alandaki riskler oldukça yüksektir. Bunlara uyulmaması oldukça büyük para ve hapis cezaları ile sonuçlanabileceği gibi, Şirket tarafından disiplin cezası (iş akdinin feshini de içerebilir) verilmesine de neden olabilir. Bu alanla ilgili herhangi bir sorunuz olursa Hukuk Departmanınıza danışın ve Booking Holdings hisselerini alıp, satmadan önce daima [İçeriden Alınan Bilgiye Dayalı Ticaret Politikası](#)na başvurun.

GİZLİLİK VE VERİ GÜVENLİĞİ

Bugün keyfimiz yerinde. #cafeparisien (#pariscafesi) #sundaymorningmood (#pazarsabahıkeyfi)

KAFE, PARİS

GİZLİLİK VE VERİ GÜVENLİĞİ

İsimler, kredi kartı bilgileri, e-posta adresleri ve seyahat güzergahları da dahil olmak üzere milyonlarca müşteri kişisel bilgisi örneğini toplamakta ve işlemekteyiz. Müşterilerimiz kişisel bilgilerini bize verirken, kötüye kullanım ve/veya yetkisiz işlemlerden uygun şekilde korunmalarını bekler. Buna göre; Şirket, müşterilere, çalışanlara ve üçüncü taraflara ait bilgileri toplarken, işlerken ve ele alırken, geçerli gizlilik ve veri güvenliği yasalarına ve kendi [Kişisel Verilerin Korunması Politikasına](#) ve [Veri Güvenliği Politikalarına](#) uyar.

Çalışanlar ifşaya yetkili veya yasal olarak zorunlu oldukları durumlar hariç onlara emanet edilen tüm kişisel bilgilerin gizlilik, güvenlik ve mahremiyetini her zaman korumak zorundadır. Buna ek olarak, çalışanların şunları yapması gerekir:

- Yalnızca belirli bir iş faaliyeti için gereken verileri toplama
- Kişisel bilgilere yalnızca meşru ticari amaçlar için erişme
- Kişisel bilgileri ve diğer hassas verileri güvenli bir şekilde saklama ve imha etme
- Kişisel bilgileri yalnızca, bunları sadece amacına uygun olarak kullanmakla ve bilgilerin gizliliğini korumakla yükümlü olan yetkili taraflara aktarma (olası risklere karşı şifreleme yoluyla güvenli bir şekilde)
- Olası veri ihallerini veya güvenlik risklerini Markalarının Gizlilik Yetkilisine hızlıca bildirme

GİZLİLİK İLKELERİMİZ

- 1 ŞEFFAFLIK.** Veri uygulamalarımız konusunda şeffafız.
- 2 DAHİLİ GİZLİLİK.** Gizliliği ürünlerimize sürecin başından sonuna kadar dahil ederiz.
- 3 KONTROL.** Kendi bilgilerine erişim konusunda seçenekleri olması için kontrolü bireylere veririz.

- 4 GÜVENLİK.** Kişisel verileri koruruz.
- 5 AMAÇ.** Yalnızca ihtiyacımız olan verileri toplarız ve Kişisel Verileri, bilgilerinizi açıklanan veri uygulamalarımıza uygun olarak işlemek için kullanırız.
- 6 SORUMLULUK.** Kişisel verilerle ilgili sorumluluk alır ve doğru olanı yaparız.

ÇALIŞANLARIN KİŞİSEL BİLGİLERİNİ KORUMA

Çalışanlarımızın Kişisel Bilgilerinin gizliliğini ve güvenliğini korumak için bilinçli ve uyumlu bir çaba gösteririz.

Çalışma arkadaşlarımızın Kişisel Bilgilerine erişimi olan veya bu bilgileri iş için kullanan çalışanlar, bu Kişisel Bilgileri uygun şekilde ele almaktan ve bunların gizliliğini, gizlilik ve veri güvenliği politikalarımıza uygun olarak korumak için tüm makul tedbirleri almaktan sorumludur.

Bu konuda herhangi bir sorunuz varsa veya olası bir veri güvenliği ihlalini bildirmek istiyorsanız lütfen marka şirketinizin [Veri Güvenliği Politikaları](#)na başvurun veya yöneticinizle, Hukuk Departmanınızla ve/veya Bilgi Güvenliği Yetkilinizle iletişime geçin.

ŞİRKET VARLIKLARININ KORUNMASI

Her günü kutluyoruz! #carnival (#karnaval) #colorfullife (#renklihayat) #carnivalbrasiliro (#brezilyakarnavalı)

KARNAVAL, BREZİLYA

ŞİRKET VARLIKLARININ KORUNMASI

Tüm çalışan, görevli ve yöneticilerin, Şirket'in varlıklarını koruması ve etkin bir şekilde kullanılmalarını sağlaması gerekir. Şirket varlıklarıyla kastedilen, ofis araçları, gereçleri (dizüstü bilgisayarlar, cep telefonları gibi), iletişim sistemleri, araçlar, şirkete ait bilgiler, finansal kaynaklar, Şirket dosyaları, raporlar ve belgeler gibi kaynaklardır.

FİZİKSEL VARLIKLAR

Çalışanların Şirket varlıklarını sorumlu bir şekilde kullanması ve israfı, amaç dışında kullanımı veya Şirket mallarının çalınmasını önlemeleri gerekir. Şirket varlıkları yalnızca meşru ticari amaçlara yönelik olsa da, Şirket genellikle çalışanlara, telefonlar, bilgisayarlar, İnternet bağlantıları, sesli mesaj ve e-postalar dahil olmak üzere elektronik kaynakların makul düzeyde sınırlı kişisel kullanımı için izin verir.

Belirli departmanlar ve belirli bazı ülkelerde, Şirket kaynaklarının kişisel amaçlı kullanımı ile ilgili daha kısıtlayıcı politikalar uygulanabilir, bu nedenle yöneticinizin veya departman sorumlunuzun iznini alın.

Departmanınızda sınırlı kişisel kullanıma izin veriliyorsa bunun, doğası gereği kısa süreli ve nadiren yapılması ve işinize veya Şirketteki sorumluluklarınıza engel olmaması gerekir.

Yürürlükteki yasa kısıtlamaları dahilinde Şirket, çalışanlarının Şirket sistemleri aracılığıyla yapılan iletişimlerini izleme ve bu iletişime erişim hakkını saklı tutar.

ÖZEL BİLGİLER

Şirket varlıklarını koruma yükümlülüğümüze Şirket'in özel bilgilerinin korunması da dahildir. Bunlara yazılım kodu, patentler, ticari sırlar, iş planları, telif hakları ve ticari markalar gibi tüm fikri mülkiyet dahildir.

Tescilli Şirket bilgileri çok gizlidir ve yetkisiz veya uygunsuz yayımlanması gelecekteki başarımızı olumsuz yönde etkileyebilir. Gerekli izin ve Hukuk Departmanı ile bir gizlilik anlaşması olmadan özel bilgileri asla ifşa etmemelisiniz. Şirket'in özel bilgilerinin gizliliğini koruma yükümlülüğünüz, Şirket için çalışmayı bıraktıktan sonra dahi devam eder.

NOT EDİN

Gerekli izin ve Hukuk Departmanı ile bir gizlilik anlaşması olmadan özel bilgileri asla ifşa etmemelisiniz.

BAŞKALARININ FİKRÎ MÜLKİYETİNE SAYGI GÖSTERME

Üçüncü tarafların fikri mülkiyet haklarına saygı gösteririz, bu hakları bilerek ihlal etmeyiz veya uygunsuz bir şekilde kullanmayız.

Çoğu durumda başka bir kişinin veya şirketin fikri mülkiyetini kullanmak istememiz halinde ilgili ürünü satın almamız veya kullanım lisansını elde etmemiz gerekir. Kullanmak istediğiniz herhangi bir fikri mülkiyetin, kullanım haklarına veya kullanma iznine sahip olup olmadığımızı belirlemek sizin sorumluluğunuzdadır. Bu konuda emin değilseniz Hukuk Departmanınıza danışın.

Başka bir şirketin veya kişinin fikri mülkiyetini kullanmamıza izin veren bir lisansımız varsa, bu lisanstaki kısıtlamalara veya izni veren kişi/şirket tarafından sağlanan kullanım kılavuzuna veya diğer sınırlandırmalara uymamız gerekir.

KAYITLARIN YÖNETİMİ

Tek tek her birimiz, doğru iş kayıtları tutmak ve doğru şekilde iletişim kurmaktan sorumluyuz. Şirket, önemli iş kararlarını kuruluş genelinde oluşturulmuş kayıtlara dayanarak alır ve bu kayıtların doğruluğu çok önemlidir. İş kayıtlarının yaygın örnekleri şunlardır:

- Masraf raporları
- Faturalar
- Zaman kayıtları
- Finansal raporlar
- Personel dosyaları
- İş planları
- Sözleşmeler
- Müşteri listeleri

Tüm kayıtlar marka şirketi Kayıtlarını Saklama Politikası uyarınca muhafaza ve imha edilmelidir. Asla potansiyel suçları gizlemek veya soruşturmaya engel olmak amacıyla kayıtları imha etmeyin.

Bir dava veya soruşturma ile ilgili bir hukuki zapt olması durumunda, ilgili iş kayıtlarının imhasına ara vermeli ve iş kayıtlarını silmeden önce konuyu Hukuk Departmanınıza danışmalısınız.

Şirket kayıtlarının uygun bir şekilde saklanması ve imha edilmesi ile ilgili sorularınız varsa yöneticinize veya Hukuk Departmanınıza danışmalısınız.





DÜRÜST İŞ YAPMA

Buraya gelmemiz biraz zaman aldı ama geziye değdi. #seasideview (#denizkenarımanzarası) #naturewalk (#doğayürüyüşü)

SAHİLDE YÜRÜYÜŞ, İSVEÇ

DÜRÜST İŞ YAPMA

Yasa dışı veya etik dışı iş uygulamalarına başvurarak rekabet avantajı elde etmeye çalışmayız. Müşterilerimizle, hizmet sağlayıcılarımızla, tedarikçilerimizle, rakiplerimizle ve diğer marka şirketi çalışanlarıyla adil bir şekilde iş yapmak için çaba gösteririz. Manipülasyon, aldatma, gizleme, ayrıcalıklı bilgilerin suistimali veya önemli gerçeklerin yanlış beyan edilmesi yoluyla kimseden adil olmayan bir şekilde faydalanmamalıyız.

Müşterilerimizle olan itibarımız karşılıklı saygıya ve sağladığımız hizmetlerle ilgili gerçeğe uygun ve şeffaf bilgiler sağlama taahhüdümüze dayanmaktadır. Reklamcılık, pazarlama ve diğer promosyon malzemelerimizde yer alan bilgilerin, her zaman doğru olduğundan ve asla yanıltıcı veya aldatıcı olmadığından emin oluruz.

Rakiplerimiz hakkında bilgi edinmek iyi bir iş uygulamasıdır ancak bunun, haberler ve sektör anketleri gibi kamuya açık bilgilere dayanarak ve her zaman ABD'deki ve yurt dışındaki tüm yasa ve yönetmeliklere uygun olarak adil bir şekilde yapılması gerekir. Kamuya açık olmayan rekabet bilgileri; bir rakibin ürünleri, hizmetleri, pazarları, fiyatlandırması, ticari sırları veya iş planları hakkında bilgiler içerebilir.

Rekabet bilgilerini, bilgileri satın alarak veya bunların kullanımı için bir lisans edinerek, uygun bir şekilde başkalarından da (bilgiyi paylaşmaları yasak olmadığı sürece) öğrenebiliriz.

Aşağıdakilere asla başvurmayın veya bunları kullanmayın:

- Kulak misafiri olma veya üçüncü bir tarafın gönderdiği veya onunla ilgili olan bir e-postanın kasıtsız olarak alınması dahil olmak üzere etik olmayan yollarla elde edilen bilgiler
- Diğerlerine ait özel bilgiler
- Ücret, istihdam beklentisi, hediye veya değerli olan herhangi bir şey karşılığında elde edilen bilgiler
- Yeni işe alınan birinden elde edilen, eski bir işvereni hakkındaki halka açık olmayan bilgiler
- Ticari sırlar yasası ile koruma altına alınabilecek teknik veriler veya mühendislik verilerini içeren bilgiler



SOSYAL MEDYA VE HALKLA İLİŞKİLER

Havaalanı karşılamaları ve vedaları. #travelgram (#instagramseyahat) #airportlife (#havaalanındahayat)

AİLE, HAVAALANI

SOSYAL MEDYA

Çalışanların, sosyal medyada, bloglar ve Facebook ile LinkedIn gibi ağ siteleri dahil olmak üzere İnternet üzerinde Şirket ile ilgili yorum yaparken sağduyulu hareket etmeleri gerekir. Genel olarak, resmi bir Şirket sözcüsü olmadığınız sürece, şirketle ilgili konuları blogunuza yazmamalı veya yayınlamamalısınız. Yorum yapmanıza izin verildiyse bunlar yerinde olmalı ve kaba, alçaltıcı veya yüz kızartıcı içeriğe sahip olmamalıdır. Paylaşımlar Şirket performansı, iş planları, fiyatlandırma vb gibi özel veya gizli bilgileri ifşa etmemelidir.

KİŞİSEL KULLANIM

Çalışanlarımızın, özel hayatın gizliliği haklarına saygı duyduğumuz için iş performanslarına zarar vermediği veya itibarımızı ya da meşru ticari çıkarlarımızı tehdit etmediği sürece, iş yerinin dışında yaptıkları şeylerle genellikle ilgilenmiyoruz.

Booking Holdings'e veya marka şirketinize atıfta bulunan çevrimiçi sohbetlere katılırken ve Şirket ekipmanlarını kullanarak ya da Şirket ağı üzerinden bir gönderi paylaşırken özellikle dikkatli olmalısınız. İnternette Şirket'in çıkarlarına ters düşen tutum sergilemenin çıkar çatışmasına neden olabileceğini ve disiplin cezasına yol açabileceğini unutmayın.

Görüşlerini ve düşüncelerini ifade etmek hepimizin hakkı olsa da, İnternet üzerinden gönderdiğiniz halka açık yorumlardan kişisel olarak sorumlusunuzdur. Gönderilerin Şirkete kötü bir şekilde yansımamasını veya Şirketin itibarına zarar vermemesini sağlamak için Şirket, geçerli yasalar uyarınca sosyal medyayı ve diğer İnternet sitelerini takip edebilir.

Daha fazla bilgi edinmek için ve konuyla ilgili herhangi bir sorunuz olması durumunda lütfen [Sosyal Medya Politikası](#)na başvurun.

KAMU, YATIRIMCILAR VE MEDYA İLE İLETİŞİM

Şirket adına konuşacak özel sözcüler görevlendirdik. Yetkili olmayan çalışanların bu tür konuşmalar yapmaktan kaçınması gerekir. Tüm bilgi istekleri, medya soruları ve röportaj istekleri derhal marka şirketinin Halkla İlişkiler ekibi veya Hukuk Departmanı'na aktarılmalıdır. Daha fazla bilgi edinmek için lütfen [Kurumsal İletişim Politikası ve Kılavuz İlkeler](#)e başvurun.



SONUÇ

Başarılı bir gezi günü! #belgiumtrip (#belçikagezisi) #livetotrail (#seyahatetmekiniyaşamak)

KAFE, BELÇİKA



Etik ve yasal davranışları teşvik etmek ve *Doğru Yöntemlerle Doğru Sonuçlara* her daim ulaştığımızdan emin olmak adına hepimiz birlikte çalışmalıyız. Bu amaçla, bu Kurallar'ın hem lafzına hem de ruhuna uyum sağlamak için çaba göstermeliyiz. Asla unutmayın:

- [Çalışan El Kitabı](#) ve diğer [Politikalar](#) gibi mevcut Şirket kaynaklarına başvurun
- Şüphe ettiğiniz yasa ve Kural ihlallerini derhal [bildirin](#)
- Çalışma arkadaşlarınızı yüksek etik standartlara bağlı kalmaya teşvik edin
- **Emin olmadığınızda herhangi bir eylemde bulunmadan önce danışın!**

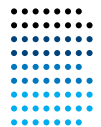
FERAGAT/DİĞER POLİTİKALARLA ÇATIŞMA

Bazı nadir ve beklenmedik durumlarda bu Kurallar'ın hükümlerine uymadan hareket etmeniz gerekebilir. Bu sınırlı durumlarda, bu Kurallar'ın hükümlerinden feragat edilip edilmeyeceğine sadece Yönetim Kurulu karar verebilir. Yasa gereği Şirket, bu türden bir feragati derhal ifşa edecektir.

Kurallar'ın hükümleri ve diğer Şirket politikalarında (Çalışan El Kitabınız da dahil) yer alan hükümler arasında bir çelişki olması durumunda, bu Kurallar'ın hüküm ve ilkeleri esas alınacaktır. Böyle bir çatışma durumunda, bu Kurallar'ın belirli bir durumda nasıl uygulanacağını yorumlamaya birinci derecede Hukuk Departmanı ve/veya yerel Uyum ve Etik Görevlisi yetkilidir ve bu yorum Küresel Uyum ve Etik Görevlisi ve/veya Baş Hukuk Sorumlusu tarafından gözden geçirilir. Kurallar'ın yorumlanmasında en yetkili merci, Booking Holdings Yönetim Kurulu'dur.

Bu Kurallar, herhangi bir üçüncü tarafa, sözleşme veya başka haklar sağlamaz. Kural hükümleri, şirket tarafından uygun görülen ve yürürlükteki yasaların izin verdiği herhangi bir anda gözden geçirilebilirler, yeni hüküm ilave edilebilir ve var olan hükümler tashih edilebilir.

Bu Davranış Kuralları en son 03 Mart 2023 tarihinde güncellenmiştir.



BOOKING HOLDINGS

