



BOOKING HOLDINGS



Code de conduite



NOTRE CODE, NOTRE ENGAGEMENT



À notre équipe mondiale, à nos partenaires et à nos parties prenantes :

Notre entreprise est une incroyable entreprise mondiale qui améliore la vie de millions de personnes chaque jour. Notre mission est de **permettre à chacun de découvrir le monde plus facilement**, et nous nous engageons à y parvenir en restant fidèles à nos valeurs. Nos valeurs nous guident alors que nous continuons à rechercher l'innovation et la croissance durable dans un paysage technologique et réglementaire qui évolue plus rapidement que jamais.

Nos valeurs nous donnent un but. Nous vivons notre valeur d'**Innovation incessante** à travers notre engagement à exploiter les dernières avancées technologiques pour fournir les meilleurs services à nos clients. Qu'ils réservent leur prochain voyage ou fassent une réservation pour un dîner sur l'une de nos plateformes, nos clients peuvent être sûrs que nous écoutons, apprenons et innovons constamment pour faire de chaque expérience de réservation une expérience formidable, et que nous nous efforçons de le faire de manière responsable et durable. **Tout cela fait partie de notre engagement collectif envers notre valeur d'intégrité absolue — le lien qui nous unit et qui imprègne tout ce que nous faisons.** Cet engagement est incarné dans notre Code de conduite, qui exige que nous soyons responsables de nos actions et de nos décisions.

Notre Code ne se résume pas seulement à des conseils sur nos normes juridiques et éthiques. C'est un pacte : un accord entre vous, moi et notre communauté. Notre Code vous indique ce que vous pouvez attendre de l'Entreprise et des personnes avec lesquelles vous travaillez (collègues, partenaires et parties prenantes) et il vous indique ce que l'Entreprise, les personnes avec lesquelles vous travaillez et moi-même attendons de vous. Chacun d'entre nous est personnellement responsable du respect du Code. Cela s'applique à nous tous et à tout moment. Lisez-le attentivement pour vous assurer que vous comprenez ce que je vous demande. Si vous avez des questions sur notre engagement envers le Code, n'hésitez pas à nous les poser.

Il est important pour moi et pour toute notre équipe de direction que vous vous exprimiez si vous voyez quelque chose qui ne semble pas correct ou si vous avez besoin de conseils. Nous nous engageons à vous offrir un environnement sûr qui favorise la confiance et la transparence. Nous ne tolérons aucune représaille contre quiconque fait part d'une préoccupation en toute bonne foi.

Nous vous remercions pour votre professionnalisme, votre travail acharné et votre engagement continu à favoriser une culture d'intégrité et d'inclusion et à fournir constamment *les bons résultats, de la bonne manière.*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Glenn Fogel', with a stylized flourish at the end.

Glenn Fogel

Président et chef de la direction

NOS VALEURS



DES EXPÉRIENCES DE TOUTES SORTES, POUR TOUS.

Nous pensons qu'en permettant à chacun de découvrir le monde plus facilement, nous contribuons à rendre l'humanité meilleure.



INNOVATION INCESSANTE.

Nous ne devrions jamais nous satisfaire du statu quo et chaque journée devrait commencer par la question : comment allons-nous innover aujourd'hui ?



LA DIVERSITÉ NOUS DONNE DE LA FORCE.

Nous sommes absolument attachés à la diversité des idées, des personnes et des expériences.



INTÉGRITÉ ABSOLUE.

Nous nous efforcerons toujours de faire ce qu'il faut et de réussir avec intégrité et responsabilité.



NOUS SOMMES PLUS GRANDS QUE LA SOMME DE NOS PARTIES.

Notre force réside dans nos collaborateurs, et notre succès dépend de notre capacité à travailler en équipe pour réussir notre mission : permettre à chacun de découvrir le monde plus facilement.

LES BONS RÉSULTATS DE LA BONNE MANIÈRE

Booking Holdings est le premier fournisseur mondial de voyages en ligne et de services associés, proposés aux consommateurs et aux partenaires locaux dans plus de 230 pays et territoires par le biais de cinq marques principales destinées aux consommateurs : Booking.com, Priceline, Agoda, KAYAK et OpenTable. Collectivement, Booking Holdings opère dans plus de 40 langues à travers l'Europe, l'Amérique du Nord, l'Amérique du Sud, la région Asie-Pacifique, le Moyen-Orient et l'Afrique.

B.

p



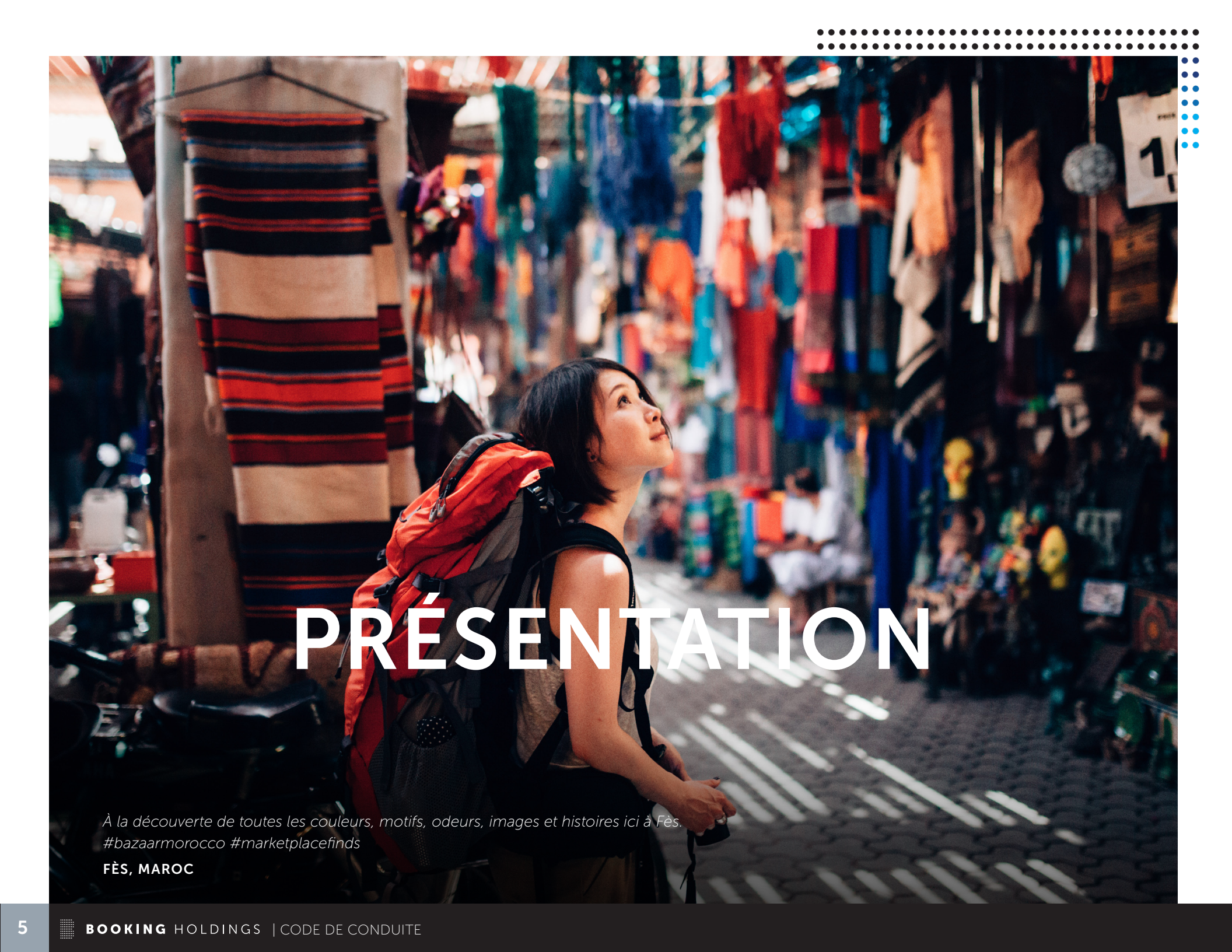
K



TABLE DES MATIÈRES

Présentation	5
Prise de parole et enquête	9
Respect au travail	13
Environnemental, Social et Gouvernance (ESG)	17
Lutte contre la corruption	20
Intégrité financière et rapports	23
Cadeaux, divertissements et conflits d'intérêts	28
Concurrence loyale et antitrust	33
Sanctions et contrôles des exportations	35
Délit d'initié	37
Confidentialité et sécurité des données	39
Protection des actifs de la Société.....	41
Utilisation équitable	44
Médias sociaux et communications publiques	46
Conclusion	48

Remarque sur les sélections de photos dans le code : Les photos sélectionnées ont été choisies parce qu'elles mettent en scène des personnes qui découvrent quelques-uns des lieux impressionnants pour lesquels nous proposons des hébergements, des vols, des réservations de restaurants et des voitures de location.

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

PRÉSENTATION

À la découverte de toutes les couleurs, motifs, odeurs, images et histoires ici à Fès.
#bazaarmorocco #marketplacefinds

FÈS, MAROC

L'OBJECTIF DE NOTRE CODE DE CONDUITE

Nous nous engageons à mener nos activités de manière éthique, légale et d'une manière qui reflète notre slogan : obtenir les *bons résultats, de la bonne manière*.

Ce Code de conduite (le « Code ») résume les exigences et politiques légales, éthiques et réglementaires qui régissent nos activités mondiales. De même, ce Code contient des informations sur la manière de s'exprimer et de partager ses préoccupations ou d'obtenir des conseils supplémentaires si nécessaire.

Le Code n'a pas pour but de couvrir tous les problèmes ou situations auxquels vous pourriez être confronté. Il s'agit plutôt d'un guide complémentaire aux [politiques](#) plus détaillées de la Société. Si vous n'êtes jamais sûr de la manière de gérer une situation spécifique, **demandez avant d'agir** et parlez à votre responsable ou à l'une des [ressources](#) décrites dans ce Code.

LA PORTÉE DE NOTRE CODE

Il est important que vous lisiez le Code et que vous respectiez ses principes. Notre Code s'applique à toute personne travaillant avec, pour ou au nom de Booking Holdings ou de l'une des sociétés de marque de Booking Holdings. Cela inclut Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, OpenTable et chacune de leurs filiales (chacune pouvant être individuellement et collectivement désignées par le terme « Société » ou « Booking Holdings »). Tous les administrateurs, dirigeants et employés de la Société, où qu'ils se trouvent, sont censés connaître le Code et adhérer aux principes et procédures applicables qu'il énonce. En outre, nous disposons d'un un [Code de conduite des fournisseurs](#) destiné aux tiers qui fournissent des produits ou des services à la Société.

NOS OBLIGATIONS

Nous sommes une entreprise mondiale qui s'engage à opérer dans le respect de toutes les lois applicables dans chaque pays où nous exerçons nos activités. Obtenir des résultats par des moyens illégaux ou contraires à l'éthique est inacceptable. **Nous attendons de vous que vous ne fassiez rien qui puisse compromettre notre engagement en matière d'intégrité : nous préférons perdre des marchés plutôt que d'en gagner de manière inappropriée.**

Le Conseil d'Administration a adopté ce Code pour garantir :

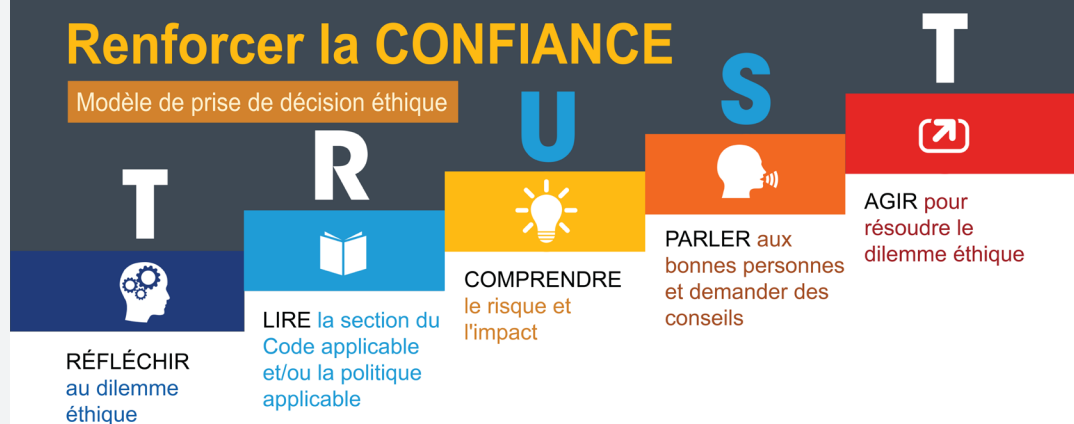
- Conduite honnête et éthique
- Conformité aux lois et aux règles et réglementations gouvernementales applicables
- La dissuasion des actes répréhensibles



LES BONS RÉSULTATS DE LA BONNE MANIÈRE

Renforcer la CONFIANCE

Modèle de prise de décision éthique



* En cas de doute ou d'incertitude, consultez votre service juridique local.



Si jamais vous vous trouvez dans une situation où vous n'êtes pas sûr de la bonne marche à suivre, posez-vous les questions suivantes :

- 01 La démarche est-elle légale ?
- 02 La démarche à suivre est-elle la bonne chose à faire ?
- 03 La démarche est-elle conforme à notre Code ?
- 04 Seriez-vous à l'aise si vos actions étaient révélées dans les médias ? À vos collègues ? À votre famille ?

Si vous ne pouvez pas répondre « oui » à toutes ces questions, demandez conseil avant de passer à l'action !



CLIQUEZ POUR AGRANDIR

QUELLE LOI S'APPLIQUE ?

Nous exerçons nos activités dans plus de 230 pays et territoires à travers le monde. Par conséquent, nos opérations sont soumises aux lois de nombreuses juridictions et organisations.

La nature transfrontalière du commerce électronique pose des défis importants pour comprendre comment ces lois peuvent s'appliquer à nos opérations et à nos activités. Les références dans ce Code et dans d'autres politiques, ainsi que les lois des pays dans lesquels nous exerçons nos activités, reflètent la réalité selon laquelle nous sommes véritablement une entreprise mondiale réglementée par de nombreuses lois différentes en même temps. Dans certains cas, il peut y avoir un conflit entre les lois applicables de deux ou plusieurs pays. Lorsque vous rencontrez ou suspectez un tel conflit, il est particulièrement important que vous consultiez votre responsable de la conformité et de l'éthique ou votre service juridique pour obtenir des conseils.

RÉPONDRE AUX DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DU GOUVERNEMENT

Nous recevons occasionnellement des demandes de renseignements de la part d'agences gouvernementales chargées de faire respecter la loi.

Nous répondrons de manière honnête, rapide et précise aux demandes d'information appropriées et légitimes du gouvernement dans un esprit de coopération et de transparence. Si vous êtes contacté par une agence gouvernementale, il est important que vous contactiez immédiatement votre responsable de la conformité et de l'éthique ou votre service juridique.

Booking Holdings ou votre société de marque peut avoir des politiques spécifiques concernant les visites de sites, les descentes de police ou les demandes d'informations de la part d'une agence gouvernementale. Assurez-vous de connaître et de comprendre ces politiques.



LES BONS RÉSULTATS DE LA BONNE MANIÈRE

Nos obligations éthiques en tant qu'employés sont les suivantes :

- Connaître les principes du Code
- Prendre des décisions conformes au Code
- Connaître et respecter les lois et réglementations de la (des) juridiction(s) dans laquelle (lesquelles) nous exerçons nos activités.
- Faire part de vos préoccupations concernant d'éventuelles violations ou des actes qui ne sont pas conformes au Code

Si vous n'êtes pas sûr, demandez avant de prendre une décision !

...et il est de votre responsabilité de compléter vos formations de conformité en ligne et en personne en temps opportun ! Elles constituent une part importante de notre engagement à obtenir *les bons résultats, de la bonne manière.*

Les gestionnaires ont des responsabilités supplémentaires:

- Promouvoir le respect du Code parmi vos subordonnés directs, tant par l'exemple que par des directives
- Signaler les problèmes portés à votre attention par des subordonnés directs ou autrement
- Favoriser, engendrer et récompenser une culture de responsabilité et d'intégrité
- Contrôler le respect du code par votre équipe
- Appliquer le code de manière systématique
- Assurez-vous que des contrôles de conformité appropriés sont mis en œuvre et fonctionnent dans votre service ou votre équipe
- Encourager les employés à s'exprimer et à partager leurs préoccupations en toute bonne foi
- Veiller à ce que la position de tolérance zéro de l'entreprise interdisant les représailles contre ceux qui expriment des inquiétudes de bonne foi soit respectée et strictement appliquée





PRISE DE PAROLE ET ENQUÊTE

Se faire de nouveaux amis ! #discoveregypt #vagabondlife

GIZEH, EGYPT



PRISE DE PAROLE ET ENQUÊTE

Si vous avez connaissance d'une infraction ou d'une apparence d'infraction au présent Code ou à toute loi, réglementation ou politique de la Société applicable, vous avez la responsabilité de vous exprimer immédiatement et de faire part de vos préoccupations.

Même si vous ne disposez pas de tous les détails, il est essentiel de signaler rapidement vos préoccupations afin que le personnel approprié puisse enquêter sur le problème, découvrir les faits et déterminer si une violation a réellement eu lieu. Non seulement une notification rapide des préoccupations permet d'éviter toute nouvelle violation, mais elle contribue également à préserver les preuves et à protéger nos employés, nos dirigeants, nos administrateurs et la Société contre tout nouvel acte répréhensible. Tant que vous croyez raisonnablement qu'une violation du Code ou de toute loi, réglementation ou politique de la Société applicable s'est produite, vous faites ce qu'il faut. **Nous avons une position de tolérance zéro interdisant les représailles contre ceux qui expriment des inquiétudes de bonne foi.** Soumettre une préoccupation de « bonne foi » signifie avoir une conviction honnête et sincère concernant la question alléguée.

Nous avons mis en place un certain nombre de moyens pour vous exprimer et **exprimer vos préoccupations** afin que vous puissiez choisir la voie qui vous convient le mieux. Quelle que soit l'option choisie, votre préoccupation sera prise au sérieux et traitée avec sensibilité. En outre, la Société s'efforcera de traiter toutes les préoccupations avec le même degré de confidentialité et de protection que la situation le permet et/ou conformément à la loi applicable.

Si vous souhaitez déposer une plainte auprès du Comité d'audit concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions d'audit, veuillez vous référer aux procédures du Comité d'audit pour le traitement des plaintes adressées à la ligne d'assistance **Procédures du Comité d'audit pour le traitement des plaintes adressées à la ligne d'assistance.**



RESSOURCES POUR PARLER

Si vous avez une question sur le Code ou si vous souhaitez soulever un problème de conduite professionnelle, vous pouvez contacter l'une des ressources suivantes :

- Votre responsable ou superviseur
- Votre(vos) représentant(s) des Ressources Humaines
- Votre service juridique
- Votre service Conformité & Ethique
- Le service Conformité et éthique de Booking Holdings et le directeur de la conformité et de l'éthique du groupe
- Le service juridique et le directeur juridique de Booking Holdings
- La ligne d'assistance en matière de conformité : bknghelpline.com



LA LIGNE D'ASSISTANCE EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ

La ligne d'assistance de conformité est une ressource en ligne et par téléphone, sécurisée et indépendante (exploitée en externe) permettant de faire part de vos préoccupations en matière d'actes répréhensibles ou de manquements à l'éthique.



Notre ligne d'assistance en matière de conformité offre :

- Soumission confidentielle de préoccupations et choix de rester anonyme
- Options de signalement par téléphone (numéro gratuit) et en ligne en 12 langues
- Accès 24h/24 et 7j/7
- Possibilité de donner suite à votre préoccupation, même si vous choisissez de rester anonyme

Lorsque la législation locale le permet, vous avez la possibilité de faire part de vos préoccupations de manière anonyme via la ligne d'assistance en matière de conformité. Cela dit, nous vous encourageons à partager vos coordonnées afin que nous puissions vous contacter directement si nécessaire. Si vous êtes prêt à partager votre identité avec nous, la Société s'efforcera de traiter vos préoccupations avec le même degré de confidentialité que la situation le permet et/ou conformément à la loi applicable.

QUE SE PASSE-T-IL UNE FOIS QUE J'AI SOULEVÉ UNE INQUIÉTUDE ?

Nous prenons au sérieux les préoccupations concernant des fautes réelles ou présumées. Lorsque des préoccupations sont signalées à la Société, nous répondons rapidement et de manière confidentielle. Nous évaluons chaque rapport pour déterminer la résolution appropriée. Si une enquête est nécessaire, nous menons nos investigations de manière confidentielle, approfondie et objective. Chaque employé est tenu de coopérer à une enquête de la Société et d'aider à ses recherches.

Si la Société détermine qu'une faute a été commise, nous prendrons les mesures disciplinaires et préventives appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement. En cas de violations pénales ou autres violations graves de la loi, la Société peut également informer les autorités gouvernementales compétentes. En outre, le responsable de la conformité et de l'éthique du groupe rend compte périodiquement de toutes les enquêtes importantes relatives au Code et des décisions finales, y compris les mesures disciplinaires prises, à la haute direction et au comité d'audit du conseil d'administration.



RESSOURCES

Nos ambassadeurs de l'éthique sont des collègues qui contribuent à sensibiliser aux questions d'éthique et de conformité, à promouvoir notre Code, nos politiques et nos valeurs, et servent de ressource pour ceux qui souhaitent en savoir plus sur la conformité et l'éthique au sein de l'entreprise.

Nos ambassadeurs de l'éthique peuvent vous conseiller sur la manière de poser des questions et de faire part de vos préoccupations. Si vous souhaitez devenir ambassadeur de l'éthique dans votre localité ou votre service, parlez à votre responsable de la conformité et de l'éthique pour en savoir plus sur le programme et pour voir si vous êtes éligible.



NOTRE POSITION DE NON-REPRÉSAILLES

Les employés qui soulèvent des inquiétudes concernant des actes répréhensibles rendent un service important à la Société, et la Société ne tolérera pas de représailles sous la forme d'une décision d'emploi défavorable (y compris la séparation, le licenciement, la rétrogradation, la suspension, la perte d'avantages, les menaces, le harcèlement, ou la discrimination) contre quiconque ayant soulevé une préoccupation de bonne foi.

Booking Holdings et chaque société de la marque agiront pour protéger les signaleurs de bonne foi contre les représailles et prendront les mesures disciplinaires appropriées contre quiconque exerce des représailles à leur encontre. À l'inverse, toute préoccupation soulevée de mauvaise foi pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.





RESPECT AU TRAVAIL

« Je ne suis peut-être pas allé là où je voulais aller, mais je pense que j'ai fini là où je voulais être. »
#roadtrippin #letsgopeakdistrict #getaway

PLONGÉE DANS LE PARC NATIONAL DU PEAK DISTRICT, ANGLETERRE

DIVERSITÉ ET INCLUSION

Nos employés sont notre plus grand atout et notre plus grande force, et nous valorisons chaque employé pour sa contribution à notre réussite. Nous employons des collègues dans plus de 70 pays. Par conséquent, conformément à la nature mondiale de notre entreprise et de nos activités, nous cherchons à travailler d'une manière cohérente avec les cultures locales et les coutumes commerciales, tant qu'elles ne sont pas en conflit avec le présent Code et les exigences légales applicables.

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

L'emploi est basé sur la capacité des individus à contribuer à notre succès en partageant leur mélange unique d'idées, de points de vue, de talents et de valeurs. Reconnaisant que nos employés ont des expériences et des origines diverses, nous cherchons à créer une main-d'œuvre également diversifiée et mondiale, et nous attendons de nos employés qu'ils adoptent des normes qui soutiennent une culture, un lieu de travail et une société inclusifs. La Société soutient et respecte toutes les lois et réglementations qui régissent nos pratiques d'emploi, et nous interdisons toute discrimination illégale de tout type.

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

LES BONS RÉSULTATS DE LA BONNE MANIÈRE

Nous ne pratiquons aucune discrimination illégale. Nous évaluons tous les employés et les employés potentiels sur leurs mérites et leurs qualifications et jamais sur des caractéristiques individuelles, telles que :

- Race, ethnie ou couleur
- Religion
- Sexe
- Orientation sexuelle
- Genre, identité de genre, expression de genre
- Origine nationale
- Nationalité, statut d'immigration, citoyenneté ou ascendance
- Âge
- État matrimonial
- Grossesse, accouchement et conditions médicales associées
- Invalidité
- Service militaire, affiliation militaire et statut d'ancien combattant
- Toute autre caractéristique pouvant être protégée par la politique de notre entreprise ou par la loi

CONDUITE AU TRAVAIL, HARCÈLEMENT ET INTIMIDATION

Nous avons tous le droit de travailler dans un environnement où nous sommes respectés, en sécurité et protégés. Nous attendons de tous les employés qu'ils respectent ce droit et agissent de manière professionnelle. Nous ne tolérons pas l'utilisation de commentaires insultants, blessants, menaçants ou abusifs. Nous devons tous être conscients de la diversité des points de vue, des croyances et des valeurs de tous nos collègues et la respecter. Nous devons également nous abstenir d'exprimer ou de transmettre des opinions sur des sujets sensibles, tels que la politique ou la religion, qui ne concernent pas le lieu de travail, qui affectent négativement le lieu de travail ou qui interfèrent avec la capacité de vous-même ou de vos collègues à faire votre travail.

La Société interdit toute menace, intimidation ou harcèlement illégal de tout type, y compris le harcèlement émotionnel, physique ou sexuel. Le harcèlement sexuel comprend les avances sexuelles non désirées, les attentions sexuelles non sollicitées, les demandes ou requêtes de faveurs sexuelles, les insinuations sexuelles ou toute autre conduite verbale ou physique non désirée de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel peut viser n'importe qui, quel que soit son sexe, son identité de genre, son orientation sexuelle ou toute autre caractéristique individuelle ou personnelle.

Le harcèlement sexuel comprend les avances sexuelles non désirées, les attentions sexuelles non sollicitées, les demandes ou requêtes de faveurs sexuelles, les insinuations sexuelles ou toute autre conduite verbale ou physique non désirée de nature sexuelle.

Si vous estimez avoir été victime de harcèlement ou de discrimination ou si vous observez un tel comportement, vous devez immédiatement contacter votre responsable, le service Conformité et Éthique ou le service des Ressources Humaines afin que la Société puisse prendre des mesures rapides et correctives. N'oubliez pas que nous ne tolérerons aucune représailles contre quiconque soulève de bonne foi un problème de harcèlement ou de discrimination. Pour plus d'informations sur ce sujet, veuillez vous référer à la [Politique mondiale de lutte contre le harcèlement et la discrimination](#).

LES BONS RÉSULTATS DE LA BONNE MANIÈRE

Traitez les autres avec respect, dignité et courtoisie. Les actions qui peuvent être considérées comme du harcèlement incluent :

- Commentaires ou blagues offensants ou inappropriés
- Intimidation
- Contact physique ou gestes importuns
- Créer un environnement de travail hostile ou intimidant y compris un environnement dans lequel les employés peuvent être poussés à adopter des pratiques de travail inappropriées pour « s'intégrer »
- Menaces verbales ou physiques de toute nature
- Images ou textes explicites, désobligeants et inappropriés au lieu de travail
- Avances sexuelles ou demandes de faveurs sexuelles
- Insultes raciales ou ethniques

PRENDRE NOTE

Nous définissons le « harcèlement » comme toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique non désiré qui se produit dans le but ou avec pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'il crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

« Intimidation » désigne un comportement offensant par le biais de tentatives vindicatives, cruelles, malveillantes ou humiliantes visant à porter atteinte à un individu ou à un groupe d'employés.



SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le respect des employés comprend notre engagement envers un lieu de travail sûr, exempt de dangers humains et environnementaux. Nous ne tolérons pas l'abus de drogues ou d'alcool. Travailler sous l'influence de drogues ou d'alcool ou abuser de médicaments sur ordonnance peut créer des conditions de travail dangereuses pour vous et pour ceux qui vous entourent. Toute personne qui craint qu'un collègue consomme de manière abusive des drogues ou de l'alcool dans le cadre de son travail, ou qui est témoin d'une telle consommation, doit contacter son responsable ou un représentant des ressources humaines. Veuillez également consulter les [politiques de votre Société](#) pour plus de conseils sur ce sujet.

Nous interdisons tous les actes de violence et les comportements menaçants sur le lieu de travail. La possession d'armes, y compris de couteaux et d'armes à feu, est interdite sur la propriété de la Société. Si la Société détermine qu'un employé a agi de manière violente ou s'est comporté de manière menaçante ou inappropriée, des mesures disciplinaires appropriées seront prises et les organismes chargés de l'application de la loi appropriés pourront être contactés.

Nous devons également connaître et respecter les exigences de tout plan de gestion de crise ou de continuité des activités et être prêts à nous adapter aux circonstances changeantes concernant notre lieu de travail et nos conditions de travail.

Soulevez immédiatement toute préoccupation [concernant un comportement](#) ou une activité qui met en danger la santé ou la sécurité des employés ou du lieu de travail.

Si vous pensez que vous ou quelqu'un d'autre êtes en danger immédiat, vous devez appeler les autorités locales ou les services d'urgence.



ENVIRONNEMENT, SOCIAL ET GOUVERNANCE (ESG)

Je ne peux m'empêcher d'être émerveillé par la nature. #neverstopexploring #alaskaadventure

UN BAISER SOUFLÉ SUR LE GLACIER HOLGATE, EN ALASKA



ENVIRONNEMENT, SOCIAL ET GOUVERNANCE (ESG)

Booking Holdings s'engage à faire en sorte qu'il existe un monde qui mérite d'être vécu dans le présent et dans le futur. Nos initiatives, processus et principes environnementaux, sociaux et de gouvernance démontrent notre volonté continue d'être une entreprise mondiale durable et éthique.

OPÉRATIONS DURABLES

Gérer nos propres opérations de manière durable est un pilier fondamental de notre [stratégie de développement durable](#). Nous avons des attentes élevées envers nos partenaires fournisseurs de voyages et exploitons notre entreprise selon les mêmes critères. Cela comprend la réduction de notre empreinte opérationnelle et la gestion efficace des impacts inévitables. Nous continuerons à orienter nos opérations vers une empreinte carbone nette zéro en termes d'émissions. Booking Holdings s'efforce de fonctionner de manière plus durable et responsable en collaborant et en tirant parti de nos expériences au sein de nos communautés. Grâce à notre portée mondiale, nous pouvons participer à des centaines d'initiatives locales et renforcer l'impact positif pour nos communautés à grande échelle.

DES OPTIONS DE VOYAGE PLUS DURABLES

Davantage d'options de [voyage durable](#) peuvent autonomiser les communautés marginalisées, élargir les horizons, préserver le patrimoine culturel, rajeunir notre écosystème de voyage et garantir que la planète, ainsi que ses habitants, ses communautés, ses habitats et sa faune, puissent prospérer aujourd'hui et à l'avenir. Grâce à l'innovation produit, au soutien des partenaires fournisseurs de voyages et à la collaboration du secteur, Booking Holdings et nos marques s'engagent à offrir des options de voyage plus durables à des millions de clients dans le monde entier.

En tant qu'entreprise, Booking Holdings estime qu'elle a la responsabilité de contribuer à garantir que le monde reste digne d'être vécu et de promouvoir une industrie du voyage plus durable. Par conséquent, les principaux domaines d'intervention de Booking Holdings incluent :

- ➔ Aider nos partenaires à devenir plus durables, ce qui à son tour augmente le nombre d'offres de voyages durables ; et
- ➔ Accompagner nos clients à faire des choix plus durables.

DROITS DE L'HOMME

Nous pensons que l'impact le plus important et le plus positif que nous pouvons avoir sur les droits de l'homme est de permettre à chacun de découvrir le monde plus facilement. Nous croyons que les voyages peuvent faire ressortir le meilleur de l'humanité en aidant les gens à interagir et à mieux comprendre différentes cultures et modes de vie. Ils offrent également des avantages économiques et sociaux aux communautés visitées par les voyageurs.

Nous nous engageons à respecter et à promouvoir les droits de l'homme partout où nous exerçons nos activités et à adhérer à toutes les lois applicables. Notre engagement à respecter et à promouvoir les droits de l'homme repose sur des normes et principes reconnus à l'échelle internationale, notamment les [Principes directeur des Nations Unies \(ONU\) relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#). Nous attendons de nos employés, partenaires commerciaux et clients qu'ils partagent cet engagement pour aider l'industrie du voyage à respecter et à promouvoir les droits de l'homme à l'échelle mondiale.

En tant que l'une des principales sociétés de voyages en ligne au monde, nous respectons les droits de l'homme de nos parties prenantes en cherchant à éviter de porter atteinte aux droits d'autrui et en nous efforçant de remédier aux impacts négatifs sur les droits de l'homme. Nous accordons la priorité à nos principaux risques et opportunités en matière de droits de l'homme dans l'ensemble de nos opérations et de notre chaîne de valeur et cherchons à développer des stratégies d'atténuation et de correction.

VOTRE RÔLE DANS LE RESPECT ET LA PROMOTION DES DROITS DE L'HOMME

Nous attendons de vous que vous évitiez de causer ou de contribuer à des impacts négatifs sur les droits de l'homme par vos actions commerciales et que vous incarniez le respect des droits de l'homme dans votre comportement et dans votre travail.

Prenez la parole : Faites part de vos préoccupations en matière de droits de l'homme, sans crainte de représailles, aux [ressources](#) répertoriées dans la section Prise de parole et enquête, y compris la [ligne d'assistance téléphonique relative à la conformité](#).

Repérez : Réfléchissez à la manière dont vos projets et vos relations d'affaires peuvent avoir un impact sur les droits humains des personnes, même par inadvertance.

Contactez-nous : Parlez à votre responsable et demandez conseil à l'équipe des droits de l'homme (qui fait partie du département Conformité et éthique). L'équipe vous aidera à évaluer, prévenir, atténuer ou remédier à tout impact négatif potentiel sur les droits de l'homme.

Soyez responsable : Collaborez en équipe pour traiter et prévenir de manière proactive les risques liés aux droits de l'homme.

Pour en savoir plus sur notre engagement à respecter et à promouvoir les droits de l'homme, veuillez consulter notre [Déclaration relative aux droits de l'homme](#).

GOUVERNANCE

Notre solide gouvernance d'entreprise et notre prise de décision éthique nous aident à trouver les bonnes solutions de la bonne manière, pour nous-mêmes, pour nos communautés et pour le monde qui nous entoure. Nous intégrons la conformité et l'éthique dans tout ce que nous faisons pour nous permettre d'accomplir notre mission : permettre à chacun de découvrir le monde plus facilement.

Les pratiques et politiques de gouvernance d'entreprise de Booking Holdings fournissent le cadre que nous utilisons pour remplir nos devoirs envers les actionnaires et agir en tant que bon gestionnaire d'entreprise. Nous nous engageons à opérer avec intégrité, honnêteté, responsabilité et dans le respect des réglementations en vigueur.

Nos valeurs guident nos actions à tous les niveaux. Notre vision est d'avoir un programme de conformité et d'éthique de premier ordre, caractérisé par une culture d'inclusion et d'intégrité qui contribue, de manière mesurable, à la croissance durable de notre entreprise et qui est à la hauteur du slogan omniprésent de la société en matière de conformité et d'éthique : *Les bons résultats, de la bonne manière*.

PRENDRE SOIN DE NOS COLLABORATEURS

Nos employés sont le moteur de notre réussite et jouent un rôle fondamental dans la réalisation de notre mission : permettre à chacun de découvrir le monde plus facilement. Nous nous efforçons de créer un environnement de travail stimulant et inclusif en mettant l'accent sur l'engagement des employés, le bien-être, la diversité et l'inclusion, la gestion des talents et la récompense et la reconnaissance de ces talents.

Des modèles de travail flexibles/hybrides aux programmes d'engagement, nous facilitons des activités et des politiques conçues pour rassembler nos collaborateurs et soutenir notre main-d'œuvre internationale.

Notre mission d'entreprise encourage la compréhension, l'acceptation et une approche accueillante pour élargir nos horizons, rencontrer de nouvelles personnes et cultures, vivre de nouvelles expériences, accroître nos connaissances et grandir pour apprécier le monde dans lequel nous vivons.

La santé, la sécurité et le bien-être de nos employés sont de la plus haute importance. Le bien-être ne se résume pas seulement à la santé mentale, et chez Booking Holdings, notre approche inclusive reconnaît que le bien-être est différent en fonction de l'identité et des origines.

Booking Holdings est une communauté d'apprenants passionnés et nous maintenons une culture centrée sur les compétences et le partage des connaissances pour encourager l'apprentissage tout au long de la vie. Nous pensons qu'investir dans les personnes est un élément clé de notre engagement en matière de responsabilité sociale.

Nous pensons qu'investir dans les personnes est un élément clé de notre engagement en matière de responsabilité sociale.



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LES POTS-DE-VIN

Allumez les lumières ! #northernlightsiceland #nightskychasers

AURORES BORÉALES, ISLANDE

INTERDICTION DE LA CORRUPTION ET DE LA SUBSTITUTION

Nous avons une **tolérance zéro** pour toute forme de corruption ou de pots-de-vin.

Nous exerçons nos activités dans le monde entier et cherchons à respecter toutes les lois internationales applicables, y compris la loi des États-Unis sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA) et la loi britannique sur la corruption (Bribery Act). Ces lois interdisent strictement d'offrir, de donner, d'autoriser, de demander ou de recevoir des pots-de-vin ou des commissions occultes de toute nature dans le cadre de la conduite de nos activités. Ces lois interdisent également aux tiers de corrompre d'autres personnes au nom de la Société. Nous avons élaboré une [Politique mondiale de lutte contre la corruption](#) pour vous fournir des conseils supplémentaires sur nos attentes envers tous les employés et les tiers. Les principes suivants devraient toutefois vous servir de guide :

OFFRIR ET DONNER DES PAIEMENTS INCORRECTS : Vous ne pouvez pas offrir, donner ou autoriser quoi que ce soit de valeur (par exemple, de l'argent liquide, des cadeaux, des divertissements, des marques d'hospitalité, des faveurs) à un représentant du gouvernement ou à une partie privée (par exemple, un vendeur, un fournisseur, un entrepreneur, un client ou un représentant) dans le but d'obtenir ou de conserver une activité ou d'obtenir une influence, un traitement favorable ou tout autre avantage pour la Société. Cela comprend les paiements de facilitation (parfois appelés paiements « accélérés »), qui sont des paiements visant à garantir ou à accélérer une action gouvernementale de routine. Bien que ces types de paiements puissent être courants dans certains endroits, ils sont illégaux dans la plupart des pays et sont toujours contraires à notre politique.

Nous avons une tolérance zéro pour toute forme de corruption ou de pots-de-vin.

Un « fonctionnaire du gouvernement » comprend les personnes suivantes :

- Toute personne agissant à titre officiel au nom d'une agence gouvernementale nationale, d'État ou locale, d'un département ou d'une autorité de réglementation (par exemple, des parlementaires, des policiers, des autorités fiscales, des inspecteurs des douanes).
- Un employé d'entreprises détenues ou contrôlées par l'État ou le gouvernement (par exemple, des compagnies aériennes nationales, des hôtels appartenant au gouvernement)
- Un candidat à un poste politique ou à un parti politique ou à un représentant
- Un employé ou un représentant d'une organisation internationale quasi publique (par exemple, les Nations Unies, la Croix-Rouge, le Comité de la FIFA, la Banque mondiale)

DEMANDER ET RECEVOIR DES PAIEMENTS INCORRECTS : Il vous est également interdit de demander ou de recevoir des pots-de-vin de tiers, tels que des vendeurs, des fournisseurs, des entrepreneurs ou des représentants de clients. Il est interdit de le faire directement ou indirectement.

Les violations des lois anti-corruption sont très graves et peuvent entraîner des amendes et des sanctions pénales et civiles pour la Société et ses administrateurs, dirigeants et employés individuels. Ces sanctions peuvent aller jusqu'à l'emprisonnement pour les personnes impliquées.

Vous ne serez pas réprimandé pour avoir refusé de payer ou d'accepter un pot-de-vin, quel que soit son impact négatif sur les revenus, les ventes ou d'autres aspects de notre activité. Le coût et les conséquences néfastes de la corruption dépassent de loin les avantages perçus à court terme.

LIVRES ET REGISTRES EXACTS

Les livres et registres de la Société doivent refléter avec exactitude et fidélité les transactions en temps opportun et avec un niveau de détail raisonnable. Les inscriptions fausses, trompeuses, incomplètes, inexactes ou artificielles dans les livres et registres de la Société sont interdites. Aucun compte non divulgué ou non enregistré ne peut être ouvert à quelque fin que ce soit, et vous devez obtenir une documentation suffisante justifiant les transactions dans lesquelles vous êtes impliqué. Vous ne pouvez pas non plus utiliser vos fonds personnels pour accomplir ce qui est autrement interdit par cette politique et par d'autres politiques de la Société.

Les inscriptions fausses, trompeuses, incomplètes, inexactes ou artificielles dans les livres et registres de la Société sont interdites.

PRENDRE NOTE

« Livres et registres » désigne tous les livres et registres, grands livres, dossiers des employés, listes de clients, dossiers, correspondances et autres registres de toute nature (qu'ils soient écrits, électroniques ou sous un autre format) détenus ou utilisés par la société, ou dans lesquels les actifs, les activités ou les transactions de la société sont autrement reflétés.

Voici des exemples courants de « livres et registres » :

- Rapports de dépenses
- Factures
- Enregistrements de temps
- Rapports financiers
- Dossiers du personnel
- Plans d'affaires
- Contrats
- Listes de clients

TRAITER AVEC DES AGENTS TIERS

Les lois anti-corruption interdisent à la Société d'employer des agents tiers pour effectuer des paiements corrompus en notre nom. La Société peut être tenue responsable de tels paiements lorsqu'il peut être raisonnablement conclu que la Société savait ou aurait dû savoir que de tels paiements seraient effectués.

Il est donc impératif que chacun de nos agents tiers comprenne qu'il lui est strictement interdit de payer ou de recevoir des pots-de-vin (y compris des paiements de facilitation) en notre nom. À ce titre, tous les agents tiers de la Société qui agissent en notre nom doivent être contrôlés, faire l'objet d'une vérification diligente et être informés des attentes de la Société quant au respect des lois anti-corruption en vigueur. Veuillez collaborer avec votre responsable de la conformité et de l'éthique pour vous assurer que nos agents tiers sont dûment contrôlés.

Le terme « agents tiers » inclut toutes les entités ou personnes qui agissent en notre nom, y compris les agents, les sous-traitants, les consultants, les sociétés de services aux entreprises, les fournisseurs de services de paie, les agences de publicité et les cabinets d'avocats.

En raison de la complexité des lois dans ce domaine, veuillez vous référer à la [Politique mondiale de lutte contre la corruption et les pots-de-vin](#) et/ou contacter votre service de conformité et d'éthique pour toute question ou préoccupation.



INTÉGRITÉ FINANCIÈRE ET RAPPORTS

L'événement le plus magique que j'ai jamais vécu ! #lanternfestival #upliftingmoments

FESTIVAL YI PENG, CHIANGMAI THAÏLANDE

FRAUDE EN MILIEU DE TRAVAIL

Notre réussite commerciale dépend d'opérations honnêtes et transparentes. Nous devons tous nous engager à prévenir la fraude et à la détecter rapidement si elle se produit afin que l'entreprise puisse rapidement remédier à la situation et minimiser toute conséquence négative.

La fraude désigne des activités malhonnêtes et trompeuses destinées à générer un gain financier ou personnel ou un autre avantage injuste. La fraude peut aller de la distorsion intentionnelle des états financiers au détournement de fonds, au vol ou à l'utilisation abusive des actifs de l'entreprise, ou à l'exagération des dépenses. La Société propose des formations et des ressources sur les conséquences de la fraude, les méthodes de prévention de la fraude et les procédures appropriées pour signaler une fraude présumée. Nous disposons également de contrôles et de processus internes pour détecter les risques de fraude pour notre entreprise. Si vous avez des questions sur la fraude ou la prévention de la fraude, veuillez vous adresser à votre responsable ou contacter l'un de nos canaux de signalement.

Nous devons tous nous engager à prévenir la fraude et à la détecter rapidement si elle se produit afin que l'entreprise puisse rapidement remédier à la situation et minimiser toute conséquence négative.

RAPPORTS FINANCIERS, DIVULGATION D'INFORMATIONS ET CONTRÔLES INTERNES

En tant que société cotée en bourse, nous sommes tenus de fournir des informations publiques, y compris des informations financières, sur la société. Nos déclarations publiques, y compris nos communiqués de presse et nos documents publics, ne doivent contenir aucune information incorrecte ou trompeuse. Dépôts obligatoires auprès des autorités américaines La Securities and Exchange Commission (SEC) doit être complète, opportune et entièrement conforme aux exigences de la SEC.

Il est important que nous communiquions avec exactitude au public les informations financières et autres informations concernant la Société. Le non-respect de ces règles pourrait entraîner une responsabilité pour la Société et, dans certains cas, pour nos dirigeants, administrateurs ou employés, et pourrait entraîner une perte de confiance dans la Société de la part des investisseurs, des analystes et d'autres.



Nous devons tous nous assurer que la Société maintient un système adéquat et efficace de contrôles internes, que ces contrôles ne sont pas contournés et que nos transactions sont traitées en temps opportun conformément aux principes comptables généralement reconnus (PCGR) ou à d'autres principes locaux ou statutaires applicables. Nous sommes responsables de l'élaboration et du respect d'un système de contrôles internes destiné à fournir une assurance raisonnable que :

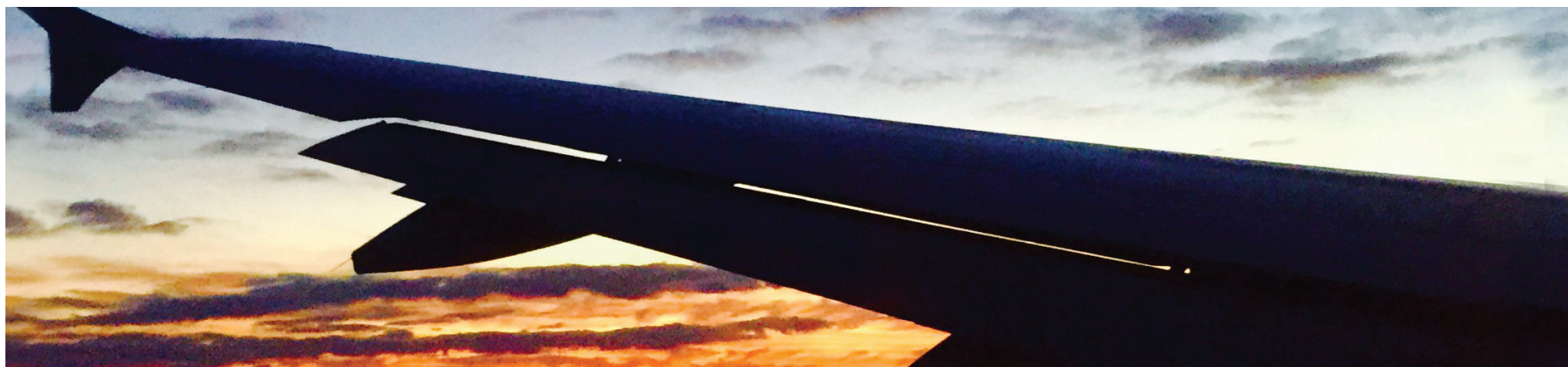
- ➔ Chaque transaction a été correctement enregistrée et a été dûment autorisée par la direction ;
- ➔ Les actifs de la société sont protégés de manière appropriée et utilisés uniquement d'une manière conforme à l'autorisation de la direction ; et
- ➔ Chaque transaction est enregistrée d'une manière suffisante pour permettre à la Société de comptabiliser ses actifs et ses passifs, ainsi que de préparer des états financiers selon des normes comptables appropriées.

LES BONS RÉSULTATS DE LA BONNE MANIÈRE

Si l'on vous demande de préparer, de soumettre ou d'approuver un contrat, un paiement, un bon ou tout autre document ou enregistrement de la Société qui ne reflète pas avec précision la substance de la transaction, vous devez refuser de le faire et signaler immédiatement ce comportement par l'intermédiaire de l'une de nos [ressources de signalement](#).

De même, vous ne devez jamais demander à un tiers (y compris un vendeur, un fournisseur ou un consultant) de soumettre un enregistrement qui ne reflète pas avec précision la substance de la transaction.

Nous vous encourageons à faire part de vos inquiétudes si vous soupçonnez que d'autres personnes pourraient, par inadvertance ou intentionnellement, contourner nos contrôles internes.



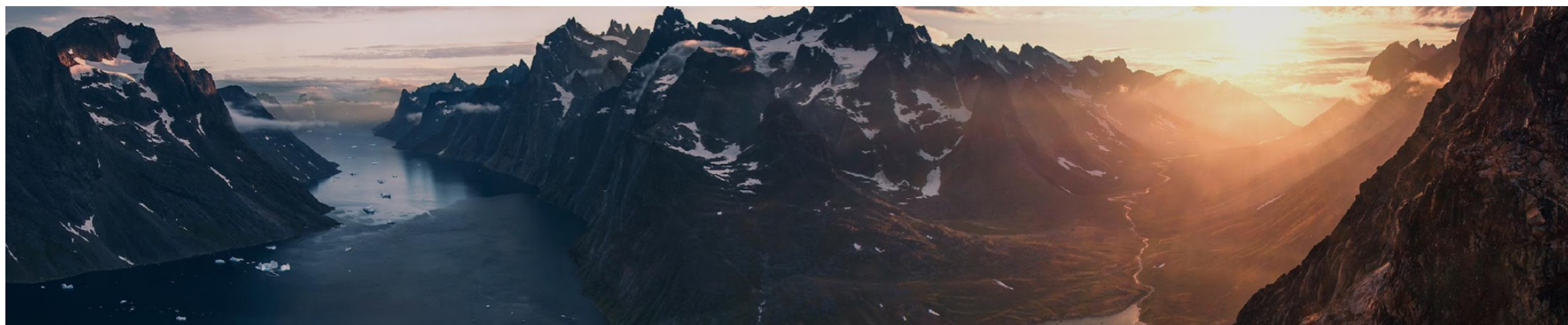
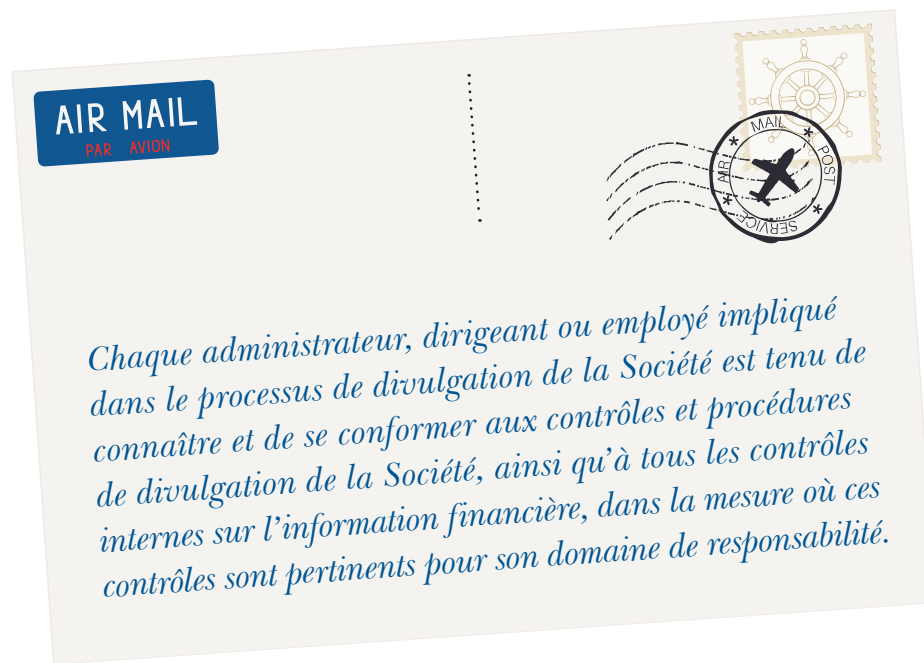
RESPONSABILITÉS SUPPLÉMENTAIRES DES ADMINISTRATEURS, DIRIGEANTS ET EMPLOYÉS IMPLIQUÉS DANS LES QUESTIONS DE DIVULGATION

En outre, chaque administrateur, dirigeant ou employé impliqué dans le processus de divulgation de la Société est tenu de connaître et de se conformer aux contrôles et procédures de divulgation de la Société, ainsi qu'à tous les contrôles internes sur les rapports financiers, dans la mesure où ces contrôles sont pertinents pour leur domaine de responsabilité.

Toute personne ayant une autorité directe ou de surveillance concernant les dépôts auprès de la SEC, ou toute autre communication financière publique de la Société, doit prendre toutes les mesures appropriées, y compris en consultant d'autres dirigeants de la Société, pour garantir des divulgations complètes, justes, exactes, opportunes et compréhensibles.

Chaque administrateur, dirigeant ou employé impliqué dans le processus de divulgation de la Société doit :

- ➔ Se familiariser avec les exigences de divulgation applicables à la Société, ainsi qu'aux opérations commerciales et financières de la Société ;
- ➔ Ne jamais déformer sciemment, ni amener d'autres personnes à déformer, des faits concernant la Société auprès d'autres personnes, y compris les auditeurs indépendants de la Société, les régulateurs gouvernementaux et les organismes d'autoréglementation ; et
- ➔ Examiner correctement et analyser de manière critique les informations proposées pour en vérifier l'exactitude et l'exhaustivité (ou, le cas échéant, déléguer cette tâche à d'autres).



CRIMINALITÉ FINANCIÈRE, FRAUDE FISCALE, BLANCHIMENT D'ARGENT ET FINANCEMENT DU TERRORISME

Nous nous engageons à respecter toutes les lois, règles et réglementations applicables qui luttent contre la criminalité financière sous toutes ses formes, y compris l'évasion fiscale, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

L'évasion fiscale consiste à ne pas payer ou à sous-payer délibérément des impôts en dissimulant des revenus ou des informations aux autorités fiscales. **Le blanchiment d'argent** est le processus consistant à dissimuler des fonds illicites ou à les faire paraître légitimes. **Le financement du terrorisme** est toute activité qui comprend la collecte, le stockage ou le déplacement de fonds obtenus par des moyens illégaux ou légaux, afin de fournir un financement ou un soutien financier à des terroristes spécifiquement désignés.

Nous devons prendre des mesures pour garantir que nous ne faisons affaire qu'avec des vendeurs, des fournisseurs, des entrepreneurs, des clients et des clients réputés impliqués dans des activités commerciales légitimes avec des fonds provenant de sources légitimes. **Nous ne devons jamais nous engager dans une transaction ou une activité structurée d'une manière qui pourrait sembler dissimuler une conduite illégale ou la nature corrompue des produits ou des actifs impliqués.**

En plus de remplir nos propres obligations fiscales, nous ne devons jamais faciliter l'évasion fiscale d'un tiers. Cela pourrait se produire si nous savions qu'un partenaire, un fournisseur ou un vendeur faisait de fausses déclarations ou cachait des revenus, des gains ou des actifs aux autorités fiscales, mais que nous n'avions pas réussi à l'empêcher. Si vous soupçonnez qu'une transaction ou une activité dans laquelle nous sommes impliqués pourrait impliquer une forme quelconque de crime financier, contactez immédiatement votre service juridique ou votre responsable de la conformité et de l'éthique.

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

LES BONS RÉSULTATS DE LA BONNE MANIÈRE

Soyez vigilant aux tentatives d'effectuer ou de demander l'un des paiements suivants :

- Dans des devises autres que celles spécifiées dans la facture, le contrat ou la juridiction où les services seront exécutés
- Vers ou depuis d'autres pays sans lien apparent avec l'entreprise
- En espèces ou équivalents de trésorerie
- À ou depuis une personne non partie à la transaction
- Vers ou depuis un compte autre que le compte de relation commerciale normal
- Avec plusieurs chèques ou traites
- Là où vous reconnaissez qu'il y a des trop-payés
- Impliquer des intermédiaires inconnus ou inutiles à moins que vous ne soyez clair sur leur rôle
- Avec une complexité inutile ou sans objectif commercial légitime évident
- Impliquant des pays ou des contreparties à haut risque
- Sans une facture détaillée contenant une description claire des services rendus

Si vous rencontrez l'un de ces signaux d'alarme ou si vous avez des inquiétudes concernant des transactions ou des activités suspectes, vous devez signaler le problème à votre responsable, à votre service juridique ou à votre responsable de la conformité et de l'éthique.

Si vous n'êtes pas sûr, demandez avant de prendre une décision !



CADEAUX, DIVERTISSEMENTS ET CONFLITS D'INTÉRÊT

À la découverte du paradis dans les rues du Japon. #sightseeingtokyo #backpackingjapan

TOURISME, JAPON

CADEAUX ET DIVERTISSEMENTS

Offrir et recevoir des cadeaux d'affaires ou des divertissements est une manière courante de renforcer les relations d'affaires et, avec certaines restrictions, constitue une pratique commerciale légale et acceptable. Toutefois, les cadeaux et divertissements ne doivent jamais compromettre votre jugement commercial ou l'intégrité des relations commerciales de la Société.

En général, notre politique est que vous pouvez offrir et recevoir des cadeaux d'affaires ou des divertissements appropriés dans le cadre de votre travail avec des fournisseurs et d'autres parties non gouvernementales ; cependant, tous ces cadeaux ou divertissements doivent répondre aux normes suivantes.

CADEAUX

Vous pouvez offrir ou recevoir un cadeau d'une personne ou d'une entité qui a ou cherche à établir une relation d'affaires avec la Société si : (i) vous recevez l'approbation de votre responsable ; et (ii) le cadeau répond aux critères suivants :

- ➔ Est légal, coutumier, nominal (c'est-à-dire inférieur à 100 USD ou l'équivalent en devise étrangère) et peu fréquent (c'est-à-dire pas trop fréquent à partir d'une source, créant ainsi une tendance) ;
- ➔ Ne ressemble pas à un pot-de-vin ou à une commission occulte et est conforme à la [politique mondiale de lutte contre la corruption et les pots-de-vin de la société](#) ;
- ➔ N'est pas offert/donné pendant les négociations contractuelles, ou dans les trois mois précédant le renouvellement du contrat ;
- ➔ N'est pas de l'argent liquide ou un équivalent d'argent liquide ; et
- ➔ Il ne s'agit pas d'une carte-cadeau/d'un chèque-cadeau d'une valeur de 50 USD (ou équivalent en devise étrangère) ou plus.

DIVERTISSEMENT

Vous pouvez offrir ou accepter des divertissements d'une personne ou d'une entité qui a ou cherche à établir une relation d'affaires avec la Société si :

(i) vous recevez l'approbation de votre responsable ; et (ii) le divertissement répond aux critères suivants :

- ➔ Le fournisseur ou le vendeur est présent ;
- ➔ Le divertissement est conforme aux pratiques commerciales acceptées et peu fréquent ; et
- ➔ Le divertissement ne peut raisonnablement être interprété comme un paiement pour influencer ou récompenser une décision ou une action.

Soyez prudent lorsque vous faites des affaires avec des représentants du gouvernement. Bien que l'offre de cadeaux et de divertissements à n'importe quelle partie puisse soulever des problèmes, le risque est particulièrement important lorsque des représentants du gouvernement sont impliqués. Vous ne devez pas offrir, fournir ou accepter de cadeaux ou de divertissements en rapport avec le gouvernement ou une interaction avec un représentant du gouvernement sans l'approbation écrite préalable de votre service de conformité et d'éthique.

Pour plus d'informations, de conseils et d'exceptions, veuillez consulter la [Politique relative aux cadeaux et aux divertissements de votre marque](#).

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nous avons tous la responsabilité d'éviter les conflits d'intérêts, qui surviennent chaque fois que nos intérêts personnels, sociaux ou financiers interfèrent, ou semblent interférer, avec les intérêts de l'entreprise.

Si vous rencontrez une situation qui semble présenter un conflit perçu, potentiel ou réel, ou si vous avez une question sur le fait de savoir si quelque chose constitue un conflit potentiel ou réel, vous devez remplir le [Formulaire de divulgation de conflit d'intérêts de votre marque](#). Pour plus d'informations, de définitions et de conseils, veuillez consulter la [Politique relative aux conflits d'intérêts de la Société](#).

Voici quelques exemples courants de conflits d'intérêts potentiels :

EMPLOI EXTÉRIEUR ET AUTRES ACTIVITÉS PERSONNELLES

En règle générale, vous ne pouvez pas occuper un emploi extérieur si cela pourrait interférer avec votre capacité à effectuer votre travail de manière objective et compétente au sein de la Société. Un emploi extérieur et d'autres activités personnelles pourraient nuire à votre capacité à agir dans le meilleur intérêt de la Société ou réduire votre productivité, en particulier si le deuxième emploi est auprès d'un concurrent ou d'un fournisseur de la Société ou si les heures de travail chevauchent votre journée de travail.

L'emploi extérieur ne s'applique pas uniquement aux seconds emplois traditionnels : il fait également référence au travail indépendant, à la propriété d'entreprise ou aux start-ups, aux services professionnels, de conseil ou de consultation, ainsi qu'aux concerts qui peuvent être effectués pendant ou en dehors de la journée de travail normale.

OPPORTUNITÉS D'ENTREPRISE

Il vous est interdit d'utiliser les biens, les informations ou la position de l'entreprise à des fins personnelles et de concurrencer l'entreprise. Vous ne pouvez pas saisir (ou orienter vers un tiers) une opportunité commerciale découverte grâce à l'utilisation de biens, d'informations ou de positions d'entreprise, à moins que vous n'ayez divulgué l'opportunité et reçu l'approbation écrite du service Conformité et éthique de votre marque.

Parfois, la frontière entre les opportunités personnelles et celles de l'entreprise est difficile à tracer, et il peut y avoir à la fois des opportunités personnelles et des opportunités d'entreprise dans certaines activités. Veuillez consulter votre responsable avant d'utiliser la société propriété, des

informations ou votre position au sein de la Société d'une manière qui n'est pas uniquement au bénéfice de la Société.

SERVICE EXTÉRIEUR AU CONSEIL D'ADMINISTRATION OU AUTRES AFFILIATIONS

Vous devez vous assurer que votre service extérieur au conseil d'administration ou vos autres affiliations et activités personnelles n'entrent pas en conflit avec votre obligation d'agir dans le meilleur intérêt de la Société. Vous ne pouvez pas siéger à un conseil d'administration, consultatif ou de surveillance (ou à toute autorité ou organisme similaire) d'une organisation qui fournit des biens ou des services à la Société (y compris les partenaires commerciaux) ou qui est en concurrence avec la Société, sauf si vous l'avez divulgué en remplissant le [Formulaire de divulgation de conflit d'intérêts](#) de votre marque et si vous avez reçu l'approbation écrite du responsable de la conformité et de l'éthique du groupe.

INTÉRÊTS FINANCIERS IMPORTANTS CHEZ DES CONCURRENTS OU DES FOURNISSEURS

Vous ne pouvez pas détenir d'intérêt financier significatif chez un concurrent ou un fournisseur de l'entreprise, sauf si vous l'avez divulgué en remplissant le formulaire de divulgation des conflits d'intérêts de votre marque et si vous avez reçu l'approbation écrite du responsable de la conformité et de l'éthique du groupe.

Un intérêt financier significatif chez un concurrent ou un fournisseur est :

- Un intérêt monétaire direct dans un concurrent ou un fournisseur lorsque : (1) la participation est évaluée à 100 000 \$ ou plus (USD) pour les sociétés publiques ou constitue un pour cent (1 %) ou plus du total des capitaux propres de l'entité pour les sociétés non publiques ; ou (2) vous avez actuellement la capacité d'exercer un contrôle sur le concurrent ou le fournisseur en raison de l'investissement.
- Cela n'inclut pas la propriété financière indirecte, comme l'investissement dans un fonds commun de placement ou un compte géré, où les décisions d'investissement sont prises par un tiers sur lequel vous n'avez pas la possibilité d'influencer.

Si vous avez des questions sur ce qui constitue un intérêt financier significatif, veuillez contacter votre responsable de la conformité et de l'éthique.

RELATIONS FAMILIALES ET PERSONNELLES

RELATIONS AVEC LES EMPLOYÉS

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

- Interférer avec le jugement indépendant des employés
- Créer des problèmes de moral chez les employés
- Conduire à des allégations de conflits d'intérêts ou même de harcèlement sexuel
- Créer une apparence d'inconvenance
- Entraîner du favoritisme ou du népotisme

L'entreprise s'attend à ce que vous preniez personnellement la responsabilité de veiller à ne pas vous engager dans des relations qui perturbent ou ont un impact négatif sur le lieu de travail.

Il s'agit d'un conflit d'intérêts si un membre de votre famille ou une personne avec laquelle vous avez une relation personnelle se trouve dans votre chaîne de commandement ou si l'un d'entre vous a la capacité d'examiner ou d'influencer le statut d'emploi, le salaire, les avantages sociaux, l'évaluation des performances ou toute autre condition de travail de l'autre personne.

Les relations amoureuses ou sexuelles qui répondent à ces critères, même consensuelles, peuvent à terme entraîner des conflits ou des difficultés sur le lieu de travail affectant les intérêts légitimes de l'Entreprise. Si une telle relation existe actuellement ou se développe, elle doit être divulguée.

Bien que les deux employés concernés soient individuellement responsables de la divulgation, le fait pour un superviseur de ne pas signaler sa propre relation de ce type sera considéré comme une grave faute dans sa gestion et constituera un motif de mesure disciplinaire appropriée.

PRENDRE NOTE

« Membre de la famille » est défini comme :

- Tout parent (conjoint, enfant, parent, frère, sœur, cousin, neveu/niece, tante/oncle, grand-parent ou petit-enfant) par naissance, adoption, mariage, partenariat domestique ou union civile, ainsi que tout membre actuel de votre foyer immédiat, que vous soyez apparenté ou non.

« Relation personnelle » est définie comme :

- Relation amoureuse et/ou sexuelle ; ou
- Autres relations personnelles étroites d'amitié ou de relation qui s'élèvent au niveau ou donnent l'impression d'influencer l'objectivité de l'employé (par exemple, relations financières telles qu'un propriétaire/locataire, des amis proches à qui vous vous confiez ou avec qui vous socialisez régulièrement en dehors du travail, etc.).



RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES CONCURRENTS

Il s'agit également d'un conflit d'intérêts de participer, de chercher à influencer ou de tirer un avantage personnel de décisions commerciales liées à un fournisseur ou à un concurrent si un membre de votre famille ou une personne avec laquelle vous avez une relation personnelle travaille pour le fournisseur ou le concurrent ou en tire un avantage.

La Société sélectionne tous les vendeurs, fournisseurs et partenaires commerciaux et prend toutes les décisions d'embauche sur la base des qualifications des candidats et non sur la base de liens familiaux ou de relations personnelles.

Enfin, il est important de comprendre qu'à mesure que les circonstances changent, une situation qui auparavant ne présentait pas de conflit d'intérêts peut en présenter un plus tard. Vous avez l'obligation continue de soumettre un formulaire de divulgation chaque fois qu'un nouveau conflit survient ou qu'il y a un changement concernant un conflit précédemment divulgué.

LES BONS RÉSULTATS DE LA BONNE MANIÈRE

Vous devez éviter les relations, les investissements et les opportunités dans lesquels les intérêts personnels entrent en conflit avec les meilleurs intérêts de la Société. Si vous trouvez difficile de prendre une décision commerciale juste et impartiale au nom de la Société en raison d'intérêts personnels concurrents, ou si vous avez connaissance d'une situation susceptible de présenter un conflit d'intérêts, veuillez remplir le [formulaire de divulgation de conflit d'intérêts](#) de votre marque. Dans de nombreux cas, le conflit peut être résolu ou atténué par des mesures et/ou des contrôles simples.

ACTIVITÉS POLITIQUES ET CARITATIVES

Vous êtes libre de participer au processus politique et aux activités caritatives. Toutefois, à moins que vous ne participiez à des activités parrainées ou autorisées par la Société, vous devez le faire à votre rythme et avec vos propres ressources. Il est inapproprié d'utiliser les biens, l'équipement ou le temps de la Société pour des activités personnelles. De plus, vous devez participer à des activités politiques ou caritatives en tant que citoyens privés, et non en tant que représentants de la Société.

La Société peut s'engager dans des questions de politique publique pertinentes pour les intérêts de la Société et peut, avec l'approbation du Conseil d'administration ou de son représentant, faire des contributions politiques et caritatives comme le permettent la loi et nos politiques internes.

Nous respectons toutes les lois sur le lobbying et pouvons engager des employés ou des lobbyistes professionnels pour travailler avec des représentants du gouvernement en notre nom. Il vous est interdit de participer à des activités de lobbying au nom de la Société sans autorisation spécifique du conseiller juridique général de Booking Holdings.



CONCURRENCE LOYALE ET ANTITRUST

10 000 lieues sous les mers ! #underthesea #familyvacay #familyfun

VIRGIN GORDA, ÎLES VIERGES BRITANNIQUES

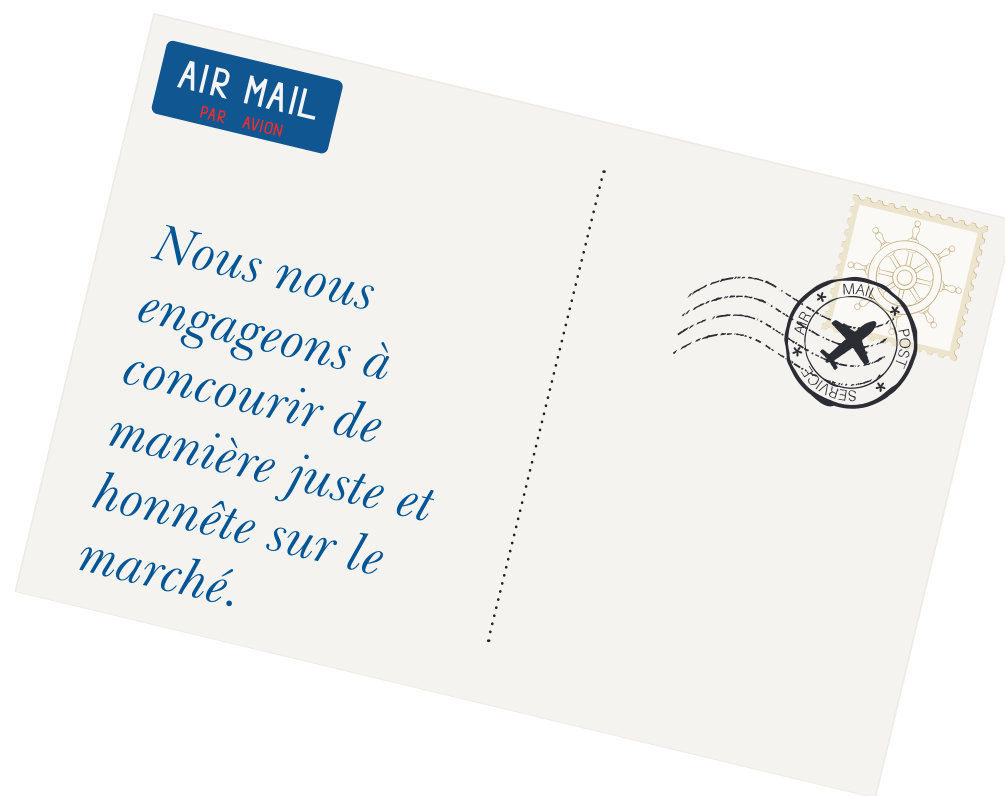
CONCURRENCE LOYALE ET ANTITRUST

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

Nos activités commerciales sont soumises aux lois sur la concurrence dans la plupart des pays du monde. Ces lois visent à promouvoir une concurrence loyale en interdisant les activités qui restreignent ou entravent déraisonnablement la concurrence. Les lois sur la concurrence s'appliquent à de nombreux aspects de notre activité, notamment les ventes, le marketing, l'approvisionnement, la passation de marchés et les fusions et acquisitions. Ces lois interdisent ou restreignent spécifiquement les accords ou arrangements anticoncurrentiels visant à :

- ➔ Fixer, coordonner ou contrôler les prix
- ➔ Faciliter les appels d'offres collusoires ou les truquages d'offres
- ➔ Limiter la concurrence avec les autres acteurs du marché
- ➔ Diviser ou allouer des marchés, des territoires ou des clients
- ➔ Échanger ou partager toute information non publiée concernant les prix, les bénéfices ou les marges bénéficiaires, ou toute autre information concurrentielle, avec un concurrent

Bien que l'esprit de ces lois sur la concurrence soit simple, leur application à des situations particulières peut être assez complexe. Dans de nombreuses juridictions, y compris aux États-Unis et dans l'Union européenne, les violations des lois sur la concurrence peuvent entraîner d'importantes sanctions civiles et des dommages et intérêts, ainsi que des amendes et des peines d'emprisonnement dans le cadre de procédures pénales. Si vous avez des questions sur la manière dont les lois antitrust et sur la concurrence s'appliquent à une situation particulière, veuillez consulter notre [Politique et lignes directrices mondiales sur le droit de la concurrence](#) et demander conseil à votre service juridique avant d'agir.





SANCTIONS ET CONTRÔLES À L'EXPORTATION

Andiamo! #railwayheart #stazione #trainspotting

GARE DE ROME-TERMINI, ITALIE

SANCTIONS ET TERRITOIRES RESTREINTS ET PARTIES

Nous nous engageons à respecter les embargos et sanctions économiques applicables, y compris les restrictions imposées par les États-Unis, l'UE, l'ONU, les Pays-Bas, Singapour et le Royaume-Uni (ou d'autres lois applicables). Ces lois interdisent les transactions avec des territoires, des gouvernements, des entreprises et des particuliers restreints.

En vertu de ces lois, des problèmes peuvent survenir dans nos relations avec les vendeurs, les fournisseurs et autres partenaires commerciaux et clients. Nous maintenons des directives internes concernant les activités autorisées dans divers pays soumis à des sanctions. Pour obtenir de plus amples conseils dans ce domaine, vous devez consulter votre service juridique ou votre service de conformité et d'éthique ou la [politique de contrôle des sanctions et des exportations de la société](#).

IMPORTATIONS, EXPORTATIONS ET BOYCOTTS

Si votre rôle implique l'envoi ou la réception de biens, tels que des équipements informatiques, des logiciels, du matériel promotionnel ou d'autres équipements au-delà des frontières nationales, vous avez l'obligation d'apprendre et de comprendre les lois applicables en matière d'importation et d'exportation (en particulier en ce qui concerne les biens à double usage/militaires). Ces lois s'appliquent aux transferts au sein et entre les sociétés de marque Booking Holdings ainsi qu'aux transferts avec des tiers tels que des vendeurs, des concédants de licence et des fournisseurs. Pour obtenir de plus amples conseils dans ce domaine, vous devez consulter votre service juridique ou votre service de conformité et d'éthique ou la [Politique relative aux sanctions et aux contrôles des exportations](#) de la société.

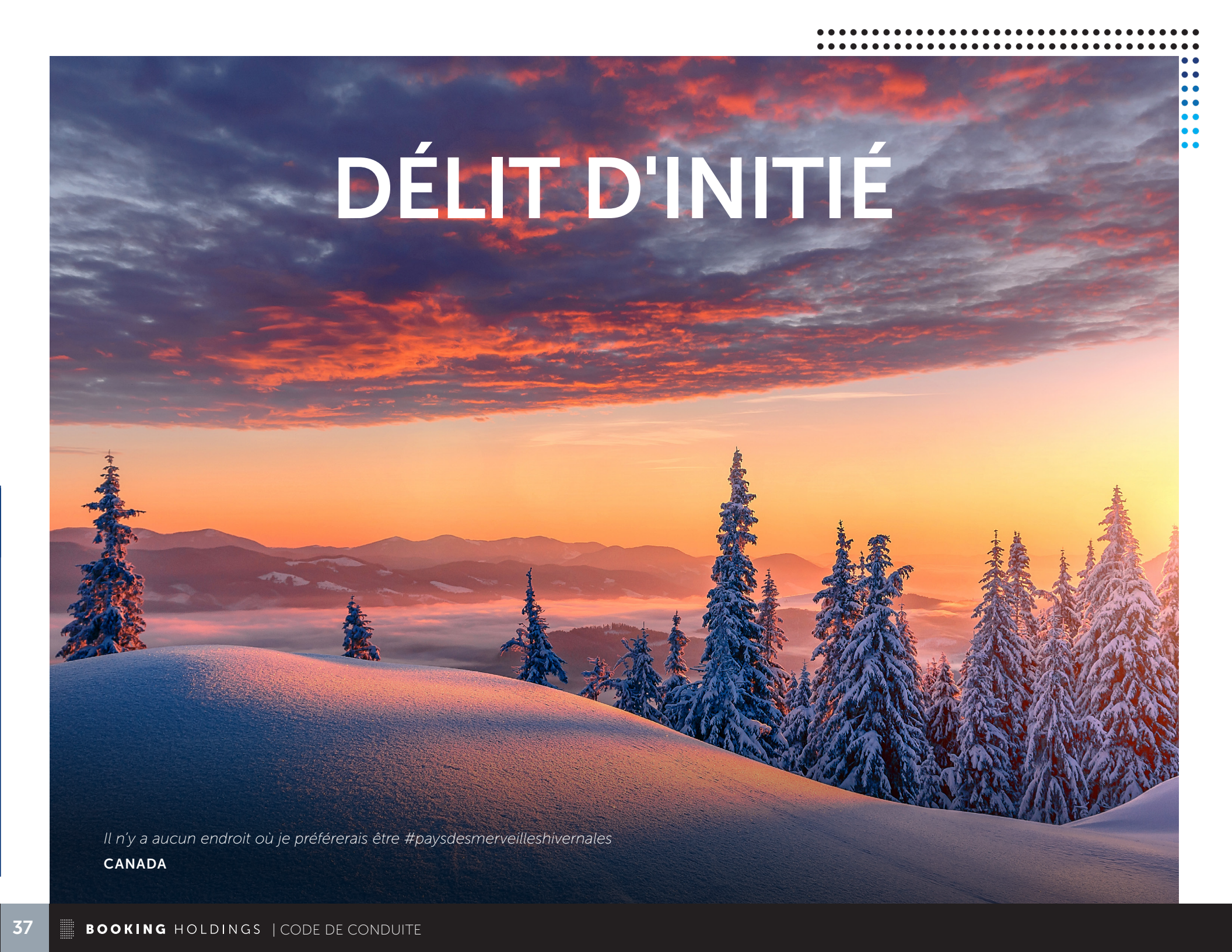
Vous devez également éviter d'accepter de participer à des boycotts illégaux ou non autorisés de pays, de gouvernements, d'entreprises et d'individus spécifiques. Si l'on vous demande de participer ou d'accepter un boycott, contactez votre service juridique ou votre service de conformité et d'éthique.

LES BONS RÉSULTATS DE LA BONNE MANIÈRE

Les violations des sanctions ou des restrictions de contrôle des exportations peuvent entraîner de lourdes sanctions civiles et des dommages et intérêts, ainsi que des amendes et des peines d'emprisonnement dans le cadre de procédures pénales pour les employés, dirigeants et administrateurs impliqués.

Les lois sur les sanctions et le contrôle des exportations peuvent être complexes et difficiles à comprendre. Si vous travaillez dans un service qui traite de ces questions, vous devez consulter votre service juridique ou votre service de conformité et d'éthique avant de prendre des décisions qui pourraient violer les lois applicables régissant les affaires internationales.

Si vous n'êtes pas sûr, demandez avant de prendre une décision !



DÉLIT D'INITIÉ

Il n'y a aucun endroit où je préférerais être #paysdesmerveilleshivernales

CANADA

DÉLIT D'INITIÉ

Nous interdisons strictement les délits d'initiés. Les lois sur le délit d'initié interdisent aux initiés d'une société d'acheter ou de vendre des titres de cette société alors qu'ils sont en possession d'informations importantes non publiques sur cette société. Les lois interdisent également la divulgation d'informations importantes non publiques à des tiers (« tuyautage »), qui ensuite en font le commerce ou en tirent profit d'une autre manière. Le conseil comprend le fait de recommander à d'autres, alors que l'on est en possession d'informations importantes non publiques, de faire du trading même si les informations importantes non publiques sous-jacentes ne sont pas divulguées.

Vous devez faire preuve de prudence et ne devez jamais négocier directement ou indirectement des titres Booking Holdings sur la base d'informations non publiques. De plus, vous ne devez jamais divulguer des informations confidentielles de l'entreprise qui pourraient être en votre possession, sauf si vous y êtes autorisé.



Les informations importantes comprennent les informations qui peuvent avoir ou sont susceptibles d'avoir un effet significatif sur le prix des titres. Les informations sont également importantes s'il existe une probabilité substantielle qu'une personne raisonnable les considère comme importantes pour prendre une décision d'investissement, notamment :

- Informations sensibles au prix
- Informations commerciales sensibles
- Informations sensibles liées à la concurrence
- Résultats financiers non annoncés
- Contrats importants nouveaux ou perdus
- Changements majeurs dans la direction
- Enquêtes gouvernementales (y compris des descentes à l'aube)
- Poursuites importantes ou règlements juridiques importants en cours
- Fusions, acquisitions ou cessions potentielles
- Nouveaux produits ou offres importants

Les enjeux dans ce domaine sont élevés, le non-respect pouvant entraîner des amendes importantes et des peines d'emprisonnement, ainsi que des mesures disciplinaires à l'encontre des employés (pouvant aller jusqu'au licenciement). Consultez votre service juridique si vous avez des questions dans ce domaine et reportez-vous toujours à la [Politique relative aux opérations d'initiés](#) de la Société avant d'acheter ou de vendre des titres Booking Holdings.



CONFIDENTIALITÉ ET SÉCURITÉ DES DONNÉES

Aujourd'hui c'est la bonne humeur. #cafeparisien #sundaymorningmood

CAFÉ, PARIS

CONFIDENTIALITÉ ET SÉCURITÉ DES DONNÉES

Nous collectons et traitons des millions de données personnelles de nos clients, notamment leurs noms, leurs informations de carte de crédit, leurs adresses e-mail et leurs itinéraires de voyage. Nos clients nous fournissent leurs données personnelles avec l'espoir que nous les protégerons de manière appropriée contre toute utilisation abusive et/ou tout traitement non autorisé. En conséquence, la Société respecte les lois applicables en matière de confidentialité et de sécurité des données ainsi que notre propre [Politique de protection des données personnelles](#) et [Politiques de sécurité des données](#) lors de la collecte, du traitement et de la gestion des données personnelles des clients, des collègues et des tiers.

Vous devez à tout moment préserver la confidentialité, la sécurité et la confidentialité de toutes les données personnelles qui vous sont confiées, sauf lorsque la divulgation est autorisée ou légalement obligatoire. De plus, vous devez :

- ➔ Collecter uniquement les données nécessaires à une activité commerciale spécifique
- ➔ Accéder aux données personnelles uniquement à des fins commerciales légitimes
- ➔ Stocker et éliminer les données personnelles et autres données sensibles de manière sécurisée
- ➔ Transmettre les données personnelles de manière sécurisée et uniquement à des parties autorisées qui sont à la fois tenues de les utiliser uniquement aux fins prévues et de protéger leur confidentialité
- ➔ Signaler rapidement tout incident potentiel lié aux données ou tout risque de sécurité à votre responsable de la sécurité des informations.

NOS PRINCIPES DE CONFIDENTIALITÉ

- 1 TRANSPARENCE.** Nous sommes transparents sur nos pratiques en matière de données.
- 2 CONFIDENTIALITÉ INTÉGRÉE.** Nous intégrons la confidentialité dans nos produits du début à la fin.
- 3 CONTRÔLE.** Nous donnons le contrôle aux individus, afin qu'ils aient des choix et un accès à leurs informations.
- 4 SÉCURITÉ.** Nous protégeons les données personnelles.
- 5 OBJECTIF.** Nous collectons uniquement ce dont nous avons besoin et utilisons les données personnelles pour traiter vos données conformément à nos pratiques en matière de données divulguées.
- 6 RESPONSABILITÉ.** Nous assumons la responsabilité de vos données personnelles et faisons ce qu'il faut avec elles.

PROTECTION DES INFORMATIONS PERSONNELLES DES EMPLOYÉS

Nous déployons des efforts délibérés et concertés pour préserver la confidentialité et la sécurité des données personnelles de nos employés.

Les employés qui ont accès aux données personnelles de nos collègues ou qui travaillent avec celles-ci ont la responsabilité de traiter ces données de manière appropriée et de prendre toutes les précautions raisonnables pour préserver leur confidentialité conformément à nos politiques de confidentialité et de sécurité des données.

Si vous avez des questions sur ce sujet, veuillez consulter les [politiques de sécurité des données](#) applicables de Booking Holdings ou de la marque, ou contacter votre responsable, votre responsable de la confidentialité et/ou votre responsable de la sécurité des informations.



PROTECTION DES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ

Célébrons chaque jour ! #carnaval #viecolorée #carnavalbrasileiro

CARNAVAL, BRÉSIL

PROTECTION DES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ

Vous devez protéger les actifs de la Société et assurer leur utilisation efficace. Les actifs de la Société comprennent des ressources telles que des fournitures de bureau, des équipements (ordinateurs portables, téléphones portables, etc.), des systèmes de communication et des véhicules, ainsi que des informations exclusives, des ressources financières et des fichiers, dossiers et documents de l'entreprise.

ACTIFS PHYSIQUES

Vous devez utiliser les actifs de la Société de manière responsable et éviter le gaspillage, l'utilisation abusive ou le vol des biens de la Société. Bien que les actifs de la Société soient destinés uniquement à des fins commerciales légitimes, la Société autorise généralement les employés à utiliser de manière raisonnable, limitée et personnelle des ressources électroniques, notamment les téléphones, les ordinateurs, les connexions Internet, la messagerie vocale et le courrier électronique.

Certains services et pays peuvent mettre en œuvre des politiques plus restrictives concernant l'utilisation des ressources de l'entreprise à des fins personnelles. Veuillez donc vérifier auprès de votre responsable ou du chef de service. Si une utilisation personnelle limitée est autorisée dans votre service, elle doit être brève et occasionnelle et ne doit pas interférer avec votre travail ou vos responsabilités envers la Société.

Sous réserve des limitations de la loi applicable, la Société se réserve le droit de surveiller et d'accéder aux communications des employés effectuées via les systèmes de la Société.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET EXCLUSIVES

Notre obligation de protéger les actifs de la Société comprend la protection de la propriété intellectuelle, comme le code logiciel, les brevets, les secrets commerciaux, les plans d'affaires, les droits d'auteur et les marques commerciales, ainsi que d'autres informations confidentielles et exclusives de la Société.

La divulgation non autorisée ou inappropriée de ces informations pourrait avoir un impact négatif sur le succès futur de la Société. Vous ne devez donc jamais divulguer de telles informations sans l'autorisation appropriée de votre service juridique et un accord de non-divulgence, si nécessaire. Votre obligation de maintenir la confidentialité de ces actifs de la Société continue même après la fin de votre emploi dans la Société.

PRENDRE NOTE

La divulgation non autorisée ou inappropriée de ces informations pourrait avoir un impact négatif sur le succès futur de la Société. Vous ne devez donc jamais divulguer de telles informations sans l'autorisation appropriée de votre service juridique et un accord de non-divulgence, si nécessaire.



RESPECTER LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE D'AUTRUI

Nous respecterons les droits de propriété intellectuelle des tiers et ne violerons pas intentionnellement ni n'utiliserons de manière inappropriée la propriété intellectuelle d'autrui.

Dans de nombreux cas, si nous souhaitons utiliser la propriété intellectuelle d'une autre personne ou entreprise (y compris des images ou du contenu disponibles sur Internet), nous devons l'acheter ou acquérir une licence pour l'utiliser. Il est de votre responsabilité de déterminer si nous possédons ou avons le droit d'utiliser toute propriété intellectuelle que vous souhaitez utiliser. Si vous n'êtes pas sûr, demandez à votre service juridique.

Si nous disposons d'une licence pour utiliser la propriété intellectuelle d'une autre entreprise ou personne (y compris les licences Open Source), nous devons respecter toutes les limitations incluses dans la licence et toutes les directives d'utilisation ou autres restrictions fournies par le propriétaire. Consultez votre service juridique pour toute question.

GESTION DES DOCUMENTS

Nous avons chacun la responsabilité de créer et de maintenir des dossiers et des communications commerciales précis. L'entreprise prend des décisions commerciales importantes sur la base de dossiers créés dans toute l'organisation et leur exactitude est essentielle.

Tous les dossiers doivent être conservés et détruits conformément à la politique de conservation des dossiers de votre entreprise. Ne détruisez jamais de documents pour dissimuler un acte répréhensible potentiel ou entraver une enquête.

Si vous recevez un avis de conservation de documents lié à un litige ou à une enquête, vous devez suspendre toute suppression de document concernée comme indiqué dans l'avis de conservation et consulter votre service juridique avant de prendre toute mesure de destruction concernant tout dossier commercial concerné par la conservation légale.

Si vous avez des questions sur la gestion et l'élimination appropriées des dossiers de l'entreprise, vous devez consulter votre responsable ou votre service juridique.





UTILISATION ÉQUITABLE

Il nous a fallu un certain temps pour arriver ici, mais le voyage en valait la peine. #seasideview #naturewalk

PROMENADE SUR LA PLAGE, SUÈDE

UTILISATION ÉQUITABLE

Nous ne recherchons pas d'avantages concurrentiels par le biais de pratiques commerciales illégales ou contraires à l'éthique. Nous nous efforçons de traiter équitablement nos clients, prestataires de services, fournisseurs, concurrents et autres employés de la Société. Nous ne devons pas tirer un avantage injuste de quiconque par la manipulation, la tromperie, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées ou la fausse représentation de faits importants.

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

L'information sur nos concurrents doit être recueillie de manière équitable, sur la base d'informations accessibles au public, telles que des reportages et des enquêtes sectorielles, et toujours dans le respect de toutes les lois et réglementations. Les informations concurrentielles non publiques peuvent inclure des informations sur les produits, les services, les marchés, les prix, les secrets commerciaux ou les plans d'affaires d'un concurrent. Si vous avez des questions sur les informations que vous pouvez rechercher ou utiliser dans le cadre de vos activités, consultez votre service juridique.

Soyez attentif aux points suivants :

- Informations obtenues par des moyens contraires à l'éthique, y compris l'écoute clandestine ou la réception involontaire d'un courrier électronique provenant ou concernant un tiers
- Informations obtenues en échange d'une rémunération, de contreparties d'emploi, de cadeaux ou de toute autre chose de valeur
- Informations non publiques sur un ancien employeur sollicitées auprès d'un nouvel employé



A woman with curly hair is holding a young child with curly hair. They are standing in front of a large window, looking out at an airport tarmac. A large white airplane is visible outside, along with various ground service equipment. The scene is bathed in warm, golden light, suggesting sunrise or sunset. The text 'MÉDIAS SOCIAUX ET COMMUNICATIONS PUBLIQUES' is overlaid in large white letters.

MÉDIAS SOCIAUX ET COMMUNICATIONS PUBLIQUES

Bonjour et au revoir à l'aéroport. #travelgram #airportlife

FAMILLE, AÉROPORT

RÉSEAUX SOCIAUX

Vous devez faire preuve de discernement et de bon sens lorsque vous publiez n'importe où sur Internet d'une manière qui pourrait avoir un impact sur la Société. Tous les messages doivent être de bon goût et ne pas embarrasser ni porter atteinte à la réputation de la Société. Les publications ne doivent pas non plus divulguer d'informations exclusives ou confidentielles, telles que les performances de l'entreprise, les plans d'affaires ou les prix. En général, vous ne devez pas publier de contenu concernant des questions relatives à l'entreprise, notamment les performances, la réputation ou d'autres intérêts commerciaux de l'entreprise, à moins que vous ne soyez un porte-parole officiel de l'entreprise.

UTILISATION PERSONNELLE

Parce que nous respectons le droit à la vie privée de nos employés, nous ne nous intéressons généralement pas à ce que quiconque fait en dehors du travail, à moins que cela n'affecte négativement le lieu de travail, les autres employés ou votre rendement au travail ou ne menace notre réputation ou nos intérêts commerciaux légitimes. Tout ce que vous publiez et qui pourrait potentiellement affecter la Société ou sa réputation sera en fin de compte de votre responsabilité. Lorsque vous utilisez les médias sociaux à des fins personnelles, faites-le correctement, en faisant preuve de discernement et de bon sens.

Veillez vous référer à la [Politique et directives mondiales relatives aux médias sociaux](#) pour plus de détails ou si vous avez des questions sur ce sujet.

COMMUNICATIONS AVEC LE PUBLIC, LES INVESTISSEURS ET LES MÉDIAS

En tant que société cotée en bourse, nous devons communiquer de manière coordonnée et cohérente, en accord avec nos objectifs stratégiques et conformément aux normes établies par les organismes de réglementation. En conséquence, nous avons désigné certains porte-parole pour parler au nom de la Société, sous la direction du service de communication de Booking Holdings ou des services de communication de marque, et les employés non autorisés doivent s'abstenir de le faire. Toutes les demandes de communication publique (y compris les conférences externes, les demandes des médias ou les demandes d'interviews) et les demandes émanant des régulateurs, des autorités, des partenaires, des fournisseurs ou d'autres tiers doivent être immédiatement transmises à l'équipe de communication ou au service juridique de votre entreprise. Pour plus de détails, veuillez consulter notre [Politique et lignes directrices en matière de communication mondiales](#).



A photograph of a group of people sitting at an outdoor cafe table, clinking beer glasses in a toast. A woman in the foreground is smiling and looking up, wearing a teal sweater and large hoop earrings. A man in the background is also smiling. The scene is set in a European-style street with buildings and traffic lights in the background.

CONCLUSION

Une journée de visites réussie ! #belgiumtrip #livetotravel

CAFÉ, BELGIQUE

Nous devons tous travailler ensemble pour promouvoir un comportement éthique et légal et pour nous assurer que nous obtenons toujours *les bons résultats, de la bonne manière*. À cette fin, nous devons nous efforcer de garantir le respect de la lettre et de l'esprit du présent Code. N'oubliez jamais de :

- ➔ Consultez les ressources disponibles de l'entreprise, telles que les autres [politiques de la Société](#)
- ➔ Exprimez-vous et faites part rapidement de vos préoccupations si vous avez connaissance de violations présumées du présent Code ou de la loi, de la réglementation, ou de la politique de la Société en vigueur.
- ➔ Encourager les collègues à s'engager à respecter des normes éthiques élevées
- ➔ **En cas de doute, demandez avant de prendre une décision !**

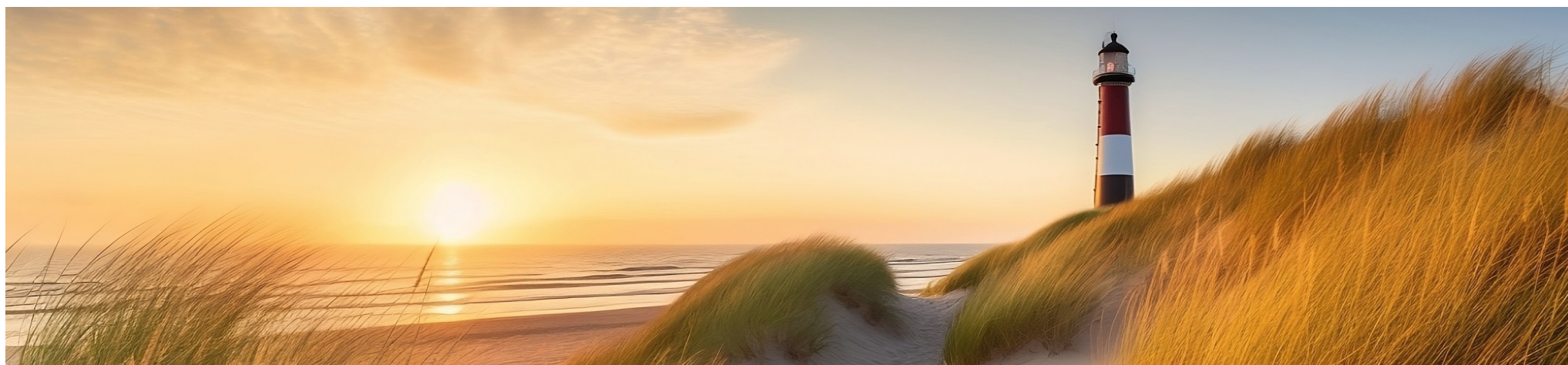
RENONCIATION/CONFLIT AVEC D'AUTRES POLITIQUES

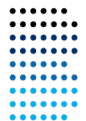
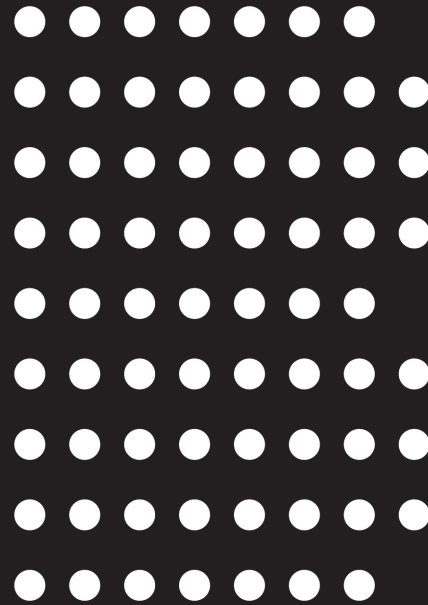
Il peut y avoir de rares circonstances dans lesquelles une exception doit être faite aux dispositions du présent Code. Dans ces cas limités, le responsable de la conformité et de l'éthique du groupe Booking Holdings peut accorder une dérogation. Toutefois, seul le Conseil d'administration peut déroger à une disposition du présent Code pour l'un des dirigeants nommés de Booking Holdings. La Société divulguera rapidement toute renonciation de ce type comme l'exige la loi.

En cas de conflit entre les dispositions du Code et les dispositions contenues dans d'autres politiques de la Société, les dispositions et principes contenus dans le Code prévaudront. En cas de conflit de ce type, votre service de conformité et d'éthique et/ou votre service juridique sont investis de l'autorité principale pour interpréter la manière dont le Code s'applique à une situation donnée en premier lieu, avec l'examen du directeur de la conformité et de l'éthique du groupe et/ou du directeur juridique de Booking Holdings. L'autorité ultime pour l'interprétation du Code appartient au conseil d'administration de Booking Holdings.

Ce Code ne confère aucun droit, contractuel ou autre, à des tiers. Les dispositions du Code sont susceptibles d'être révisées, complétées, modifiées ou amendées à tout moment, comme le juge approprié la Société et conformément à la loi applicable.

Ce code de conduite a été mis à jour pour la dernière fois le 17 octobre 2024.





BOOKING HOLDINGS

