



BOOKING HOLDINGS



Verhaltenskodex



UNSER KODEX, UNSERE VERPFLICHTUNG



An unser weltweites Team, unsere Partner und Stakeholder:

Unser einzigartiges globales Geschäft verbessert täglich das Leben von Millionen Menschen. Unsere Mission ist es, **es allen leichter zu machen, die Welt zu erleben** und wir sind entschlossen, dieses Ziel zu erreichen, indem wir unseren Werten treu bleiben. Unsere Werte leiten uns, während wir weiterhin Innovation und nachhaltiges Wachstum in einer technologischen und regulatorischen Landschaft anstreben, die sich schneller verändert als je zuvor.

Unsere Werte geben uns einen Sinn. Wir leben unseren Wert der **unermüdlichen Innovation** durch unser Engagement, die neuesten technologischen Fortschritte zu nutzen, um unseren Kunden die besten Dienste zu bieten. Egal, ob sie ihre nächste Reise buchen oder einen Tisch zum Abendessen auf einer unserer Plattformen reservieren, unsere Kunden können darauf vertrauen, dass wir zuhören, lernen und ständig Innovationen entwickeln, um aus jeder Buchung ein großartiges Erlebnis zu machen, und dass wir bestrebt sind, dies auf verantwortungsvolle und nachhaltige Weise zu tun. **Dies alles ist Teil unseres gemeinsamen Bekenntnisses zu unserem Wert der absoluten Integrität – dem Band, das uns eint und in alles, was wir tun, eingewoben ist.** Diese Verpflichtung ist in unserem Verhaltenskodex verankert, der von uns verlangt, Verantwortung für unsere Handlungen und Entscheidungen zu übernehmen.

Unser Kodex dient nicht nur als Leitfaden für unsere rechtlichen und ethischen Standards. Es handelt sich um einen Vertrag: eine Vereinbarung zwischen Ihnen, mir und unserer Gemeinschaft. Unser Kodex teilt Ihnen mit, was Sie vom Unternehmen und den Menschen, mit denen Sie zusammenarbeiten – Kollegen, Partnern und Interessenvertretern – erwarten können, und er sagt Ihnen, was das Unternehmen, die Menschen, mit denen Sie zusammenarbeiten, und ich von Ihnen erwarten. Jeder von uns ist persönlich für die Einhaltung des Kodex verantwortlich. Dies gilt für uns alle und zu jeder Zeit. Lesen Sie es sorgfältig durch, um sicherzustellen, dass Sie verstehen, was ich von Ihnen verlange. Wenn Sie jemals Fragen zu unserem Verpflichtung hinsichtlich des Kodex haben, zögern Sie nicht, diese zu stellen.

Mir und unserem gesamten Führungsteam ist es wichtig, dass Sie sich zu Wort melden, wenn Ihnen etwas auffällt, was nicht richtig wirkt, oder wenn Sie Anleitung brauchen. Wir verpflichten uns, Ihnen eine sichere Umgebung zu bieten, die Vertrauen und Transparenz fördert. Wir dulden keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken äußern.

Vielen Dank für Ihr Engagement, Ihre harte Arbeit und Ihr anhaltendes Bemühen, eine Kultur der Integrität und Inklusion zu fördern und stets *die richtigen Ergebnisse auf die richtige Art und Weise* zu liefern.

A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'Glenn Fogel'.

Glenn Fogel

Präsident und CEO

UNSERE WERTE



ERLEBNISSE ALLER ART, FÜR JEDEN.

Wir glauben, dass wir unseren Teil zur Verbesserung der Menschheit beitragen, indem wir es allen einfacher machen, die Welt zu erleben.



UNERMÜDLICHE INNOVATION.

Wir sollten uns nie mit dem Status Quo zufrieden geben. Jeder Tag sollte mit der Frage beginnen: Wie können wir heute innovativ sein?



VIelfALT MACHT UNS STARK.

Wir setzen uns für vielfältige Ideen, Menschen und Erfahrungen ein.



ABSOLUTE INTEGRITÄT.

Wir werden immer danach streben, das Richtige zu tun und mit Integrität und Verantwortung Erfolg zu haben.



DIE SUMME IST MEHR ALS UNSERE TEILE.

Unsere Stärke liegt in unseren Mitarbeitern und unser Erfolg hängt von unserer Fähigkeit ab, als Team zusammenzuarbeiten, um unsere Mission zu erfüllen, es allen einfacher zu machen, die Welt zu erleben.

DIE RICHTIGEN ERGEBNISSE AUF DIE RICHTIGE ART UND WEISE

Booking Holdings ist der weltweit führende Anbieter von Online-Reise- und damit verbundene Dienste. Der Service wird Verbrauchern und lokalen Partnern in über 230 Ländern und Territorien über fünf primäre verbraucherorientierte Marken angeboten: Booking.com, Priceline, Agoda, KAYAK und OpenTable. Insgesamt ist Booking Holdings in mehr als 40 Sprachen in Europa, Nordamerika, Südamerika, der Asien-Pazifik-Region, dem Nahen Osten und Afrika tätig.



INHALTSVERZEICHNIS

Einführung	5
Sich äußern und Nachforschungen anstellen	9
Respekt am Arbeitsplatz	13
Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG)	17
Bekämpfung von Bestechung und Korruption	20
Finanzielle Integrität und Berichterstattung	23
Geschenke, Entertainment und Interessenkonflikte	28
Fairer Wettbewerb und Kartellrecht	33
Sanktionen und Exportkontrollen	35
Insiderhandel	37
Datenschutz und Datensicherheit	39
Schutz des Unternehmensvermögens	41
Fairer Handel	44
Soziale Medien und öffentliche Kommunikation	46
Fazit	48

Hinweis zur Bildauswahl im Kodex: Die ausgewählten Fotos der Break-Page wurden ausgewählt, weil sie Menschen zeigen, die einige der beeindruckenden Orte erleben, an denen wir Unterkünfte, Flüge, Restaurantreservierungen und Mietwagen vermitteln.

A woman with a red backpack is looking up at a vibrant market stall in Fez, Morocco. The stall is filled with colorful textiles, including a large striped rug and various hanging fabrics. The scene is lively and colorful, with many other people and goods visible in the background.

EINFÜHRUNG

*Entdecken Sie alle Farben, Muster, Gerüche, Sehenswürdigkeiten und Geschichten hier in Fez.
#bazaarmorocco #marketplacefinds*

FEZ, MAROKKO

DER ZWECK UNSERES VERHALTENSKODEX

Wir verpflichten uns, unsere Geschäfte ethisch und gesetzeskonform zu führen und dabei unserem Slogan gerecht zu werden: *Die richtigen Ergebnisse auf die richtige Art und Weise* zu erzielen.

Dieser Verhaltenskodex (der „Kodex“) fasst die rechtlichen, ethischen und behördlichen Anforderungen und Richtlinien zusammen, die für unser globales Geschäft gelten. Ebenso enthält dieser Kodex Informationen dazu, wie Sie Ihre Bedenken äußern und teilen oder bei Bedarf zusätzliche Anleitung erhalten können.

Der Kodex ist nicht dazu gedacht, alle Probleme und Situationen abzudecken, mit denen Sie konfrontiert werden könnten. Vielmehr soll er als Leitfaden in Verbindung mit den ausführlicheren [Richtlinien](#) des Unternehmens dienen. Wenn Sie sich einmal nicht sicher sind, wie Sie mit einer bestimmten Situation umgehen sollen, **fragen Sie, bevor Sie handeln** und sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder einer der in diesem Kodex beschriebenen [Ressourcen](#).

DER GELTUNGSBEREICH UNSERES KODEX

Es ist wichtig, dass Sie den Kodex lesen und seine Grundsätze einhalten. Unser Kodex gilt für jede Person, die mit, für oder im Namen von Booking Holdings oder einem der Markenunternehmen von Booking Holdings arbeitet. Hierzu gehören Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, OpenTable und alle ihre Tochtergesellschaften (die jeweils einzeln und gemeinsam als „Unternehmen“ oder „Booking Holdings“ bezeichnet werden können). Von allen Direktoren, leitenden Angestellten und Mitarbeitern des Unternehmens wird erwartet, dass sie, unabhängig von ihrem Standort, mit dem Kodex vertraut sind und die darin dargelegten geltenden Grundsätze und Verfahren einhalten. Darüber hinaus verfügen wir über einen [Verhaltenskodex für Lieferanten](#) für Drittparteien, die Produkte oder Dienstleistungen für das Unternehmen bereitstellen.

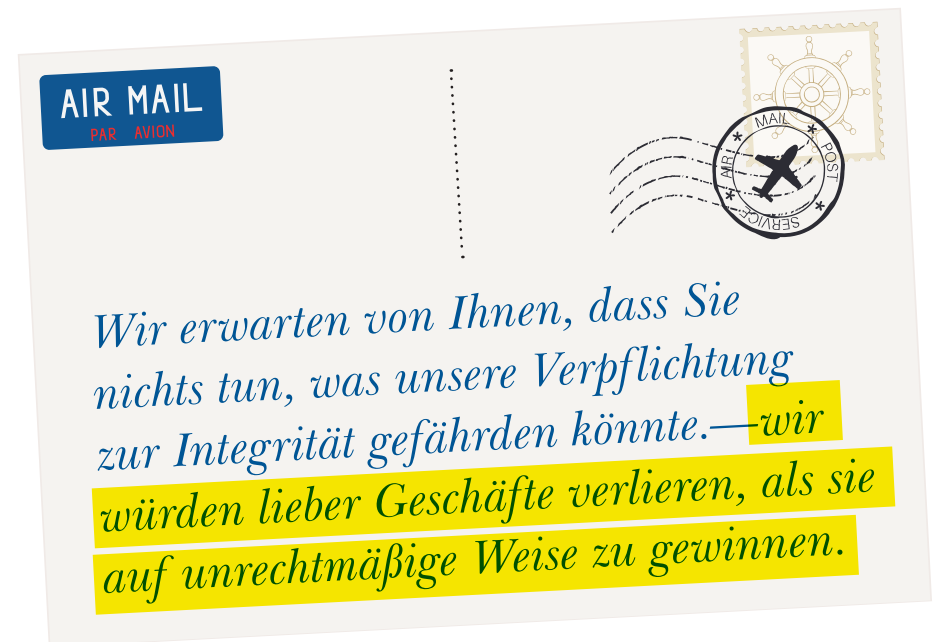
UNSERE VERPFLICHTUNGEN

Wir sind ein globales Unternehmen und haben uns zur Einhaltung aller geltenden Gesetze in allen Ländern verpflichtet, in denen wir geschäftlich tätig sind. Das Erreichen von Ergebnissen durch illegale oder unethische Mittel ist inakzeptabel.

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie nichts tun, was unsere Verpflichtung zur Integrität gefährden könnte. Wir würden lieber Geschäfte verlieren, als sie auf unlautere Weise zu gewinnen.

Der Vorstand hat diesen Kodex verabschiedet, um Folgendes sicherzustellen:

- Ehrliches und ethisches Verhalten
- Einhaltung der geltenden Gesetze, behördlichen Vorschriften und Bestimmungen
- Die Abschreckung von Fehlverhalten



DIE RICHTIGEN ERGEBNISSE AUF DIE RICHTIGE ART UND WEISE

VERTRAUEN skalieren

Modell der ethischen Entscheidungsfindung



* Bei Unsicherheiten oder Unklarheiten wenden Sie sich an Ihre Rechtsabteilung vor Ort.



Wenn Sie jemals in eine Situation geraten, in der Sie sich über die richtige Vorgehensweise nicht sicher sind, stellen Sie sich die folgenden Fragen:

- 01 Ist das Vorgehen rechtens?
- 02 Ist die Vorgehensweise richtig?
- 03 Ist die Vorgehensweise mit unserem Kodex vereinbar?
- 04 Wäre es für Sie in Ordnung, wenn Ihre Handlungen in den Nachrichten bekannt würden? Für Ihre Kollegen? Zu

Wenn Sie nicht alle Fragen mit „Ja“ beantworten können, dann fragen Sie, bevor Sie handeln!



KLICKEN, UM ZU VERGRÖßERN

WELCHES RECHT IST ANWENDBAR?

Wir sind in über 230 Ländern und Gebieten auf der ganzen Welt geschäftlich tätig. Daher unterliegen unsere Geschäftstätigkeiten den Gesetzen zahlreicher Rechtsgebiete und Organisationen.

Der grenzübergreifende Charakter des elektronischen Handels stellt uns vor große Herausforderungen hinsichtlich der Frage, wie diese Gesetze auf unsere Betriebsabläufe und unser Geschäft anzuwenden sind. Die Verweise in diesem Kodex und in anderen Richtlinien sowie die Gesetze in den Ländern, in denen wir tätig sind, spiegeln die Realität wider, dass wir wirklich ein globales Unternehmen sind, das vielen verschiedenen Gesetzen gleichzeitig unterliegt. In einigen Fällen kann es zu Konflikten zwischen den geltenden Gesetzen zweier oder mehrerer Länder kommen. Wenn Sie auf einen solchen Konflikt stoßen oder ihn vermuten, ist es besonders wichtig, dass Sie Ihren Compliance- und Ethikbeauftragten oder die Rechtsabteilung um Rat fragen.

BEANTWORTUNG VON REGIERUNGSANFRAGEN

Gelegentlich erhalten wir Anfragen von Regierungsbehörden, die für die Durchsetzung der Gesetze zuständig sind. **Wir werden auf angemessene und legitime Informationsanfragen der Regierung wahrheitsgemäß, umgehend und genau im Geist der Zusammenarbeit und Transparenz antworten.** Wenn Sie von einer Regierungsbehörde kontaktiert werden, ist es wichtig, dass Sie sich umgehend an Ihren Compliance- und Ethikbeauftragten oder die Rechtsabteilung wenden.

Booking Holdings oder Ihr Markenunternehmen haben möglicherweise spezielle Richtlinien in Bezug auf Standortbesuche, "Dawn Raids" oder Informationsanfragen von Behörden. Stellen Sie sicher, dass Sie diese Richtlinien kennen und verstehen.



DIE RICHTIGEN ERGEBNISSE AUF DIE RICHTIGE ART UND WEISE

Unsere ethischen Verpflichtungen als Mitarbeiter bestehen darin:

- Kennen Sie die Grundsätze des Kodex
- Treffen Sie Entscheidungen im Einklang mit dem Kodex
- Beachten Sie die Gesetze und Vorschriften der Gerichtsbarkeit(en), in der/denen wir/Sie geschäftlich tätig sind, und halten Sie diese ein.
- Äußern Sie Bedenken hinsichtlich möglicher Verstöße oder Handlungen, die nicht mit dem Kodex vereinbar sind

Wenn Sie unsicher sind, fragen Sie, bevor Sie handeln!

... und es liegt in Ihrer Verantwortung, Ihre Online- und Präsenzs Schulungen zur Compliance rechtzeitig abzuschließen! Sie sind ein wichtiger Teil unserer Verpflichtung, *die richtigen Ergebnisse auf die richtige Weise* zu erzielen.

Manager haben darüber hinaus folgende Verantwortungen:

- Fördern Sie die Einhaltung des Kodex bei Ihren direkten Mitarbeitern, sowohl durch Ihr Beispiel als auch durch Anweisungen.
- Melden Sie Bedenken, die Ihnen von direkten Untergebenen oder auf andere Weise zur Kenntnis gebracht werden
- Fördern, erzeugen und belohnen Sie eine Kultur der Verantwortlichkeit und Integrität
- Überwachen Sie die Einhaltung des Kodex durch Ihr Team
- Den Kodex konsequent durchsetzen
- Stellen Sie sicher, dass in Ihrer Abteilung oder Ihrem Team geeignete Compliance-Kontrollen implementiert und durchgeführt werden.
- Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, ihre Bedenken offen zu äußern und Ihnen diese in gutem Glauben mitzuteilen
- Stellen Sie sicher, dass die Null-Toleranz-Haltung des Unternehmens, die Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen verbietet, die in gutem Glauben Bedenken äußern, beachtet und strikt durchgesetzt wird.





SICH ÄUSSERN UND UNTERSUCHUNGEN DURCHFÜHREN

Neue Freunde finden! #discoveregypt #vagabundenleben

GIZEH, ÄGYPTEN

SICH ÄUSSERN UND UNTERSUCHUNGEN DURCHFÜHREN

Wenn Ihnen etwas auffällt, das diesen Kodex oder geltende Gesetze, Vorschriften oder Unternehmensrichtlinien verletzt oder zu verletzen scheint, liegt es in Ihrer Verantwortung, dies unverzüglich anzusprechen und Ihre Bedenken vorzubringen.

Auch wenn Ihnen nicht alle Einzelheiten bekannt sind, ist es wichtig, den Vorfall umgehend zu melden, damit die zuständigen Mitarbeiter die Angelegenheit untersuchen, die Fakten aufdecken und feststellen können, ob tatsächlich ein Verstoß vorliegt. Eine schnelle Meldung von Bedenken trägt nicht nur dazu bei, weitere Verstöße zu verhindern, sondern auch dazu, Beweise zu sichern und unsere Mitarbeiter, leitenden Angestellten, Direktoren und das Unternehmen vor weiterem Fehlverhalten zu schützen. Solange Sie begründeten Anlass zu der Annahme haben, dass ein Verstoß gegen den Kodex oder gegen geltende Gesetze, Vorschriften oder Unternehmensrichtlinien vorliegt, handeln Sie richtig. **Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Haltung und verbieten Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken äußern.** Ein Anliegen in „gutem Glauben“ zu äußern bedeutet, eine ehrliche und aufrichtige Meinung bezüglich des behaupteten Sachverhalts zu haben.

Wir haben eine Reihe von Möglichkeiten eingerichtet, sich zu äußern und [Bedenken vorzubringen](#), sodass Sie den Weg wählen können, der für Sie am angenehmsten ist. Egal für welche Möglichkeit Sie sich entscheiden, Ihr Anliegen wird ernst genommen und sensibel behandelt. Darüber hinaus ist das Unternehmen bestrebt, alle Anliegen mit dem gleichen Maß an Vertraulichkeit und Schutz zu behandeln, wie es die Situation erlaubt und/oder wie es mit geltendem Recht vereinbar ist.

Wenn Sie beim Prüfungsausschuss eine Beschwerde bezüglich der Buchhaltung, der internen Buchhaltungskontrollen oder der Prüfung einreichen möchten, beachten Sie bitte die [Verfahren des Prüfungsausschusses zur Bearbeitung von Helpline-Beschwerden](#).

“

SPRECHEN SIE MIT ZUSTÄNDIGEN STELLEN

Wenn Sie eine Frage zum Kodex haben oder Bedenken hinsichtlich des Geschäftsverhaltens äußern möchten, können Sie sich an eine der folgenden Stellen wenden:

- Ihren Manager oder Vorgesetzten
- Ihr(e) Personalvertreter(in)
- Ihre Rechtsabteilung
- Ihre Compliance- und Ethikabteilung
- Die Compliance- und Ethikabteilung von Booking Holdings und der Group Chief Compliance & Ethics Officer
- Die Rechtsabteilung und den Chefjuristen von Booking Holdings
- Die Compliance Helpline: bknghelpline.com

”



DIE COMPLIANCE HELPLINE

Die Compliance Helpline ist eine web- und telefonisch erreichbare, sichere und unabhängige (extern betriebene) Ressource zur Meldung von Fehlverhalten oder ethischen Verstößen.



Unsere Compliance Helpline bietet:

- Vertrauliche Äußerung von Bedenken und die Möglichkeit, anonym zu bleiben
- Telefonische (gebührenfreie) und webbasierte Berichtsoptionen in 12 Sprachen
- Zugang rund um die Uhr, 7 Tage die Woche
- Möglichkeit, Ihrem Anliegen nachzugehen, auch wenn Sie anonym bleiben möchten

Sofern dies nach lokalem Recht zulässig ist, haben Sie die Möglichkeit, Ihre Bedenken anonym über die Compliance Helpline zu äußern. Dennoch empfehlen wir Ihnen, Ihre Kontaktdaten zu übermitteln, damit wir Sie bei Bedarf direkt erreichen können. Wenn Sie bereit sind, uns Ihre Identität mitzuteilen, wird das Unternehmen versuchen, Ihre Anliegen mit dem gleichen Maß an Vertraulichkeit zu behandeln, wie es die Situation erlaubt und/oder im Einklang mit dem geltenden Recht steht.

WAS PASSIERT, NACHDEM ICH BEDENKEN GEÄUSSERT HABE?

Wir nehmen Bedenken hinsichtlich tatsächlichem oder vermutetem Fehlverhalten ernst. Wenn dem Unternehmen Bedenken gemeldet werden, reagieren wir umgehend und vertraulich. Wir werten jeden Bericht aus, um die geeignete Lösung zu bestimmen. Wenn eine Untersuchung erforderlich ist, führen wir unsere Untersuchungen vertraulich, gründlich und objektiv durch. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, bei einer Untersuchung des Unternehmens mitzuwirken und bei den Ermittlungen mitzuhelfen.

Wenn das Unternehmen feststellt, dass ein Fehlverhalten vorliegt, ergreifen wir entsprechende Disziplinar- und Präventivmaßnahmen bis hin zur Kündigung. Im Falle strafrechtlicher oder sonstiger schwerwiegender Gesetzesverstöße kann das Unternehmen zudem die zuständigen Regierungsbehörden benachrichtigen. Darüber hinaus berichtet der Group Chief Compliance & Ethics Officer regelmäßig der Geschäftsleitung und dem Prüfungsausschuss des Verwaltungsrats über alle wichtigen Untersuchungen und endgültigen Entscheidungen in Bezug auf den Kodex, einschließlich der ergriffenen Disziplinarmaßnahmen.



RESSOURCEN

Unsere Ethik-Botschafter sind Mitarbeiter, die ein Bewusstsein für Ethik- und Compliance-Probleme schaffen, unseren Kodex, unsere Richtlinien und Werte fördern und als Ressource für alle dienen, die mehr über Compliance und Ethik im Unternehmen erfahren möchten.

Unsere Ethik-Botschafter geben Ihnen Hinweise, wie Sie Fragen stellen und Bedenken äußern können. Wenn Sie Interesse daran haben, Ethik-Botschafter an Ihrem Standort oder in Ihrer Abteilung zu werden, sprechen Sie mit Ihrem Compliance- und Ethikbeauftragten, um mehr über das Programm zu erfahren und um festzustellen, ob Sie qualifiziert sind.



UNSERE HALTUNG DER NICHT-VERFOLGUNG

Mitarbeiter, die Bedenken hinsichtlich eines Fehlverhaltens äußern, leisten dem Unternehmen einen wichtigen Dienst. Das Unternehmen duldet keine Vergeltungsmaßnahmen in Form einer nachteiligen Einstellungsentscheidung (einschließlich Entlassung, Kündigung, Degradierung, Suspendierung, Verlust von Leistungen, Drohungen, Schikanen oder Diskriminierung) gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken äußern.

Booking Holdings und alle Markenunternehmen werden Maßnahmen ergreifen, um in gutem Glauben Beschwerdeführer vor Vergeltungsmaßnahmen zu schützen und werden angemessene Disziplinarmaßnahmen gegen jeden ergreifen, der Vergeltungsmaßnahmen gegen sie ergreift. Umgekehrt kann jede in böser Absicht geäußerte Sorge zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung führen.





RESPEKT AM ARBEITSPLATZ

„Ich bin vielleicht nicht dort hingegangen, wo ich hinwollte, aber ich glaube, ich bin dort gelandet, wo ich sein wollte.“
#roadtrippin #letsgopeakdistrict #getaway

TAUCHEN IM PEAK DISTRICT NATIONALPARK, ENGLAND

DIVERSITÄT UND INKLUSION

Unsere Mitarbeiter sind unser größtes Kapital und unsere Stärke und wir schätzen jeden Mitarbeiter für seinen Beitrag zu unserem Erfolg. Wir beschäftigen Mitarbeiter in über 70 Ländern. Im Einklang mit der globalen Ausrichtung unseres Unternehmens und Geschäfts sind wir bestrebt, in einer Weise zu arbeiten, die mit der lokalen Kultur und den Geschäftsgepflogenheiten im Einklang steht, solange diese nicht im Widerspruch zu diesem Kodex und den geltenden gesetzlichen Anforderungen stehen.

Die Vielfalt unserer Belegschaft trägt durch einzigartige Ideen, Standpunkte, Talente und Werte zu unserem Erfolg bei. Wir glauben fest an ein Arbeitsumfeld, in dem alle Menschen die gleichen Chancen haben und mit Respekt und Würde behandelt werden.

Die Einstellung basiert auf der Fähigkeit des Einzelnen, durch die Einbringung seiner einzigartigen Mischung aus Ideen, Ansichten, Talenten und Werten zu unserem Erfolg beizutragen. Da wir uns der Vielfalt unserer Mitarbeiter und ihrer unterschiedlichen Erfahrungen und Hintergründe bewusst sind, möchten wir eine ebenso vielfältige und globale Belegschaft aufbauen und erwarten von ihnen, dass sie Normen akzeptieren, die eine integrative Kultur, einen integrativen Arbeitsplatz und eine integrative Gesellschaft unterstützen. Das Unternehmen unterstützt und befolgt alle Gesetze und Vorschriften, die unsere Beschäftigungspraktiken regeln, und wir verbieten unrechtmäßige Diskriminierung jeglicher Art.

Die Vielfalt unserer Belegschaft trägt durch einzigartige Ideen, Standpunkte, Talente und Werte zu unserem Erfolg bei. Wir glauben fest an ein Arbeitsumfeld, in dem alle Menschen die gleichen Chancen haben und mit Respekt und Würde behandelt werden.

DIE RICHTIGEN ERGEBNISSE AUF DIE RICHTIGE ART UND WEISE

Wir diskriminieren nicht unrechtmäßig. Wir beurteilen alle Mitarbeiter und potenziellen Mitarbeiter nach ihren Verdiensten und Qualifikationen und nie nach individuellen Merkmalen wie:

- Rasse, ethnische Zugehörigkeit oder Hautfarbe
- Religion
- Geschlecht
- Sexuelle Orientierung
- Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck
- Nationale Herkunft
- Nationalität, Einwanderungsstatus, Staatsbürgerschaft oder Abstammung
- Alter
- Familienstand
- Schwangerschaft, Geburt und damit verbundene Erkrankungen
- Behinderung
- Militärdienst, Militärzugehörigkeit und Veteranenstatus
- Alle anderen Merkmale, die durch unsere Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz geschützt sein können

VERHALTEN AM ARBEITSPLATZ, BELÄSTIGUNG UND MOBBING

Wir alle haben das Recht, in einer Umgebung zu arbeiten, in der wir respektiert und sicher sind. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie dieses Recht respektieren und professionell handeln. Wir tolerieren keine beleidigenden, verletzenden, drohenden oder missbräuchlichen Kommentare. Wir alle sollten uns der Vielfalt der Ansichten, Überzeugungen und Werte unserer Kollegen bewusst sein und diese respektieren. Außerdem sollten wir davon absehen, Meinungen zu sensiblen Themen wie Politik oder Religion zu äußern oder weiterzugeben, die keinen Bezug zum Arbeitsplatz haben, sich negativ auf den Arbeitsplatz auswirken oder Sie oder Ihre Kollegen bei der Ausübung Ihrer Arbeit beeinträchtigen.

Das Unternehmen verbietet Drohungen, Mobbing oder unrechtmäßige Belästigungen jeglicher Art, einschließlich emotionaler, körperlicher oder sexueller Belästigung. Sexuelle Belästigung umfasst unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, unaufgeforderte sexuelle Aufmerksamkeit, Forderungen oder Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten, sexuelle Anspielungen oder anderes unerwünschtes verbales oder physisches Verhalten sexueller Natur. Sexuelle Belästigung kann sich gegen jeden richten, unabhängig von Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung oder anderen individuellen oder persönlichen Merkmalen.

Sexuelle Belästigung umfasst unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, unerbetene sexuelle Aufmerksamkeit, Forderungen oder Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten, sexuelle Anspielungen oder anderes unerwünschtes verbales oder physisches Verhalten sexueller Natur.

Wenn Sie das Gefühl haben, belästigt oder diskriminiert worden zu sein, oder wenn Sie ein solches Verhalten beobachten, sollten Sie umgehend Ihren Vorgesetzten, die Compliance- und Ethikabteilung oder die Personalabteilung kontaktieren, damit das Unternehmen umgehend Abhilfemaßnahmen ergreifen kann. Bedenken Sie, dass wir keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen dulden, die in gutem Glauben Bedenken hinsichtlich Belästigung oder Diskriminierung äußern. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in der [Globalen Richtlinie gegen Belästigung und Diskriminierung](#).

DIE RICHTIGEN ERGEBNISSE AUF DIE RICHTIGE ART UND WEISE

Behandeln Sie andere mit Respekt, Würde und Höflichkeit. Zu den Handlungen, die als Belästigung angesehen werden können, gehören:

- Beleidigende oder unangemessene Kommentare oder Witze
- Mobbing
- Unerwünschter Körperkontakt oder Gesten
- Schaffen einer feindseligen oder einschüchternden Arbeitsumgebung, einschließlich einer Umgebung, in der Mitarbeiter dazu getrieben werden können, unangemessene Arbeitspraktiken anzuwenden, um „dazugehören“
- Verbale oder physische Drohungen jeder Art
- Explizite, abwertende Bilder oder Texte, die für den Arbeitsplatz unangemessen sind
- Sexuelle Annäherungsversuche oder Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten
- Rassistische oder ethnische Belästigungen

BEACHTEN SIE

Wir definieren „**Belästigung**“ als jede Form unerwünschten verbalen, nonverbalen oder physischen Verhaltens, das mit dem Ziel oder der Wirkung erfolgt, die Würde einer Person zu verletzen, insbesondere wenn dadurch ein einschüchterndes, feindseliges, erniedrigendes, entwürdigendes oder beleidigendes Umfeld entsteht.

„**Mobbing**“ bedeutet beleidigendes Verhalten durch rachsüchtige, grausame, bössartige oder demütigende Versuche, eine einzelne Person oder eine Gruppe von Mitarbeitern zu unterdrücken.



SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Zum Respekt gegenüber unseren Mitarbeitern gehört auch unser Engagement für einen sicheren Arbeitsplatz, der frei von Gefahren für Mensch und Umwelt ist. Wir tolerieren keinen Drogen- oder Alkoholmissbrauch. Wenn Sie unter Drogen- oder Alkoholeinfluss arbeiten oder verschreibungspflichtige Medikamente missbrauchen, kann dies zu unsicheren Arbeitsbedingungen für Sie und Ihre Mitmenschen führen. Wer den Verdacht hat, dass ein Kollege im Rahmen seiner Arbeit Drogen oder Alkohol missbraucht, oder wer einen solchen Missbrauch beobachtet, sollte seinen Vorgesetzten oder einen Vertreter der Personalabteilung kontaktieren. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie auch in den [Richtlinien Ihres Unternehmens](#).

Wir verbieten jegliche Gewalttätigkeit und Drohverhalten am Arbeitsplatz. Der Besitz von Waffen, einschließlich Messern und Schusswaffen, ist auf dem Firmengelände verboten. Wenn das Unternehmen feststellt, dass ein Mitarbeiter gewalttätig gehandelt oder sich bedrohlich oder unangemessen verhalten hat, werden entsprechende Disziplinarmaßnahmen ergriffen und möglicherweise die zuständigen Strafverfolgungsbehörden kontaktiert.

Darüber hinaus müssen wir mit den Anforderungen aller Krisenmanagement- oder Geschäftskontinuitätspläne vertraut sein und diese einhalten. Außerdem müssen wir bereit sein, uns an veränderte Umstände hinsichtlich unseres Arbeitsplatzes und unserer Arbeitsbedingungen anzupassen.

[Äußern Sie umgehend alle Bedenken](#) hinsichtlich eines Verhaltens oder einer Tätigkeit, die die Gesundheit oder Sicherheit der Mitarbeiter oder des Arbeitsplatzes gefährden.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie oder jemand anderes in unmittelbarer Gefahr ist, sollten Sie die örtlichen Behörden oder den Notdienst anrufen.



UMWELT, SOZIALES UND GOVERNANCE (ESG)

Ich kann nicht aufhören, von der Natur begeistert zu sein. #neverstopexploring #alaskaadventure

LUFTKUSS ZUM HOLGATE-GLETSCHER, ALASKA

UMWELT, SOZIALES UND GOVERNANCE (ESG)

Booking Holdings setzt sich dafür ein, dass es heute und in Zukunft eine Welt gibt, die es wert ist, erlebt zu werden. Unsere Initiativen, Prozesse und Grundsätze in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance zeigen, dass wir weiterhin Wert darauf legen, ein nachhaltiges und ethisches globales Unternehmen zu sein.

NACHHALTIGE BETRIEBSFÜHRUNG

Die nachhaltige Führung unseres eigenen Betriebs ist eine grundlegende Säule unserer [Nachhaltigkeitsstrategie](#). Wir stellen hohe Erwartungen an unsere Partner-Reiseanbieter und betreiben unser Geschäft nach denselben Kriterien. Hierzu gehört die Reduzierung unseres betrieblichen Fußabdrucks und die effiziente Bewältigung unvermeidbarer Auswirkungen. Wir werden unsere Geschäftstätigkeit weiterhin darauf ausrichten, einen Netto-Null-CO₂-Fußabdruck bei den Emissionen zu erreichen. Booking Holdings ist bestrebt, durch die Zusammenarbeit mit unseren Gemeinschaften und den Einsatz unserer Erfahrungen innerhalb dieser Gemeinschaften nachhaltiger und verantwortungsvoller zu wirtschaften. Durch unsere globale Reichweite können wir an Hunderten von lokalen Initiativen teilnehmen und im großen Maßstab einen positiven Einfluss auf unsere Gemeinschaften ausüben.

NACHHALTIGERE REISEMÖGLICHKEITEN

Mehr Möglichkeiten für [nachhaltiges Reisen](#) können marginalisierte Gemeinschaften stärken, Horizonte erweitern, kulturelles Erbe bewahren, unser Reise-Ökosystem neu beleben und sicherstellen, dass der Planet – sowie seine Menschen, Gemeinschaften, Lebensräume und die Tierwelt – heute und in Zukunft gedeihen können. Durch Produktinnovation, Unterstützung durch Partner-Reiseanbieter und Zusammenarbeit innerhalb der Branche wollen Booking Holdings und unsere Marken Millionen von Kunden weltweit nachhaltigere Reiseoptionen ermöglichen.

Booking Holdings sieht sich als Unternehmen in der Verantwortung, dazu beizutragen, dass die Welt weiterhin erlebenswert bleibt und eine nachhaltigere Reisebranche zu fördern. Zu den wichtigsten Schwerpunktbereichen von Booking Holdings gehören daher:

- ➔ Wir unterstützen unsere Partner dabei, nachhaltiger zu werden, was wiederum die Anzahl nachhaltiger Reiseangebote erhöht; und
- ➔ Wir unterstützen unsere Kunden dabei, nachhaltigere Entscheidungen zu treffen.

MENSCHENRECHTE

Wir sind davon überzeugt, dass wir den größten und positivsten Einfluss auf die Menschenrechte haben können, wenn wir es allen leichter machen, die Welt zu erleben. Wir glauben, dass Reisen das Beste in der Menschheit hervorbringen kann, indem es Menschen hilft, miteinander zu interagieren und unterschiedliche Kulturen und Lebensweisen besser zu verstehen. Darüber hinaus bietet es den von Reisenden besuchten Gemeinschaften sowohl wirtschaftliche als auch soziale Vorteile.

Wir verpflichten uns, überall dort, wo wir geschäftlich tätig sind, die Menschenrechte zu respektieren und zu fördern und alle geltenden Gesetze einzuhalten. Unsere Verpflichtung, die Menschenrechte zu achten und zu fördern, basiert auf international anerkannten Standards und Prinzipien, darunter den [Leitprinzipien der Vereinten Nationen \(UN\) für Wirtschaft und Menschenrechte](#). Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Kunden, dass sie diese Verpflichtung teilen und dazu beitragen, dass die Reisebranche die Menschenrechte weltweit respektiert und fördert.

Als eines der weltweit führenden Online-Reiseunternehmen respektieren wir die Menschenrechte unserer Stakeholder, indem wir versuchen, Verletzungen der Rechte anderer zu vermeiden und uns darum bemühen, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu beseitigen. Wir priorisieren unsere wesentlichen Menschenrechtsrisiken und -chancen in all unseren Betrieben und unserer Wertschöpfungskette und versuchen, Strategien zur Schadensbegrenzung und Abhilfe zu entwickeln.

IHRE ROLLE BEI DER ACHTUNG UND FÖRDERUNG DER MENSCHENRECHTE

Wir erwarten von Ihnen, dass Sie durch Ihr Geschäftsverhalten negative Auswirkungen auf die Menschenrechte vermeiden oder dazu beitragen und dass Sie in Ihrem Verhalten und Ihrer Arbeit die Achtung der Menschenrechte zum Ausdruck bringen.

Machen Sie den Mund auf: Sprechen Sie Bedenken hinsichtlich der Menschenrechte ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen bei [denStellen an](#), die im Abschnitt „Sich äußern und Untersuchungen durchführen“ aufgeführt sind, einschließlich der [Compliance Helpline](#).

Erkennen: Denken Sie darüber nach, wie sich Ihre Projekte und Geschäftsbeziehungen – auch unbeabsichtigt – auf die Menschenrechte von Menschen auswirken können.

Kontakt aufnehmen: Sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten und holen Sie sich fachkundigen Rat vom Human-Rights-Team (Teil der Compliance- und Ethikabteilung). Das Team unterstützt Sie dabei, mögliche negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu bewerten, zu verhindern, zu mildern oder zu beheben.

Übernehmen Sie Verantwortung: Arbeiten Sie als Team zusammen, um Menschenrechtsrisiken anzugehen und diesen proaktiv vorzubeugen.

Weitere Informationen zu unserem Engagement für die Achtung und Förderung der Menschenrechte finden Sie in unserer [Menschenrechtserklärung](#).

FÜHRUNG

Unsere starke Unternehmensführung und ethische Entscheidungsfindung helfen uns, die richtigen Lösungen auf die richtige Weise zu finden – füreinander, für unsere Gemeinschaften und für die Welt um uns herum. Wir integrieren Compliance und Ethik in alles, was wir tun, um unsere Mission zu erfüllen: es allen einfacher zu machen, die Welt zu erleben.

Die Corporate-Governance-Praktiken und -Richtlinien von Booking Holdings bieten den Rahmen, den wir nutzen, um unseren Pflichten gegenüber den Aktionären nachzukommen und als guter Verwalter des Unternehmens zu fungieren. Wir verpflichten uns zu Integrität, Ehrlichkeit, Verantwortung und der Einhaltung der geltenden Vorschriften.

Unsere Werte leiten unser Handeln auf allen Ebenen. Unsere Vision ist ein erstklassiges Compliance- und Ethikprogramm, das sich durch eine Kultur der Inklusion und Integrität auszeichnet, die messbar zum nachhaltigen Wachstum unseres Unternehmens beiträgt und dem allgegenwärtigen Compliance- und Ethiklogan des Unternehmens gerecht wird: *Die richtigen Ergebnisse, der richtige Weg.*

WIR KÜMMERN UNS UM UNSERE MITARBEITER

Unsere Mitarbeiter sind der Motor unseres Erfolgs und tragen maßgeblich zur Erfüllung unserer Mission bei, es allen Menschen einfacher zu machen, die Welt zu erleben. Wir sind bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das unsere Mitarbeiter stärkt und sie in die Gemeinschaft einbezieht. Dafür legen wir kontinuierlich Wert auf Mitarbeiterengagement, Wohlbefinden, Vielfalt und Integration, Talentmanagement sowie die Belohnung und Anerkennung dieser Talente.

Von flexiblen/hybriden Arbeitsmodellen bis hin zu Engagement-Programmen fördern wir Aktivitäten und Richtlinien, die unsere Mitarbeiter zusammenbringen und unsere internationale Belegschaft unterstützen sollen.

Unsere geschäftliche Mission fördert Verständnis, Akzeptanz und eine einladende Einstellung, um unseren Horizont zu erweitern, neue Menschen und Kulturen kennenzulernen, neue Erfahrungen zu machen, unser Wissen zu erweitern und die Welt, in der wir leben, wertzuschätzen.

Die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter sind von größter Bedeutung. Wohlbefinden ist mehr als nur geistige Gesundheit, und bei Booking Holdings berücksichtigt unser integrativer Ansatz, dass Wohlbefinden je nach Identität und Hintergrund unterschiedlich aussieht.

Booking Holdings ist eine Gemeinschaft leidenschaftlicher Lernender und wir pflegen eine kompetenzorientierte und auf Wissensaustausch ausgerichtete Kultur, um lebenslanges Lernen zu fördern. Wir sind davon überzeugt, dass die Investition in Menschen ein Schlüsselement unseres Engagements für soziale Verantwortung darstellt.

Wir sind davon überzeugt, dass die Investition in Menschen ein zentraler Bestandteil unseres Engagements für gesellschaftliche Verantwortung ist.



BEKÄMPFUNG VON BESTECHUNG UND KORRUPTION

Lasst die Lichter angehen! #nordlichterisland #nachthimmeljäger

NORDLICHTER, ISLAND

VERBOT VON BESTECHUNG UND KORRUPTION

Bei jeder Form von Bestechung oder Korruption verfolgen wir eine **Nulltoleranz**-Linie.

Wir sind weltweit geschäftlich tätig und bemühen uns, alle geltenden internationalen Gesetze, einschließlich der Gesetze der USA, einzuhalten. Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) und UK Bribery Act. Diese Gesetze verbieten strengstens das Anbieten, Geben, Genehmigen, Fordern oder Empfangen von Bestechungsgeldern oder Schmiergeldern jeglicher Art im Zusammenhang mit der Ausübung unserer Geschäftstätigkeit. Diese Gesetze verbieten es Dritten außerdem, im Namen des Unternehmens andere zu bestechen. Wir haben eine [globale Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption](#) entwickelt, um Ihnen weitere Hinweise zu unseren Erwartungen an alle Mitarbeiter und Drittparteien zu geben. Die folgenden Grundsätze sollten Ihnen jedoch als Leitfaden dienen:

Unzulässiges Anbieten und Leisten von Zahlungen: Sie dürfen Regierungsbeamten oder Privatpersonen (z. B. Händlern, Lieferanten, Auftragnehmern, Kunden oder Vertretern) keine Wertgegenstände (z. B. Bargeld, Geschenke, Unterhaltung, Gastfreundschaft, Gefälligkeiten) anbieten, geben oder genehmigen, um Geschäfte zu tätigen oder aufrechtzuerhalten oder um Einfluss, eine bevorzugte Behandlung oder sonstige Vorteile für das Unternehmen zu erlangen. Hierzu zählen Erleichterungszahlungen (manchmal auch „Beschleunigungszahlungen“ genannt), also Zahlungen zur Absicherung oder Beschleunigung routinemäßiger staatlicher Maßnahmen. Während derartige Zahlungen mancherorts üblich sein können, sind sie in den meisten Ländern illegal und verstoßen immer gegen unsere Richtlinien.

Wir haben keinerlei Toleranz gegenüber Bestechung oder Korruption.

Zu den Personen, die einen „Regierungsbeamten“ auszeichnen, gehören:

- Jede Person, die in offizieller Funktion im Auftrag einer nationalen, staatlichen oder lokalen Regierungsbehörde, Abteilung oder Aufsichtsbehörde handelt (z. B. Parlamentsmitglieder, Polizeibeamte, Steuerbehörden, Zollinspektoren)
- Ein Mitarbeiter eines staatlichen oder staatseigenen oder staatskontrollierten Unternehmens (z. B. nationale Fluggesellschaften, staatliche Hotels)
- Ein Kandidat für ein politisches Amt oder eine politische Partei oder ein Abgeordneter
- Ein Angestellter oder Vertreter einer quasi-öffentlichen internationalen Organisation (z. B. Vereinte Nationen, Rotes Kreuz, FIFA-Komitee, Weltbank)

VERLANGEN UND ERHALT UNZULÄSSIGER ZAHLUNGEN: Es ist Ihnen außerdem untersagt, von Dritten, wie etwa Händlern, Lieferanten, Auftragnehmern oder Kundenvertretern, Bestechungsgelder zu verlangen oder anzunehmen. Dies ist sowohl direkt als auch indirekt verboten.

Verstöße gegen Antikorruptionsgesetze sind sehr schwerwiegend und können straf- und zivilrechtliche Geldbußen und Strafen für das Unternehmen und seine Direktoren, leitenden Angestellten und einzelnen Mitarbeiter nach sich ziehen. Zu den Strafen können unter anderem Gefängnisstrafen für die Beteiligten gehören.

Wenn Sie sich weigern, Bestechungsgelder zu zahlen oder anzunehmen, werden Sie nicht gerügt, unabhängig davon, ob sich dies negativ auf Umsatz, Verkauf oder andere Aspekte unseres Geschäfts auswirkt. Die Kosten und schädlichen Folgen von Bestechung und Korruption übersteigen bei weitem die erwarteten kurzfristigen Vorteile.

GENAUE BÜCHER UND AUFZEICHNUNGEN

Die Bücher und Aufzeichnungen des Unternehmens müssen Transaktionen zeitnah und angemessen genau wiedergeben. Falsche, irreführende, unvollständige, ungenaue oder künstliche Einträge in den Büchern und Aufzeichnungen des Unternehmens sind verboten. Es dürfen zu keinem Zweck geheime oder nicht erfasste Konten eröffnet werden und Sie müssen ausreichende Unterlagen zum Nachweis der Transaktionen einholen, an denen Sie beteiligt sind. Sie dürfen außerdem keine persönlichen Mittel für Zwecke verwenden, die durch diese und andere Unternehmensrichtlinien verboten sind.

Falsche, irreführende, unvollständige, ungenaue oder künstliche Einträge in die Bücher und Unterlagen des Unternehmens sind verboten.

BEACHTEN SIE

Der Begriff „Bücher und Aufzeichnungen“ bezeichnet alle Bücher und Aufzeichnungen, Hauptbücher, Personalakten, Kundenlisten, Dateien, Korrespondenzen und sonstigen Aufzeichnungen aller Art (ob schriftlich, elektronisch oder in einem anderen Format), die Eigentum des Unternehmens sind oder von diesem verwendet werden oder in denen Vermögenswerte, Geschäfte oder Transaktionen des Unternehmens anderweitig widerspiegelt werden.

Gängige Beispiele für „Bücher und Aufzeichnungen“ sind:

- Spesenabrechnungen
- Rechnungen
- Zeitaufzeichnungen
- Finanzberichte
- Personalakten
- Geschäftspläne
- Verträge
- Kundenlisten

UMGANG MIT DRITTANBIETERN

Die Gesetze gegen Bestechung untersagen dem Unternehmen, Drittanbieter damit zu beauftragen, in unserem Namen korrupte Zahlungen zu leisten. Das Unternehmen kann für derartige Zahlungen verantwortlich gemacht werden, wenn vernünftigerweise davon ausgegangen werden kann, dass das Unternehmen wusste oder hätte wissen müssen, dass derartige Zahlungen geleistet werden würden.

Daher ist es zwingend erforderlich, dass sich jeder unserer Drittanbieter darüber im Klaren ist, dass es ihnen strengstens untersagt ist, in unserem Namen Bestechungsgelder zu zahlen oder anzunehmen (einschließlich Erleichterungszahlungen). Daher müssen alle Drittanbieter des Unternehmens, die in unserem Namen handeln, überprüft werden, einer sorgfältigen Prüfung unterzogen werden und sich der Erwartung des Unternehmens bewusst sein, dass sie die relevanten Gesetze zur Korruptionsbekämpfung einhalten. Bitte arbeiten Sie mit Ihrem Compliance- und Ethikbeauftragten zusammen, um sicherzustellen, dass unsere Drittanbieter angemessen überprüft werden.

Der Begriff „Drittanbieter“ umfasst sämtliche juristische Personen oder Personen, die in unserem Namen handeln, darunter Agenten, Auftragnehmer, Berater, Unternehmen im Bereich Unternehmensdienstleistungen, Lohnabrechnungsanbieter, Werbeagenturen und Anwaltskanzleien.

Aufgrund der komplexen Gesetze in diesem Bereich lesen Sie bitte die [Globale Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption](#) und/oder wenden Sie sich bei Fragen oder Bedenken an Ihre Compliance- und Ethikabteilung.



FINANZIELLE INTEGRITÄT UND BERICHTERSTATTUNG

Das magischste Event, das ich je erlebt habe! #Laternenfest #erhebendeMomente

YI PENG FESTIVAL, CHIANGMAI THAILAND

BETRUG AM ARBEITSPLATZ

Unser Geschäftserfolg hängt von ehrlichem und transparentem Handeln ab. Wir alle müssen uns dafür einsetzen, Betrug zu verhindern und ihn, wenn er auftritt, umgehend aufzudecken, damit das Unternehmen rasch Abhilfe schaffen und etwaige negative Folgen minimieren kann.

Unter Betrug versteht man unehrliche und irreführende Aktivitäten, deren Ziel darin besteht, einen finanziellen oder persönlichen Gewinn oder einen sonstigen unlauteren Vorteil zu erzielen. Betrug kann von der vorsätzlichen Verfälschung von Finanzberichten bis hin zu Unterschlagung, Diebstahl oder dem Missbrauch von Unternehmensvermögen oder Übertreibung von Ausgaben reichen. Das Unternehmen bietet Schulungen und Ressourcen zu den Folgen von Betrug, Methoden zur Betrugsprävention und den richtigen Verfahren zur Meldung von Betrugsverdacht an. Darüber hinaus verfügen wir über interne Kontrollen und Prozesse, um Betrugsrisiken für unser Unternehmen zu erkennen. Wenn Sie Fragen zum Thema Betrug oder Betrugsprävention haben, wenden Sie sich bitte an Ihren Vorgesetzten oder an einen unserer Meldekanäle.

Wir alle müssen uns dafür einsetzen, Betrug zu verhindern und ihn, wenn er auftritt, umgehend aufzudecken, damit das Unternehmen rasch Abhilfe schaffen und etwaige negative Folgen minimieren kann.

FINANZBERICHTERSTATTUNG, OFFENLEGUNG UND INTERNE KONTROLLEN

Als börsennotiertes Unternehmen sind wir verpflichtet, öffentliche Informationen über das Unternehmen bereitzustellen, darunter auch Finanzinformationen. Unsere öffentlichen Erklärungen, einschließlich unserer Pressemitteilungen und öffentlichen Unterlagen, sollten keine falschen oder irreführenden Informationen enthalten. Erforderliche Einreichungen in den USA Die Meldungen an die Securities and Exchange Commission (SEC) müssen vollständig und zeitnah erfolgen und den SEC-Anforderungen in vollem Umfang entsprechen.

Es ist wichtig, dass wir der Öffentlichkeit genaue Finanz- und andere Informationen über das Unternehmen mitteilen. Andernfalls könnte das Unternehmen und in bestimmten Fällen unsere leitenden Angestellten, Direktoren oder Mitarbeiter haftbar gemacht werden und dies könnte zu einem Vertrauensverlust in das Unternehmen bei Investoren, Analysten und anderen führen.



Wir alle müssen sicherstellen, dass das Unternehmen über ein angemessenes und wirksames System interner Kontrollen verfügt, dass diese Kontrollen nicht umgangen werden und dass unsere Transaktionen zeitnah und in Übereinstimmung mit den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen (GAAP) oder anderen geltenden lokalen oder gesetzlichen Grundsätzen abgewickelt werden. Wir sind dafür verantwortlich, ein System interner Kontrollen zu entwickeln und einzuhalten, das eine angemessene Sicherheit dafür bietet, dass:

- ➔ Jede Transaktion ordnungsgemäß erfasst und vom Management entsprechend autorisiert wurde.
- ➔ Das Unternehmensvermögen angemessen geschützt und nur in einer Weise verwendet wird, die mit der Ermächtigung des Managements vereinbar ist.
- ➔ Jede Transaktion in einer Weise erfasst wird, die es dem Unternehmen ermöglicht, über seine Vermögenswerte und Schulden Rechenschaft abzulegen und Jahresabschlüsse nach den entsprechenden Rechnungslegungsstandards zu erstellen.

DIE RICHTIGEN ERGEBNISSE AUF DIE RICHTIGE ART UND WEISE

Wenn Sie aufgefordert werden, einen Vertrag, eine Zahlung, einen Gutschein oder ein anderes Dokument bzw. eine andere Aufzeichnung des Unternehmens vorzubereiten, einzureichen oder zu genehmigen, das bzw. die den Inhalt der Transaktion nicht genau wiedergibt, sollten Sie dies ablehnen und dieses Verhalten unverzüglich über eine unserer [Ansprechressourcen](#) zur Sprache bringen.

Ebenso dürfen Sie von Dritten (einschließlich Verkäufern, Lieferanten oder Beratern) niemals die Übermittlung von Unterlagen verlangen, die den Inhalt der Transaktion nicht genau wiedergeben.

Wenn Sie den Verdacht haben, dass andere unsere internen Kontrollen versehentlich oder absichtlich untergraben oder umgehen, sind Sie dazu angehalten, Ihre Bedenken mitzuteilen.

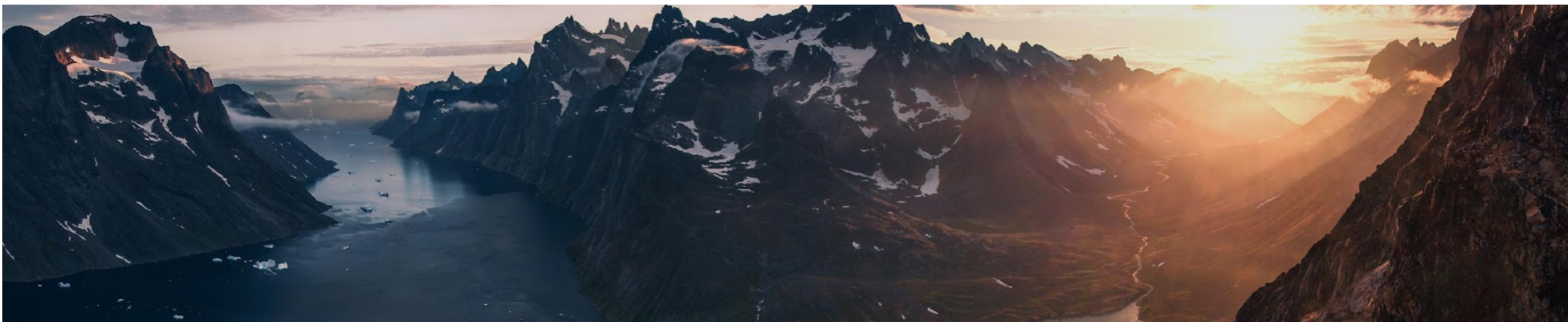
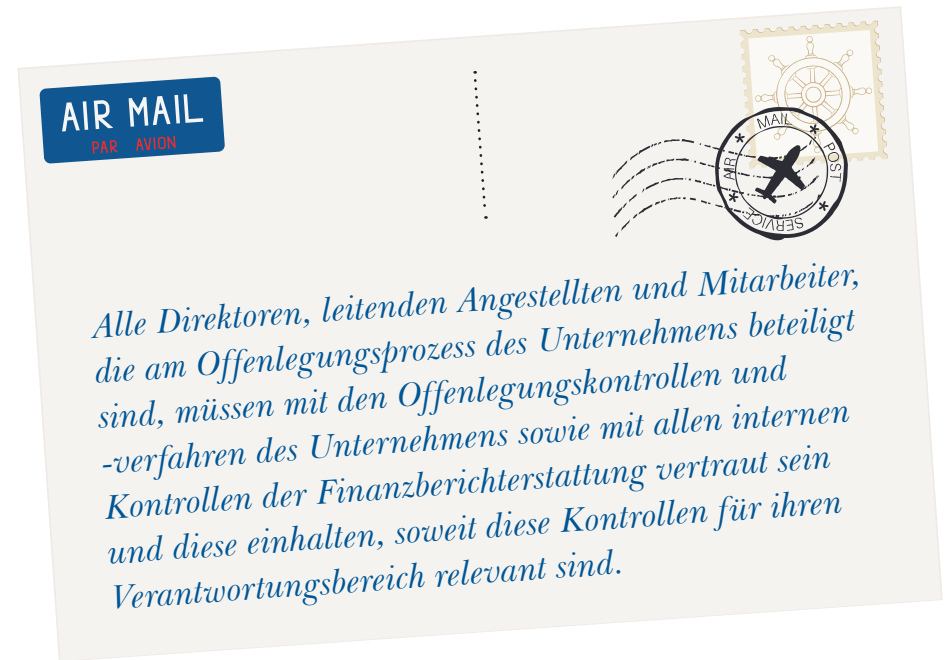


ZUSÄTZLICHE VERANTWORTLICHKEITEN FÜR DIREKTOREN, FÜHRUNGSKRÄFTE UND MITARBEITER, DIE AN OFFENLEGUNGSANGELEGENHEITEN BETEILIGT SIND

Darüber hinaus muss jeder Direktor, leitende Angestellte oder Mitarbeiter, der am Offenlegungsprozess des Unternehmens beteiligt ist, mit den Offenlegungskontrollen und -verfahren des Unternehmens sowie mit allen internen Kontrollen zur Finanzberichterstattung vertraut sein und diese einhalten, soweit diese Kontrollen für seinen Verantwortungsbereich relevant sind. Jede Person mit direkter oder aufsichtsrechtlicher Befugnis bezüglich Einreichungen bei der SEC oder anderer öffentlicher Finanzmitteilungen des Unternehmens sollte alle geeigneten Schritte unternehmen, einschließlich der Konsultation anderer Führungskräfte des Unternehmens, um eine vollständige, faire, genaue, zeitnahe und verständliche Offenlegung zu gewährleisten.

Jeder Direktor, leitende Angestellte oder Mitarbeiter, der am Offenlegungsprozess des Unternehmens beteiligt ist, muss:

- ➔ Machen Sie sich mit den Offenlegungspflichten vertraut, die für das Unternehmen sowie für die Geschäfts- und Finanzgeschäfte des Unternehmens gelten.
- ➔ Stellen Sie niemals wissentlich Fakten über das Unternehmen gegenüber Dritten, einschließlich unabhängigen Wirtschaftsprüfern des Unternehmens, staatlichen Regulierungsbehörden und Selbstregulierungsorganisationen, falsch dar oder veranlassen Sie andere dazu, solche Fakten zu verfälschen.
- ➔ Überprüfen und analysieren Sie die vorgeschlagenen Offenlegungen sorgfältig auf ihre Richtigkeit und Vollständigkeit und unterziehen Sie sie einer kritischen Analyse (oder delegieren Sie diese Aufgabe gegebenenfalls an andere).



FINANZKRIMINALITÄT, STEUERHINTERZIEHUNG, GELDWÄSCHE UND FINANZIERUNG VON TERRORISTEN

Wir verpflichten uns zur Einhaltung aller geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften zur Bekämpfung der Finanzkriminalität in all ihren Formen, einschließlich Steuerhinterziehung, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Steuerhinterziehung besteht in der Nichtzahlung oder vorsätzlichen Unterzahlung von Steuern durch das Verheimlichen von Einkünften oder Informationen gegenüber den Steuerbehörden. Unter **Geldwäsche** versteht man den Vorgang, illegal erworbene Gelder zu verheimlichen oder sie als rechtmäßig erscheinen zu lassen.

Finanzierung von Terrorismus ist jede Aktivität, die die Beschaffung, Speicherung oder Überweisung illegaler oder legaler Mittel umfasst, um speziell identifizierten Terroristen Finanzierung oder finanzielle Unterstützung zukommen zu lassen.

Wir müssen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass wir nur Geschäfte mit seriösen Verkäufern, Lieferanten, Auftragnehmern, Kunden und Klienten tätigen, die an legitimen Geschäftsaktivitäten beteiligt sind und über Mittel aus legitimen Quellen verfügen. **Wir dürfen uns niemals an Transaktionen oder Aktivitäten beteiligen, die so strukturiert sind, dass der Anschein erweckt werden könnte, als würden illegale Verhaltensweisen oder die zweifelhafte Natur der betreffenden Erträge oder Vermögenswerte verschleiert.**

Über die Erfüllung unserer eigenen Steuerpflichten hinaus dürfen wir niemals die Steuerhinterziehung Dritter ermöglichen. Dies könnte der Fall sein, wenn wir wüssten, dass ein Partner, Lieferant oder Verkäufer falsche Angaben macht oder Einkünfte, Gewinne oder Vermögenswerte vor den Steuerbehörden verbirgt, wir dies jedoch nicht verhindern konnten. Wenn Sie den Verdacht haben, dass eine Transaktion oder Aktivität, an der wir beteiligt sind, irgendeine Form von Finanzkriminalität darstellen könnte, wenden Sie sich umgehend an Ihre Rechtsabteilung oder Ihren Compliance- und Ethikbeauftragten.

Wir müssen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass wir nur Geschäfte mit seriösen Verkäufern, Lieferanten, Auftragnehmern, Kunden und Klienten tätigen, die an legitimen Geschäftsaktivitäten beteiligt sind und über Mittel aus legitimen Quellen verfügen.

DIE RICHTIGEN ERGEBNISSE AUF DIE RICHTIGE ART UND WEISE

Seien Sie wachsam bei Versuchen, eine der folgenden Zahlungen zu tätigen oder anzufordern:

- In anderen Währungen als denen, die in der Rechnung, im Vertrag oder in der Gerichtsbarkeit, in der die Dienstleistungen erbracht werden, angegeben sind
- In oder aus anderen Ländern ohne erkennbaren Bezug zum Unternehmen
- In bar oder bargeldähnlichen Mitteln
- An oder von jemandem, der nicht an der Transaktion beteiligt ist
- Von oder zu einem anderen Konto als dem normalen Geschäftsbeziehungskonto
- Mit mehreren Schecks oder Wechseln
- Wenn Sie feststellen, dass es Überzahlungen gibt
- Einbeziehung unbekannter oder unnötiger Vermittler, es sei denn, Sie sind sich über deren Rolle im Klaren.
- Mit unnötiger Komplexität oder ohne offensichtlichen legitimen Geschäftszweck
- Beteiligung von Ländern oder Gegenparteien mit hohem Risiko
- Ohne detaillierte Rechnung mit einer klaren Beschreibung der erbrachten Leistungen

Sollten Sie auf eines dieser Warnsignale stoßen oder Bedenken hinsichtlich verdächtiger Transaktionen oder Aktivitäten haben, sollten Sie das Problem Ihrem Vorgesetzten, Ihrer Rechtsabteilung oder Ihrem Compliance- und Ethikbeauftragten mitteilen.

Wenn Sie unsicher sind, fragen Sie, bevor Sie handeln!



GESCHENKE, UNTERHALTUNG UND INTERESSENKONFLIKTE

Das Paradies auf den Straßen Japans finden. #sightseeingtokyo #backpackingjapan

SIGHTSEEING, JAPAN

GESCHENKE UND UNTERHALTUNG

Das Geben und Empfangen von Geschäftsgeschenken oder Unterhaltungsangeboten ist eine übliche Methode zur Stärkung von Geschäftsbeziehungen und stellt mit gewissen Einschränkungen eine rechtmäßige und akzeptable Geschäftspraxis dar. Geschenke und Unterhaltung dürfen jedoch niemals Ihr geschäftliches Urteilsvermögen oder die Integrität der Geschäftsbeziehungen des Unternehmens beeinträchtigen.

Unsere Richtlinie besagt grundsätzlich, dass Sie im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit mit Lieferanten und anderen nichtstaatlichen Parteien angemessene Geschäftsgeschenke oder Unterhaltungsangebote machen und annehmen dürfen. Alle derartigen Geschenke oder Unterhaltungsangebote müssen jedoch die folgenden Standards erfüllen.

GESCHENKE

Sie können einer Person oder einem Unternehmen, das eine Geschäftsbeziehung mit dem Unternehmen unterhält oder anstrebt, ein Geschenk machen oder von ihr annehmen, wenn: (i) Sie die Genehmigung Ihres Vorgesetzten erhalten; und (ii) das Geschenk die folgenden Kriterien erfüllt:

- ➔ Ist legal, üblich, nominal (d. h. weniger als 100 US-Dollar oder den Gegenwert in einer Fremdwährung) und selten (d. h. kommt nicht zu häufig aus einer Quelle vor, sodass ein Muster entsteht);
- ➔ Erscheint nicht als Bestechungs- oder Schmiergeldzahlung und steht im Einklang mit der [globalen Anti bestechungs- und Korruptionsrichtlinie des Unternehmens](#).
- ➔ Wird nicht während der Vertragsverhandlungen oder innerhalb von drei Monaten vor der Vertragsverlängerung angeboten/gegeben;
- ➔ Ist kein Bargeld/Bargeldäquivalent; und
- ➔ Es handelt sich nicht um eine Geschenkkarte/ein Geschenkgutschein im Wert von 50 USD (oder dem Gegenwert in einer Fremdwährung) oder mehr.

UNTERHALTUNG

Sie können einer Person oder einem Unternehmen, das eine Geschäftsbeziehung mit dem Unternehmen unterhält oder anstrebt, Unterhaltungsangebote machen oder von ihnen annehmen, wenn: (i) Sie die Genehmigung Ihres Vorgesetzten erhalten; und (ii) die Unterhaltungsangebote die folgenden Kriterien erfüllen:

- ➔ Der Lieferant oder Verkäufer ist anwesend;
- ➔ Die Unterhaltung entspricht akzeptierten Geschäftspraktiken und findet selten statt; und
- ➔ Die Unterhaltung kann vernünftigerweise nicht als Zahlung für die Beeinflussung oder Belohnung einer Entscheidung oder Handlung ausgelegt werden.

Seien Sie vorsichtig, wenn Sie Geschäfte mit Regierungsbeamten machen.

Obwohl das Anbieten von Geschenken und Unterhaltungsangeboten an jede Partei problematisch sein kann, ist das Risiko besonders groß, wenn Regierungsbeamte involviert sind. Sie dürfen ohne vorherige schriftliche Genehmigung Ihrer Compliance- und Ethikabteilung keine Geschenke oder Unterhaltungsangebote im Zusammenhang mit der Interaktion mit der Regierung oder Regierungsbeamten anbieten, bereitstellen oder annehmen.

Weitere Informationen, Anleitungen und Ausnahmen finden Sie in der [Richtlinie zu Geschenken und Unterhaltung](#) Ihrer Marke.

INTERESSENSKONFLIKTE

Wir alle tragen die Verantwortung, Interessenkonflikte zu vermeiden. Diese entstehen immer dann, wenn unsere persönlichen, gesellschaftlichen oder finanziellen Interessen mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt geraten oder auch nur der Anschein erweckt wird, als würden sie mit diesen in Konflikt geraten.

Wenn Sie auf eine Situation stoßen, bei der es sich offenbar um einen wahrgenommenen, potenziellen oder tatsächlichen Konflikt handelt, oder wenn Sie Fragen dazu haben, ob es sich bei etwas um einen potenziellen oder tatsächlichen Konflikt handelt, sollten Sie das [Formular zur Offenlegung von Interessenkonflikten](#) Ihrer Marke ausfüllen. Weitere Informationen, Definitionen und Anleitungen finden Sie in der [Richtlinie zu Interessenkonflikten des Unternehmens](#).

Im Folgenden sind einige gängige Beispiele für potenzielle Interessenkonflikte aufgeführt:

NEBENBESCHÄFTIGUNG UND ANDERE PRIVATE AKTIVITÄTEN

Als allgemeine Regel dürfen Sie keiner Nebenbeschäftigung nachgehen, wenn diese Ihre Fähigkeit beeinträchtigen könnte, Ihre Arbeit im Unternehmen objektiv und kompetent zu erledigen. Nebenbeschäftigungen und andere persönliche Aktivitäten könnten Ihre Fähigkeit beeinträchtigen, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln, oder Ihre Produktivität verringern, insbesondere, wenn es sich bei der Zweitbeschäftigung um einen Konkurrenten oder Zulieferer des Unternehmens handelt oder wenn sich die Arbeitszeit mit Ihrem Arbeitstag überschneidet.

Unter Nebenbeschäftigung versteht man nicht nur die traditionellen Zweitjobs, sondern auch die selbstständige Tätigkeit, die Führung eines Unternehmens oder die Gründung eines neuen Unternehmens, die Erbringung von professionellen Dienstleistungen oder Beratungsleistungen sowie Aufträge, die während oder außerhalb der normalen Arbeitszeit ausgeführt werden können.

GESCHÄFTSMÖGLICHKEITEN

Es ist Ihnen untersagt, Unternehmenseigentum, -informationen oder -positionen zum persönlichen Vorteil zu nutzen oder in Konkurrenz zum Unternehmen zu treten. Sie dürfen eine Geschäftsmöglichkeit, die sich durch die Nutzung von Unternehmenseigentum, -informationen oder -position ergibt, nicht wahrnehmen (oder an Dritte weitergeben), es sei denn, Sie haben die Möglichkeit offengelegt und die schriftliche Genehmigung der Compliance- und Ethikabteilung Ihrer Marke erhalten.

Manchmal ist die Grenze zwischen persönlichen und geschäftlichen Möglichkeiten schwer zu ziehen, und bei bestimmten Aktivitäten können sowohl persönliche als

auch geschäftliche Möglichkeiten bestehen. Bitte konsultieren Sie Ihren Manager, bevor Sie das Eigentum, Informationen oder Ihre Position im Unternehmen in einer Weise nutzen, die nicht ausschließlich dem Vorteil des Unternehmens dient.

EXTERNE VORSTANDSTÄTIGKEIT ODER ANDERE MITGLIEDSCHAFTEN

Sie müssen sicherstellen, dass Ihre externe Vorstandstätigkeit oder andere persönliche Verbindungen und Aktivitäten nicht mit Ihrer Verpflichtung in Konflikt geraten, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln. Sie dürfen keinem geschäftsführenden, beratenden oder Aufsichtsgremium (oder einer vergleichbaren Behörde oder Einrichtung) einer Organisation angehören, die das Unternehmen mit Waren oder Dienstleistungen beliefert (einschließlich Geschäftspartner) oder mit dem Unternehmen im Wettbewerb steht, es sei denn, Sie haben dies durch Ausfüllen des [Formulars zur Offenlegung von Interessenkonflikten](#) Ihrer Marke offengelegt und die schriftliche Genehmigung des Chief Compliance & Ethics Officer der Gruppe erhalten.

WESENTLICHE FINANZIELLE INTERESSEN AN MITBEWERBERN ODER LIEFERANTEN

Sie dürfen keine bedeutende finanzielle Beteiligung an einem Konkurrenten oder Lieferanten Ihres Unternehmens halten, es sei denn, Sie haben dies durch Ausfüllen des Formulars zur Offenlegung von Interessenkonflikten Ihrer Marke offengelegt und die schriftliche Genehmigung des Chief Compliance & Ethics Officer der Gruppe erhalten.

Ein erhebliches finanzielles Interesse an einem Wettbewerber oder Lieferanten liegt vor, wenn:

- Eine direkte finanzielle Beteiligung an einem Wettbewerber oder Zulieferer, wenn: (1) der Wert der Beteiligung beträgt bei börsennotierten Unternehmen 100.000 US-Dollar oder mehr bzw. macht bei nicht börsennotierten Unternehmen ein Prozent (1 %) oder mehr des Eigenkapitals des Unternehmens aus; oder (2) Sie sind aufgrund der Investition gegenwärtig in der Lage, Kontrolle über den Wettbewerber oder Lieferanten auszuüben.
- Ausgenommen hiervon ist indirektes Finanzesigntum, wie etwa die Investition in einen Investmentfonds oder ein verwaltetes Konto, bei dem die Anlageentscheidungen von Dritten getroffen werden, auf die Sie keinen Einfluss haben.

Wenn Sie Fragen dazu haben, was ein erhebliches finanzielles Interesse darstellt, wenden Sie sich bitte an Ihren Compliance- und Ethikbeauftragten.



FAMILIE UND PERSÖNLICHE BEZIEHUNGEN

MITARBEITERBEZIEHUNGEN

Sie müssen Situationen vermeiden, in denen familiäre oder persönliche Beziehungen mit Ihrer Verpflichtung, im besten Interesse des Unternehmens zu handeln, kollidieren oder in Konflikt zu geraten scheinen. Bestimmte persönliche Beziehungen können:

- ➔ Die unabhängige Urteilskraft der Mitarbeiter beeinträchtigen
- ➔ Probleme mit der Moral der Mitarbeiter schaffen
- ➔ Zu Vorwürfen von Interessenkonflikten oder sogar sexueller Belästigung führen
- ➔ Den Anschein von Unangemessenheit erwecken
- ➔ Zu Günstlingswirtschaft oder Vetternwirtschaft führen

Das Unternehmen erwartet von Ihnen, dass Sie persönlich Verantwortung übernehmen und keine Beziehungen eingehen, die den Arbeitsplatz stören oder negativ beeinflussen.

Es handelt sich um einen Interessenskonflikt, wenn sich in Ihrer Befehlskette ein Familienmitglied oder eine Person befindet, zu der Sie eine persönliche Beziehung haben, oder wenn einer von Ihnen die Möglichkeit hat, den Beschäftigungsstatus, das Gehalt, die Zusatzleistungen, die Leistungsbeurteilung oder sonstige Arbeitsbedingungen der anderen Person zu überprüfen oder zu beeinflussen.

Romantische oder sexuelle Beziehungen, die dieses Kriterium erfüllen, können, auch wenn sie einvernehmlich sind, letztendlich zu Konflikten oder Schwierigkeiten am Arbeitsplatz führen, die die legitimen Interessen des Unternehmens beeinträchtigen. Wenn eine solche Beziehung derzeit besteht oder sich entwickelt, muss sie offengelegt werden.

Obwohl beide betroffenen Mitarbeiter individuell für die Offenlegung verantwortlich sind, wird das Versäumnis eines Vorgesetzten, seine eigene Beziehung zu melden, als schwerwiegendes Versäumnis seiner Führungsqualitäten angesehen und stellt einen Grund für entsprechende Disziplinarmaßnahmen dar.

BEACHTEN SIE

„**Familienmitglied**“ wird definiert als:

- Alle Verwandten (Ehepartner, Kinder, Eltern, Geschwister, Cousins, Neffen/Nichten, Tante/Onkel, Großeltern oder Enkel) durch Geburt, Adoption, Heirat, Lebenspartnerschaft oder eingetragene Lebenspartnerschaft sowie alle aktuellen Mitglieder Ihres unmittelbaren Haushalts, unabhängig davon, ob Sie verwandt sind.

„**Persönliche Beziehung**“ wird wie folgt definiert:

- Romantische und/oder sexuelle Beziehung; oder
- Andere enge persönliche Freundschaften oder Beziehungen, die so weit gehen oder den Anschein erwecken, dass sie die Objektivität des Mitarbeiters beeinflussen (z. B. finanzielle Beziehungen wie Vermieter/Mieter, enge Freunde, denen Sie sich anvertrauen oder mit denen Sie regelmäßig außerhalb der Arbeit verkehren usw.).



BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN UND WETTBEWERBERN

Einen Interessenkonflikt stellt auch die Teilnahme an Geschäftsentscheidungen im Zusammenhang mit einem Lieferanten oder Konkurrenten dar, der Versuch, diese zu beeinflussen oder einen persönlichen Vorteil daraus zu ziehen, wenn Ihr Familienmitglied oder jemand, mit dem Sie eine persönliche Beziehung haben, für den Lieferanten oder Konkurrenten arbeitet oder von ihm profitiert.

Das Unternehmen wählt alle Verkäufer, Lieferanten und Geschäftspartner aus und trifft alle Einstellungsentscheidungen auf der Grundlage der Qualifikation der Kandidaten und nicht auf der Grundlage familiärer Verbindungen oder persönlicher Beziehungen.

Schließlich ist es wichtig zu verstehen, dass sich aus einer Situation, die zuvor keinen Interessenkonflikt aufwies, aufgrund veränderter Umstände später ein Interessenkonflikt ergeben kann. Sie sind fortlaufend verpflichtet, ein Offenlegungsformular einzureichen, wenn ein neuer Konflikt auftritt oder sich hinsichtlich eines zuvor offengelegten Konflikts eine Änderung ergibt.

DIE RICHTIGEN ERGEBNISSE AUF DIE RICHTIGE ART UND WEISE

Sie müssen Beziehungen, Investitionen und Gelegenheiten vermeiden, bei denen persönliche Interessen mit den besten Interessen des Unternehmens in Konflikt stehen. Wenn es Ihnen aufgrund konkurrierender persönlicher Interessen schwerfällt, im Namen des Unternehmens eine faire und unparteiische Geschäftsentscheidung zu treffen, oder wenn Sie auf andere Weise Kenntnis einer Situation erlangen, die einen Interessenkonflikt darstellen könnte, füllen Sie bitte das [Formular zur Offenlegung von Interessenkonflikten](#) Ihrer Marke aus. In vielen Fällen kann der Konflikt durch einfache Schritte und/oder Kontrollen gelöst oder gemildert werden.

POLITISCHE UND KARITATIVE AKTIVITÄTEN

Es steht Ihnen frei, am politischen Prozess und an wohltätigen Aktivitäten teilzunehmen. Sofern Sie jedoch nicht an vom Unternehmen gesponserten oder genehmigten Aktivitäten teilnehmen, müssen Sie dies in Ihrer Freizeit und mit Ihren eigenen Mitteln tun. Es ist unzulässig, Eigentum, Ausrüstung oder Zeit des Unternehmens für persönliche Aktivitäten zu nutzen. Darüber hinaus müssen Sie als Privatpersonen und nicht als Vertreter des Unternehmens an politischen oder wohltätigen Aktivitäten teilnehmen.

Das Unternehmen kann sich in Angelegenheiten der öffentlichen Ordnung engagieren, die für die Interessen des Unternehmens relevant sind, und kann mit Genehmigung des Vorstands oder seines Beauftragten politische und wohltätige Spenden leisten, soweit dies gesetzlich und gemäß unserer internen Richtlinien zulässig ist.

Wir halten uns an sämtliche Lobbying-Gesetze und beauftragen gegebenenfalls Mitarbeiter oder professionelle Lobbyisten, in unserem Namen mit Regierungsbeamten zusammenzuarbeiten. Es ist Ihnen untersagt, ohne ausdrückliche Genehmigung des General Counsel von Booking Holdings an Lobbytätigkeiten im Namen des Unternehmens teilzunehmen.



FAIRER WETTBEWERB UND KARTELLRECHT

10.000 Meilen unter dem Meer! #unterdemmeer #familienurlaub #familienspaß

VIRGIN GORDA, BRITISCHE JUNGFERNINSELN

FAIRER WETTBEWERB UND KARTELLRECHT

Wir glauben, dass ein ehrlicher und fairer Wettbewerb gut für unsere Kunden und andere Marktteilnehmer ist und das Beste in jedem von uns zum Vorschein bringt, auch in unseren Wettbewerbern. **Wir verpflichten uns zu einem fairen und ehrlichen Wettbewerb auf dem Markt.**

Unsere Geschäftsaktivitäten unterliegen in den meisten Ländern der Welt den Wettbewerbsgesetzen. Ziel dieser Gesetze ist die Förderung eines fairen Wettbewerbs durch das Verbot von Aktivitäten, die den Wettbewerb unangemessen einschränken oder behindern. Wettbewerbsgesetze gelten für viele Aspekte unseres Geschäfts, darunter Vertrieb, Marketing, Beschaffung, Vertragswesen sowie Fusionen und Übernahmen. Diese Gesetze verbieten oder beschränken ausdrücklich wettbewerbswidrige Vereinbarungen oder Absprachen mit dem Ziel:

- ➔ Preise festzulegen, zu koordinieren oder zu kontrollieren
- ➔ kollusive Bieterabsprachen oder Angebotsabsprachen zu ermöglichen
- ➔ den Wettbewerb mit anderen Marktteilnehmern zu begrenzen
- ➔ Märkte, Gebiete oder Kunden aufzuteilen oder zuzuordnen
- ➔ Tauschen Sie keine unveröffentlichten Informationen über Preise, Gewinne oder Gewinnspannen oder andere Wettbewerbsinformationen mit einem Konkurrenten aus.

Obwohl der Sinn dieser Wettbewerbsgesetze unkompliziert ist, kann ihre Anwendung auf bestimmte Situationen recht komplex sein. In vielen Rechtsräumen, darunter den USA und der EU, können Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht zu empfindlichen zivilrechtlichen Strafen und Schadensersatzzahlungen sowie Geld- und Gefängnisstrafen in Strafverfahren führen. Wenn Sie Fragen dazu haben, wie Kartell- und Wettbewerbsgesetze auf eine bestimmte Situation anzuwenden sind, lesen Sie bitte unsere [Richtlinien und Leitlinien zum globalen Wettbewerbsrecht](#) und holen Sie sich Rat bei Ihrer Rechtsabteilung, bevor Sie Maßnahmen ergreifen.





SANKTIONEN UND EXPORTKONTROLLEN

Andiamo! #railwayheart #stazione #trainspotting

BAHNHOF ROMA TERMINI, ITALIEN

SANKTIONEN & EINGESCHRÄNKTE GEBIETE UND PARTEIEN

Wir verpflichten uns, geltende Embargos und Wirtschaftssanktionen einzuhalten, einschließlich der von den USA, der EU, der UNO, den Niederlanden, Singapur und Großbritannien (oder anderen geltenden Gesetzen) aufrechterhaltenen Beschränkungen. Diese Gesetze verbieten Geschäfte mit eingeschränkten Gebieten, Regierungen, Unternehmen und Einzelpersonen.

Aufgrund dieser Gesetze können in unseren Beziehungen zu Verkäufern, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern und Kunden Probleme auftreten. Wir verfügen über interne Richtlinien bezüglich der zulässigen Aktivitäten in verschiedenen Ländern, die Sanktionen unterliegen. Weitere Informationen in diesem Bereich erhalten Sie von Ihrer Rechts- oder Compliance- und Ethikabteilung oder in der [Sanktions- und Exportkontrollrichtlinie](#) des Unternehmens.

IMPORT, EXPORT UND BOYKOTTS

Wenn Ihre Rolle den Versand oder Empfang von Waren über nationale Grenzen hinweg umfasst, beispielsweise Informationstechnologiegeräte, Software, Werbematerialien oder andere Geräte, sind Sie verpflichtet, sich mit den geltenden Import- und Exportgesetzen vertraut zu machen (insbesondere in Bezug auf Güter mit doppeltem Verwendungszweck/Militärgüter). Diese Gesetze gelten für Übertragungen innerhalb und zwischen den Markenunternehmen von Booking Holdings sowie für Übertragungen mit Drittparteien wie Verkäufern, Lizenzgebern und Lieferanten. Weitere Informationen in diesem Bereich erhalten Sie von Ihrer Rechts- oder Compliance- und Ethikabteilung oder in der [Richtlinie zu Sanktionen und Exportkontrollen](#) des Unternehmens.

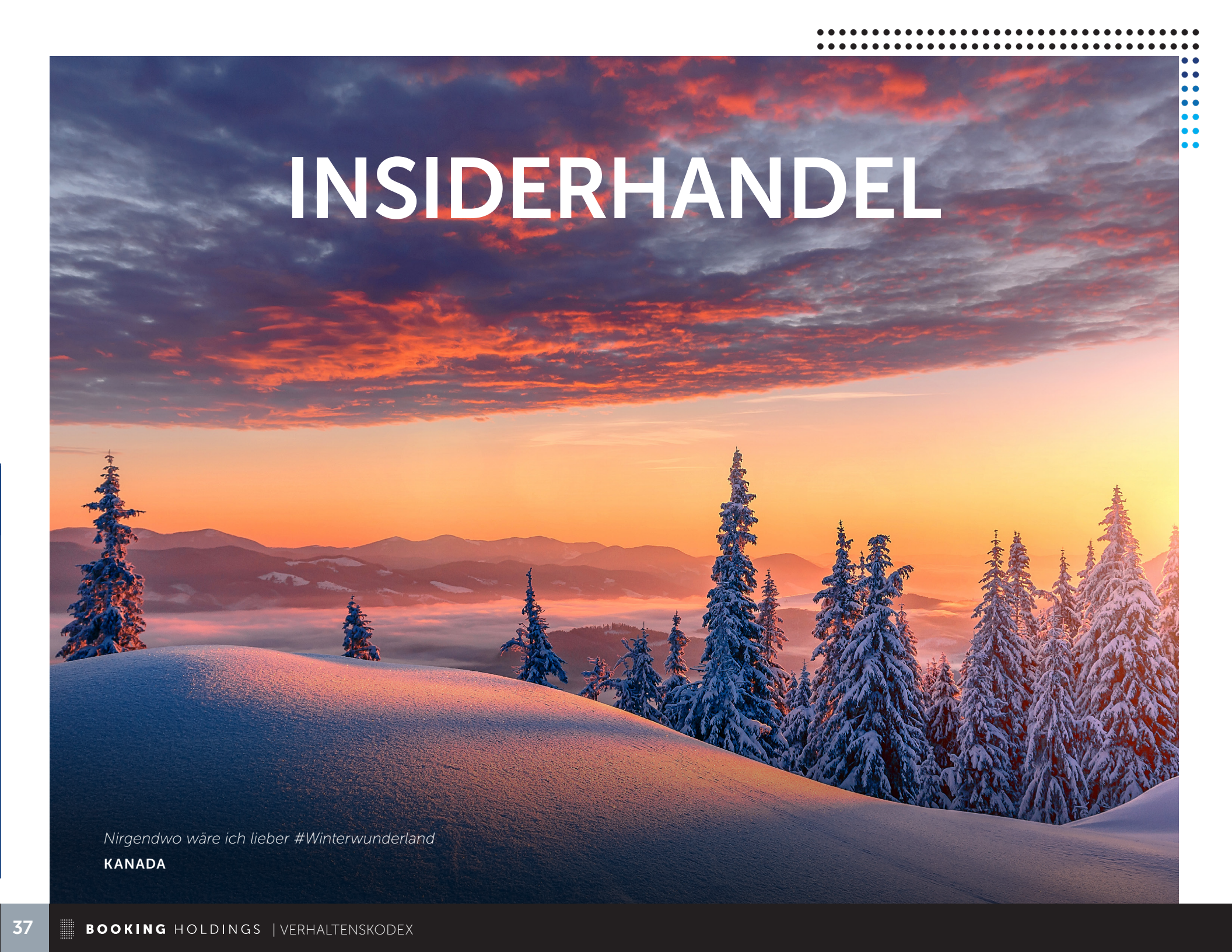
Sie müssen außerdem die Zustimmung zur Teilnahme an illegalen oder nicht genehmigten Boykotten bestimmter Länder, Regierungen, Unternehmen oder Einzelpersonen vermeiden. Wenn Sie aufgefordert werden, an einem Boykott teilzunehmen oder einem solchen zuzustimmen, wenden Sie sich an Ihre Rechtsabteilung oder Compliance- und Ethikabteilung.

DIE RICHTIGEN ERGEBNISSE AUF DIE RICHTIGE ART UND WEISE

Verstöße gegen Sanktionen oder Exportkontrollbeschränkungen können zu empfindlichen zivilrechtlichen Strafen und Schadensersatz sowie in Strafverfahren zu Geld- und Freiheitsstrafen für die beteiligten Mitarbeiter, leitenden Angestellten und Direktoren führen.

Sanktions- und Exportkontrollgesetze können komplex und schwer zu umschiffen sein. Wenn Sie in einer Abteilung arbeiten, die sich mit diesen Angelegenheiten befasst, müssen Sie Ihre Rechtsabteilung oder die Compliance- und Ethikabteilung konsultieren, bevor Sie Entscheidungen treffen, die gegen geltende Gesetze zur Regelung des internationalen Geschäftsverkehrs verstoßen könnten.

Wenn Sie unsicher sind, fragen Sie, bevor Sie handeln!



INSIDERHANDEL

Nirgendwo wäre ich lieber #Winterwunderland

KANADA

INSIDERHANDEL

Insiderhandel ist bei uns strengstens verboten. Gesetze zum Insiderhandel verbieten Insidern eines Unternehmens den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren dieses Unternehmens, wenn sie im Besitz wesentlicher nicht-öffentlicher Informationen über dieses Unternehmen sind. Die Gesetze verbieten außerdem die Weitergabe wesentlicher nicht-öffentlicher Informationen an Dritte („Tipping“), die dann mit diesen Informationen Handel treiben oder auf andere Weise von ihnen profitieren. Als Tipp bezeichnet man die Empfehlung an andere, zu handeln, während man im Besitz wesentlicher, nicht öffentlicher Informationen ist, selbst wenn die zugrunde liegenden wesentlichen nicht öffentlichen Informationen nicht preisgegeben werden.

Sie müssen vorsichtig sein und sollten niemals direkt oder indirekt auf der Grundlage nicht-öffentlicher Informationen mit Wertpapieren von Booking Holdings handeln. Darüber hinaus sollten Sie niemals vertrauliche Unternehmensinformationen, die sich möglicherweise in Ihrem Besitz befinden, preisgeben, es sei denn, Sie sind dazu befugt.



Zu den wesentlichen Informationen zählen Informationen, die einen erheblichen Einfluss auf den Preis von Wertpapieren haben können oder wahrscheinlich haben werden. Informationen sind auch dann wesentlich, wenn eine erhebliche Wahrscheinlichkeit besteht, dass eine vernünftige Person sie bei der Entscheidungsfindung zu einer Investition für wichtig erachten würde. Dazu gehören:

- Preisrelevante Informationen
- Geschäftssensible Informationen
- Wettbewerbssensible Informationen
- Nicht angekündigte Finanzergebnisse
- Bedeutende neue oder verlorene Verträge
- Wesentliche Veränderungen im Management
- Staatliche Ermittlungen (einschließlich "Dawn Raids")
- Anhängige wesentliche Rechtsstreitigkeiten oder wesentliche rechtliche Vergleiche
- Mögliche Fusionen, Übernahmen oder Desinvestitionen
- Bedeutende neue Produkte oder Angebote

In diesem Bereich steht viel auf dem Spiel: Bei Nichteinhaltung drohen empfindliche Geld- und Gefängnisstrafen sowie Disziplinarmaßnahmen gegen die Mitarbeiter (die bis zur Kündigung reichen können). Wenden Sie sich an Ihre Rechtsabteilung, wenn Sie Fragen in diesem Bereich haben, und lesen Sie stets die [Richtlinie des Unternehmens zum Insiderhandel](#), bevor Sie Wertpapiere von Booking Holdings kaufen oder verkaufen.



DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

Heute ist gute Laune. #cafeparisien #sonntagmorgenstimmung

CAFÉ, PARIS

DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

Wir erfassen und verarbeiten millionenfach personenbezogene Daten unserer Kunden, darunter Namen, Kreditkarteninformationen, E-Mail-Adressen und Reiserouten. Unsere Kunden stellen uns ihre personenbezogenen Daten in der Erwartung zur Verfügung, dass wir diese angemessen vor Missbrauch und/oder unbefugter Verarbeitung schützen. Dementsprechend befolgt das Unternehmen bei der Erhebung, Verarbeitung und Handhabung der personenbezogenen Daten von Kunden, Mitarbeitern und Dritten die geltenden Gesetze zum Datenschutz und zur Datensicherheit sowie unsere eigene [Richtlinie zum Schutz personenbezogener Daten](#) und [Richtlinien zur Datensicherheit](#).

Sie müssen jederzeit die Privatsphäre, Sicherheit und Vertraulichkeit aller Ihnen anvertrauten personenbezogenen Daten wahren, es sei denn, die Weitergabe ist autorisiert oder gesetzlich vorgeschrieben. Darüber hinaus dürfen Sie:

- ➔ Nur die Daten, die für eine bestimmte Geschäftstätigkeit erforderlich sind, erfassen
- ➔ Nur für legitime Geschäftszwecke auf personenbezogene Daten zugreifen
- ➔ Sie personenbezogene Daten und andere sensible Daten auf sichere Weise speichern und entsorgen
- ➔ Übermitteln Sie personenbezogene Daten sicher und nur an autorisierte Parteien, die verpflichtet sind, sie nur für den vorgesehenen Zweck zu verwenden und ihre Vertraulichkeit zu schützen
- ➔ Melden Sie mögliche Datenvorfälle oder Sicherheitsrisiken umgehend Ihrem Informationssicherheitsbeauftragten.

UNSERE DATENSCHUTZGRUNDSÄTZE

- 1 TRANSPARENZ.** Wir gehen transparent mit unserem Umgang mit Daten um.
- 2 INTEGRIERTER DATENSCHUTZ.** Wir integrieren Datenschutz von Anfang bis Ende in unsere Produkte.
- 3 KONTROLLE.** Wir geben den Einzelnen die Kontrolle, sodass sie Wahlmöglichkeiten bezüglich ihrer Informationen haben und auf diese zugreifen können.
- 4 SICHERHEIT.** Wir schützen personenbezogene Daten.
- 5 ZWECK.** Wir erfassen nur das, was wir benötigen, und verwenden personenbezogene Daten, um Ihre Daten gemäß unseren offengelegten Datenschutzpraktiken zu verarbeiten.
- 6 VERANTWORTLICHKEIT.** Wir übernehmen Verantwortung für personenbezogene Daten und gehen richtig damit um.

SCHUTZ DER PERSÖNLICHEN DATEN VON MITARBEITERN

Wir unternehmen bewusst und gezielt Anstrengungen, um die Privatsphäre und Sicherheit der persönlichen Daten unserer Mitarbeiter zu wahren.

Mitarbeiter, die Zugriff auf die personenbezogenen Daten unserer Kollegen haben oder mit diesen arbeiten, sind dafür verantwortlich, diese Daten angemessen zu behandeln und alle angemessenen Vorkehrungen zu treffen, um ihre Vertraulichkeit gemäß unseren Datenschutz- und Datensicherheitsrichtlinien zu wahren.

Sollten Sie Fragen zu diesem Thema haben, konsultieren Sie bitte die geltenden [Datensicherheitsrichtlinien](#) von Booking Holdings oder der Marke oder wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten, Ihren Datenschutzbeauftragten und/oder Ihren Informationssicherheitsbeauftragten.



SCHUTZ DES UNTERNEHMENSVERMÖGENS

Wir feiern jeden Tag! #Karneval #buntesLeben #KarnevalBrasiliero

KARNEVAL, BRASILIEN

SCHUTZ DES UNTERNEHMENSVERMÖGENS

Sie sollten das Vermögen des Unternehmens schützen und für dessen effiziente Nutzung sorgen. Zu den Vermögenswerten des Unternehmens zählen Ressourcen wie Büromaterial, Geräte (Laptops, Mobiltelefone usw.), Kommunikationssysteme und Fahrzeuge sowie geschützte Informationen, Finanzmittel und Dateien, Aufzeichnungen und Dokumente des Unternehmens.

PHYSISCHES VERMÖGENSWERTE

Sie sollten die Vermögenswerte des Unternehmens verantwortungsvoll nutzen und die Verschwendung, den Missbrauch oder den Diebstahl von Unternehmenseigentum vermeiden. Obwohl Unternehmensvermögen nur für legitime Geschäftszwecke bestimmt ist, gestattet das Unternehmen seinen Mitarbeitern grundsätzlich die angemessene, begrenzte private Nutzung elektronischer Ressourcen wie Telefone, Computer, Internetverbindungen, Voicemail und E-Mail.

In bestimmten Abteilungen und Ländern gelten möglicherweise restriktivere Richtlinien hinsichtlich der Nutzung von Unternehmensressourcen für den persönlichen Gebrauch. Wenden Sie sich daher bitte an Ihren Manager oder Abteilungsleiter. Wenn in Ihrer Abteilung eine begrenzte private Nutzung gestattet ist, sollte diese von kurzer Dauer und gelegentlicher Natur sein und darf Ihre Arbeit oder Ihre Pflichten gegenüber dem Unternehmen nicht beeinträchtigen.

Vorbehaltlich der Beschränkungen des geltenden Rechts behält sich das Unternehmen das Recht vor, über Unternehmenssysteme erfolgreiche Mitarbeiterkommunikation zu überwachen und darauf zuzugreifen.

VERTRAULICHE UND GESCHÜTZTE INFORMATIONEN

Zu unserer Verpflichtung, Unternehmensvermögenswerte zu schützen, gehört der Schutz geistigen Eigentums wie Softwarecode, Patente, Betriebsgeheimnisse, Geschäftspläne, Urheberrechte und Marken sowie anderer vertraulicher und geschützter Unternehmensinformationen.

Die unbefugte oder unsachgemäße Weitergabe dieser Informationen könnte sich negativ auf den künftigen Erfolg des Unternehmens auswirken. Sie sollten diese Informationen daher niemals ohne die entsprechende Genehmigung Ihrer Rechtsabteilung und ggf. eine Geheimhaltungsvereinbarung preisgeben. Ihre Verpflichtung zur Wahrung der Vertraulichkeit dieser Vermögenswerte des Unternehmens bleibt auch nach der Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Unternehmen bestehen.

BEACHTEN SIE

Die unbefugte oder unsachgemäße Weitergabe dieser Informationen könnte sich negativ auf den künftigen Erfolg des Unternehmens auswirken. Sie sollten diese Informationen daher niemals ohne die entsprechende Genehmigung Ihrer Rechtsabteilung und ggf. eine Geheimhaltungsvereinbarung preisgeben.



RESPEKTIEREN DES GEISTIGEN EIGENTUMS ANDERER

Wir respektieren die geistigen Eigentumsrechte Dritter und werden das geistige Eigentum anderer weder vorsätzlich verletzen noch missbrauchen.

Wenn wir das geistige Eigentum einer anderen Person oder Firma (einschließlich im Internet verfügbarer Bilder oder Inhalte) verwenden möchten, müssen wir es in vielen Fällen kaufen oder eine Nutzungslizenz erwerben. Es liegt in Ihrer Verantwortung, festzustellen, ob wir Eigentümer des von Ihnen gewünschten geistigen Eigentums sind oder über die Nutzungsrechte verfügen. Wenn Sie nicht sicher sind, fragen Sie Ihre Rechtsabteilung.

Wenn wir über eine Lizenz zur Nutzung des geistigen Eigentums eines anderen Unternehmens oder einer anderen Person (einschließlich Open-Source-Lizenzen) verfügen, müssen wir alle in der Lizenz enthaltenen Einschränkungen sowie alle vom Eigentümer bereitgestellten Nutzungsrichtlinien oder sonstigen Beschränkungen einhalten. Bei Fragen wenden Sie sich an Ihre Rechtsabteilung.

DATENSATZVERWALTUNG

Wir alle tragen die Verantwortung für die Erstellung und Pflege genauer Geschäftsunterlagen und -kommunikation. Das Unternehmen trifft wichtige Geschäftsentscheidungen auf der Grundlage von unternehmensweit erstellten Aufzeichnungen und deren Genauigkeit ist von entscheidender Bedeutung.

Alle Aufzeichnungen sollten gemäß der Aufzeichnungsaufbewahrungsrichtlinie Ihres Unternehmens aufbewahrt und vernichtet werden. Vernichten Sie niemals Unterlagen, um mögliches Fehlverhalten zu vertuschen oder eine Untersuchung zu behindern.

Für den Fall, dass Sie eine Benachrichtigung über eine Dokumentensperre im Zusammenhang mit einem Rechtsstreit oder einer Untersuchung erhalten, müssen Sie die Löschung aller relevanten Dokumente gemäß den Anweisungen in der Benachrichtigung aussetzen und Ihre Rechtsabteilung konsultieren, bevor Sie Maßnahmen zur Vernichtung von Geschäftsunterlagen ergreifen, die für die rechtliche Sperre relevant sind.

Wenn Sie Fragen zum angemessenen Umgang mit und zur Entsorgung von Unternehmensunterlagen haben, sollten Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder Ihre Rechtsabteilung wenden.



*Vernichten Sie
niemals Unterlagen,
um mögliches
Fehlverhalten zu
vertuschen oder eine
Untersuchung zu
behindern.*



FAIRER UMGANG

Es hat eine Weile gedauert, bis wir hierher gekommen sind, aber die Reise hat sich gelohnt. #Meerblick #Naturspaziergang

SPAZIERGANG AM STRAND, SCHWEDEN

FAIRER UMGANG

Wir streben keine Wettbewerbsvorteile durch illegale oder unethische Geschäftspraktiken an. Wir sind bestrebt, unsere Kunden, Dienstleister, Lieferanten, Wettbewerber und anderen Mitarbeiter des Unternehmens fair zu behandeln. Wir dürfen niemanden durch Manipulation, Täuschung, Verschleierung, Missbrauch vertraulicher Informationen oder falsche Darstellung wesentlicher Tatsachen ausnutzen.

Unser Ruf bei unseren Kunden basiert auf gegenseitigem Respekt und unserer Verpflichtung, wahrheitsgemäße und transparente Informationen über die von uns erbrachten Dienstleistungen bereitzustellen. Wir stellen sicher, dass die Informationen in unserer Werbung, unserem Marketing und anderen Werbematerialien genau und nicht irreführend oder täuschend sind.

Die Kenntnisnahme unserer Wettbewerber muss auf faire Weise erfolgen, basierend auf öffentlich verfügbaren Informationen, wie etwa Nachrichtenberichten und Branchenumfragen, und immer unter Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften. Nicht öffentliche Wettbewerbsinformationen können Informationen über Produkte, Dienstleistungen, Märkte, Preise, Geschäftsgeheimnisse oder Geschäftspläne eines Konkurrenten umfassen. Wenn Sie Fragen dazu haben, welche Informationen Sie im Geschäftsverlauf anfordern oder verwenden dürfen, wenden Sie sich an Ihre Rechtsabteilung.

Beachten Sie Folgendes:

- Informationen, die auf unethische Weise erlangt wurden, einschließlich Abhören oder dem unbeabsichtigten Empfang einer E-Mail von oder über einen Dritten
- Informationen, die im Austausch gegen Vergütungen, Beschäftigungsvergütungen, Geschenke oder andere Wertgegenstände erhalten wurden
- Nicht öffentliche Informationen über einen ehemaligen Arbeitgeber, die von einem neuen Mitarbeiter angefordert wurden



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 white airplane is visible outside, along with some ground service equipment. The scene is bathed in warm, golden light, suggesting sunrise or sunset. The text 'SOZIALE MEDIEN UND ÖFFENTLICHE KOMMUNIKATION' is overlaid in large white letters.

SOZIALE MEDIEN UND ÖFFENTLICHE KOMMUNIKATION

Hallo und Auf Wiedersehen am Flughafen. #travelgram #airportlife

FAMILIE, FLUGHAFEN

SOZIALE MEDIEN

Sie müssen gesundes Urteilsvermögen und Menschenverstand walten lassen, wenn Sie irgendwo im Internet etwas veröffentlichen, das Auswirkungen auf das Unternehmen haben könnte. Alle Beiträge sollten geschmackvoll sein und dürfen das Unternehmen weder in Verlegenheit bringen noch seinen Ruf schädigen. Darüber hinaus dürfen Beiträge keine geschützten oder vertraulichen Informationen preisgeben, wie etwa Informationen zur Leistung des Unternehmens, zu Geschäftsplänen oder Preisen. Sie sollten grundsätzlich keine Beiträge zu Unternehmensangelegenheiten veröffentlichen, einschließlich der Leistung, des Rufs oder anderer Geschäftsinteressen des Unternehmens, es sei denn, Sie sind ein offizieller Sprecher des Unternehmens.

PERSÖNLICHE NUTZUNG

Da wir das Recht unserer Mitarbeiter auf Privatsphäre respektieren, interessieren wir uns im Allgemeinen nicht dafür, was jemand außerhalb der Arbeit tut, es sei denn, es wirkt sich negativ auf den Arbeitsplatz, andere Mitarbeiter oder Ihre Arbeitsleistung aus oder gefährdet unseren Ruf oder unsere legitimen Geschäftsinteressen. Für alles, was Sie posten und was potenziell Auswirkungen auf das Unternehmen oder seinen Ruf haben könnte, sind Sie letztendlich verantwortlich. Wenn Sie soziale Medien privat nutzen, gehen Sie auf die richtige Art und Weise vor und lassen Sie dabei Ihr gesundes Urteilsvermögen und Ihren gesunden Menschenverstand walten.

Weitere Einzelheiten oder wenn Sie Fragen zu diesem Thema haben, finden Sie in den [Globalen Richtlinien und Leitlinien für soziale Medien](#).

KOMMUNIKATION MIT DER ÖFFENTLICHKEIT, INVESTOREN UND DEN MEDIEN

Als börsennotiertes Unternehmen müssen wir auf koordinierte und kohärente Weise kommunizieren, die mit unseren strategischen Zielen im Einklang steht und den von den Aufsichtsbehörden festgelegten Standards entspricht. Aus diesem Grund haben wir bestimmte Sprecher bestimmt, die unter der Leitung der Kommunikationsabteilung von Booking Holdings oder der Abteilungen für Markenkommunikation für das Unternehmen und in dessen Namen sprechen. Unbefugte Mitarbeiter müssen hiervon Abstand nehmen. Alle Anfragen zu öffentlichen Mitteilungen (einschließlich externer Vorträge, Medienanfragen oder Interviewanfragen) und Anfragen von Aufsichtsbehörden, Behörden, Partnern, Anbietern oder sonstigen Dritten sollten umgehend an das Kommunikationsteam oder die Rechtsabteilung Ihres Unternehmens weitergeleitet werden. Weitere Einzelheiten entnehmen Sie bitte unseren [Richtlinien und Leitlinien zur globalen Kommunikation](#).



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

ABSCHLUSS

Ein erfolgreicher Sightseeing-Tag! #belgienreise #livetotravel

CAFÉ, BELGIEN

Wir müssen alle zusammenarbeiten, um ethisches und gesetzeskonformes Verhalten zu fördern und sicherzustellen, dass wir stets *die richtigen Ergebnisse auf die richtige Weise* erzielen. Zu diesem Zweck müssen wir danach streben, die Einhaltung sowohl des Wortlauts als auch des Geistes dieses Kodex sicherzustellen. Denken Sie immer daran:

- ➔ Informieren Sie sich über die verfügbaren Unternehmensressourcen, beispielsweise andere [Unternehmensrichtlinien](#).
- ➔ Melden Sie Ihre Bedenken unverzüglich, wenn Ihnen mutmaßliche Verstöße gegen diesen Kodex oder geltende Gesetze, Vorschriften oder Unternehmensrichtlinien auffallen.
- ➔ Ermutigen Sie Ihre Kollegen, sich zu hohen ethischen Standards zu bekennen
- ➔ **Wenn Sie Zweifel haben, fragen Sie, bevor Sie handeln!**

VERZICHT/KONFLIKT MIT ANDEREN RICHTLINIEN

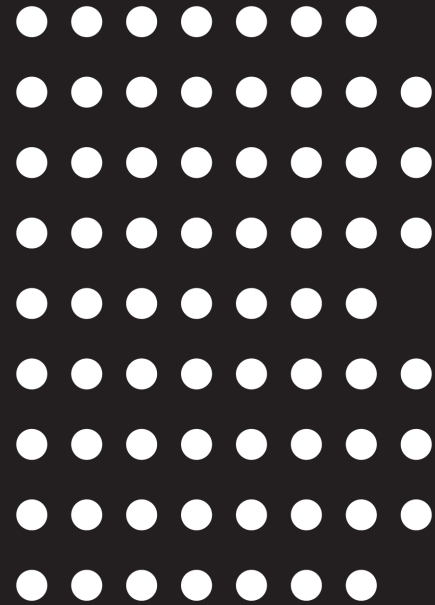
In seltenen Fällen kann eine Ausnahme von den Bestimmungen dieses Kodex erforderlich sein. In diesen begrenzten Fällen kann der Group Chief Compliance & Ethics Officer von Booking Holdings eine Ausnahme gewähren. Allerdings kann nur der Vorstand eine Bestimmung dieses Kodex für einen der benannten leitenden Angestellten von Booking Holdings außer Kraft setzen. Das Unternehmen wird derartige Verzichtserklärungen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen unverzüglich offen legen.

Im Falle eines Konflikts zwischen den Bestimmungen des Kodex und Bestimmungen anderer Unternehmensrichtlinien haben die Bestimmungen und Grundsätze des Kodex Vorrang. Im Falle eines solchen Konflikts liegt die Hauptverantwortung für die Auslegung der Anwendung des Kodex auf eine bestimmte Situation zunächst bei Ihrer Compliance- und Ethikabteilung und/oder Ihrer Rechtsabteilung. Die Prüfung erfolgt durch den Group Chief Compliance & Ethics Officer und/oder den General Counsel von Booking Holdings. Die endgültige Autorität für die Auslegung des Kodex liegt beim Vorstand von Booking Holdings.

Dieser Kodex verleiht Dritten keinerlei vertragliche oder sonstige Rechte. Die Bestimmungen des Kodex können jederzeit überarbeitet, ergänzt, geändert oder angepasst werden, sofern dies vom Unternehmen als angemessen erachtet wird und im Einklang mit den geltenden Gesetzen steht.

Dieser Verhaltenskodex wurde zuletzt am 17. Oktober 2024 aktualisiert.





BOOKING HOLDINGS

