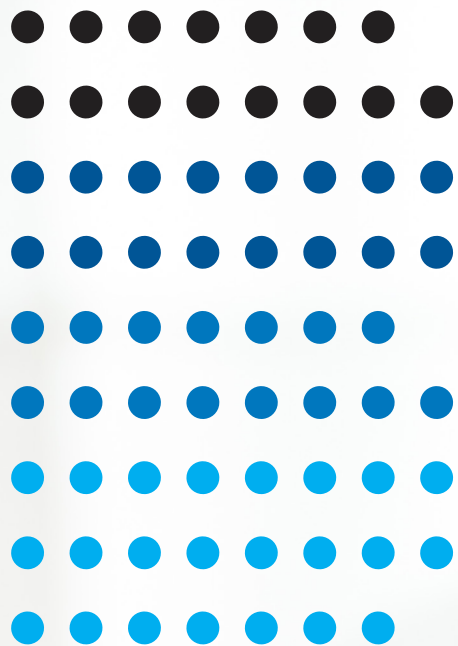




BOOKING HOLDINGS



行動規範



「私たちを結び付ける最も重要な絆は、誠実さへの共同の取り組みです」

当社の規範、当社の取り組み、当社の協定

世界中のチームへ、

私たちは共同で、毎日、何百万人もの人々の生活に触れる素晴らしいグローバルビジネスを行っています。当社の使命は**人々が世界を経験するのを手助けすること**です。これは当社が情熱を傾けて行っていることですが、目的を持って、さらに当社の価値観に沿ってこれを行うのでなければ、意味のない事になってしまうことでしょう。

世界で最も大きな多様性を持つ企業の1つである当社は多くのブランドにわたって70カ国以上の人々を雇用しており、それぞれが独自の文化とDNAを有しています。当社のブランドや従業員のそれぞれをユニークにしている特質にもかかわらず、私たちを結び付ける最も重要な絆は、誠実さへの共同の取り組みです。このコミットメントは、当社の重要な価値観を体現するものであり、私たちは自分の行動や決定に責任を負うのです。

本行動規範は、当社の取り組みの基盤です。それは、私たちの法的・倫理的基準の指針以上のものです。それはあなたと当社のコミュニティの間の同意をすべて収め、凝縮したものです。本行動規範は、一方で、あなたが当社や同僚に期待できるものを示し、また一方で、当社や私があなたに期待するものを示しています。**私を初めとして、私たち一人ひとりが、本行動規範の順守に対して個人的な責任があります。**

本行動規範を注意深く読み、従業員として私があなたに求めているものをしっかり理解してください。ようお願いいたします。当社の取り組みや本行動規範についてご質問がある場合は、お気軽に上長、コンプライアンス責任者、倫理アンバサダー、あるいは私にお尋ねください。

あなたが正しくないことを目撃した場合に**声を上げる**ことは、私にとって極めて重要です。私たちは、信頼と透明性をサポートする安全な環境を提供することをお約束します。当社は誠意から懸念を提起した社員に対する報復を認めていません。

高潔な文化を育み、当社のモットーやキャッチフレーズに沿うために、貢献、尽力、そして継続的な努力をしていただき、感謝しております。**正しい結果を、正しい方法で (The Right Results, The Right Way)。**

Glenn Fogel
最高経営責任者

当社の価値観



あらゆる経験を、あらゆる人に。
私たちは世界を体験するというをいっそう身近なものにすることで、ヒューマニティをより良いものにする上で、私たちの役割を果たせると考えています。



絶え間ないイノベーション。
私たちは決して現状に満足すべきではなく、一日一日をこんな問いかけで始めることが必要です - 今日はどんなイノベーションを生み出そうか？



多様性は強みを与えてくれます。
多様な考え、人々、そして経験に、私たちは全面的にコミットしています。



絶対的な誠実さ。
私たちはお客様やパートナーの成功にコミットしていますが、常に正しい行いをし、誠実さと責任感をもって成功を達成するよう努力し続けます。



皆で行えば、私たちの個々の力よりも大きなことができます。
私たちの強みは、私たちの従業員の中にあり、成功は人々が世界を体験できるようにする私たちのミッションにおいて成功するための、ひとつのチームとして取り組む能力によって達成されるのです。

正しい結果を、 正しい方法で (THE RIGHT RESULTS, THE RIGHT WAY)

Booking Holdingsは、世界をリードするオンラインの旅行および旅行関連サービスを提供する会社で、6種類の主要ブランドを通じて、220以上の国々や地域の消費者と現地のパートナーに対してサービスを提供しています。

Booking.com、KAYAK、Priceline、Agoda、BookingGoおよびOpenTable。



目次

はじめに.....	5
通報と調査.....	9
職場における尊重.....	13
贈賄と汚職行為の禁止.....	17
財務管理および報告.....	20
贈答品と利益相反.....	23
公平な競争と独占禁止法.....	28
国際取引.....	30
インサイダー取引.....	32
プライバシーとデータ保護.....	34
当社資産の保護.....	36
公平な取引.....	39
ソーシャルメディアと 公衆通信.....	41
まとめ.....	43

本行動規範の写真について： 選択された扉のページの写真が選ばれたのは、当社が宿泊施設予約、フライト予約、レストランの予約、レンタカー予約を提供している素晴らしい場所を体験している人々（当社従業員を含む）を写していることによります。



はじめに

すべての場所に行ったわけではありませんが、東京が出発点です#tokyostreet #awestrucked

東京 (日本)

当社の行動規範の目的

当社は、倫理的かつ合法的に、また「正しい結果を、正しい方法で (The Right Results, The Right Way)」を達成するミッションを推進するために、事業を行っています。

本行動規範（「本行動規範」）は、私たちのグローバル事業の指針となる法制面、倫理面、規制面の要件やポリシーを主なテーマごとに要約しています。また規範違反の疑いの通報やサポートの求め方についても記載しています。

本行動規範は、あらゆる問題や状況を網羅するものではありません。代わりに、Pricelineグループの詳細な**ポリシー**や「**Employment Handbook**」と併せて、最善の判断を下すための指針となるものです。特定の状況下でどのような行動を取るべきかが不明の場合は、上長または本行動規範に記載されたリソースに相談するなど、**行動を起こす前に助言を仰いでください**。

行動規範の適用範囲

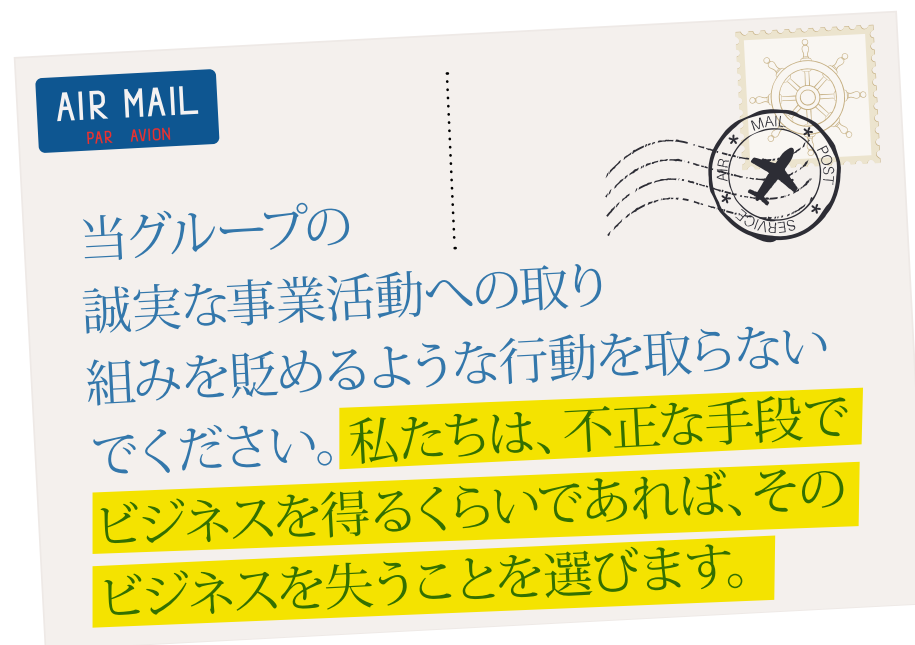
本行動規範を必ず読み、記載された規則を順守してください。本行動規範はBooking Holdingsと、またはBooking Holdingsのために業務を行うすべての人に適用されます。それにはBooking.com、KAYAK、Priceline、Agoda、BookingGo、OpenTableとそれぞれの子会社（以下、個別に、また総じて「当社」または「Booking Holdings」という）が含まれます。当社の従業員、役員、取締役は、その勤務地にかかわらず、本行動規範の内容を熟知し、該当する規則や手順を順守するものと見なされます。

企業責任

当社はグローバル企業であり、事業を展開するすべての国のあらゆる適用法令に準拠するよう、取り組むことを約束します。結果を出すために違法または非倫理的な手段を取ることは許されません。当グループの誠実な事業活動への取り組みを貶めるような行動を取らないでください。**私たちは、不正な手段でビジネスを得るくらいであれば、そのビジネスを失うことを選びます。**

取締役会が本行動規範を導入した目的は次のとおりです。

- 公平な取引、利益相反に対する倫理的な対応など、正直で倫理的な行動を取ること。
- 当該管轄区域の法令を理解し、これに準拠する。
- 不正行為を抑止すること。





正しい結果を、正しい方法で

TRUSTスケール

倫理的な意思決定のモデル



倫理的ジレンマについて考える
(THINK)



該当する行動規範のセクションや適用可能なポリシーを読む
(READ)



リスクや影響を理解する
(UNDERSTAND)



然るべき人に相談して、助言を求める
(SPEAK)



倫理的ジレンマを解決するための行動を取る
(TAKE ACTION)



「取るべき行動」が不明の場合は、以下の質問に答えてください。

- 01 取ろうとしている行動は合法ですか？
- 02 取ろうとしている行動は正しいことですか？
- 03 取ろうとしている行動は行動規範に則っていますか？
- 04 取ろうとしている行動が報道で公開されても、または同僚や家族に知られても問題ありませんか？

以上の質問に必ずしも「はい」と答えられない場合は、行動を起こす前に助言を仰いでください！



クリックで拡大

適用法令

当社は世界各地220の国や地域で事業を展開しています。その結果、私たちの事業はさまざまな国、地域、州、地方自治体、およびEUなどの組織体の法令の適用対象となります。

Eコマースは国境に縛られないため、異なる法令と私たちの事業運営およびビジネスとの関係性を理解することは肝要です。本行動規範や他のブランド企業のポリシーには米国法をはじめ、当社が事業を行うさまざまな国や地域の法令が記載され、同時にさまざまな法令の規制下にある真のグローバル企業としての現実がここに表れています。2カ国以上の対象法令が対立するケースも考えられます。このような対立に直面した場合、またはその疑いがある場合はコンプライアンス・倫理責任者または法務部の助言を仰いでください。

政府による調査への対応

当社では時により、法律の施行を担当する政府機関から調査を受けることがあります。政府から適切で正当な情報提供の依頼があった場合は、協力の精神および透明性を持って、正直かつ正確に速やかに対応します。政府機関から連絡を受けた場合は、法執行機関または関連規制当局に指示されない限り、直ちに当社のコンプライアンス責任者または法務部に連絡することが重要です。

あなたのブランド企業は、政府機関による現地訪問、抜き打ち検査、情報の要求に関して、特定の方針を保持している可能性があります。こうした方針について十分に知り、理解しておくようにしてください。



正しい結果を、正しい方法で

従業員としての私たちの倫理上の義務とは：

- 本行動規範の規則を理解する
- 本行動規範に則って判断を下す
- 当該管轄区域の法令を理解し、これに準拠する
- 本行動規範に反するいかなる行為をも通報する

不明な点が少しでもある場合は、**行動を起こす前に助言を仰いでください！**

...そして、必ずオンラインおよび個人のコンプライアンス・トレーニングを適時に修了してください！ トレーニングは、**正しい結果を、正しい方法で (The Right Results, The Right Way)** 得るための取り組みの重要な部分です。



マネージャーは更に以下の責任を負います：

- あなたの模範および指示により、本行動規範の順守を直属の部下に働きかける
- 説明責任と誠実の文化を作り出し、育み、報いる
- 部下の行動規範順守の有無を見守る
- 一貫性をもって規範を実施する
- 部署・組織において適切なコンプライアンス体制を敷く
- 問題を誠実に通報するよう、従業員に奨励する
- 誠実な告発者に対する報復行為を一切許容しないという当社の姿勢を徹底し、厳格に実施する

A person with a red backpack is riding a camel in a desert landscape. The camel is in the foreground, and the rider is in the middle ground. The background shows a vast, sandy desert under a bright sky. Other people on camels are visible in the distance.

通報と調査

シートベルトを締めてください！ #camelindesert #humpycamels #bucketlisted
エルグ・チェビス (モロッコ)

通報と調査

本行動規範、適用法令、当社ポリシーの違反（またはその疑い）を認識した場合、（当該法令の許す範囲で）早急にこれを通報する義務があります。

適切な担当者が問題を調査し、事実の全容を明らかにし、違反が実際に発生したかどうかを判断できるように、一部始終を把握していなくても、迅速に通報することが重要です。そうすることは、これ以上の違反を防止するのに役立つだけでなく、証拠を保存し、当社の従業員、役員、取締役および当社をさらなる不正行為から守るのにも役立ちます。違反が発生したと信じる合理的な根拠がある限り、正しい行動をしているのです。**当社には、誠実な告発者に対する報復行為を一切許容しないという姿勢があります。**

「誠実に」通報するということは、申し立てた問題に関して正直で誠実な信念があるということです。

具体的には、(i) 悪意やその他の私利私欲によって貶められることがなく (ii) 申し立てた問題の正直な問い合わせから離れて、詐欺をしたり、操ったり、悪意を持って計略や目的を推し進める企てがないことが必要です。

問題を通報する手段は複数あるので、通報しやすい手段を選んでください。その手段にかかわらず、報告内容に慎重かつ真摯に対応し、状況や当該法令に沿った機密保護に努めます。



リソース

本行動規範に関する質問がある場合、不正行為の疑いを通報する場合は、次のリソースのいずれかに連絡してください。

上長

地域の人事担当者

地域の倫理アンバサダー

地域の法務部

地域のコンプライアンス・倫理責任者

グローバル・コンプライアンス・倫理責任者

最高法務責任者

コンプライアンス・ヘルプライン www.bknghelpline.com

勤務地にかかわらず、経理、内部統制、監査、簿記、銀行取引や財務に関わる犯罪、贈収賄、汚職、独禁法や公正な競争の違反に対する懸念がある場合は、コンプライアンス・ヘルプラインを利用してグローバルコンプライアンス・倫理責任者または内部監査部門に直接通知することができます：www.bknghelpline.comから、Booking Holdings取締役会の監査委員会またはあなたが躊躇なく話すことができ、あなたの代わりに問題を上告してくれる人物に通知してください。監査委員会への通報については、「[Audit Committee Complaint Handling Procedures.](#)」を参照してください。

コンプライアンス・ヘルプライン

コンプライアンス・ヘルプラインは、不正行為や倫理に反する行為に対する懸念を提起するための、ウェブベースおよび電話対応の安全で独立したリソースです。



コンプライアンス・ヘルプラインの特徴は次のとおりです：

- 機密性の厳守と匿名通報への対応
- 電話（無料）およびウェブベースの報告手段（12言語対応）
- 毎日24時間対応
- 通報後の進捗の確認（匿名通報の場合も可）

現地法により認められる場合、コンプライアンス・

ヘルプラインを通じて懸念を匿名で通報することができます。ただし匿名の場合、報告内容の徹底調査が困難または不可能となる場合があるので、当社では身元を明かすことを勧めています。また、当社が報告内容に慎重かつ真摯に対応し、状況や当該法令に沿った機密保護に努めることを部下や同僚に伝えてください。

当社では、皆様の情報提供と、事業活動への懸念の通報を奨励しています。すべての懸念を真摯に受け止め、善意の通報者に対する報復行為を禁止します。

違反を通報すると、どのようなことが起こりますか？

不正行為のおよび本行動規範に対する違反についての訴えを真摯に受け止めます。このような疑いに関する通報があった場合は速やかに対応し、法令の許す限り、通報した従業員の機密保護に努めます。



違反通報の調査は、匿名性を維持しながら、客観的に、徹底的に行います。なお、事実関係がすべて明らかにされ、適切な調査が行われるよう、全従業員は内部調査および外部調査に協力する義務があります。

法令または行動規範の違反が認められた場合、当社は解雇までを含む適切な懲戒処分を下し、再発防止処置を講じます。犯罪行為などの重い法令違反が認められた場合は、関係当局に通報する可能性があります。また、当社は内部調査または外部調査に関わった従業員に対し、調査結果を連絡します。

また、グローバル・コンプライアンス・倫理責任者は、懲戒処分を含む審理中の行動規範についてのすべての調査および意思決定に関して、シニアマネジメントならびに取締役会の監査委員会に定期報告を実施しています。

非報復の方針

不正行為の通報は当社への大きな貢献であり、善意の通報者の雇用状況を悪化させるような決定（解雇、降格、停職、諸手当の損失、脅迫、嫌がらせ、差別など）を当社は容認しません。誠実に通報義務を遂行した、または通報後に調査に協力した同僚に報復することは、会社あるいはその従業員による本行動規範に違反する行為となります。



「誠実に」通報するということは、申し立てた問題に関して正直で誠実な信念があるということです。

具体的には、(i) 悪意やその他の私利私欲によって貶められることなく (ii) 申し立てた問題の正直な問い合わせから離れて、詐欺をしたり、操ったり、悪意を持って計略や目的を推し進める企てがないことが必要です。

各ブランド企業は、善意の内部告発者や通報者を報復行為から保護するよう努め、報復行為を行った者に対しては適切な懲戒措置を取ります。一方、通報義務が誠実に遂行されなかった場合には、解雇を含めた懲戒処分を行う可能性があります。



倫理アンバサダー

特定のグループ企業は倫理アンバサダープログラムを設けており、コンプライアンスと倫理の機能をさらに広げています。全ブランドにわたって、600人以上の倫理アンバサダーがいます。アンバサダーは仲間の従業員の中で、(i) 質問をしたり懸念を報告する方法を相談する際に現地または部門のリソースの役割を果たす (ii) コンプライアンスの機能と現地オフィスまたは部門の間の中間的な役割を果たす (iii) 規範、価値観、ポリシーを現地および部門でより浸透させるためにアウェアネスと支援を行う、といった特別なトレーニングを受けている人です。

倫理アンバサダーになることに興味がある場合は、プログラムに関する詳細についてブランド企業のコンプライアンス責任者と話し、あなたが所属する場所や部署の倫理アンバサダーとなる資格があるかどうか相談してみてください。

A woman and a child are sitting on the open trunk of a dark-colored car. The woman is wearing a teal sweater and the child is wearing a colorful polka-dot jacket. They are both looking towards the right, where a vast mountain range is visible under a clear blue sky. The foreground shows some trees with yellow autumn foliage. The overall scene is bright and scenic.

職場における尊重

不可能な旅とは、あなたが決して始めない旅のことです
不可能な旅とは、あなたが決して始めない旅のことです #journeybegins #norwegianmountains
#journeyneverends #glenthebookinggoguru #thanksbookinggo ノルウェーの山々

多様性と平等

当社にとって従業員は最大の資産、強みであり、事業の成功への従業員一人ひとりの貢献を重視しています。当社は70カ国以上で営業しています。グローバルな性質を保ちつつ、当社は各地域の文化や商習慣と合致したやり方で事業を運営し、本行動規範ならびに適用される法律に違反しないよう努めています。

当社の人材の多様性は、ユニークなアイデア、視点、才能、価値観を通じて当社の成功に貢献しています。当社はすべての従業員に敬意と尊厳をもって接し、一人ひとりに平等な機会が与えられる職場環境づくりに取り組んでいます。従業員の雇用は、職務遂行能力に直接関連がある個人の成果と資格にもとづいて行われています。当社は多様な経験と経歴を持つ従業員の貢献の重要性を認識し、重視しています。社会の多様性を反映したグローバルチーム体制の構築を目指すとともに、受容性ある社風と職場の構築を従業員に求めています。当社の雇用慣行に関連したすべての法規制を支持、順守するとともに、あらゆる種類の違法な差別行為を禁止しています。



正しい結果を、正しい方法で

私たちは、違法に差別することはありません。すべての従業員および将来の従業員を、その成果と資格に基づいて評価し、次のような個人的な特徴で評価することは決してありません。

- 人種
- 肌の色
- 宗教
- 性
- 性別
- 出身国
- 年齢
- 結婚歴
- 妊娠/出産および関連する病状
- 障害
- 性的指向/性同一性
- 兵役 /所属/退役軍人の身分
- 当社のポリシーと法律によって保護されている特性

よき企業市民となり、公正な取引を行うための取り組み

それぞれのブランドで、正直で公平なビジネス慣行を通じて成功してきた歴史があります。当社は、違法で非倫理的な手段を通じて競争上の優位性を追求していません

当社は責任あるよき企業市民として、当社の企業評判を損なう恐れがあるすべての態度や行動を禁じています。私たちは人道的に人々を処遇し、相手の弱点を利用した搾取を行いません。また、人身売買、奴隷による強制労働、違法な児童労働、契約を締結しない労働者の雇用を行いません。

AIR MAIL
PAR AVION



当社の人材の多様性は、ユニークなアイデア、視点、才能、価値観を通じて当社の成功に貢献しています。

職場での行動、嫌がらせ、いじめ

当社のすべての従業員は、尊重され、安全・安心と感じられる職場環境で働く権利を有しています。私たちはすべての従業員がこの権利を尊重し、職業人にふさわしい行動をすることを期待しています。当社は侮辱的、中傷的、脅迫的、あるいは口汚い言葉の使用を容認しません。すべての従業員は、すべての同僚の視点、信条、価値観の多様性を理解して尊重し、職場に悪影響を及ぼし、あなたや同僚の職務遂行能力を妨げる、職場に関連のない政治や宗教などのセンシティブな話題に関する意見を述べたり示すことを控えなければなりません。

当社では、脅迫やいじめのほか、感情的、身体的、性的な嫌がらせを含むすべての不正な嫌がらせ行為を禁止しています。不当な嫌がらせや差別を受けていると感じた場合、所属オフィスの上長あるいは人事担当者に速やかに相談し、直ちに是正措置を講じてください。当社は嫌がらせや差別に関する懸念または苦情を誠意から提起した人物に対する報復を認めていないことを忘れないでください。詳細については、「[Employee Handbook](#)」を参照してください。

従業員の尊重には、人的・環境的な危険がない安全な職場へのコミットメントも含まれます。職場での健康や安全に懸念を感じたことがある場合は、直ちに上長に相談してください。



正しい結果を、正しい方法で

個人を尊重し、尊厳と礼儀をもって他人と接してください。ハラスメントであると見なされる行為には次のようなものがあります：

- 職場での不快な、あるいは不適切なコメントや冗談
- いじめ
- 不快感を与える身体的接触や身ぶり
- 職場に「なじむ」よう不適切な職場慣行を強制するなど、敵意や恐れを抱かせるような職場環境を作る行為
- 言葉による、または身体的なすべての脅迫行為
- 職場に不適切な、露骨で下品な写真または文章
- 性的な誘いかけ、性的関係の要求
- 人種差別的、民族差別的な中傷

当社では、「ハラスメント」を、特に威圧的な、敵対的な、下劣な、屈辱的な、または攻撃的な環境を作り出す際に発生する、人の尊厳を傷つける目的や効果を伴う、あらゆる種類の不快な言語的、非言語的、身体的な行為と定義しています。

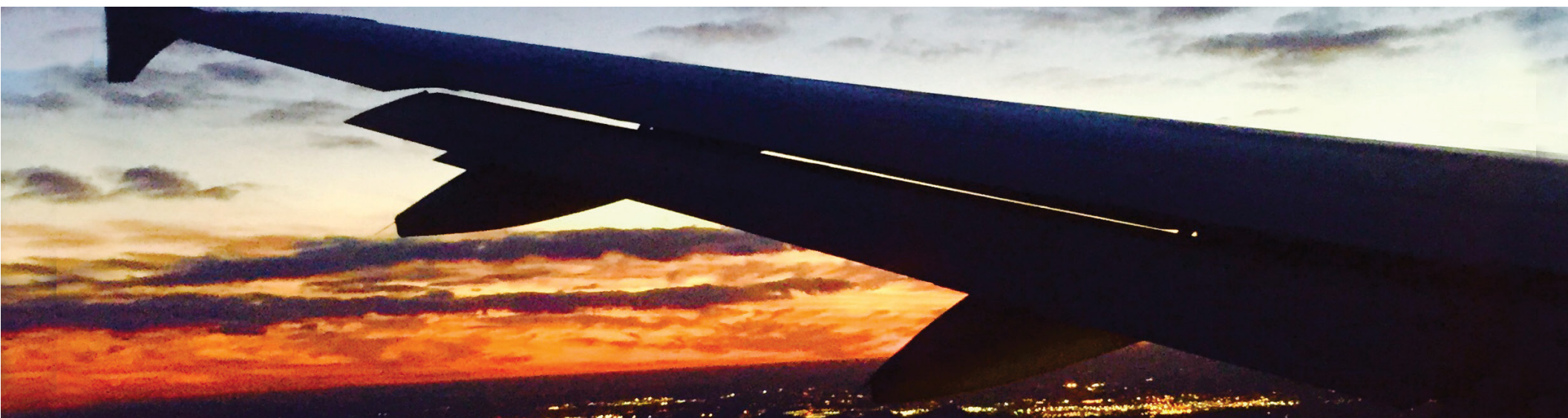
「職場でのいじめ」とは、個人または従業員のグループを傷つけるための有害な、残酷な、悪質な、または屈辱的な試みによる攻撃的な行動を意味します。

職場の安全

当社は、違法薬物の使用を容認しません。違法薬物やアルコールの影響下で働くことは、周囲の同僚や自分自身にとって危険な労働環境を作り出す要因となります。同僚が業務中に薬物を濫用している懸念がある、または目撃したことがある場合は、同僚の上長または人事担当者に連絡してください。また詳細な指針については、ブランドの「Drugs and Alcohol Policy」または「[Employee Handbook](#)」を参照してください。

当社は職場における暴力的、また脅迫的な行動をすべて禁止しています。当社の施設内における刃物や銃器などの武器の所持は認められません。従業員が暴力的に振舞ったり、脅迫や不適切な行為をしたと当社が認めた場合、適切な懲戒処分を行うとともに、然るべき法執行機関に連絡する場合があります。

従業員や職場の健康や安全を害する行動や活動があれば、直ちに所属するオフィスの上長に報告してください。あなたもしくは他の誰かがすぐに危険にさらされると感じた場合は、地方自治体や緊急サービスに連絡する必要があります。





贈賄と汚職行為の禁止

ご支援ありがとう、ゴールデンゲート#bridgepuns #powerpose

ゴールデンゲート橋、サンフランシスコ、カリフォルニア州（米国）

贈賄の禁止

Pricelineグループは、贈賄および汚職行為を一切容認していません。当社は全世界で事業を運営しており、賄賂の支払いの申し出、提供、承認に関し厳しく禁止する多くの法律の影響下にあります。また、これらの法律の多くが、当社の業務に関連した賄賂（あるいはリベート）の受領行為を禁止しています。様々な国の法律の適用範囲を考慮し、米国連邦海外汚職行為防止法（FCPA）、ならびに英国の2010年贈収賄禁止法（UK Bribery Act）を含む、適用可能なすべての贈収賄防止法の条文および精神を順守することを当社の方針として定めました。この領域の法律は複雑であることから、本内容に関し、「[Global Anti-Bribery and Corruption Policy](#)」を策定し、当社が全従業員ならびに第三者に求める行動規範についてのさらなる指針として提供しています。下記の主要原則も指針として役立ててください。

Pricelineグループは、贈賄および汚職行為を一切容認していません。

不適切な支払いの提供と申し出：従業員は、ビジネスの獲得や維持、または影響力の獲得のため、あるいは当社に対する優遇措置やその他の利益を得るために、政府関係者またはベンダー、サプライヤー、請負業者、クライアントまたは代表者などの民間企業に対し、一切の価値があるものを提供したり、申し出たり、承認したりすることはできません。本行動規範は、政府関係者への支払い行為はもとより、当社が取引を行っている民間の営利企業の関係者への支払い行為も禁じています。

「政府関係者」とは、外国政府、政府の機関や部門、規制当局、政府の補助機関を代表して公的資格で行動しているすべての者を指します。「政府関係者」の定義は広く、国家および地方政府職員、官職の候補者、政党、政党関係者、政府が保有する企業、国営企業（国営の航空会社、ホテルなど）の職員のほか、国際連合や赤十字社をはじめとする準公的機関、国際機関、非政府組織の代表者や職員を含みます。

不適切な支払いの要求と受け取り：当社の従業員は、ベンダー、サプライヤー、請負業者、クライアント関係者などの第三者から不適切に一切の価値があるものを收受したり、要求したりする行為も禁じられています。これらを直接的、間接的に行うことは禁じられています。

贈賄や心づけの支払いを拒否したことによって当社の収入や売上高を含む事業に悪影響があったとしても、従業員が懲戒処分を受けることは一切ありません。贈賄や汚職行為から生じる代償や有害な影響は、企業の短期利益をはるかに上回るものです。

FCPAおよび英国贈収賄禁止法を含む贈収賄防止法に違反した場合、取締役、役員、従業員などの個人ならびに当社が厳しい刑事および民事罰の対象となる場合があります。これらの処罰には、関係者に課せられる相当額の罰金、懲役刑が含まれます。

正確な帳簿と記録

すべての従業員は、ブランド企業の帳簿、記録、勘定に、支払いやその他の報酬を適時かつ合理的に詳細に記録しなければなりません。未開示、または未記録の勘定は、いかなる目的でも成り立つことはできません。帳簿や記録への虚偽の、誤解を招く、不完全な、不正確な、または人為的な記入は禁じられています。個人的な資金は、当社および他社のポリシーで禁じられていることを行うために使用することはできません。



第三者の代理人の取り扱い

贈収賄防止法では、第三者の代理人を雇用して当社の代わりに不正な支払いを行わせる行為を禁止しています。同法では、当社がこのような不正な支払を認識している場合はもちろん、当社が不正行為を認識している、あるいは認識しているはずであると妥当に結論づけられる状況下においても、このような行為を犯罪とみなし、処罰の対象とします。

したがって、当社の代理で賄賂の提供または收受（非裁量的行為を早めたり容易にしたりすることを目的とした「円滑化」のための支払いを含む）を行うことを厳格に禁止していることについて、第三者の代理人が認識することが不可欠です。そのためには、当社を代表して行動するすべての第三者の代理人が十分に審査され、デューデリジェンスを受ける必要があります。また、賄賂防止に関する声明や文書の提出によって当社が贈収賄防止法を順守するよう求めていることを代理人が認識し、注意を払う必要があります。所属オフィスのコンプライアンス・倫理責任者と連携し、第三者の代理人から賄賂防止に関する声明あるいは文書を入手し、代理人が十分に審査されるよう努めてください。

「第三者の代理人」とは、代理店（通関業者、不動産業者など）請負業者、コンサルタント、法人向けサービスおよび給与計算の委託業者、広告代理店、法律事務所を含む当社の代理として行動するすべての事業体または個人を意味します。

質問や懸念事項については、この領域では複雑な法律があるため、「[グローバル贈収賄および腐敗防止ポリシー](#)」を参照するか、地域のコンプライアンスと倫理担当役員に連絡してください。

財務管理および報告

OpenTableのメニューには何がありますか? #foodie #diningout
ベルリン (ドイツ)

財務報告、情報開示、内部統制

当社はナスダック証券市場に上場しており、当社の財務情報を含む情報の開示が求められています。財務取引に関する記録や情報を正確に報告することは重要です。これが適切に行われなかった場合、当社だけでなく、役員、取締役、従業員が責任を問われる可能性があるとともに、投資家、アナリストらの当社への信頼が損なわれる可能性があります。

当社よる、プレスリリースや公的な届出などの公式声明には不正確または誤解を招く恐れのある情報を掲載してはなりません。米国証券取引委員会 (SEC) への提出書類は、完全に適時なものではなくてはならず、かつSECの要件に完全に準拠している必要があります。

当社は、内部統制の適切なシステムを維持し、一般に公正妥当と認められた会計原則 (GAAP) あるいは各地域で適用される法令に従って、財務取引が適時に処理されるよう努めなくてはなりません。当社は、妥当な信頼が得られるよう設計された下記の事項を満たす内部統制システムを運営し、順守することに責任を担っています。

- ➔ 各財務取引が正確に記録され、経営陣による適切な承認を得ている。
- ➔ 会社の資産が適切に保護され、経営陣の承認に合致する方法においてのみ利用されている。
- ➔ 各財務取引が、資産と負債を俯瞰するのに十分な方法で記録されているとともに、適切な会計基準にもとづく財務諸表を作成している。

帳簿および記録が正確であること、また当社の内部統制制度が回避できない効果的なシステムであるために、従業員一人ひとりが責任を担っています。当該要件に関して、すべての従業員は、自分が携わっている取引を裏付ける十分な書類を入手しなければなりません。改ざんされていたり、誤解を招く恐れがあったり、不正確な帳簿や記録を作成することは法律に違反した行為であり、多額の罰金や懲役刑につながる可能性があります。



正しい結果を、正しい方法で

正確に取引の実態を反映していない支払伝票や契約書、その他の文書や記録を準備、提出、あるいは承認するよう求められた場合はそれを拒否し、「Reporting and Investigations」において定められた経路でこの行為を直ちに通報してください。

また同様に、第三者（ベンダー、サプライヤー、コンサルタント、または前述以外の第三者）に対し、正確に取引の実態を反映していない記録を提出するような要求を絶対に行わないでください。

他の人が偶発的または意図的に、内部統制を妨害したり、回避している疑いがある場合、その懸念を報告することをためらわないでください。当社は誠意から懸念を提起した社員に対する報復を認めていないことを忘れないでください。

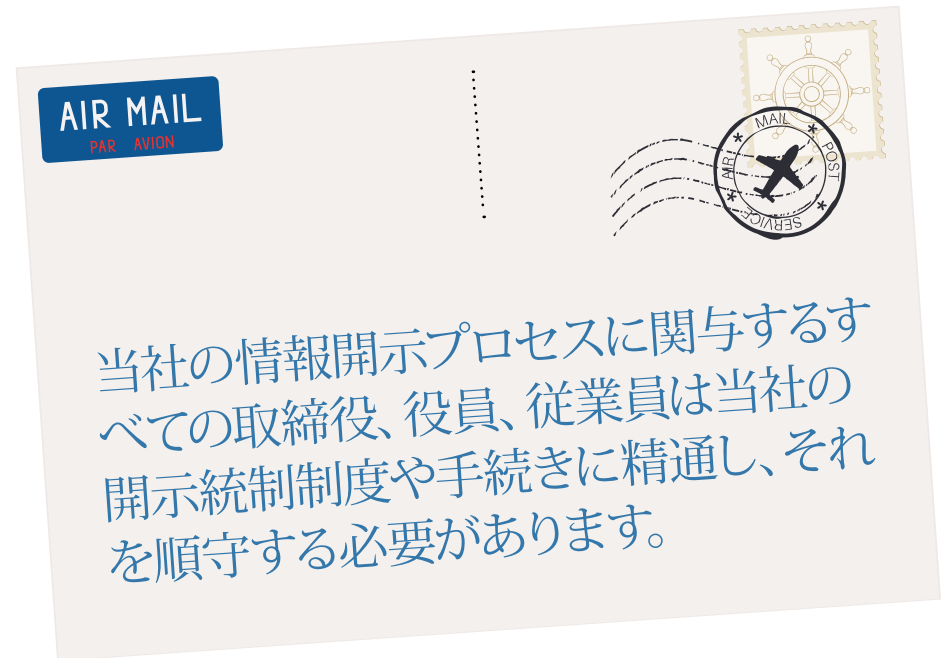
開示事項に関する取締役、役員、従業員のその他の責任

当社の情報開示手続きに関与するすべての取締役、役員、従業員は、当社の開示統制制度や手続きに加え、当該従業員の担当業務の範囲内で財務報告に関する内部統制制度に精通し、それを順守する必要があります。

また、証券取引委員会（SEC）への提出書類関連業務を監督する権限を持つ者、またはその他の財務情報に関連した広報活動への従事者の全員は、それ以外の当社役員とのコンサルティングを含むすべての情報開示が理解しやすいものであるとともに、完全、公正、正確、適時であるように最善の措置を講じるべきです。

当社の情報開示プロセスに関与するすべての取締役、役員、従業員には以下の行動が求められています。

- 当社に適用される情報開示要件、および当社の事業、財務運営に精通すること
- 不正確な情報を濃いに開示したり、または当社の独立監査人、政府の規制当局、自主規制機関などが不正確な情報を開示した原因となるような行為を決して行わないこと
- 提案された開示情報の正確性および完全性についての適切な検討、および批判的な分析を行うこと（あるいは適切な者に当該任務を委任すること）





贈答品と利益相反

セキュリティに守られた小さな一歩、雲の中に飛び込む大きなジャンプ #planespotting
ある空港（某所）

贈答、接待、その他もてなし

贈答品や接待の授受はビジネス関係を強化するための慣習で、一定の条件下では合法であり、社会的に認められています。

ただし、これらが当社の誠実さの姿勢を損なうようなことがあってはなりません。

政府関係者とビジネス関係を持つ場合は注意してください。相手にかわららず、贈答、接待、その他もてなしの提供は問題になりやすいですが、相手が政府関係者の場合はリスクがさらに高まります。いかなる場合でも、政府または政府関係者への贈答品、接待、もてなしの提供や申し出には法務部の事前承認が必要で、「**Global Anti-Bribery & Corruption Policy**」と「**Gifts and Entertainment Policy**」を厳守する必要があります。

一般的に、当社のポリシーでは、従業員は、サプライヤーやその他の非政府当事者との業務に関連して、適切なビジネス上の贈答品や接待を授受することができます。ただし、このような贈答品や接待がすべて一般的な価値で、以下の通りである場合です。

- 一般的に認められているビジネス慣例であること
- 常識的な範囲および頻度であること
- 特定の決定や行動に対する見返りや支払い、または対価と促えられないような内容であること
- 株、現金、現金同等物（ギフトカード、クーポンなど）でないこと
- 適用法に違反するものではないこと
- その事実が公開された場合に、当社の評判を損なうものでないこと

上記は贈答品や接待に対する基本的な事柄であり、例外や注意点が存在します。詳細、アドバイス、制限については「**Gift and Entertainment Policy**」を参照してください。



「一般的な価値」は通常、100米ドル/ユーロまたはそれに相当する現地通貨より少ないものと考えられています。



正しい結果を、正しい方法で

以下のような支払いを行ったり要請する場合は、注意してください。

- 請求書や契約書に明記された通貨、またはサービスが行われる管轄地域の通貨以外での支払い
- 事業との関連が明らかでない国を経由した支払い
- 現金または現金相当物。
- 取引の当事者以外との支払いのやり取り
- 通常の銀行口座以外を経由した支払い
- 複数の小切手や引き落としを要する支払い
- 過払いと思われる支払い
- 身元不明または不必要な仲介者が関与する支払い（その役割が明確な場合を除く）
- 必要以上に複雑、または明確で正当な目的のない支払い
- リスクの高い国または取引先が関与する支払い

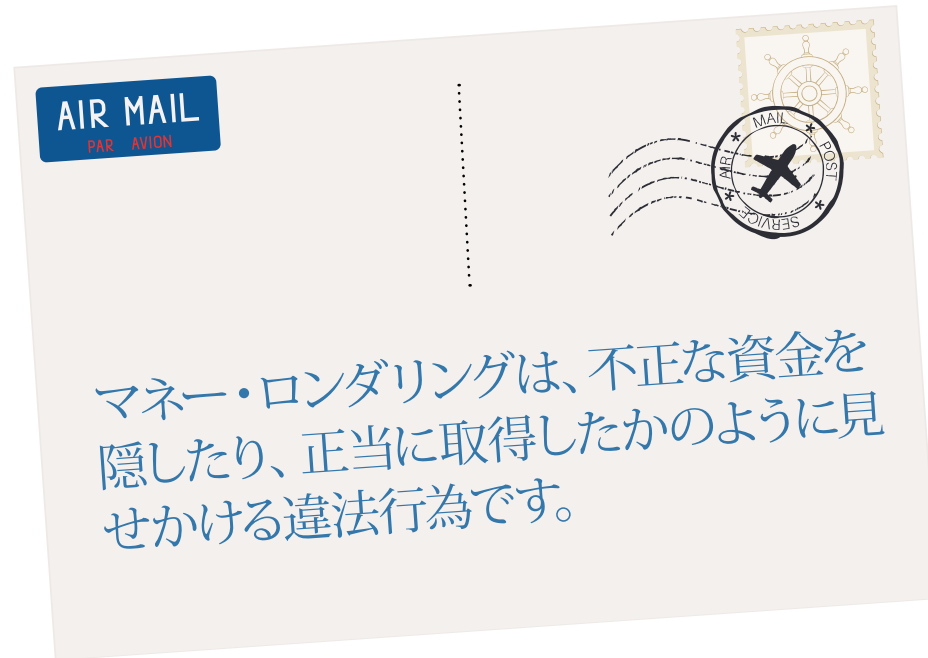
上記に該当する場合は、上長または法務部へ報告してください。

不明な点が少しでもある場合は、**行動を起こす前に助言を仰いでください!**

マネーロンダリング

当社は該当するすべてのマネー・ロンダリング防止法、条例、規制の順守に努めています。マネー・ロンダリングは、不正な資金を隠したり、正当に取得したかのように見せかける違法行為です。合法的な資本によって、合法的に事業活動を行っているベンダー、請負業者、お客様、クライアント以外とビジネスを行うことのないよう、対策を講じてください。

また、違反行為、不正な収益、問題のある資金等の隠蔽と見なされる可能性のある取引には関与しないように注意を払ってください。もし当社が既に関わっている取引にマネー・ロンダリングの疑いがある場合は、速やかに法務部またはコンプライアンス・倫理責任者に報告してください。



利益相反

当社の従業員には、常に当社の利益を最優先に行動する責任があります。この責任には、私たちの個人的、社会的、経済的な利益が会社の利益の妨げとなる（またはその可能性がある）場合に起こる実際の利益相反、あるいはそのように見なされる利益の相反を避けることなどが含まれます。従業員、役員、取締役は、機会があれば、当社の利益を上げる義務があります。下記に一般的な利益相反の例を挙げています：

副業

副業は当社を最優先に考えて行動する能力に障害を生じさせたり、あなたの仕事の生産性を低下させたりすることがあります。これは、特に副業が競合企業であったり、勤務時間が当社の営業日と重なる場合に顕著になります。

副業は従来の「仕事の掛け持ち」だけでなく、営業日にも行えるプロフェッショナルサービスやコンサルティングサービスなども該当します。当社のリソース（勤務時間中の時間を含む）を当社以外のビジネスに使用することは当社のポリシーに反します。

当社以外での副業を考えている場合は、まず上長に相談の上、利益相反が発生しないかを確認してください。

ビジネスの機会:

従業員、役員、取締役は、企業の施設、情報、役職を通じて発見したビジネスの機会を得ること（または第三者に与えること）を禁じられています（ただし、会社が既にその機会を提供され、却下している場合を除く）。さらに一般的な場合でも、企業の施設、情報、役職を個人的な利益のために使用したり、会社に対立するために使用することも禁じられています。

場合によっては、個人の機会と会社の機会を区別することが難しい場合があります。また活動内容によっては、個人と会社の機会の両方がある場合があるかもしれません。当社の利益のみが目的でなく、企業の施設、情報、当社でのあなたの役職を使用する場合、行動をとる前に上長に助言を仰いでください。

社外での所属と金銭的な利害関係

あなたが個人的に関与している所属や活動、金銭的関心事項が当社の利益を最優先するというあなたの義務と対立しないよう十分に注意する必要があります。

当社の従業員はグローバル・コンプライアンス・倫理責任者または最高法務責任者の承認がない限り、Booking Holdingsの競合企業や取引業者に対し、金銭的な利害関係を持つことはできません。ただし、僅少な持ち株にはこの規定は適用されません。

このために、僅少な持ち株は、\$100,000未満の価値であり、上場企業または非公開企業の総資本の1%未満を構成する持ち分と定義されています。

従業員は、グローバル・コンプライアンス・倫理責任者または最高法務責任者の承認がない限り、当社に物品やサービスを提供する組織や当社と競合関係にある組織（または類似する機関や団体）の（管理・監視）取締役に従事することはできません。

家族や私的な関係

会社の利益を最優先に行動するという義務があなた個人や家族の関係と対立するような状況、または対立しているようにみられる状況を常に避けることが重要です。特定の個人的な関係には次のような可能性があります。

- 従業員の独立した判断を妨げる
- 従業員の士気を低下させる
- 利益相反やセクハラ的苦情につながる
- 不正行為の疑いを生じる
- えこひいきや身内びいきをもたらす

当社は従業員が職場を混乱させたり、悪影響を与える関係に関与しないよう個人的な責任を負うことを求めています。

従業員は、直接的または間接的にライン部門管理に関与してはならず、個人的な関係がある個人の雇用状態、職務評価、給与や手当、その他の労働条件を見直したり影響を与えることが**できない**ものとします。

本行動規範の目的における「個人的関係」とは、職業上の関係を逸脱する関係のことです。個人的関係には次のものが含まれます：

- 家族または親戚（兄弟姉妹、父母/子、夫/妻、内縁者、パートナー、いとこ、甥、姪、叔母・伯母、叔父・伯父、祖父母、孫、または義兄弟/義姉妹といった婚姻による関係）
- 恋愛や性的な関係
- その他の緊密な個人的な友情や関係

家族や近親者と共に当社のビジネスに関するいかなる決断に関与したり影響を及ぼすことも禁止されています。当社は、すべてのベンダー、サプライヤー、ビジネスパートナーの選択や採用の決定を適性や資格に基づいて行っており、親族関係や個人的関係に基づいて行うことは一切ありません。

従業員が、当社での地位の結果として、個人的関係を持つ人とのグループの商取引により当社から不正な利益を得ることは不適切です。このトピックの指針については、「**Personal Relationships at Work Policy**」を参照してください。

また、最初は利益相反ではなかった状況が、状況が変わったことによって利益相反となってしまうケースもあるということを理解してください。実際の利益相反やその可能性となるもの、あるいはその兆候がある場合、その状況を知らせる義務があります。利益相反となる可能性がある状況に気づいた場合は、利益相反の開示フォームに入力するか、監督者またはコンプライアンス・倫理責任者に相談してください。

多くの場合、相反は簡単なステップや管理で解決、緩和することができます。

本行動規範の目的における「個人的関係」とは、職業上の関係を逸脱する関係のことです。個人的関係には次のものが含まれます：

- 家族または親戚（兄弟姉妹、父母/子、夫/妻、内縁者、パートナー、いとこ、甥、姪、叔母・伯母、叔父・伯父、祖父母、孫、または義兄弟/義姉妹といった婚姻による関係）
- 恋愛や性的な関係
- その他の緊密な個人的な友情や関係



正しい結果を、正しい方法で

従業員は、個人の利益が当社の最善の利益と相反する関係、投資、投機を避けなければなりません。もし個人的な利益と相反し、会社の利益に関わる業務の適切で公平な判断が難しい場合は、直ちに上長、人事部担当者、またはコンプライアンス・倫理責任者に連絡し、状況を報告してください。

政治活動および慈善活動

従業員は政治活動や慈善活動に自由に参加できますが、プライベートの時間に、自身のリソースを使って行ってください。会社の財産物、機器、または時間を個人的な活動に使用することは不適切です。また政治活動や慈善活動に参加する場合には、雇用者の代表ではなく、一市民として参加してください。

当社は、当社の利益に関連する公共政策に関与する場合があります。また、取締役会または指定された者の承認を受けた場合、法令や社内ポリシーに準じて政治献金や慈善寄付を行うことがあります。

当社はロビー活動に関するすべての法律を順守しており、当社を代表して政府関係者に働きかける従業員やプロのロビイストを雇うことがあります。当社は、Booking Holdingsの法務責任者の特定の承認を受けずに当社またはBooking Holdingsのいずれかの会社を代表してロビー活動に参加することを禁じています。



公平な競争と独占禁止法

時折、休みを取って万里の長城へ行きます #wallofchina

万里の長城、北京（中国）

公平な競争と独占禁止法

当社は、誠実で公平な競争は、当社全体と競合企業の双方にとって有益であり最善をもたらすものであると考えています。また、当社はビジネスの場において公平かつ誠実に競争することに尽力しています。

当社のビジネス活動は世界のほとんどの国々の公正競争に関する法律に準じています。このような法律は、不当な競争制限や阻止を禁じることで公平な競争を促進することが目的となっています。公正競争の法律は、売上、宣伝広告、調達、契約、合併買収など当社のビジネスのさまざまな面に適用されます。特に下記の反競争の合意や取り決めに禁止または制限しています。

- 価格の固定、調整、支配
- 入札談合や不正入札の手助け
- お客様、テリトリー、市場の配分または分割
- 他の市場参加者に対する競争制限
- 価格、利益、利益率の競合会社への情報共有
- 市場、テリトリー、お客様の分割または配分
- 価格または競合情報に関する非公開の情報の競合企業との交換または共有

競争法の精神は明快ですが、特定の状況に適用する場合、非常に複雑になる場合があります。アメリカ合衆国と欧州連合をはじめとする多くの管轄地域では、競争法違反には厳しい民事処罰や賠償金支払いのほか、個人には刑事訴訟において罰金や禁固刑が課される場合があります。特定の状況において独占禁止法や競争法がどのように適用されるかについて質問がある場合は、行動を起こす前に「[Global Competition Policy & Guidelines](#)」を確認して、法務部に助言を仰いでください。





国際取引

世界中で友だちを作る #nofilter #vibrantsoul

ホーリー祭、ジャイプル（インド）

国際取引

Booking Holdingsのビジネスは国際的なものであるため、当社が運営を行う多くの国の法律や慣行の対象となります。従って、その国々で適用されるすべての法律を理解し順守する責任があります。本行動規範の原則またはあなたの会社やグループ企業の本社が所在する国の法律と現地の法律に不一致がある場合、速やかにあなたの現地での法務部に連絡してください。

規制が適用される国と関連者（団体）

当社は、アメリカ合衆国、欧州連合、国連、オランダ、シンガポール、英国によって制定されている制限（またはその他の適用される法律）を含む、適用される禁輸措置や貿易制裁を順守することに努めています。この法律では、規制が適用されている国、政府、事業者、個人との取引を禁じています。

当社の業者、取引業者、その他のビジネスパートナー、お客様との関係においてこれらの法律上の問題が生じる場合があります。当社は、制裁措置の対象となるさまざまな国での許容可能な行動についての内部ガイドラインがあります。この件に関してさらに質問がある場合は、法務部またはグローバル・コンプライアンス・倫理責任者に連絡してください。

輸出入

もしあなたの役職が、国境を越えてIT機材、ソフトウェア、宣伝資料、その他の設備等の発送・受領が関わっている場合、適用する輸出入の法律（特に軍民両用/軍事物資の場合）を認識し理解する義務があります。この法律はBooking Holdings内の受け渡し、また業者、使用許諾者、取引業者などの第三者との受け渡しに適用されます。輸出規制または輸入法に違反する企業や個人は厳しい民事・刑事処罰の対象となります。



正しい結果を、正しい方法で

取引制約に違反した場合、関与したすべての従業員、役員、取締役には厳しい民事制裁金、賠償金支払い、刑事訴訟における罰金、禁固刑が課される場合があります。

国際取引法は複雑で取り扱いが難しいことがあります。このような事柄を扱う部署に勤務している場合は、国際ビジネスについて規定する国際法またはアメリカの法律に違反することを防ぐため、決定する前にあなたの勤務先の法務部に助言を仰いでください。

不明な点が少しでもある場合は、**行動を起こす前に助言を仰いでください！**



インサイダー取引

専用レーンを走る自転車の写真 #iloveamsterdam #amsterdamstyle

アムステルダム (オランダ)

インサイダー取引

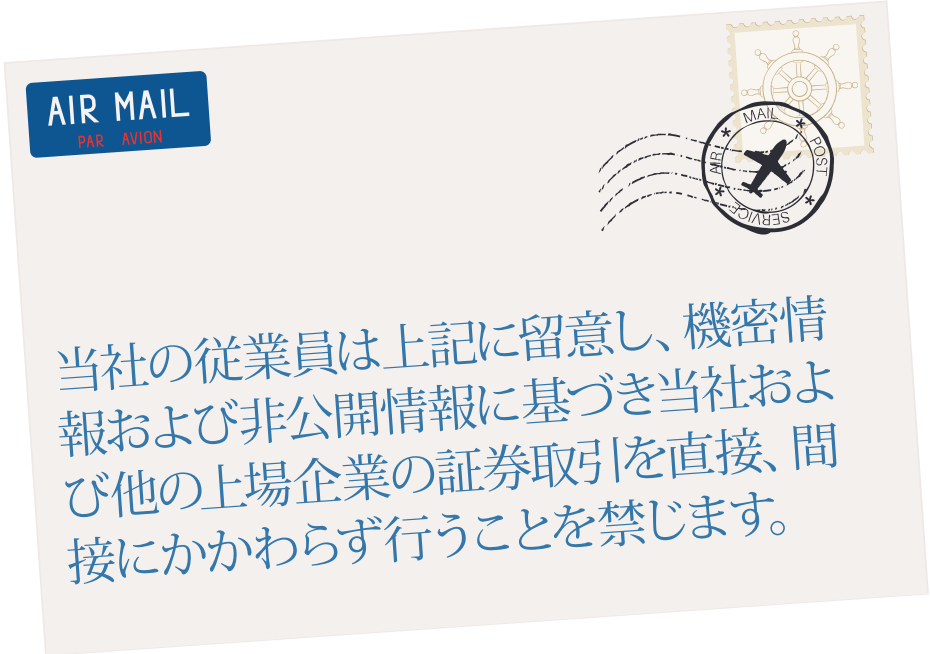
当社はインサイダー取引を厳しく禁止しています。インサイダー取引法（金融商品取引法）により、会社に関する重要な非公開情報（内部情報）を保有している間、その情報に基づいてその会社の証券等の取引を行うこと、および利益を得ることを禁じています。この法律により未公表の重要情報を他者に漏洩したり（内部情報の伝達）、情報受領者が取引を行うこと、および利益を得ることも禁じます。

当社の従業員は留意し、機密情報および非公開情報に基づきBooking Holdingsおよび他の上場企業の証券取引を直接、間接にかかわらず行うことを禁じます。また、許可を得ずにあなたが所有している社内の機密情報を公表および漏洩することも禁じます。

重要情報には、有価証券価格に著しく影響を及ぼす情報、または、影響を及ぼしうる情報等が該当します。一般人が以下のように、投資判断をする際に重要だと考える可能性が高い情報も重要情報です。

- 価格に影響を及ぼす情報
- 事業に影響を及ぼす情報
- 競合に影響を及ぼす情報
- 未発表の財務実績
- 重要な取引契約または解約
- 重大な経営陣の変更
- 政府調査（立ち入り調査を含む）
- 未解決の重要訴訟および重要和解
- 合併、買収または売却の見込み
- 重要な新規商品およびサービス

当該事項における法律違反があった場合、高額の罰金および禁固刑という高いリスクが伴います。この件に関して質問がある場合には、法務部の助言を仰いでください。また、Pricelineグループの証券の売買を行う前に、「[Insider Trading Policy](#)」を参照してください。



当社の従業員は上記に留意し、機密情報および非公開情報に基づき当社および他の上場企業の証券取引を直接、間接にかかわらず行うことを禁じます。

プライバシーとデータ保護

歩き回っているすべての人が迷っているわけではありません #wanderlust #lostboy #adventureislife

ティローミンロー寺院、バガン (ミャンマー)

プライバシーとデータ保護

当社では、大量のお客様の個人情報（氏名、クレジットカード情報、メールアドレス、旅行日程など）を扱っています。お客様は、当社が不正使用などに対する対策を講じているという信頼の上で、個人情報を提供しています。したがって、Booking Holdingsおよびそのすべての子会社は、お客様の個人情報および従業員、第三者の個人情報を収集し、処理し、取り扱う際、該当する個人情報保護法、データ保護法、当社独自のプライバシーポリシーおよびデータセキュリティポリシーを順守します。公開する許可を得た場合、法的な必要がある場合を除き、従業員はあらゆる個人情報に対するプライバシー、セキュリティ、秘守義務を常に守る必要があります。

お客様個人情報の保護

お客様の個人情報に関しては、下記のプライバシー原則に従います。

- 1 通知と開示:** 当社のプライバシーポリシーに基づき、お客様の個人情報の収集と取り扱いについてお客様に通知および開示します
- 2 目的:** 当社は、目的を果たすために必要な最小限のお客様の個人情報のみを収集し、お客様の個人情報は、記載した目的のみに使用し、当社が同意を得ていない他の目的に関しては使用しません。また、お客様の個人情報はこの目的に必要な時間以上は保持せず、該当する要件を満たすために保持します

- 3 同意:** お客様の個人情報の第三者への開示は、依頼された決済が必要な場合、同意と承認を得た場合、または、法的あるいは業務上の理由が優先される場合に限定されます
- 4 保護:** お客様のデータの悪用、未承認のアクセスや操作から情報を保護するための適切な対策を講じます
- 5 アクセス:** お客様が自分の個人情報に適宜アクセスし、誤情報などの訂正ができる方法を提供します
- 6 説明責任:** 上記の原則に対し説明責任を負います

従業員個人情報の保護

当社は、従業員の個人情報のプライバシーおよび安全を維持するための慎重かつ一貫性のある対策を講じています。

同僚の従業員の個人情報にアクセス可能な従業員、また当該個人情報に関わる作業を行う従業員は、適切に個人情報を取り扱う責任、および社内プライバシーポリシーとデータ保護ポリシーに基づき秘守義務を維持するための合理的な予防措置を講じる責任があります。

この件に関して質問がある場合、あるいはデータ・セキュリティ違反の可能性を通報する場合は、データセキュリティポリシーを確認するか、上長、法務部、セキュリティ責任者に連絡してください。

A photograph of a man and a woman smiling and looking at each other. The man is on the left, wearing a blue beanie and a red jacket with a patterned scarf. The woman is on the right, wearing a white winter jacket, a grey patterned scarf, and a brown fur-lined hat. They are outdoors, likely at a train station, with blurred lights and structures in the background.

当社資産の保護

「人が旅をするのではなく、旅が人を連れていく。」 - ジョン・スタインベック #takingatraingoinganywhere
ワルシャワ中央駅 (ポーランド)

当社資産の保護

全従業員、役員、取締役は会社資産を保護し、有効に運用しなければなりません。会社資産に該当するものは、事務用品、備品（ノートパソコン、携帯電話など）、通信システム、車両、機密情報、金融資産、社内ファイル、記録、書類等です。

物理的な資産

従業員は責任をもって会社資産を運用し、当社資産の無駄な使用、不正使用、盗用を避けなければなりません。会社資産は正当なビジネス目的のみに運用するものですが、当社では、電話、コンピュータ、インターネット接続、ボイスメール、Eメールなど電子情報資産を、従業員が限られた範囲内において合理的に個人使用することを許可しています。

特定の部署や国により会社資産の個人使用に関する、より制限されたポリシーを適用する場合がありますので、私用に会社資産を使用することが許可されているかどうかを上長または部長に確認してください。

所属部署において限られた範囲内における使用が許可されている場合でも、短時間かつ頻度が少ない場合に限られ、仕事や職務責任に支障を及ぼしてはいけません。当社は適用法令に基づき、社内システムを用いた従業員の通信のモニタリングおよび通信へのアクセスを行う権利を留保します。

機密情報

会社資産を守るための義務には、会社の機密情報を守ることが含まれます。機密情報にはソフトウェア・コード、特許、企業秘密、事業計画、著作権、登録商標など全ての知的財産が該当します。

会社の機密情報は極秘となっており、不正に、あるいは不適切に情報が開示された場合、当社の将来的な成功に不利な影響を及ぼす可能性があります。当社法務部からの正当な承認と機密保持契約を得た場合を除き、決して機密情報を開示してはいけません。当社の機密情報の秘守義務は、当社を退職した後も継続します。

当社法務部からの正当な承認と機密保持契約を得た場合を除き、決して機密情報を開示してはいけません。

その他の知的財産の尊重

当社は、第三者の知的財産権を尊重し、他社の知的財産を意図的に侵害したり、不正に使用することはありません。

他者または他社の知的財産を使用したければ、ほとんどの場合、その知的財産権を購入するか、使用するためのライセンスを取得する必要があります。利用したいと考えている知的財産を所有しているか、または使用する権利があるかどうかを判断することは、各人の責任です。不明な場合は、所属部門の責任者または法務部に確認してください。

他社または他者の知的財産の使用ライセンスを所有している場合、ライセンスに含まれる制限、利用に関するガイドライン、または所有者が提供するその他の制限に従う必要があります。

記録情報管理

私たちは正確な業務記録と通信記録を作成および維持する責任があります。当社は組織全体で作成された記録に基づいて重要なビジネス上の決定を行いますので、正確な情報が大変重要となっています。一般的な業務記録とは次のとおりです。

- 経費報告書
- 請求書
- 勤務記録
- 財務記録
- 人事ファイル
- 事業計画
- 契約書
- 顧客リスト

全ての記録の維持および廃棄は、グループ企業の「Records Retention Policy」に基づいて行います。不正行為の隠匿または調査妨害となるような記録の破棄を行ってはけません。

訴訟や調査に関する保留措置がとられる場合、関連する書類の削除を行ってはけません。法的情報保留に関わるいかなる業務記録を破棄する前に法務部の助言を仰いでください。

会社の記録の適切な取り扱いと処分について質問がある場合は、上長または法務部に相談してください。



公平な取引

海底一万マイル! #underthesea #familyvacay #familyfun

グレートバリアリーフ (オーストラリア、クイーンズランド)


公平な取引

当社は、違法または非倫理的な商行為を通じて、競合上の優位性を獲得しようとはしていません。当社の顧客、サービスプロバイダー、取引業者、競合他社、その他のグループ企業の社員に対して公平に対応するよう努めなければなりません。また、操作、ごまかし、隠蔽、特定の人しか知らない情報の悪用、重大な事実の不実告知によって、不正に人より有利な立場に立ったりしてはなりません。

競合他社について学ぶことはよいビジネス慣例ではありますが、米国内外のすべての法律と規制を順守し、かつ公正に行う必要があります。情報の受領や使用が合法であると合理的に確信できる場合に限り、競合情報を求めるようにしてください。

競合情報には、競合環境、または競合他社の製品、サービス、市場、価格設定、事業計画に関連するあらゆる情報が含まれます。競合情報の正当な情報源には、ニュース記事、業界アンケート、コンファレンスでの競合他社の展示情報、インターネット上で公開されている情報など、一般に入手可能な情報が含まれます。


情報の使用ライセンスを取得したり、情報を購入することで、他者から適切に競合情報を学ぶことも可能です（情報共有が禁止されていない限り）。



次のような情報収集や情報利用は決して行ってはいけません。

- 盗み聞きをしたり、第三者からの、または第三者に関するメールを意図せず受領するなど、非倫理的な手段で情報を得る
- 他者の機密情報
- 報酬、雇用に関する考慮、贈答品、その他いかなる価値のあるものと引き換えに情報を得る
- 新規雇用先に要求されて、以前の勤務先に関する非公開情報を利用する
- 営業秘密法で保護されている可能性のある、技術的データまたはエンジニアリングデータを含む情報を利用する



A man with a beard and earbuds is sitting in an airplane cabin, looking at his smartphone. The scene is lit with warm, golden light from the airplane windows, creating a soft glow. The man is wearing a dark jacket. The airplane seats and overhead luggage bins are visible in the background.

ソーシャルメディアと 公衆通信

景色の見える部屋 #airplanemode #windoseat

搭乗中

ソーシャルメディア

従業員が、ブログ、ソーシャルメディア、公開ネットワークサイト

(Facebook、LinkedInなど)などインターネット上に会社に関するコメントを投稿する場合は、必ず良識に基づいて行ってください。一般的に、あなたが会社の正式のスポークスマンでない限り、会社の問題についてブログに書いたり投稿したりしてはいけません。許可を得た場合には、品位に欠ける、侮辱的な恥ずべき内容を含まない良識的な投稿を行ってください。会社の業績、業務計画、料金設定などに関する機密情報または社外秘情報を開示する投稿を行ってはいけません。

個人使用

当社は従業員のプライバシーを尊重しており、従業員の業務外での行動について関心を持つことはありません。ただし、業務パフォーマンスの妨げとなる場合、あるいは当社の評判や正当な業務利益を損なう場合は例外となります。

オンライン上で、Booking Holdingsまたはあなたのブランド企業について言及するコミュニケーションに参加する場合、または、会社の備品またはネットワークを使用して投稿する場合には、特に留意してください。オンライン上で公に会社の利益に反する立場をとることは、争いの原因となったり、懲戒処分の対象となる可能性があります。

私たちは個人の見解や意見を表現する権利を持っていると同時に、インターネット上に投稿する公のコメントに対する個人的な責任も負っています。当社は、適用法に従い、ソーシャルメディアや他のインターネットサイトをモニタリングし、会社に悪影響を与えたり、評判を損なう投稿が行われていないかを確認する場合があります。

詳細について、または、この要項に関して質問がある場合は、「[Social Media Policy](#)」を参照してください。

一般の人々、投資家、マスメディアとのコミュニケーション

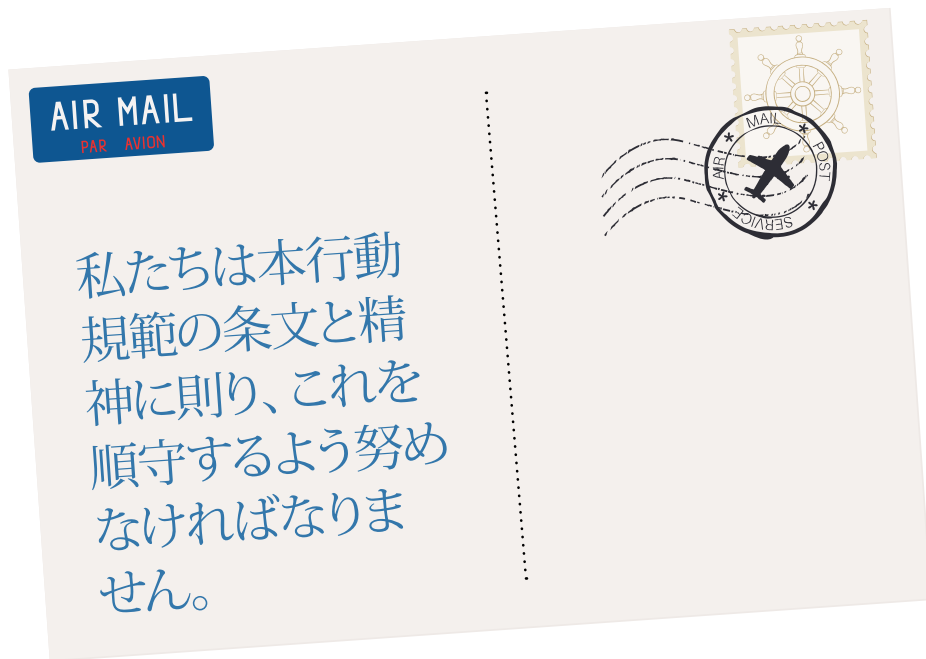
当社では、特定のスポークスマンを指定して、会社の代理で話し、行動させることになっているため、承認をうけていない従業員はそのような行動をとるべきではありません。あらゆる質問、メディアからの質疑、インタビューの要請は、あなたのブランド企業の広報担当チームまたは法務部に直ちに連絡してください。さらなる詳細については、当社の「[Communications Policy & Guidelines](#)」を確認してください。



まとめ

楽園での最終日 #canaryisles #sunsetgram #horizon

サンタ・クルス・シティ (カナリア諸島)



私たち全員で倫理的・合法的な行動を推進し、常に「正しい結果を、正しい方法で (The Right results, The Right Way)」達成するよう努力する必要があります。そのため、私たちは本行動規範の条文と精神に則り、これを順守するよう努めなければなりません。次のことを常に念頭に置いてください。

- 「**Employee Handbook**」やその他の**ポリシーなどの社内情報を参照する**
- 法令または規範に反する可能性がある場合は、直ちに通報する
- 高い倫理基準に基づいた言動をとることを同僚にも促す
- **不明の場合は、行動を起こす前に助言を仰いでください!**

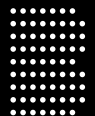
免責・他のポリシーとの矛盾

ごくまれに、本行動規範に反する特例措置を取らなければならないような不測の事態が発生することがあるでしょう。このような場合、本行動規範の規定に対する免責は、取締役会によってのみ認められます。当社はこのような免責事項について、法令に従って速やかに開示します。

本行動規範と「Employee Handbook」を含む他の企業ポリシーの規定の間に矛盾がある場合は、本行動規範に記載された規定と原則が優先されるものとします。このような矛盾が生じた場合、まず法務部やコンプライアンス・倫理責任者に本行動規範の解釈と適用に関する権限が与えられ、グローバル・コンプライアンス・倫理責任者および法務部長により確認されます。本行動規範の解釈についての最高権威は、Booking Holdingsの取締役会が保持します。

本行動規範は、契約または他の方法で、第三者にいかなる権利も提供しません。本行動規約の規定は、当社および適用法に基づき、随時改訂、補足、変更または改正の対象となります。

本行動規範の最終更新日は2019年4月15日です。



BOOKING HOLDINGS



高解像度のモザイクは
クリックしてください