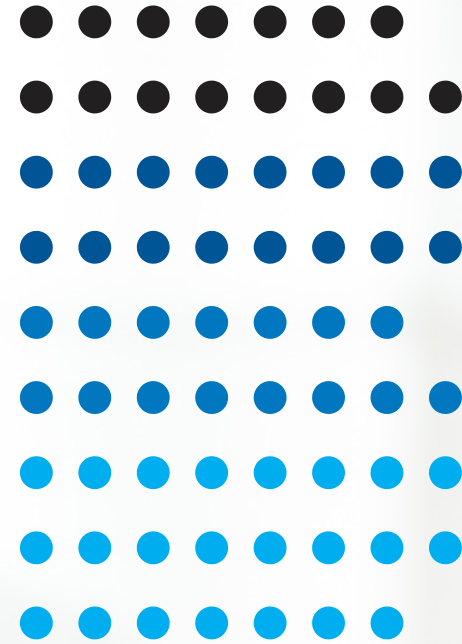




נקוד ההתנהגות

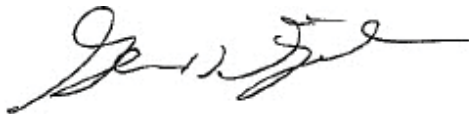


# הקוד שלנו, המחויבות שלנו, האמנה שלנו

אני מפציר בך לקרוא אותו בעיון ולוודא שהבנת את מה שאני מבקש ממך כעובד. אם יש לך שאלות בנוגע למחויבות שלנו או לקוד, אל תהסס לשאול את המנהל שלך, את הממונה על הציות, שגריר אתיקה או אפילו אותי.

חשוב לי מאוד שאם תבחין שמשוהו אינו כשורה, **תדווח על כך**. אנחנו מתחייבים לספק לך סביבה בטוחה שתומכת באמון ובשקיפות. לא נסבול שום התנכלות כלפי שום אדם שהביע חשש בתום לב.

תודה על המסירות, העבודה הקשה והמחויבות העקבית שלך לטיפוח תרבות של יושרה גבוהה ולקיום המוטו והסיסמה שלנו, **התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה**.



גלן פוגל  
מנכ"ל

מבחינת הצוות שלנו ברחבי העולם,

אנחנו מובילים ביחד עסק גלובלי מדהים שנוגע בחייהם של מיליוני אנשים מדי יום. המשימה שלנו היא **לעזור לאנשים לחוות את העולם**. זו התשוקה שלנו, אבל לא תהיה לה משמעות אם לא נבצע אותה מתוך כוונה ובהתאם לערכים שלנו.

אנחנו אחת החברות המגוונות ביותר בעולם, המעסיקה אנשים ביותר מ-70 מדינות במותגים הרבים שלנו, שלכל אחד מהם תרבות ואופי משלו. על אף התכונות שהופכות כל אחד מהמותגים והעובדים שלנו לייחודי, הקשר החשוב ביותר שמאחד את כולנו הוא המחויבות הקולקטיבית שלנו ליושרה. מחויבות זו משתקפת בערכי הליבה שלנו, שדורשים מאיתנו לקחת אחריות על המעשים וההחלטות שלנו.

הקוד הוא הבסיס של המחויבות שלנו. הוא אינו מסתכם רק בהנחיות בנוגע לסטנדרטים המשפטיים והאתיים שלנו. הוא מהווה אמנה, הסכם בינך לבין הקהילה שלנו. מצד אחד, הוא מספר לך מה ניתן לצפות מהחברה ומהעמיתים שלך, ומצד שני הוא מספר לך מה החברה ואני מצפים ממך. **כל אחד מאיתנו, וזה מתחיל בי, אחראי באופן אישי לציית לקוד**.



"הקשר החשוב ביותר שמאחד בינינו הוא המחויבות הקולקטיבית שלנו ליושרה"



# הערכים שלנו



## גיוון נותן לנו כוח.

אנחנו מחויבים לגמרי לרעיונות, לאנשים ולחוויות רבגוניים.



## חדשנות חסרת מנוח.

אסור לנו אף פעם להיות מרוצים מהמצב הקיים, וכל יום צריך להתחיל בשאלה הבאה: איך נחדש היום?



## חוויות מכל סוג, לכל אחד.

אנחנו מאמינים שכאשר אנחנו מקלים על אנשים לחוות את העולם, אנחנו תורמים את חלקנו לשיפור האנושות.



## הסכום עולה על סך חלקינו.

העוצמה שלנו מבוססת על האנשים שלנו, וההצלחה שלנו תלויה ביכולת שלנו לעבוד כצוות ולהצליח במשימה שלנו לעזור לאנשים לחוות את העולם.



## יושרה מוחלטת.

אף על פי שאנחנו מחויבים לנצח עבור הלקוחות והשותפים שלנו, תמיד נשאף לעשות את המעשה הנכון ולהצליח מתוך יושרה ואחריות.

# התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה

Booking Holdings היא הספקית המובילה בעולם של שירותי נסיעות מקוונים ושירותים נלווים, שמסופקים לצרכנים ולשותפים מקומיים ביותר מ-220 מדינות וטריטוריות באמצעות שישה מותגים עיקריים: Booking.com, KAYAK, BookingGo, Agoda, Priceline ו-OpenTable.



## תוכן העניינים

5	הקדמה
9	דיווח וחקירה
13	כבוד במקום העבודה
17	מניעת שוחד ושחיתות
20	תקינות פיננסית ודיווח פיננסי
23	מתנות וניגודי עניינים
28	תחרות הוגנת/הגבלים עסקיים
30	סחר בינלאומי
32	סחר במידע פנים
34	פרטיות ואבטחת נתונים
36	הגנה על נכסי החברה
39	מסחר הוגן
41	מדיה חברתית ותקשורת ציבורית
43	סיכום

הערה בנוגע לבחירת התמונות בקוד: התמונות במעברי העמודים נבחרו כיוון שהן מציגות אנשים, כולל העובדים שלנו, שחווים כמה מהמיקומים מעוררי ההשראה שבהם אנחנו מסייעים בסידורי לינה, בטיסות, בהזמנות למסעדות ובהשכרת רכב.





# הקדמה

לא הייתי בכל מקום אבל טוקיו היא החלה [#awestrucked](#) [#tokyostreet](#)

טוקיו, יפן



## המטרה של קוד ההתנהגות שלנו

אנחנו מחויבים לניהול עסקים באופן אתי, חוקי ובאופן שמקדם את המשימה שלנו להשיג את התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה.

קוד התנהגות זה (להלן, "הקוד") מסכם את המדיניות והדרישות המשפטיות, האתיות והרגולטוריות שמנחות את העסק הגלובלי שלנו בכמה תחומים חשובים. בנוסף, קוד זה כולל מידע על האופן שבו יש לדווח על הפרות אפשריות או לקבל הנחיות נוספות בעת הצורך.

הקוד לא נועד לפתור כל בעיה או מצב שבהם אתה עשוי להיתקל. במקום זאת, הוא נועד לספק הנחיות במקביל **למדיניות** המפורטת יותר של החברה, **למדריך לעובד** ולשיקול הדעת שלך. אם אינך בטוח כיצד לפעול במצב מסוים, **התייעץ לפני שתפעל** ושוחח עם המנהל שלך או עם אחד מהמשאבים המתוארים בקוד.

## היקף הקוד שלנו

חשוב שתקרא את הקוד ותפעל בהתאם לעקרונות שלו. הקוד שלנו חל על כל אדם שעובד עם או עבור כל אחת מהחברות של Booking Holdings. זה כולל את Booking.com, OpenTable, BookingGo, Agoda, Priceline, KAYAK שלהן (שניתן לכנות כל אחת מהן, באופן פרטני או באופן קולקטיבי, בתור "החברה" או "Booking Holdings"). החברה מצפה מכל הדירקטורים, נושאי המשרה והעובדים של החברה, בכל מקום, להכיר את הקוד ולפעול בהתאם לעקרונות ולנהלים הרלוונטיים שהוא מתווה.

## ההתחייבויות שלנו

אנחנו חברה גלובלית שמחויבת לפעול תוך ציות לכל החוקים שחלים בכל מדינה שבה אנחנו עושים עסקים. השגת תוצאות בדרכים שאינן חוקיות או אתיות אינה מתקבלת על הדעת. אנחנו מצפים ממך לא לפעול באופן שעלול לפגוע במחויבות שלנו ליושרה - **אנחנו מעדיפים לאבד**

**עסק מאשר להשיג אותו באופן לא ראוי.**

מועצת המנהלים אימצה קוד זה כדי להבטיח:

- ← התנהגות כנה ואתית, כולל התנהלות עסקית הגונה וטיפול אתי בניגודי עניינים
- ← ציות לחוקים הישימים וכן לכללים ולתקנות של הממשל
- ← הרתעה מפני התנהגות בלתי הולמת





# התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה

## איזה חוק חל עליך?

אנחנו מנהלים עסקים ביותר מ-220 מדינות וטריטוריות ברחבי העולם. כתוצאה מכך, הפעולות שלנו כפופות לחוקים של מדינות רבות, מחוזות רבים, רשויות מוניציפליות וארגונים רבים, כגון האיחוד האירופי.

באופן כללי, מסחר אלקטרוני חוצה גבולות מטבעו מציב בפני כולנו אתגרים הדורשים מאתנו להבין כיצד חוקים אלה חלים על הפעילות שלנו והעסקים שלנו. ההפניות המופיעות בקוד זה ובכללי מדיניות אחרים של חברת המותג לחוקים בארה"ב ובמדינות אחרות שאיתן אנחנו מנהלים עסקים, משקפות את המציאות של היותנו חברה בינלאומית באמת, הכפופה לחוקים רבים ושונים בו-זמנית. במקרים מסוימים, ייתכן שהחוקים הישימים של שתי מדינות או יותר יתנגשו זה בזה. כאשר אתה נתקל בהתנגשות כזו, או חושד בקיומה של התנגשות כזו, חשוב במיוחד להתייעץ עם הממונה על הציות והאתיקה או עם המחלקה המשפטית כדי לקבל הדרכה.

## דירוג האמון

מודל לקבלת החלטות אתיות



אם אי פעם תיתקל במצב שבו אינך בטוח מהי דרך הפעולה הנכונה, שאל את עצמך את השאלות הבאות:



- 01 האם דרך הפעולה חוקית?
- 02 האם דרך הפעולה היא המעשה הנכון?
- 03 האם דרך הפעולה תואמת לקוד שלנו?
- 04 האם היית מרגיש בסדר אם המעשים שלך היו נחשפים בחדשות? בפני העמיתים שלך? בפני המשפחה שלך?

אם אינך מסוגל להשיב "כן" לכל השאלות, התייעץ לפני שאתה פועל!



לחץ כדי להרחיב

## התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה



הנה המחויבויות האתיות שלנו כעובדים:

- להכיר את עקרונות הקוד
  - לקבל החלטות בהתאם לקוד
  - להיות מודעים לחוקים ולתקנות של תחומי השיפוט שבהם אנחנו/אתה מנהלים עסקים ולציית להם
  - לדווח על הפרות או פעולות שאינן תואמות לקוד
- אם אינך בטוח כיצד לפעול, **התייעץ לפני שתפעל!**
- ...והקפד תמיד להשלים את הדרכות הציות המקוונות והאישיות בזמן! הן מהוות חלק חשוב במחויבות שלנו להשגת **התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה.**

## למנהלים יש אחריות נוספת:



- עידוד הציות לקוד בקרב העובדים הכפופים לך ישירות, הן כדוגמה אישית והן כהנחיה
- טיפוח, קידום ותגמול תרבות של נשיאה באחריות ויושרה
- ניטור הציות לקוד על-ידי הכפופים לך
- אכיפה עקבית של הקוד
- עליהם להבטיח יישום של בקרות ציות רלוונטיות במחלקה או בארגון שלך
- עידוד עובדים לדווח על בעיות בתום לב
- עליהם לוודא כי עמדתה של החברה - הדוגלת באפס סובלנות כלפי התנכלות כלפי חושפי שחיתות המדווחים בתום לב - נשמרת ונאכפת כהלכה

## תגובה לפניות של הממשלה

מעת לעת אנחנו מקבלים פניות ממוסדות ממשלתיים שאחראים על אכיפת החוק. נגיב באופן אמיתי, מידי ומדויק לבקשות רלוונטיות ולגיטימיות של הממשלה לקבלת מידע ברוח של שיתוף פעולה ושקיפות. אם מוסד ממשלתי פונה אליך, חשוב ליצור קשר מיד עם הממונה על הציות או עם המחלקה המשפטית לפני שאתה מגיב, אלא אם קיבלת הנחיה אחרת מרשות לאכיפת חוק או מרשות רגולטורית רלוונטית.

ייתכן שלחברת המותג שלך יש מדיניות ספציפית לגבי ביקורים באתר, פשיטות עם שחר או בקשות למידע ממוסד ממשלתי. הקפד להכיר ולהבין פריטי מדיניות אלה.





# דיווח וחקירה

נא להדק את החגורות! [#camelindesert](#) [#humpycamels](#) [#bucketlisted](#)

ארג צ'בי, מרוקו



## משאבים

אם יש לך שאלה בנוגע לקוד או אם ברצונך לדווח על התנהגות בלתי הולמת אפשרית, אתה יכול לפנות לאחד המשאבים הבאים:

המנהל שלך או הממונה עליך

הנציג המקומי של משאבי אנוש

שגריר האתיקה המקומי שלך

המחלקה המשפטית המקומית שלך

הממונה על הציות והאתיקה המקומי שלך

הממונה על הציות והאתיקה הגלובלי

היועץ המשפטי

הקו החם לנושאי ציות: [www.bknghelpline.com](http://www.bknghelpline.com)

ללא קשר למיקום שלך, אם יש לך חששות לגבי הנהלת חשבונות, אמצעי בקרה פנימיים, נושאי ביקורת, שמירת רשומות פיננסיות, פשעים בנקאיים או פיננסיים, שוחד ושחיתות או הגבלים עסקיים ותחרות, תוכל לפנות ישירות לממונה על הציות והאתיקה הגלובלי או למחלקת הביקורת הפנימית, להשתמש בקו החם לנושאי ציות: [www.bknghelpline.com](http://www.bknghelpline.com), להודיע לוועדת הביקורת של מועצת המנהלים של Booking Holdings או לכל אדם שאתה סבור שהוא יטפל בבעיה בשמך. אם ברצונך להגיש תלונה לוועדת הביקורת, עליך לעיין **בנהלי הטיפול בתלונות של ועדת הביקורת.**

## דיווח וחקירה

אם נודע לך על משהו המהווה הפרה, או חשוד כהפרה של קוד זה או של החוק החל, התקנות או מדיניות החברה, מוטלת עליך האחריות (במידה המותרת על-פי חוק) לדווח על הבעיה באופן מיידי.

גם אם אין לך את כל הפרטים, חשוב מאוד לדווח מיד כדי שהצוות הרלוונטי יוכל לחקור את הנושא, לחשוף את העובדות ולקבוע אם אכן אירעה הפרה בפועל. דיווח מיידי עוזר למנוע הפרות נוספות, אך גם עוזר לשמר את הראיות ולהגן על העובדים, נושאי המשרה והדירקטורים שלנו ועל החברה מפני מעשים בלתי הולמים נוספים. כל עוד אתה מאמין באופן סביר שאירעה הפרה, אתה עושה את הדבר הנכון. **אנחנו דוגלים באפס סובלנות כלפי התנכלות כלפי חופשי שחיתויות המדווחים בתום לב.**

טעינת טענה "בתום לב" פירושה שאתה באמת ובתמים מאמין כי אכן בוצעה ההפרה לכאורה. ביתר פירוט, על מנת לבסס טענה לתום לב, צריכים להתקיים העקרונות הבאים: (א) היעדר כוונת זדון או מניע אחר וכן (ב) היעדר כוונה להונות, להשפיע בעורמה או לקדם באופן זדוני סדר יום או מטרה כלשהי, למעט בדיקה כנה של ההפרה לכאורה.

קבענו כמה דרכים שבאמצעותן תוכל לדווח על בעיות, כך שתוכל לבחור מתוכן את הדרך הנוחה לך ביותר. לא משנה באיזו מהן תבחר, הבעיה שהעלית תיבחן במידת הרגישות והרצינות הראויה. כמו כן, החברה תשתדל להתייחס לכל הדיווחים באותה רמת סודיות והגנה במידת האפשר ו/או בהתאם לחוק החל.



כל ההפרות המדווחות ייבדקו באופן חסוי, יסודי ואובייקטיבי. כדי להבטיח חשיפה וניתוח ראויים של כל העובדות, על כל העובדים לשתף פעולה במהלך החקירות הפנימיות והחיצוניות. אם נקבע שאכן אירעה הפרה של קוד זה או של החוק, החברה תנקוט בפעולות המנע ובצעדים המשמעתיים הרלוונטיים, לרבות סיום ההעסקה. במקרה של הפרות פליליות או הפרות חמורות אחרות של החוק, החברה עשויה לדווח עליהן למוסדות הממשלה הרלוונטיים. ברוב המקרים, תנסה החברה לספק לעובדים המעורבים בחקירות פנימיות או חיצוניות עדכונים בנוגע לתוצאות של חקירות אלה.

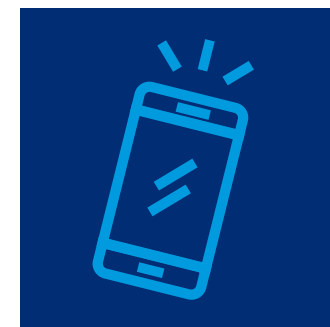
כמו כן, הממונה על הציות והאתיקה הגלובלי מדווח להנהלה הבכירה ולוועדת הביקורת של מועצת המנהלים באופן תקופתי על כל החקירות המתבצעות בנושא הקוד ועל ההחלטות הסופיות בנושא הקוד, לרבות הצעדים המשמעתיים שנקטו.

## הקו החם לנושאי ציות

הקו החם לנושאי ציות הוא משאב עצמאי, מאובטח, מקוון ומותאם לטלפון, המיועד לדיווח על חששות להתנהגות אתית בלתי הולמת או למעשים פסולים.

### הקו החם שלנו לנושאי ציות מציע:

- דיווח חסוי ואפשרות לדיווח בעילום שם
- אפשרויות לדיווח בטלפון (ללא תשלום) ולדיווח מבוסס אינטרנט ב-12 שפות
- גישה 24 שעות ביממה, 7 ימים בשבוע
- אפשרות למעקב אחר הנושא שדווח, גם אם בחרת לדווח בעילום שם



כאשר החוק המקומי מאפשר זאת, יש אפשרות לדווח על החשדות בעילום שם באמצעות הקו החם לנושאי ציות. עם זאת, שים לב שבנסיבות מסוימות, ייתכן שהחברה תתקשה, או לא תצליח, לחקור באופן יסודי דוחות המדווחים בעילום שם. לכן אנחנו ממליצים לך לשתף את הזהות שלך ומבטיחים לך שהחברה תשתדל להתייחס לדיווחים באותה רמת סודיות והגנה במידת האפשר ו/או בהתאם לחוק החל.

אנחנו מעריכים את הפניה שלך ומעודדים אותך לדווח על כל חשש הקשרו לפעילות עסקית. כל החשדות ייבחנו בצורה רצינית והחברה אוסרת על התנכלות כלפי עובדים שמביעים חשד או טענה בתום לב.

## מה קורה לאחר הדיווח על הבעיה?

אנחנו מתייחסים ברצינות לטענות להתנהגות בלתי הולמת והפרות של קוד זה. כאשר מדווחים לחברה על בעיות, אנחנו מגיבים מיד ומשתדלים לשמור על הסודיות של העובדים המדווחים על פעילות בלתי חוקית או הפרות של הקוד, במידה המותרת על-פי חוק.



## העמדה שלנו בנושא מניעת התנכלות

עובדים שמדווחים על התנהגות בלתי הולמת עושים שירות חשוב לחברה, והחברה לא תסבול שום התנכלות בצורה של החלטות שליליות בנושא העסקה (לרבות הפרדה, הורדה בדרגה, השעיה, אובדן הטבות, איומים, הטרדה או אפליה) שיתקבלו כנגדך בעקבות חשדות שאתה מביע בתום לב. התנכלות מצד החברה או מצד העובדים שלה כנגד עמיתים כתוצאה מדיווח בתום לב או שיתוף פעולה בחקירה נוספת מהווה הפרה של הקוד.

כל חברת מותג תדאג להגן על חושפי שחיתויות ומדווחים הפועלים בתום לב מפני התנכלות, ותנקוט צעדים משמעותיים הולמים כנגד כל מי שיתנכל לעובד אחר. לעומת זאת, כל דיווח שלא בתום לב עלול להוביל לסנקציות משמעותיות, לרבות סיום העסקה.



### שגרירי אתיקה

חברות מותג מסוימות מציעות תוכניות שגרירי אתיקה כדי להרחיב את תחום הציות והאתיקה. בכל המותגים ישנם מעל ל-600 שגרירי אתיקה. שגרירי אתיקה הם עובדים כמוך שהוכשרו במיוחד (א) לפעול כמשאב מקומי או מחלקתי שמסביר לעובדים כיצד לשאול שאלות או לדווח על חשדות; (ב) לפעול כמתווך בין האחראי על הציות לבין המשרד המקומי או המחלקה; (ג) ליצור מודעות ולעזור בהפנמה יסודית יותר של הקוד, הערכים והמדיניות שלנו בארגון באופן מקומי ומחלקתי.

אם אתה מעוניין להפוך לשגריר אתיקה, שוחח עם הממונה על הציות בחברת המותג שלך כדי לקבל מידע נוסף על התוכנית ולבחון אם אתה מתאים להיות שגריר אתיקה במיקום או במחלקה שלך.

טעינת טענה "בתום לב" פירושה שאתה באמת ובתמים מאמין כי אכן בוצעה ההפרה לכאורה.

ביתר פירוט, על מנת לבסס טענה לתום לב, צריכים להתקיים העקרונות הבאים: (א) היעדר כוונת זדון או מניע אחר וכן (ב) היעדר כוונה להונות, להשפיע בעורמה או לקדם באופן זדוני סדר יום או מטרה כלשהי, למעט בדיקה כנה של ההפרה לכאורה.



# כבוד במקום העבודה

המסע הבלתי אפשרי הוא המסע שמעולם לא התחיל  
המסע הבלתי אפשרי הוא המסע שמעולם לא התחיל  
[journeybegins](#) [#norwegianmountains](#) [#glenthebookinggoguru](#) [#thanksbookinggo](#)  
[journeyneverends](#) ההרים הנורווגיים



## התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה



איננו מפלים באופן בלתי חוקי. אנחנו מעריכים את כל העובדים והמועמדים לעבודה בזכות היתרונות והמיומנויות שלהם, ולעולם לא לפי המאפיינים האישיים שלהם, כגון:

- גזע
- מוגבלות
- צבע עור
- נטייה מינית/זהות מגדרית
- דת
- שירות צבאי/השתייכות צבאית/מעמד של יוצא צבא
- מין
- מגדר
- כל מאפיין שעשוי להיות מוגן במסגרת מדיניות החברה שלנו או החוק
- מוצא
- גיל
- מצב משפחתי
- היריון/פוריות ומצבים רפואיים קשורים

### המחויבות שלנו לאזרחות טובה

בכל אחת מחברות המותג, יש לנו היסטוריה של הצלחה הודות להתנהלות עסקית הוגנת וכנה. איננו שואפים להשיג יתרונות תחרותיים באמצעים בלתי חוקיים או בדרכים שאינן אתיות.

אנחנו מעריכים אזרחים טובים ואחראיים ואוסרים על התנהגות או פעולות שעלולות לפגוע במוניטין שלנו. אנחנו מאמינים במתן יחס אנושי לאנשים ואיננו מנצלים את חולשותיהם של אחרים. אנחנו לא מעורבים בתחומים כגון סחר בבני אדם, עבדות, עבודת ילדים בלתי חוקית או עובדים לא רשומים.

### רבגוניות והכלה

האנשים שלנו הם הנכס הגדול ביותר שלנו, ואנחנו מעריכים כל עובד בשל התרומה שלו להצלחה שלנו. אנחנו פועלים ביותר מ-70 מדינות. על מנת לשמור על האופי הגלובלי של החברה ושל העסק שלנו, אנחנו משתדלים לעבוד באופן המותאם לתרבויות המקומיות ולמנהגים העסקיים המקומיים, כל עוד הם אינם מתנגשים עם קוד זה ועם הדרישות המשפטיות הישירות.

הרבגוניות של כוח העבודה שלנו תורמת להצלחה שלנו הודות לרעיונות, להשקפות, לכישרונות ולערכים ייחודיים. אנחנו שואפים לטפח סביבת עבודה שבה כל האנשים זוכים לשוויון הזדמנויות וליחס מכבד והוגן. ההעסקה מבוססת על היתרונות והכישרונות האישיים הקשורים ישירות ליכולת המקצועית. אנחנו מזהים ומעריכים את תרומתם של עובדים בעלי חוויות שונות ורקעים מגוונים. אנחנו שואפים ליצור צוות גלובלי המשקף את הרבגוניות הקיימת בחברה שאנחנו משרתים, ודורשים מהעובדים שלנו לאמץ תרבות וכוח עבודה מכילים. החברה תומכת בכל החוקים והתקנות החלים על נוהלי ההעסקה שלנו ומצייתת להם, ואנחנו אוסרים על אפליה בלתי חוקית מכל סוג.





## התנהגות במקום העבודה, הטרדה ובריונות

לעובדים שלנו יש את הזכות לעבוד בסביבה בטוחה ומוגנת, המכבדת אותם. אנחנו מצפים מכל העובדים לכבד זכות זו ולפעול בצורה מקצועית. השימוש בהערות מעליבות, פוגעניות, מאיימות או גסות בהחלט אינו מקובל עלינו. כל העובדים צריכים להכיר במגוון ההשקפות, האמונות והערכים של כל העמיתים שלנו לעבודה, ולכבד אותם; כמו כן, עליהם להימנע מהתבטאויות או אמירות הקשורות לנושאים רגישים, כגון פוליטיקה או דת, שאינן קשורות למקום העבודה, שמשפיעות באופן שלילי על מקום העבודה או משבשות את היכולת שלך או של עמיתך לעבודה לבצע את עבודתכם.

החברה אוסרת על איומים, בריונות או הטרדה בלתי חוקית מכל סוג, לרבות הטרדה רגשית, פיזית או מינית. אם אתה חש שהטרידו או הפלו אותך, עליך לפנות מיד למנהל המקומי או לנציב משאבי אנוש המקומי על מנת שאלה יוכלו לנקוט צעדי תיקון באופן מיידי. זכור שלא נסבול כל פעולות תגמול כנגד כל מי שמעלה חשד, או טוען להטרדה או לאפליה בתום לב. לקבלת מידע נוסף בנושא זה, עיין ב**מדריך לעובד**.

כבוד לעובדים כולל את המחויבות שלנו לספק מקום עבודה בטוח ונטול סכנות הן לבני אדם והן לסביבה. אם אתה מודאג לגבי הבריאות או הבטיחות שלך בעבודה, פנה מיד למנהל שלך.

אנחנו מגדירים "הטרדה" בתור כל צורה של התנהגות מילולית, בלתי מילולית או פיזית בלתי רצויה, המתרחשת במטרה או בכוונה לפגוע בכבודו של אדם, בפרט על-ידי יצירה של סביבה עוינת, משפילה או פוגענית.

"בריונות במקום העבודה" פירושה התנהגות פוגענית המושגת באמצעות ניסיונות נקמניים, אכזריים, זדוניים או משפילים לערער עובד או קבוצות של עובדים.

## התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה



התייחס לאחרים בכבוד, בהגינות ובאדיבות. להלן פעולות שעלולות להיחשב כהטרדה:

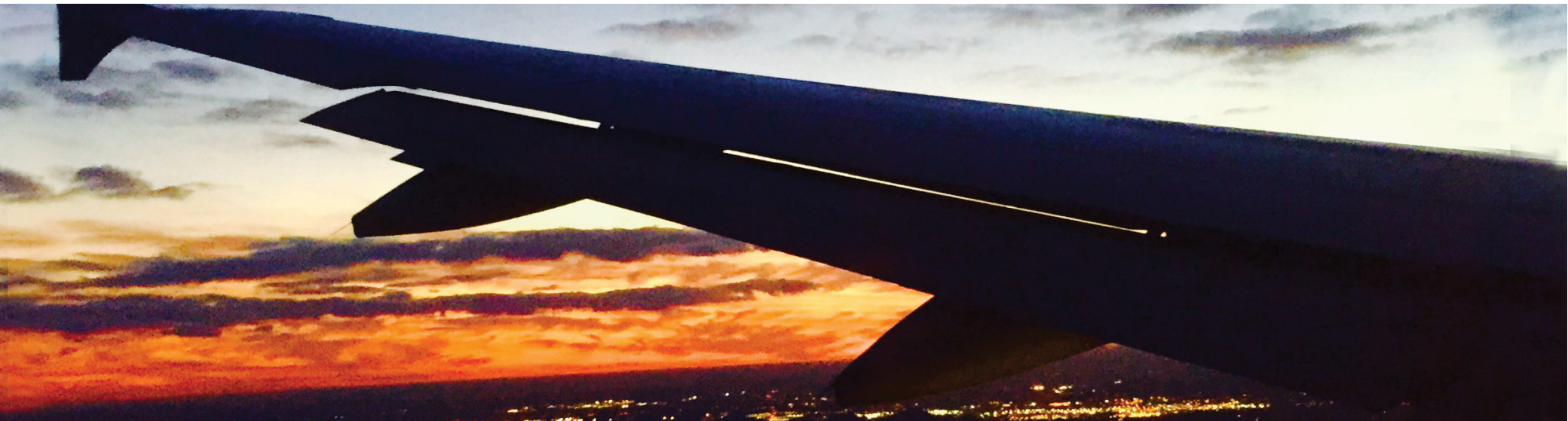
- הערות או בדיחות פוגעניות או בלתי הולמות למקום עבודה
- בריונות
- מחוות פיזיות או מגע פיזי בלתי רצויים
- יצירה של סביבת עבודה עוינת או מאיימת, לרבות סביבה שבה העובדים נאלצים להיות מעורבים בנוהגי עבודה בלתי הולמים כדי "להתאים"
- איומים מילוליים או פיזיים מכל סוג
- טקסט או תמונות גסות, מבזות שאינם הולמים את מקום העבודה
- הצעות מיניות או בקשות להטבות מיניות
- השמצות גזעניות או אתניות

## בטיחות במקום העבודה

שימוש בסמים לא חוקיים אינו מקובל עלינו. עבודה תחת השפעה של סמים לא חוקיים או אלכוהול עלולה ליצור תנאי עבודה לא בטוחים עבורך ועבור האנשים הסובבים אותך. עובדים שמתעורר אצלם חשד כי עמית לעבודה משתמש בסמים או באלכוהול במסגרת העבודה, או שהם עדים לכך, צריכים לפנות למנהל שלהם או לנציג משאבי אנוש. עיין גם במדיניות הסמים והאלכוהול או **במדריך לעובד** של המותג שלך לקבלת הנחיות נוספות.

אנחנו אוסרים על כל פעולה אלימה והתנהגות מאיימת במקום העבודה. החזקת נשק, לרבות סכינים ונשק חם, אסורה בשטחי החברה. אם החברה קובעת שעובד מסוים נהג באלימות או התנהג באופן מאיים או בלתי הולם, היא תנקוט פעולה משמעתית מתאימה ועשויה לפנות לרשויות הרלוונטיות לאכיפת חוק.

עליך לדווח מיד למנהל המקומי שלך על כל התנהגות או פעילות המסכנות את הבריאות והבטיחות של העובדים או מקום העבודה. אם אתה מרגיש שאתה או מישהו אחר נמצא בסכנה מיידית, עליך לפנות לרשויות המקומיות/לשירותי החירום.







# מביעת שוחד ושחיתות

שער הזהב, תודה על התמיכה שלך #powerpose #bridgepuns

גשר שער הזהב, סן פרנסיסקו, קליפורניה, ארה"ב



## איסור על שוחד

**לא נסבול** כל צורה של שוחד או שחיתות. אנחנו מנהלים עסקים ברחבי העולם וכפופים לכמה חוקים האוסרים באופן מפורש על כל הצעת שוחד, מתן שוחד או אישור תשלומי שוחד. רבים מהחוקים הללו אוסרים גם על קבלת שוחד (או עמלות מושחתות) בכל הנוגע להתנהגות העסקית שלנו. בהתחשב בהיקף הרב-לאומי של חוקים אלה, מדיניות החברה דוגלת בציות לכל החוקים הישימים בנושא איסור על שוחד, כלשונם וכרוחם, לרבות החוק האמריקני למניעת מעשי שחיתות במדינות זרות (FCPA) והחוק הבריטי למניעת שוחד מ-2010 (חוק השוחד הבריטי). בשל החוקים המורכבים בתחום זה, פיתחנו **מדיניות למניעת שוחד ושחיתות** המספקת לך הדרכה נוספת בנוגע לציפיות שלנו מכל העובדים ומגורמי צד שלישי בנושא זה. עם זאת, העקרונות הבאים אמורים לשמש כאבני היסוד שלך:

**הצעה ומתן תשלומים בלתי הולמים:** נאסר על כל העובדים לאשר, לתת או להציע כל דבר בעל ערך לפקיד ממשל או לאדם פרטי (למשל, ספק, משווק, קבלן, לקוח או נציג) במטרה להשיג או לשמר הזדמנות עסקית או להשיג השפעה, יחס מועדף או כל יתרון אחר עבור החברה. איסור זה אינו מוגבל למתן תשלומים לפקידי ממשלה; הוא כולל גם איסור על תשלום לנציגים של ארגונים מסחריים פרטיים שאיתם החברה מקיימת קשרים עסקיים.

"פקיד ממשל" הוא כל אדם שממלא תפקיד רשמי מטעם ממשלה זרה, מוסד ממשלתי, מחלקה, רשות רגולטורית או כל גורם אחר. המונח מוגדר באופן נרחב והוא כולל גם עובדי ממשלה מקומיים או של המדינה, מועמדים למשרה פוליטית, מפלגות פוליטיות, נציגים רשמיים של מפלגה פוליטית, עובדים של ארגונים הנמצאים בבעלות הממשלה או ארגונים בבעלות המדינה (לרבות חברות תעופה בבעלות המדינה או בתי מלון בבעלות הממשלה) וכן עובדים/נציגים של ארגונים מעין ציבוריים או בינלאומיים, שאינם ממשלתיים, כגון האו"ם והצלב האדום.

**בקשה וקבלה של תשלומים בלתי הולמים:** נאסר גם על עובדי החברה לקבל או לבקש באופן בלתי הולם כל דבר בעל ערך מגורמי צד שלישי, כגון ספקים, משווקים, קבלנים או נציגי לקוחות. האיסור חל הן באופן ישיר והן באופן עקיף.

אף עובד לא יימף על כך שסירב לשלם שוחד, על אף ההשפעה השלילית של הסירוב על ההכנסה, המכירות או היבטים עסקיים אחרים. העלות וההשלכות המזיקות של שוחד ושחיתות גוברות בהרבה על היתרונות הנראים לעין לטווח הקצר.

הפרות של החוקים למניעת שוחד, כולל FCPA בארה"ב והחוק למניעת שוחד בבריטניה, נתפסות כחמורות מאוד ועלולות להוביל לעונשים פליליים ואזרחיים עבור החברה, הדירקטורים, נושאי המשרה והעובדים שלה. עונשים אלה עלולים לכלול קנסות כבדים ועונשי מאסר לגורמים המעורבים.



## ספרים ורשומות מדויקים

כל העובדים נדרשים לתעד תשלומים ופיצויים אחרים בספרים, ברשומות ובחשבונות של חברת המותג בזמן, ובמידת פירוט סבירה. אין ליצור חשבונות חסויים או בלתי מתועדים לשום מטרה. קיים איסור על רישומים כוזבים, מטעים, חלקיים, בלתי מדויקים או מלאכותיים בספרים וברשומות. אין להשתמש בכספים אישיים כדי להשיג את מה שנאסר במסגרת מדיניות זו וכללי מדיניות אחרים של החברה.

## התנהלות מול סוכנים חיצוניים

החוקים למניעת שוחד אוסרים על החברה להעסיק סוכנים חיצוניים כדי לבצע תשלומים מושחתים מטעמה. החוקים למניעת שוחד הופכים התנהגות זו ללא חוקית לא רק כאשר החברה יודעת על התנהגות זו, אלא גם בנסיבות שבהן ניתן להסיק בצורה סבירה שהחברה יודעת או הייתה אמורה לדעת על ביצוע תשלומים אלה.

לכן חשוב מאוד שכל אחד מהסוכנים החיצוניים שלנו יבין שנאסר עליו מפורשות לשלם שוחד או לקבל שוחד (כולל תשלומים המסייעים לקידום מטרה, לזירוז מטרה או תשלומי "קידום הליכים") מטעמנו. לפיכך יש לבדוק לעומק את כל הסוכנים החיצוניים הפועלים בשמנו, לערוך בדיקת נאותות שלהם וליידע אותם כי החברה מצפה מהם לציית לחוקים הרלוונטיים למניעת שוחד, לרבות הצהרה/התחייבות בנוגע למניעת שוחד. עליך לעבוד עם הממונה על הציות והאתיקה המקומי שלך כדי להשיג את ההצהרה/ההתחייבות בנוגע למניעת שוחד, וכדי לוודא שהסוכנים החיצוניים שלנו עוברים סינון ובדיקה.

המונח "סוכנים חיצוניים" כולל כל ישות או אדם שפועלים מטעמנו, לרבות סוכנים (לדוגמה, סוכני מכס/נדל"ן), קבלנים, יועצים, חברות המספקות שירותים ארגוניים, ספקים של שירותי שכר, משרדי פרסום ומשרדי עורכי דין.

בעקבות החוקים המורכבים בתחום זה, יש לעיין ב**מדיניות הגלובלית למניעת שוחד** ו**למניעת שחיתות** ו/או לפנות לממונה על הציות והאתיקה המקומי שלך בכל שאלה או חשש.





# תקינות פיננסית ודיווח פיננסי



מה בתפריט, #foodie #diningout, OpenTable?

ברלין, גרמניה



## דיווח פיננסי, גילוי פיננסי ואמצעי בקרה פנימיים

בתור חברה ציבורית הרשומה בנאסד"ק, אנחנו נדרשים לספק דוחות ציבוריים, לרבות מידע פיננסי, על החברה. חשוב לדווח לציבור במדויק על מידע פיננסי ומידע אחר לגבי החברה. אם לא נעשה זאת, החברה עלולה לשאת בחבות ובחלק מהמקרים, גם המנהלים, הדירקטורים או העובדים של החברה; חבות זו עלולה בסופו של דבר לגרום לאיבוד האמון בחברה מצד משקיעים, אנליסטים וגורמים אחרים.

הדוחות הציבוריים שלנו, לרבות ההודעות לעיתונות והרישומים הציבוריים שלנו, אינם יכולים לכלול מידע שגוי או מטעה. הדוחות המוגשים לרשות האמריקנית לניירות ערך (SEC) חייבים להיות מוגשים בזמן, מדויקים ולעמוד באופן מלא בדרישות ה-SEC.

עלינו להבטיח שהחברה מקיימת מערכת הולמת של אמצעי בקרה פנימיים, ושהעסקאות שלנו מעובדות בזמן בהתאם לעקרונות החשבונאיים המקובלים (GAAP) או לעקרונות מקומיים או לעקרונות ישימים אחרים המעוגנים בחוק. עלינו לפתח מערכת של אמצעי בקרה פנימיים, ולציית לה, במטרה להבטיח במידה סבירה את הדברים הבאים:

- ← כל עסקה תועדה ואושרה כהלכה על-ידי ההנהלה
- ← נכסי החברה מוגנים היטב והשימוש בהם נעשה אך ורק בכפוף ובהתאם לאישור ההנהלה
- ← כל עסקה מתועדת באופן המאפשר לחברה לשאת באחריות לנכסים ולהתחייבויות שלה, ולהכין דוחות פיננסיים בכפוף לתקנים החשבונאיים הרלוונטיים

כל עובד בחברה נדרש לוודא שהספרים והרשומות שלנו מדויקים, שמערכת אמצעי הבקרה הפנימיים שלנו מיושמת וכי המערכת אפקטיבית. לגבי דרישה זו, כל עובדי החברה חייבים להציג תיעוד הולם התומך בעסקאות שבהן הם מעורבים. ספרים ורשומות מסולפים, מטעים או לא מדויקים מהווים הפרה של החוק ועלולים להוביל לקנסות כבדים ואף לעונשי מאסר.

## התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה



אם התבקשת להכין, להגיש או לאשר חוזה, שובר תשלום או כל מסמך או רשומה אחרת של החברה, שאינם משקפים בצורה מדויקת את מהות העסקה, עליך לסרב ולדווח מיד על התנהלות זו לערוצים שצוינו תחת "דיווח וחקירה".

בדומה, נאסר עליך לבקש מצד שלישי (לרבות ספק, משווק, יועץ או כל צד שלישי אחר) להגיש רשומה שאינה משקפת באופן מדויק את מהות העסקה.

עליך לפנות אלינו בכל חשד לפעולה מכוונת או בלתי מכוונת של אחרים, החותרת תחת אמצעי הבקרה הפנימיים שלנו, או עוקפת אותם. זכור שלא נסבול כל התנכלות כלפי עובדים המביעים חשדות בתום לב.



## תחומי אחריות נוספים של דירקטורים, מנהלים עובדים המעורבים בנושאי גילוי

כמו כן, כל דירקטור, מנהל או עובד המעורב בתהליך הגילוי של החברה נדרש להכיר את הבקורות והנהלים של החברה בנושא גילוי ולציית להם, כמו גם את כל אמצעי הבקרה הפנימיים הקשורים לדיווח פיננסי ככל שהבקורות רלוונטיות לתחום האחריות שלו.

כל אדם בעל סמכות ישירה או בעל סמכות בתחום הפיקוח בכל הנוגע לרישומי ה-SEC, או כל תכתובת ציבורית אחרת של החברה בנושא פיננסים, נדרש לנקוט את כל הפעולות הרלוונטיות כדי להבטיח כי הגילויים מתבצעים בזמן, וכי הם מלאים, הוגנים, מדויקים ומובנים, לרבות התייעצות עם נושאי משרה אחרים בחברה.

כל דירקטור, מנהל או עובד המעורב בתהליך הגילוי של החברה חייב:

- ← להכיר את דרישות הגילוי החלות על החברה, וכן את הפעולות העסקיות והפיננסיות של החברה
- ← להקפיד שלא להציג במכוון מצג שווא בפני אחרים, או לגרום לאחרים להציג מצג שווא של עובדות הקשורות לחברה, לרבות המבקרים הבלתי-תלויים של החברה, מוסדות התקינה הממשלתיים וארגונים בעלי רגולציה עצמית
- ← לבחון כהלכה ולנתח בצורה ביקורתית את הגילוי המוצע ולוודא כי הוא מדויק ומלא (או, במידת הרלוונטיות, לייפות את כוחם של אחרים לעשות זאת)



# מתנות וביגודי עניינים

צעד קטן לאבטחה, צעד ענק לעניינים #planespotting

שדה תעופה אקראי, במקום כלשהו

לרוב, "ערך נומינלי" נחשב כסכום נמוך מ-100 דולר ארה"ב/אירו או שווה-ערך במטבע המקומי.

## התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה



שים לב לניסיונות לבצע תשלומים או לבקש תשלומים:

- במטבעות שאינם המטבעות שצוינו בחשבונית, בחוזה או בתחום השיפוט שבו השירותים יבוצעו
- למדינות אחרות או ממדינות אחרות, שנראה כי אינן קשורות לעסקה
- במזומן או בשווה ערך למזומן
- על-ידי מישהו או למישהו שאינו צד בעסקה
- לחשבון או מחשבון שאינו החשבון הרגיל של הקשר העסקי
- הכוללים המחאות או טיוטות רבות
- כאשר אתה מזהה ששולמו סכומים גבוהים מדי
- שמעורבים בהם מתווכים לא מוכרים או לא נחוצים, אלא אם תפקידם ברור לך
- בעלי מורכבות מיותרת או נעדרי מטרה עסקית לגיטימית ברורה
- שמעורבים בהם מדינות או צדדים בסיכון גבוה

אם אתה נתקל באחד הדגלים האדומים הללו, עליך לדווח על כך למנהל שלך או למחלקה המשפטית.

אם אינך בטוח כיצד לפעול, **התייעץ לפני שתפעל!**

## מתנות, בידור ואירוח

נתינה וקבלה של מתנות עסקיות או של אירוח עסקי הן דרך מקובלת לביסוס קשרים עסקיים, ולמעט כמה מגבלות, נחשבים לנוהג עסקי מקובל וחוקי.

עם זאת, מתנות ואירוח אינם אמורים לסכן את היושרה של הקשרים העסקיים של החברה.

**היזהר כשאתה מקיים קשרים עסקיים עם פקידי ממשל.** מתנות, בידור ואירוח המוצעים לגורם כלשהו עלולים לעורר בעיות, אבל הסיכון משמעותי במיוחד אם הם ניתנים או מוצעים לפקיד ממשל. כל מתנה, בידור או אירוח אשר ניתנים או מוצעים במסגרת התנהלות מול ממשלה או פקיד ממשל דורשים אישור מראש של המחלקה המשפטית, ועליהם לעמוד בדרישות הקפדניות של **המדיניות הגלובלית למניעת שוחד ולמניעת שחיתות** ושל **מדיניות המתנות והאירוח** שלך.

באופן כללי, על-פי המדיניות שלנו, עובדים רשאים לתת ולקבל מתנות עסקיות או אירוח עסקי בקשר לעבודה שלהם עם ספקים וגורמים אחרים שאינם קשורים לממשלה, בתנאי שערך המתנות או האירוח הללו הוא נומינלי; עליהם להקפיד גם על העקרונות הבאים:

- ← המתנות או האירוח צריכים להיות תואמים לנהלים העסקיים המקובלים
  - ← התדירות של הנתינה או הקבלה של המתנות או האירוח לא תהיה מוגזמת או בלתי סבירה
  - ← יש להקפיד שהנתינה או הקבלה של המתנות או האירוח לא תפורש באופן סביר כתשלום או כתמורה עבור השפעה או הטבה הקשורה להחלטה או לפעולה מסוימת
  - ← אין לתת או לקבל מתנה או אירוח בצורה של ניירות ערך, מזומנים, משהו שווה ערך לכסף או כדומה (לדוגמה, כרטיסי מתנה, שוברים או תווי קנייה אחרים)
  - ← אין להפר את החוק החל
  - ← הנתינה או הקבלה של המתנות או האירוח לא יביכו את החברה במידה ויתגלו לציבור
- ישנם יוצאים מן הכלל והערות אזהרה בכל הנוגע להצהרה כללית זו בנושא מתנות ואירוח. לקבלת מידע נוסף, הדרכה והגבלות, עיין ב **מדיניות המתנות והאירוח** שלך.

## הלבנת הון

אנחנו מחויבים לציית לכל החוקים, הכללים והתקנות למניעת הלבנת הון. הלבנת הון היא תהליך להסתרת כספים לא חוקיים או ליצירת מראית עין של כספים שהושגו באמצעים חוקיים. עליך לנקוט צעדים ולהבטיח שאנחנו מנהלים עסקים אך ורק עם ספקים, משווקים, קבלנים, ולקוחות בעלי מוניטין טוב, המעורבים בפעילויות עסקיות חוקיות, עם כספים שהושגו ממקורות חוקיים.

עליך גם להימנע מכל עסקה שעלולה להיראות כהסתרה של התנהגות לא חוקית או של האופי המפוקפק של ההכנסות או הנכסים המעורבים בעסקה. אם אתה חושד שעסקה שבה אנחנו מעורבים עלולה להוות בעיה מבחינת הלבנת הון, פנה מיד למחלקה המשפטית או לממונה על הציות והאתיקה.

## ניגודי עניינים

עובדים, שימו לב: מוטלת עלינו האחריות לפעול לטובתה של החברה בכל עת. אחריות זו כוללת הימנעות מניגודי עניינים אמיתיים או נתפסים, שמתעוררים בכל פעם שהאינטרסים האישיים, החברתיים או הפיננסיים שלנו מתנגשים, או נראה שהם מתנגשים, עם האינטרסים של החברה. עובדים, מנהלים ודירקטורים מחויבים לקדם את האינטרסים העסקיים של החברה בכל פעם שישנה הזדמנות לכך. הנה כמה דוגמאות נפוצות לניגודי עניינים פוטנציאליים:

### העסקה במקום אחר

העסקה במקום אחר עלולה לפגוע ביכולת שלך לפעול לטובתה של החברה או להפחית את הפרודוקטיביות שלך, בפרט אם מקום העבודה האחר הוא מתחרה של החברה או אם שעות העבודה חופפות ליום העבודה שלך בחברה.

העסקה במקום אחר אינה חלה רק על מקומות עבודה מסורתיים – היא גם מתייחסת לשירותים מקצועיים או לשירותי ייעוץ שניתן לבצע במהלך יום העבודה. היא מפרה את מדיניות החברה לגבי השימוש במשאבי החברה (לרבות ניצול שעות עבודה) לעסקים שאינם של החברה.

אם אתה שוקל לעבוד במקום אחר מחוץ לחברה, שוחח על כך עם המנהל שלך כדי לוודא שהדבר אינו מהווה ניגוד עניינים.

### הזדמנויות עבור החברה

עובדים, מנהלים ודירקטורים אינם רשאים לנצל (או להפנות לצד שלישי) הזדמנות עסקית המתגלה במהלך השימוש ברכוש, במידע או במעמד של החברה, אלא אם כן הזדמנות זו הוצעה כבר לחברה והיא סירבה. באופן כללי יותר, נאסר עליך להשתמש ברכוש, במידע או במעמד של החברה לצורך רווח אישי וכן להתחרות נגד החברה.

לפעמים, הגבול בין הזדמנויות אישיות להזדמנויות של החברה הוא גבול דק, ובמסגרת פעילויות מסוימות ייתכנו הזדמנויות אישיות שהן גם הזדמנויות של החברה. עליך להתייעץ עם המנהל שלך לפני השימוש ברכוש, במידע או במעמד של החברה באופן שאינו מוגבל לטובתה של החברה בלבד.





החברה מצפה שהעובדים יישאו באחריות אישית כדי לוודא שהם לא מעורבים בקשרים שמשבשים את מקום העבודה או משפיעים עליו לרעה.

**אסור** לעובדים להיות מעורבים, באופן ישיר או עקיף, ביחסי מרות או עם אדם שיש להם קשר אישי עמו, ואסור להם להיות מסוגלים לבחון את מצב ההעסקה, הערכת הביצועים, תנאי השכר, ההטבות או כל תנאי אחר שקשור לעבודה של אדם זה, או להשפיע עליו.

במסגרת הקוד, "קשרים אישיים" הם קשרים שמעבר לקשרים מקצועיים. קשרים אישיים כוללים:

- ← קשרי משפחה או קשרים משפחתיים (אחים/אחיות, הורה/ילד, בעל/אישה, ידועים בציבור, בני זוג, בני דודים/דודות, אחיינים, אחייניות, דודים, דודות, סבים/סבתות, נכדים/נכדות או קשרים שנוצרים בעקבות נישואין, כגון גיס או גיסה);
- ← קשרים רומנטיים ו/או מיניים
- ← חברויות או קשרים אישיים קרובים אחרים.

אין להשתתף בהחלטות, או לבקש להשפיע על החלטות, הקשורות לעסקי החברה עם בני משפחה וקרובים. אנחנו בוחרים את כל הספקים, המשווקים והשותפים העסקיים ואנחנו מקבלים החלטות העסקה על בסיס הכישורים שלהם, ולא על בסיס קשרי משפחה או קשרים אישיים.

## השתייכויות ואינטרסים פיננסיים מחוץ לחברה

עליך להבטיח שההשתייכויות, הפעולות והאינטרסים הפיננסיים הפרטיים שלך אינם מתנגשים עם המחויבויות שלך לדאוג לטובתה של החברה.

למעט בעלות לא מהותית על מניות, על העובדים נאסר להחזיק באינטרס פיננסי אצל מתחרה או ספק של Booking Holdings ללא אישור של הממונה על הציות והאתיקה הגלובלי או היועץ המשפטי.

לצורך העניין, בעלות לא מהותית על מניות מוגדרת כאינטרס המוערך בפחות מ-\$100,000 וכן המהווה פחות מ-1% מההון הכולל של חברה המוחזקת באופן ציבורי או פרטי.

עובדים אינם יכולים לשרת במועצת המנהלים (ניהול/פיקוח) (או כל רשות או גוף דומים) של ארגון אחר המספק סחורות או שירותים לחברה או המתחרה עם החברה, ללא אישור מהממונה על הציות והאתיקה הגלובלי או היועץ המשפטי.

## קשרי משפחה וקשרים אישיים

עליך להימנע ממצבים שבהם קשרי משפחה או קשרים אישיים מתנגשים, או נתפסים כמתנגשים, עם המחויבות שלך לפעול לטובתה של החברה בכל עת. קשרים אישיים מסוימים עלולים:

- ← לשבש את שיקול הדעת הבלתי תלוי של העובדים
- ← ליצור בעיות מבחינת מצב הרוח של העובדים
- ← להוביל לטענות לגבי ניגוד עניינים ואפילו הטרדה מינית
- ← ליצור רושם של התנהלות בלתי הולמת
- ← להוביל לאפליה או להעדפה של בני משפחה

## התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה



העובדים נדרשים להימנע מקשרים, מהשקעות ומהזדמנויות שבהם האינטרסים האישיים שלהם מתנגשים עם טובתה של החברה. אם אתה מתקשה לקבל החלטה עסקית הוגנת ובלתי משוחדת מטעם החברה עקב אינטרסים אישיים מתחרים, עליך להתייעץ מיד עם המנהל שלך, חבר במחלקת משאבי אנוש ו/או הממונה על הציות והאתיקה על מנת לטפל במצב.

### פעילויות פוליטיות ותרומות לצדקה

העובדים רשאים להשתתף בפעילות פוליטית ובפעילות למען הקהילה. עם זאת, עליך לעשות זאת על חשבון זמנך הפרטי, עם המשאבים שלך. אין להשתמש ברכוש, בצידוד או בזמנה של החברה לפעילויות אישיות. כמו כן, על העובדים להשתתף בפעילויות פוליטיות או בפעילויות למען הקהילה כאזרחים פרטיים, ולא כנציגים של המעסיק שלהם.

החברה עשויה להיות מעורבת בנושאים של מדיניות ציבורית שחשובים לאינטרסים של החברה, והיא רשאית לתרום תרומות פוליטיות ותרומות לצדקה, באישורה של מועצת המנהלים או הנציגים שלה, בהתאם לחוק החל ולמדיניות הפנימית.

אנחנו מציינים לכל החוקים בנושא שתדלנות ועשויים להעסיק עובדים או שתדלנים מקצועיים לעבודה מול פקידי ממשל מטעמנו. החברה אוסרת על השתתפות בשתדלנות בשמנו או בשמה של כל חברה של Booking Holdings ללא אישור מפורש מטעם היועץ המשפטי הראשי של Booking Holdings.

אין זה הולם שעובדים יפיקו תועלת בלתי הולמת מעסקאות של החברה עם כל מי שיש להם איתו קשרים אישיים, כתוצאה ממעמדם בחברה. עיין במדיניות **בנושא קשרים אישיים בעבודה** לקבלת הנחיות נוספות בנושא.

לבסוף, חשוב להבין שכאשר נסיבות משתנות, מצב שבעבר לא הווה ניגוד עניינים עשוי להוות ניגוד עניינים בהמשך. אתה מחויב לדווח על מצבים המהווים ניגוד עניינים אמיתי או פוטנציאלי, או שיוצרים רושם של ניגוד עניינים. אם נודע לך על מצב שעלול להוות ניגוד עניינים, מלא טופס לגילוי ניגוד עניינים או דווח על כך לממונה עליך או לממונה על הציות והאתיקה.

במקרים רבים, ניתן לפתור או לצמצם את ניגוד העניינים בעזרת צעדים ו/או אמצעי בקרה פשוטים.

**במסגרת הקוד**, "קשרים אישיים" הם קשרים שמעבר לקשרים מקצועיים. קשרים אישיים כוללים:

- קשרי משפחה או קשרים משפחתיים (אחים/אחיות, הורה/ילד, בעל/ אישה, ידועים בציבור, בני זוג, בני דודים/דודות, אחיינים, אחייניות, דודים, דודות, סבים/סבתות, נכדים/נכדות או קשרים שנוצרים בעקבות נישואין, כגון גיס או גיסה)
- קשרים רומנטיים ו/או מיניים
- חברויות או קשרים אישיים קרובים אחרים



# תחרות הוגנת / הגבלים עסקיים

לפעמים פשוט עושים הפסקה והולכים אל החומה #wallofchina

החומה הסינית, בייג'ין, סין



אף על פי שהרוח של חוקי התחרות ברורה, היישום שלהם במצבים מסוימים עשוי להיות מורכב למדי. בתחומי שיפוט רבים, לרבות ארה"ב והאיחוד האירופי, הפרות של חוקי התחרות עלולות להוביל לעונשים אזרחיים חמורים ולפיצויים, וכן קנסות ועונשי מאסר לאנשים במישור הפלילי. אם יש לך שאלות בנוגע לחוקי ההגבלים העסקיים והתחרות החלים על מצב מסוים, עיין **בהנחיות ובמדיניות בנושא הגבלים עסקיים ותחרות גלובלית** והתייעץ עם המחלקה המשפטית לפני שתנקוט פעולה כלשהי.



## תחרות הוגנת/הגבלים עסקיים

אנחנו מאמינים שתחרות הוגנת וכנה לכולם ומפיקה תועלת מרבית מכל אחד מאתנו, לרבות המתחרים שלנו, ואנחנו מחויבים לתחרות הוגנת וכנה בשוק.

הפעילויות העסקיות שלנו כפופות לחוקי התחרות ברוב המדינות בעולם. חוקים אלה נועדו לעודד תחרות הוגנת על-ידי מניעת פעילויות המגבילות או מעכבות תחרות בצורה בלתי סבירה. חוקי התחרות חלים על היבטים רבים של העסקים שלנו, לרבות מכירות, שיווק, רכש, כריתת חוזים ומיזוגים ורכישות. חוקים אלה מונעים או מגבילים באופן ספציפי הסכמים או הסדרים המונעים תחרות שמטרתם:

- ← לקבוע או לתאם מחירים או לשלוט בהם
- ← לאפשר מזימות או תיאומים פסולים של מכרזים
- ← להקצות או לחלק לקוחות, טריטוריות או שווקים
- ← להגביל את התחרות נגד משתתפים אחרים בשוק
- ← לשתף מידע עם מתחרים בנוגע למחירים, רווחים או שולי רווח
- ← להפריד או להקצות שווקים, טריטוריות או לקוחות
- ← להחליף או לשתף מידע שלא פורסם עם מתחרה בנוגע למחירים או מידע אחר בנוגע לתחרות



A vibrant group of people, likely at a festival or celebration, are shown with colorful paint (purple, pink, yellow, blue) on their faces and hands. They are smiling and raising their hands in the air, creating a joyful and energetic atmosphere. The background is a soft, out-of-focus green, suggesting an outdoor setting.

# סחר בינלאומי

לפגוש חברים ברחבי העולם #nofilter #vibrantsoul

פסטיבל הולי, ג'ייפור, הודו



## סחר בינלאומי

בשל אופיים הבינלאומי של העסקים שמנהלת Booking Holdings, אנחנו כפופים לחוקים ולמנהגים של רבות מהמדינות שבהן אנחנו פועלים. לכן אנחנו דואגים להכיר את כל החוקים הישימים במדינות אלה ולציית להם. פנה למחלקה המשפטית מיד אם נראה כי החוקים המקומיים מתנגשים עם העקרונות הכלולים בקוד זה או עם החוקים של המדינה שבה אתה נמצא או שבה נמצא הסניף הראשי של חברת המותג.

## מדינות וצדדים מוגבלים

אנחנו מחויבים לציית לסנקציות המסחר ולפעולות החרם החלות, לרבות המגבלות המוטלות על-ידי ארה"ב, האיחוד האירופי, האו"ם, הולנד, סינגפור ובריטניה (או חוקים חלים אחרים). חוקים אלה אוסרים על סחר עם מדינות, ממשלות, עסקים ואנשים מוגבלים.

בקשרים שלנו עם ספקים, משווקים, שותפים עסקיים אחרים ולקוחות עלולות להתעורר בעיות במסגרת חוקים אלה. אנחנו פועלים לפי ההנחיות הפנימיות בנוגע לפעילויות המותרות במדינות שונות הכפופות לסנקציות. אם יש לך שאלות, עליך לפנות למחלקה המשפטית או לממונה על הציות והאתיקה הגלובלי להנחיות נוספות בנושא זה.

## פעולות יבוא ויצוא

אם התפקיד שלך כולל שליחה או קבלה של סחורות, כגון ציוד IT, תוכנות, חומרי קידום מכירות או ציוד אחר, בין מדינות, עליך להכיר ולהבין את חוקי היבוא והיצוא החלים (בפרט בכל הנוגע לאמצעי לחימה ופריטים וטכנולוגיה דו-שימושיים). חוקים אלה חלים על העברות בתוך ובין חברות ב-Booking Holdings, וכן העברות עם גורמי צד שלישי, כגון ספקים, מעניקי רשיונות ומשווקים. חברות או אנשים המפרים את חוקי בקרת היצוא או היבוא עשויים להיות כפופים לעונשים אזרחיים ו/או פליליים חמורים.

## התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה



הפרות של הגבלות מסחר עלולות להוביל לעונשים אזרחיים חמורים ולפיצויים, וכן לקנסות ועונשי מאסר במישור הפלילי עבור העובדים, המנהלים והדירקטורים המעורבים.

חוקי הסחר הבינלאומי עלולים להיות מורכבים וקשים להבנה. אם אתה עובד במחלקה שעוסקת בנושאים אלה, עליך להתייעץ עם המחלקה המשפטית לפני שתקבל החלטות שעלולות להפר את החוק הבינלאומי או את החוקים בארה"ב המסדירים עסקים בינלאומיים.

אם אינך בטוח כיצד לפעול, התייעץ לפני שתפעל!





# סחר במידע פנים

תמונת חובה של רכיבה על אופניים [#iloveamsterdam](#) [#amsterdamstyle](#)

אמסטרדם, הולנד



## סחר במידע פנים

אנחנו אוסרים בתכלית האיסור על סחר במידע פנים. חוקי סחר במידע פנים אוסרים על אנשים לרכוש ניירות ערך של חברה או להרוויח באופן אחר, בזמן שהם מחזיקים במידע מהותי הנוגע לחברה, שאינו ידוע לציבור. החוקים גם אוסרים עליהם לגלות מידע מהותי שאינו ידוע לציבור ("מסירת מידע פנים") לאחרים שעשויים לסחור או להרוויח באופן אחר מגילוי זה.

העובדים שלנו חייבים להיות זהירים ולהקפיד שלא לסחור, באופן ישיר או עקיף, בניירות ערך של Booking Holdings או בניירות ערך של חברה אחרת הנסחרת בציבור על סמך מידע סודי או מידע שאינו ידוע לציבור. כמו כן, עליך להימנע מגילוי או מסירה של מידע סודי על החברה שעשוי להיות ברשותך, אלא אם כן קיבלת אישור לעשות זאת.



מידע מהותי כולל מידע שעשוי להשפיע, או שסביר להניח שתהיה לו השפעה משמעותית על המחיר של ניירות הערך. נושא מסוים נחשב למהותי גם אם קיימת סבירות משמעותית שאדם סביר יחליט שהוא חשוב לצורך קבלת החלטה הנוגעת להשקעה, לרבות:

- ← מידע רגיש בנוגע למחירים
- ← מידע רגיש בנוגע לעסקים
- ← מידע רגיש בנוגע לתחרות
- ← תוצאות פיננסיות שלא הוכרזו
- ← חוזים משמעותיים חדשים או חוזים משמעותיים שאבדו
- ← שינויים משמעותיים בהנהלה
- ← חקירות מטעם הממשלה (לרבות פשיטות עם שחר)
- ← תביעות מהותיות שנמצאות בהליכים או הסדרי טיעון מהותיים
- ← מיזוגים, רכישות או מכירות פוטנציאליות
- ← מוצרים או הצעות חדשים משמעותיים

הסיכונים בתחום זה גבוהים, ואי ציות לחוקים הישימים עלול להוביל לקנסות בהיקפים גדולים ולעונשי מאסר. אם יש לך שאלות בנושא זה, התייעץ עם המחלקה המשפטית ועיין **במדיניות בנושא סחר במידע פנים** לפני רכישה או מכירה של ניירות ערך של Booking Holdings.





# פרטיות ואבטחת נתונים

לא כל מי שתועה אבוד #wanderlust #lostboy #adventureislife

מקדש הטילומינו, בגאן, מיאנמר



## פרטיות ואבטחת נתונים

אנחנו אוספים ומעבדים מיליוני מופעים של מידע אישי של לקוחות, לרבות שמות, פרטי כרטיס אשראי, כתובות דואר אלקטרוני ומסלולי טיול. הלקוחות שלנו מספקים לנו את המידע האישי שלהם בציפייה שנגן עליו כהלכה מפני שימוש לא הולם ו/או עיבוד של גורמים לא מורשים. בהתאם לכך, Booking Holdings וכל החברות הבנות שלה מצייתות לחוקים החלים בנושא פרטיות ואבטחת נתונים וכן למדיניות שלנו בנושא פרטיות **ואבטחת נתונים** במהלך איסוף, עיבוד וטיפול במידע אישי של לקוחות, כמו גם מידע אישי בנוגע לעובדים וגורמי צד שלישי. על העובדים להקפיד לשמור תמיד על הפרטיות, האבטחה והסודיות של כל המידע האישי המופק בידיהם, אלא אם הם מורשים לגלות את המידע או אם הדבר הותר על-פי חוק.

## הגנה על מידע אישי של לקוחות

נציית לעקרונות הבאים בנושא פרטיות בכל הנוגע למידע אישי של לקוחות:

- 1 הודעה וגילוי** – נודיע ללקוחות שלנו ונגלה להם מתי וכיצד יבוצעו האיסוף והעיבוד של המידע האישי שלהם באמצעות מדיניות הפרטיות
- 2 מטרה** – נאסוף אך ורק את המידע האישי המינימלי של הלקוח הנחוץ להשגת המטרה, נשתמש במידע האישי של הלקוח אך ורק למטרות שצוינו ולא למטרות אחרות שאין לנו הרשאה לבצע, ונשמור על המידע האישי של הלקוח למשך לא יותר מהזמן הנדרש להשגת מטרות אלה או לעמידה בדרישות הישימות

3

**הסכמה** – נגלה מידע אישי של הלקוח לאחרים אך ורק כנדרש כדי לבצע את העסקאות המבוקשות, או כפי שאושר לנו בהסכמה או מסיבה משפטית או עסקית המבטלת את הצורך בהסכמה

4

**אבטחה** – נשתמש באמצעי ההגנה המתאימים כדי להגן ולשמור על נתוני הלקוח מפני שימוש לא הולם וגישה ועיבוד בלתי מורשים

5

**גישה** – נספק ללקוחות שלנו גישה סבירה למידע האישי שלהם ונדאג לתקן נתונים לא מדויקים

6

**נשיאה באחריות** – נישא באחריות לקיים את העקרונות שצוינו לעיל

## הגנה על המידע האישי של העובדים

אנחנו עושים מאמץ מכוון ומשותף לשמור על הפרטיות והאבטחה של המידע האישי של העובדים שלנו.

עובדים שיש להם גישה למידע האישי של העמיתים שלהם, או שעובדים עם מידע זה, מחויבים לטפל במידע אישי זה כהלכה ולנקוט את כל האמצעים הסבירים כדי לשמור על סודיות המידע בהתאם למדיניות הפרטיות ואבטחת הנתונים שלנו.

אם יש לך שאלות בנוגע לנושא זה או אם ברצונך לדווח על הפרה אפשרית של אבטחת נתונים, עיין **במדיניות אבטחת הנתונים** שלך או פנה למנהל שלך, למחלקה המשפטית ו/או לסמנכ"ל אבטחת המידע שלך.



# הגנה על כספי החברה

"אנשים לא יוצאים לטיולים, טיולים מוצאים אנשים". - ג'ון סטיינבק #takingatraingoinanywhere

תחנת הרכבת המרכזית בוורשה, פולין



## הגנה על נכסי החברה

כל העובדים, המנהלים והדירקטורים נדרשים להגן על הנכסים של החברה ולהבטיח שימוש יעיל בהם. נכסי החברה כוללים משאבים, כגון ציוד משרדי, ציוד (מחשבים, נישאים, טלפונים ניידים וכו'), מערכות תקשורת וכלי רכב, וכן מידע קנייני, משאבים פיננסיים וקבצים, רשומות ומסמכים של החברה.

## נכסים פיזיים

העובדים נדרשים להשתמש בנכסי החברה בצורה אחראית ולהימנע מבזבוז, שימוש לא הולם או גנבה של רכוש החברה. על אף שנכסי החברה נועדו למטרות עסקיות לגיטימיות בלבד, החברה מאפשרת לרוב שימוש אישי סביר ומוגבל במשאבים אלקטרוניים, לרבות טלפונים, מחשבים, חיבורים לאינטרנט, דואר קולי ודואר אלקטרוני, על-ידי העובדים.

ייתכן שבמחלקות מסוימות ובמדינות מסוימות תיושם מדיניות נוקשה יותר בנוגע לשימוש במשאבי החברה לצרכים אישיים, ולכן עליך לבדוק תחילה עם המנהל או המחלקה אם מותר לך להשתמש במשאבי החברה למטרה זו.

אם המחלקה שלך מתירה שימוש אישי מוגבל, עליו להיות קצר ואקראי באופיו והוא אינו אמור להפריע למהלך התקין של העבודה או לתחומי האחריות שלך כלפי החברה. בכפוף למגבלות של החוק החל, החברה שומרת לעצמה את הזכות לנטר את התקשורת שמקיימים העובדים דרך מערכות החברה, ולגשת אליה.

## מידע קנייני

המחויבות שלנו להגן על נכסי החברה כוללת הגנה על מידע קנייני של החברה. מידע זה כולל את כל הקניין הרוחני כגון קוד תוכנה, פטנטים, סודות מסחריים, תוכניות עסקיות, זכויות יוצרים וסימנים מסחריים.

המידע הקנייני של החברה סודי ביותר והפצה בלתי הולמת או בלתי מורשית שלו עלולה להזיק להצלחתנו בעתיד. אין לגלות מידע קנייני ללא אישור מתאים והסכם סודיות מהמחלקה המשפטית שלך. אתה מחויב לשמור על סודיות המידע הקנייני של החברה גם לאחר סיום ההעסקה שלך בחברה.

אין לגלות מידע קנייני ללא אישור מתאים והסכם סודיות מהמחלקה המשפטית שלך.

## כיבוד הקניין הרוחני של אחרים

אנחנו מכבדים את זכויות הקניין הרוחני של גורמי צד שלישי, ולא נפר במכוון או נעשה שימוש בלתי הולם בקניין הרוחני של אחרים.

ברוב המקרים, אם אנחנו רוצים להשתמש בקניין רוחני של אדם אחר או חברה אחרת, עלינו לרכוש אותו או לרכוש עבורו רישיון. אתה אחראי לקבוע אם אנחנו מחזיקים בבעלות או בזכות להשתמש בקניין רוחני שאתה מעוניין להשתמש בו. אם אינך בטוח, שאל את ראש המחלקה שלך או את המחלקה המשפטית.

אם יש לנו רישיון להשתמש בקניין רוחני של אדם אחר או חברה אחרת, עליך לפעול בהתאם להגבלות הכלולות ברישיון ולעמוד בכל ההנחיות לשימוש או המגבלות האחרות שמספק הבעלים.

יש לשמור ולהשמיד את כל הרשומות בהתאם למדיניות שמירת הרשומות של חברת המותג. אין להשמיד רשומות כדי להסתיר מעשים בלתי הולמים פוטנציאליים או לשבש חקירה.

במקרה של שמירה למטרות משפטיות בתביעה משפטית או חקירה, עליך להשהות את כל מחיקות המסמכים הרלוונטיות ולהתייעץ עם המחלקה המשפטית לפני ביצוע כל השמדה של הרשומות העסקיות הקשורות לשמירה.

אם יש לך שאלות בנוגע לנהלי טיפול והשלכה נכונים של רשומות החברה, עליך להתייעץ עם המנהל שלך או המחלקה המשפטית.



## ניהול רשומות

כל אחד מאתנו נדרש ליצור ולשמור רשומות עסקיות ותכתובות עסקיות מדויקות. החברה מקבלת החלטות עסקיות חשובות על סמך הרשומות הנוצרות בארגון וחשוב מאוד שהן יהיו מדויקות. הנה דוגמאות נפוצות לרשומות עסקיות:

- ← דוחות הוצאות
- ← חשבוניות
- ← רשומות של זמנים
- ← דוחות פיננסיים
- ← תיקים אישיים
- ← תוכניות עסקיות
- ← חוזים
- ← רשימות של לקוחות



# מסחר הוגן

10,000 מיל מתחת למים! #familyfun #familyvacay #underthesea

שנתי המחסום הגדולה, קווינסלנד, אוסטרליה



## מסחר הוגן

איננו שואפים להשיג יתרונות תחרותיים בדרכים עסקיות בלתי חוקיות או שאינן אתיות. עליך להתנהל בצורה עסקית הגונה עם הלקוחות, ספקי השירות, הספקים, המתחרים שלנו ועם עובדים אחרים של חברת המותג. אין להשיג יתרון תחרותי לא הוגן על פני מישהו אחר באמצעות מניפולציה, מרמה, הסתרה, ניצול של מידע חסוי או מצג שווא של עובדות מהותיות.

רצוי להכיר את המתחרים שלנו – זהו נוהג עסקי מקובל, אולם יש לעשות זאת בצורה הוגנת ובהתאם לכל החוקים והתקנות החלים בארה"ב ובמדינות אחרות. עליך לחפש מידע על המתחרים רק כאשר אתה מאמין באופן סביר שהן השגת המידע והן השימוש בו נעשו בצורה חוקית.

מידע על מתחרים כולל כל מה שקשור לסביבת המתחרים או למוצרים, שירותים, שווקים, מחירים או תוכניות עסקיות של חברה מתחרה. מקורות לגיטימיים של מידע על מתחרים כוללים מידע זמין לציבור, כגון דיווחים בחדשות, סקרים בתעשייה, מצגים של המתחרים בכנסים ומידע הזמין לציבור באינטרנט.

ניתן גם ללמוד על המתחרים בצורה הוגנת מאחרים (אלא אם נאסר עליהם לשתף את המידע) על-ידי השגת רישיון לשימוש במידע או רכישת המידע.

לעולם אל תשתמש או תחפש:

- מידע שהושג באמצעים בלתי כשרים, לרבות ציתות או קבלת הודעה בדואר אלקטרוני שלא כוונה אליך מצד שלישי, או בנוגע לצד שלישי
- מידע קנייני של אחרים
- מידע שהושג בתמורה לתשלום, הבטחה להעסקה, מתנות או כל דבר אחר בעל ערך
- מידע שאינו ידוע לציבור בנוגע למעסיק קודם שסיפר עובד חדש
- מידע המכיל נתונים טכניים או נתונים הנדסיים שייחכן שהם מוגנים במסגרת החוקים בנושא סודות מסחריים







# מדיה חברתית ותקשורת ציבורית

חדר עם נוף משלי #windowseat# airplanemode

בטיסה

## מדיה חברתית

העובדים נדרשים להפעיל שיקול דעת כשהם מפרסמים הערות הקשורות לחברה באינטרנט, לרבות בלוגים, מדיה חברתית ואתרים ברשת הפונים לציבור כגון Facebook ו-LinkedIn. באופן כללי, אינך אמור לכתוב בלוגים או לפרסם נושאים הקשורים לחברה אלא אם אתה דובר רשמי של החברה. במידה ואתה מורשה לעשות זאת, ההערות אמורות להיות בטעם טוב ואינן יכולות לכלול תוכן המוני, מבזה או מביך. הפרסומים אינם יכולים להכיל מידע קנייני או מידע סודי, כגון הביצועים של החברה, תוכניות עסקיות, מחירים וכולי.

## שימוש אישי

כיוון שאנחנו מכבדים את זכותם של העובדים לפרטיות, לרוב איננו מתעניינים בדברים שאנשים עושים מחוץ לשעות העבודה, אלא אם כן הדבר פוגע בביצועים שלהם בעבודה או מאיים על המוניטין של החברה או על האינטרסים העסקיים הלגיטימיים שלה.

עליך להיות זהיר במיוחד בעת השתתפות בשיחות מקוונות המתייחסות ל-Booking Holdings או לחברת המותג שלך, או לדברים שמתפרסמים באמצעות ציוד של החברה או דרך הרשת של החברה. שים לב שהבעת עמדות ציבוריות באופן מקוון בניגוד לאינטרסים של החברה עלולה לגרום לקונפליקט ולהשלכות משמעותיות.

אף על פי שלכולנו יש זכות להביע את דעתנו והשקפותינו, אתה אחראי באופן אישי להערות הציבוריות שאתה מפרסם באינטרנט. בהתאם לחוק החל, החברה רשאית לנטר את אתרי המדיה החברתית ואתרי אינטרנט אחרים כדי לוודא שהפרסומים בהם אינם מציגים את החברה באופן שלילי או פוגעים במוניטין שלה.

עייין ב**מדיניות המדיה החברתית** לקבלת פרטים נוספים וכדי לבדוק אם יש לך שאלות נוספות בנושא.

## תקשורת עם הציבור, המשקיעים והמדיה

מינינו דוברים מסוימים שידברו בשמה של החברה ומטעמה, ועובדים שאינם מורשים לעשות זאת צריכים להימנע מכך. יש להפנות באופן מיידי את כל הפניות, השאלות של המדיה והבקשות לראיונות או למעורבות בשיחות לצוות יחסי הציבור של חברת המותג או למחלקה המשפטית. לקבלת פרטים נוספים, עייין ב**הנחיות ובמדיניות בנושא תקשורת של החברה**.





# סיכום



יום אחרון בן עדן [#canaryisles](#) [#sunsetgram](#) [#horizon](#)

סנטה קרוס סיטי, האיים הקנריים

## כתב ויתור/התנגשות עם כללי מדיניות אחרים

ייתכנו נסיבות נדירות ובלתי צפויות שבהן יש לחרוג מהתנאים המופיעים בקוד זה. במקרים מועטים אלה, רק מועצת המנהלים רשאית לוותר על אחד מתנאי הקוד. החברה תודיע מיד על הוויתור כנדרש על-פי חוק.

במקרה של התנגשות בין תנאי הקוד לתנאים המופיעים במדיניות אחרת של החברה (לרבות המדריך לעובד), התנאים והעקרונות המופיעים בקוד יגברו. במקרה של התנגשות מסוג זה, למחלקה המשפטית ו/או לממונה על הציות והאתיקה המקומי שלך ניתנה הרשאה הראשונית לפרש כיצד יוחל קוד זה על מצב נתון במקרה הראשון, בליווי בדיקה של הממונה על הציות והאתיקה הגלובלי ו/או היועץ המשפטי. הסמכות הסופית לפרשנות הקוד נתונה למועצת המנהלים של Booking Holdings.

קוד זה אינו מעניק זכויות, חוזיות או אחרות, לגורמי צד שלישי. עקרונות הקוד כפופים לעיון מחדש, הוספה, שינוי או תיקון בכל עת כפי שתמצא החברה לנכון ובהתאם לחוק החל.

קוד התנהגות זה עודכן לאחרונה בתאריך 15 באפריל 2019.



עלינו לפעול יחד כדי לעודד התנהגות אתית וחוקית ולהבטיח שנשיג תמיד את התוצאות הנכונות, בדרך הנכונה. לשם כך, עלינו לשאוף לציית הן לרוח הקוד והן ללשונו. זכור תמיד:

← לעיין במשאבי החברה הזמינים, כגון **המדריך לעובד** וכללי **מדיניות אחרים**.

← לדווח מיד על חשד להפרות של החוק ולהפרות של הקוד

← לעודד עמיתים לעבודה להתחייב לסטנדרטים אתיים גבוהים

← **כשיש לך ספק, התייעץ לפני שתפעל!**





לחץ לקבלת תמונת מוזאיקה  
משולבת ברזולוציה גבוהה

BOOKING HOLDINGS

