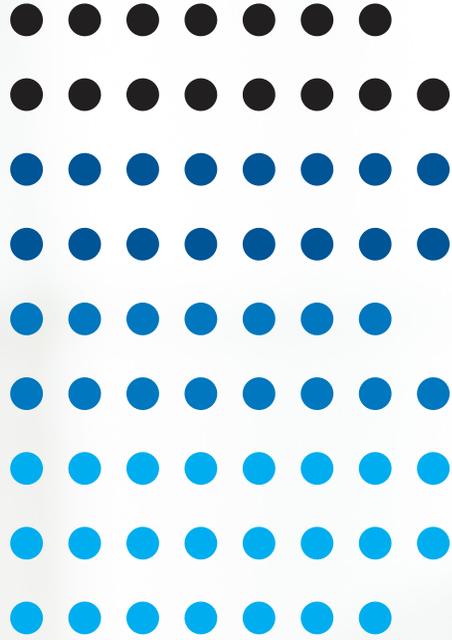




BOOKING HOLDINGS



PEDOMAN TATALAKU



“Ikatan terpenting yang menyatukan kita adalah komitmen kita bersama terhadap integritas”

PEDOMAN KITA, KOMITMEN KITA, KESEPAKATAN KITA

Teruntuk tim kita di seluruh dunia,

Kita secara bersama-sama memimpin bisnis global yang luar biasa yang menyentuh kehidupan jutaan orang setiap harinya. Misi kita adalah untuk **Membantu Orang-orang Menikmati Dunia**. Inilah semangat kita, tetapi ini tidak akan berarti apa-apa jika kita tidak mencapainya dengan tujuan dan sejalan dengan nilai kita.

Kita merupakan salah satu perusahaan yang paling beragam di dunia, mempekerjakan orang-orang di lebih dari 78 negara di banyak merek kita, yang masing-masing memiliki budaya dan DNA-nya sendiri. Terlepas dari ciri yang menjadikan setiap merek dan karyawan kita unik, ikatan terpenting yang menyatukan kita adalah komitmen kita bersama terhadap integritas. Komitmen ini diwujudkan dalam nilai-nilai inti kita, yang menuntut agar kita memiliki tindakan dan keputusan kita sendiri.

Pedoman ini adalah landasan komitmen kita. Pedoman ini lebih dari sekadar panduan standar hukum dan etika kita. Pedoman ini adalah kesepakatan dan perjanjian antara Anda dan komunitas kami. Di satu sisi, Pedoman ini menjelaskan apa yang dapat Anda harapkan dari perusahaan dan kolega Anda, dan di sisi lain, Pedoman ini juga menjelaskan apa yang diharapkan perusahaan dan saya dari Anda. **Masing-masing dari kita bertanggung jawab secara pribadi, dimulai dari saya, untuk mematuhi Pedoman ini.**

Saya mendorong Anda agar membaca Pedoman ini dengan saksama, pastikan Anda memahami apa saya minta dari Anda sebagai karyawan. Jika ada pertanyaan tentang komitmen atau Pedoman kita, jangan ragu bertanya ke manajer, pejabat Kepatuhan, Duta Etika, atau bahkan saya.

Yang terpenting bagi saya adalah apabila Anda melihat sesuatu yang tidak benar, Anda akan **mengungkapkan**. Kami berjanji untuk menyediakan lingkungan aman yang mendukung kepercayaan dan transparansi. Kami tidak akan menoleransi pembalasan terhadap siapa pun yang menyampaikan kekhawatiran atas dasar iktikad baik.

Terima kasih atas dedikasi, kerja keras, dan komitmen berkelanjutan Anda untuk menumbuhkan budaya berintegritas tinggi serta menjalankan moto dan slogan, *Hasil yang Tepat, Cara yang Benar*.

Glenn Fogel

Direktur Eksekutif

NILAI-NILAI KITA



PENGALAMAN DARI BERBAGAI HAL, UNTUK SEMUA ORANG.

Kami percaya bahwa dengan mempermudah orang untuk menikmati dunia, kami telah berpartisipasi dalam mewujudkan umat manusia yang lebih baik.



INOVASI TIADA HENTI.

Kita tak boleh berpuas diri dengan kondisi yang sudah ada, dan setiap harinya kita harus mengawali hari dengan pertanyaan – bagaimana kita akan berinovasi hari ini?



KERAGAMAN MEMBERI KITA KEKUATAN.

Kami sangat berkomitmen terhadap beragam ide, orang, dan pengalaman.



INTEGRITAS YANG TAK DIRAGUKAN.

Meski kita berkomitmen untuk memenangkan hati pelanggan dan mitra kita, kita akan selalu berusaha untuk melakukan hal yang benar dan mencapai kesuksesan dengan menjunjung integritas dan akuntabilitas.



KEBERAGAMAN MEWUJUDKAN HAL YANG LEBIH BERMAKNA.

Kekuatan kita terletak pada karyawan kita, dan kesuksesan bergantung pada kemampuan kita untuk bekerja sebagai satu tim agar berhasil dalam meraih misi kita untuk membantu orang menikmati dunia.

HASIL YANG TEPAT, CARA YANG BENAR

Booking Holdings adalah penyedia perjalanan secara online & layanan terkait yang terkemuka di dunia, melayani konsumen dan mitra lokal di lebih dari 220 negara melalui enam merek utama: Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, BookingGo and OpenTable.



DAFTAR ISI

Pengantar	5
Pelaporan dan Penyelidikan	9
Rasa Hormat di Tempat Kerja	13
Antipenyuapan dan Korupsi	17
Integritas dan Pelaporan Keuangan	20
Hadiah Dan Konflik Kepentingan	23
Persaingan yang Adil/Antimonopoli	28
Perdagangan Internasional	30
Perdagangan oleh Orang Dalam	32
Privasi dan Keamanan Data	34
Perlindungan Aset Perusahaan	36
Transaksi yang Adil	39
Media Sosial dan Komunikasi Publik	41
Kesimpulan	43

Catatan tentang pemilihan foto dalam Pedoman: Foto-foto batas halaman dipilih karena mereka menampilkan orang-orang, termasuk karyawan, sedang menikmati beberapa lokasi menakjubkan yang kami fasilitasi dengan layanan akomodasi, penerbangan, pemesanan restoran, dan penyewaan mobil.



PENGANTAR

Saya belum pernah pergi ke mana pun, tetapi Tokyo adalah permulaannya #tokyostreet #awestrucked

TOKYO, JEPANG

TUJUAN PEDOMAN TATALAKU KITA

Kita berkomitmen untuk menjalankan bisnis secara etis, legal, dan memajukan misi kita untuk mencapai hasil yang tepat, dengan cara yang benar.

Pedoman Tatalaku ("Pedoman") ini meringkas persyaratan hukum, etika, dan regulasi serta kebijakan yang mengatur bisnis global kita dalam beberapa bidang penting. Selain itu, Pedoman ini juga berisi informasi tentang cara melaporkan kemungkinan pelanggaran atau mendapatkan petunjuk tambahan apabila dibutuhkan.

Pedoman ini tidak dimaksudkan untuk mencakup setiap persoalan atau situasi yang mungkin Anda hadapi. Namun, lebih dimaksudkan sebagai panduan yang sejalan dengan [Kebijakan](#) Perusahaan yang lebih terperinci, [Buku Pedoman Karyawan](#) dan pertimbangan terbaik Anda. Seandainya Anda tidak yakin tentang cara menangani situasi tertentu, **bertanyalah sebelum bertindak** dan bicarakan dengan manajer Anda atau salah satu narasumber yang disebutkan dalam Pedoman ini.

CAKUPAN PEDOMAN TATALAKU KITA

Penting bagi Anda untuk membaca pedoman dan mematuhi prinsip-prinsipnya. Pedoman kita berlaku untuk semua orang yang bekerja di atau untuk salah satu Perusahaan Booking Holdings. Termasuk di sini adalah Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, BookingGo, OpenTable, dan setiap anak perusahaannya (masing-masing secara terpisah dan secara kolektif disebut sebagai "Perusahaan" atau "Booking Holdings"). Semua direktur, pejabat, dan karyawan Perusahaan, di lokasi mana pun, diharapkan untuk membiasakan diri dengan Pedoman ini serta mematuhi prinsip dan prosedur yang ditetapkan di dalamnya.

KEWAJIBAN KITA

Kita adalah perusahaan global yang berkomitmen untuk beroperasi dengan mematuhi semua undang-undang yang berlaku di setiap negara tempatnya menjalankan bisnis. Mencapai hasil secara ilegal dan tidak etis tidak dapat diterima. Kami berharap Anda tidak melakukan apa pun yang melanggar komitmen kita terhadap integritas—**lebih baik kita kehilangan bisnis daripada mendapatkannya secara tidak benar.**

Dewan Direksi telah menerapkan Pedoman ini untuk memastikan:

- Perilaku yang jujur dan etis, termasuk transaksi yang adil dan penanganan konflik kepentingan secara etis
- Kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan pemerintah serta regulasi yang berlaku
- Mencegah pelanggaran





Penskalaan KEPERCAYAAN

Model Pembuatan Keputusan Etis



PIKIRKAN
tentang
dilema etis



BACALAH
bagian Pedoman
yang berlaku dan/
atau kebijakan
yang berlaku



PAHAM risiko
dan dampaknya



BERBICARALAH
kepada orang
yang tepat dan
mintalah
bantuan



BERTINDAKLAH
untuk
menyelesaikan
dilema etis



Jika Anda mengalami situasi ketika Anda tidak yakin akan tindakan yang benar, tanyakan pada diri Anda pertanyaan berikut:

- 01 Apakah tindakan ini legal?
- 02 Apakah tindakan ini benar?
- 03 Apakah tindakan ini konsisten dengan Pedoman kita?
- 04 Apakah Anda tidak keberatan jika tindakan Anda diungkapkan di berita? Kepada kolega Anda? Kepada keluarga Anda?

Jika Anda tidak dapat menjawab “ya” untuk semua pertanyaan ini, maka bertanyalah sebelum bertindak!



**KLIK UNTUK
MEMPERBESAR**

HUKUM APA YANG BERLAKU?

Kita menjalankan bisnis di lebih dari 220 negara dan wilayah di seluruh dunia. Oleh karena itu, operasi kita harus mematuhi berbagai undang-undang di berbagai negara, provinsi, negara bagian, dan kotamadya, maupun organisasi seperti Uni Eropa.

Umumnya, sifat lintas batas dari e-commerce ini melahirkan tantangan penting bagi kita untuk memahami penerapan undang-undang tersebut dalam operasi dan bisnis kita. Referensi yang terdapat di Pedoman ini dan di kebijakan perusahaan merek lainnya yang merujuk kepada undang-undang di Amerika Serikat dan negara lain tempat kita berbisnis, mencerminkan kenyataan bahwa kita benar-benar sebuah perusahaan global yang diatur oleh banyak undang-undang secara sekaligus. Di beberapa situasi, mungkin akan terjadi konflik antara undang-undang yang berlaku di dua negara atau lebih. Apabila Anda menemukan atau menduga terjadinya konflik tersebut, Anda sangat diharapkan untuk berkonsultasi dengan seorang Petugas Compliance & Ethics Anda atau Departemen Legal Anda untuk memperoleh petunjuk.

MENANGGAPI PERTANYAAN PEMERINTAH

Kita kadang-kadang menerima pertanyaan dari lembaga pemerintah yang bertanggung jawab untuk menegakkan hukum. Kita akan menanggapi dengan jujur, segera, dan akurat atas permintaan pemerintah yang tepat dan sah untuk informasi dalam semangat kerja sama dan transparansi. Jika Anda dihubungi oleh instansi pemerintah, penting bagi Anda untuk segera menghubungi Pejabat Kepatuhan atau Departemen Legal Anda sebelum menanggapi, kecuali jika diinstruksikan sebaliknya oleh penegak hukum atau instrumen pemerintah yang relevan.

Perusahaan merek Anda mungkin memiliki kebijakan spesifik terkait dengan kunjungan lokasi, inspeksi mendadak, atau permintaan informasi dari lembaga pemerintahan. Pastikan Anda mengetahui dan memahami kebijakan ini.



HASIL YANG TEPAT, CARA YANG BENAR

Kewajiban etis kita sebagai karyawan adalah:

- Mengetahui prinsip-prinsip Pedoman
- Membuat keputusan yang konsisten dengan Pedoman
- Menyadari, dan mematuhi, undang-undang serta regulasi yang diberlakukan oleh yurisdiksi hukum tempat kita/Anda berbisnis
- Melaporkan tiap pelanggaran atau tindakan yang tidak konsisten dengan Pedoman

Jika Anda tidak yakin, **bertanyalah sebelum bertindak!**

...dan mohon selalu selesaikan pelatihan kepatuhan online dan perseorangan Anda tepat waktu! Hal itu adalah bagian penting dari komitmen kita demi mendapatkan *Hasil yang Tepat, Cara yang Benar*.



MANAJER MEMILIKI TANGGUNG JAWAB TAMBAHAN UNTUK:

- Mendorong kepatuhan terhadap Pedoman di antara bawahan langsung Anda, baik melalui contoh maupun arahan
- Mendukung, menciptakan, dan menghargai budaya kerja yang menjunjung akuntabilitas serta integritas
- Memantau kepatuhan bawahan Anda terhadap Pedoman
- Menegakkan Pedoman secara konsisten
- Memastikan diterapkannya kontrol kepatuhan yang memadai di departemen atau organisasi Anda
- Mendorong karyawan untuk melaporkan persoalan atas dasar itikad baik
- Memastikan bahwa sikap tidak adanya toleransi Perusahaan terhadap pembalasan kepada pelapor yang melaporkan dengan itikad baik, diamati dan diberlakukan dengan ketat

A person with a red backpack is riding a camel in a desert landscape. The camel is in the foreground, and the rider is seen from behind. In the background, another person is riding a camel. The landscape is a vast, sandy desert with some sparse vegetation. The lighting suggests it is either early morning or late afternoon, with long shadows and a warm glow.

PELAPORAN DAN PENYELIDIKAN

Kencangkan sabuk pengaman Anda! #camelindesert #humpycamels #bucketlisted

ERG CHEBBI, MAROKO

PELAPORAN DAN PENYELIDIKAN

Jika Anda menyadari sesuatu yang melanggar, atau tampaknya melanggar, Pedoman ini atau ketentuan hukum, peraturan atau kebijakan Perusahaan yang berlaku, Anda bertanggung jawab (sejauh diizinkan oleh hukum yang berlaku) untuk segera melaporkan masalah ini.

Sekalipun Anda tidak mengetahui semua detailnya, pelaporan yang cepat sangatlah penting, sehingga personel yang tepat dapat menyelidiki masalah ini, mengungkap semua fakta, dan menentukan apakah ada pelanggaran yang benar-benar terjadi. Hal ini tidak hanya membantu mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut, namun juga membantu menjaga bukti dan melindungi karyawan, pejabat, direktur, serta Perusahaan kita dari pelanggaran lainnya. Selama Anda cukup yakin bahwa terjadi pelanggaran, Anda melakukan hal yang benar. **Kami memiliki nol toleransi terhadap pembalasan kepada pelapor yang melaporkan atas dasar iktikad baik.**

Membuat klaim atas dasar "iktikad baik" berarti memiliki keyakinan jujur dan tulus mengenai masalah yang dituduhkan.

Lebih khusus lagi, klaim itu harus (i) tidak dikompromikan oleh kebencian atau motif kepentingan yang lain dan (ii) bukan dirancang untuk menipu, memanipulasi, atau melakukan kejahatan dalam sebuah agenda atau tujuan, terlepas dari penyelidikan yang jujur atas masalah yang dituduhkan.

Kami telah menyediakan beberapa cara pelaporan sehingga Anda dapat memilih cara yang paling nyaman bagi Anda. Pilihan apa pun yang Anda gunakan, permasalahan Anda akan ditangani secara sensitif dan serius. Selain itu, Perusahaan akan berusaha untuk memperlakukan semua laporan dengan tingkat kerahasiaan dan perlindungan yang sama berdasarkan situasi dan/atau sejalan dengan hukum yang berlaku.



SUMBER DAYA

Jika Anda memiliki pertanyaan tentang Pedoman ini atau ingin melaporkan dugaan pelanggaran apa pun, Anda dapat menghubungi salah satu sumber daya berikut:

Manajer atau pengawas Anda

Perwakilan Sumber Daya Manusia lokal Anda

Duta Etika lokal Anda

Departemen Legal lokal

Perwakilan Compliance & Ethics lokal Anda

Perwakilan Compliance & Ethics Global Anda

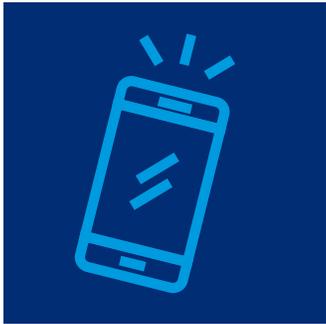
Chief Legal Officer

Saluran Bantuan Kepatuhan: www.bknghelpline.com

Terlepas di mana pun Anda berada, jika Anda memiliki masalah terkait dengan akuntansi, kontrol internal, masalah audit, pembukuan keuangan, kejahatan perbankan atau keuangan, penyuapan dan korupsi atau antimonopoli dan kompetisi, Anda dapat langsung memberi tahu Petugas Kepatuhan & Etika Global atau Departemen Audit Internal, gunakan Saluran Bantuan Kepatuhan: www.bknghelpline.com, beri tahu Komite Audit Dewan Direktur Booking Holdings atau siapa pun yang Anda merasa nyaman yang akan mengemukakan masalah tersebut atas nama Anda. Jika Anda ingin mengajukan keluhan kepada Komite Audit, silakan merujuk kepada [Prosedur Penanganan keluhan komite audit](#).

SALURAN BANTUAN KEPATUHAN

Saluran Bantuan Kepatuhan adalah sumber daya berbasis web dan telepon yang diaktifkan, aman dan independen untuk melaporkan sesuatu berupa pelanggaran atau penyimpangan etis.



Saluran Bantuan Kepatuhan kita menawarkan:

- Pelaporan secara rahasia dan pilihan untuk tetap anonim
- Pilihan pelaporan melalui telepon (bebas pulsa) atau web dalam 12 bahasa
- Akses 24-jam/7 hari seminggu
- Kemampuan untuk menindaklanjuti kekhawatiran Anda, meskipun Anda memilih untuk tetap anonim

Sepanjang diizinkan oleh hukum setempat, Anda dapat melaporkan kekhawatiran Anda secara anonim melalui Saluran Bantuan Kepatuhan. Namun, harap diperhatikan bahwa, dalam beberapa situasi, mungkin akan sulit atau tidak mungkin bagi Perusahaan untuk menyelidiki secara tuntas laporan yang dibuat secara anonim. Oleh karena itu, kami mendorong Anda untuk menyebutkan identitas Anda dan yakinlah bahwa Perusahaan akan berusaha untuk memperlakukan semua laporan dengan tingkat kerahasiaan dan perlindungan yang sama berdasarkan situasi dan/atau sejalan dengan hukum yang berlaku.

Kami menghargai masukan Anda dan mendorong Anda untuk melaporkan kekhawatiran apa pun yang terkait dengan perilaku bisnis di Grup kita. Semua kekhawatiran akan ditangani secara serius dan dilarang untuk membalas dendam kepada seseorang yang mengajukan kekhawatiran atau tuduhan atas dasar iktikad baik.

APA YANG TERJADI SETELAH SAYA MELAPORKAN PERSOALAN?

Kami menganggap serius tuduhan pelanggaran dan pelanggaran Pedoman ini. Setelah persoalan dilaporkan ke Perusahaan, kami akan segera menanggapi dan berusaha menjaga kerahasiaan karyawan yang melaporkan kegiatan ilegal atau pelanggaran Pedoman tersebut, sejauh yang diizinkan oleh hukum.



Semua pelanggaran yang dilaporkan akan diselidiki secara rahasia, obyektif, dan tuntas. Untuk memastikan bahwa semua fakta diungkap dan dianalisis dengan benar, semua karyawan wajib bekerja sama dengan penyelidikan internal dan eksternal.

Apabila ditetapkan bahwa memang telah terjadi pelanggaran terhadap hukum atau Pedoman ini, Perusahaan akan mengambil tindakan disipliner dan pencegahan, termasuk di antaranya pemecatan. Seandainya terjadi tindakan pidana atau pelanggaran hukum lainnya yang lebih serius, Perusahaan mungkin akan memberi tahu badan pemerintah yang terkait. Dalam sebagian besar kasus, Perusahaan akan berupaya menyampaikan perkembangan kepada karyawan yang terlibat atas hasil setiap penyelidikan internal atau eksternal tersebut.

Selain itu, Perwakilan Compliance & Ethics Global juga akan melaporkan semua penyelidikan Pedoman yang tengah berjalan serta keputusan final terkait Pedoman, termasuk tindakan disipliner yang diambil, kepada manajemen senior dan Komite Audit Dewan Direksi.

SIKAP TANPA PEMBALASAN KITA

Karyawan yang melaporkan pelanggaran artinya telah memberikan dukungan penting terhadap Perusahaan, dan Perusahaan tidak akan menoleransi jika dilakukan pembalasan dalam bentuk keputusan kepegawaian negatif apa pun (termasuk pemisahan, penurunan pangkat, pembebasan tugas, pencabutan tunjangan, ancaman, pelecehan, atau diskriminasi) terhadap Anda karena telah melaporkan sesuatu atas dasar iktikad baik. Perusahaan atau karyawan perusahaan yang membalas rekan kerja karena melaporkan atas dasar iktikad baik atau bekerja sama dengan penyelidikan apa pun, akan dianggap sebagai pelanggaran Pedoman.

Membuat klaim atas dasar "iktikad baik" berarti memiliki keyakinan jujur dan tulus mengenai masalah yang dituduhkan.

Lebih khusus lagi, klaim itu harus (i) tidak dikompromikan oleh kebencian atau motif kepentingan yang lain dan (ii) bukan dirancang untuk menipu, memanipulasi, atau melakukan kejahatan dalam sebuah agenda atau tujuan, terlepas dari penyelidikan yang jujur atas masalah yang dituduhkan.

Setiap perusahaan merek akan berupaya melindungi pelapor dari pembalasan dan gangguan, dan akan mengambil tindakan disipliner terhadap siapa pun yang melakukan pembalasan. Sebaliknya, setiap pelaporan atas dasar niat buruk dapat dijatuhi sanksi disiplin, termasuk pemecatan.



DUTA ETIKA

Beberapa perusahaan merek tertentu memiliki Program Duta Etika untuk memperpanjang pencapaian fungsi kepatuhan & etika. Di seluruh merek ada lebih dari 600 Duta Etika. Duta Etika adalah sesama karyawan yang dilatih khusus untuk (i) berfungsi sebagai sumber daya lokal atau departemen bagi karyawan tentang bagaimana untuk mengajukan pertanyaan atau melaporkan masalah; (ii) bertindak sebagai perantara antara fungsi kepatuhan dan kantor lokal atau departemen; (iii) menciptakan kesadaran dan membantu menanamkan Pedoman, nilai-nilai, dan kebijakan secara lebih dalam ke organisasi secara lokal dan departemen.

Apabila Anda tertarik untuk menjadi Duta Etika, bicaralah dengan Pejabat Kepatuhan perusahaan merek Anda untuk mempelajari lebih lanjut tentang program tersebut dan untuk melihat apakah Anda telah memenuhi syarat untuk menjadi Duta Etika di lokasi atau departemen Anda.



RASA HORMAT DI TEMPAT KERJA

Perjalanan yang mustahil adalah perjalanan yang tidak pernah Anda mulai

Perjalanan yang mustahil adalah perjalanan yang tidak pernah Anda mulai #journeybegins #norwegianmountains

#journeyneverends #glenthebookinggoguru #thanksbookinggo PEGUNUNGAN NORWEGIA

KERAGAMAN DAN INKLUSI

Karyawan kita adalah aset dan kekuatan terbesar kita, dan kita menghargai setiap karyawan atas kontribusi mereka terhadap kesuksesan kita. Kita beroperasi di lebih dari 70 negara. Konsisten dengan sifat global dari perusahaan dan bisnis kita, kita berupaya untuk bekerja dengan cara yang sejalan dengan budaya dan kebiasaan bisnis setempat selama tidak bertentangan dengan Pedoman ini dan persyaratan legal yang berlaku.

Keragaman tenaga kerja kita berkontribusi terhadap kesuksesan kita melalui gagasan, sudut pandang, bakat, dan nilai yang unik. Kita berupaya mendukung lingkungan kerja di mana semua orang memiliki peluang yang setara dan diperlakukan dengan hormat dan bermartabat. Segala keputusan ketenagakerjaan diambil berdasarkan prestasi dan kualifikasi pribadi yang terkait langsung dengan kompetensi profesional. Kita mengakui dan menghargai kontribusi karyawan dengan beragam pengalaman, dan latar belakang mereka. Kita berupaya menciptakan tim global yang mencerminkan keragaman masyarakat yang kita layani dan mengharapkan agar semua karyawan merangkul budaya dan angkatan kerja sepenuhnya. Perusahaan mendukung dan mematuhi semua undang-undang dan regulasi yang mengatur praktik ketenagakerjaan kita dan melarang jenis diskriminasi apa pun yang melanggar hukum.



HASIL YANG TEPAT, CARA YANG BENAR

Kita tidak melakukan diskriminasi yang melanggar hukum. Kita mengevaluasi semua karyawan dan calon karyawan berdasarkan kelebihan dan kualifikasi mereka dan tidak pernah mengevaluasi berdasarkan karakteristik individu, seperti:

- Ras
- Warna kulit
- Agama
- Jenis kelamin
- Gender
- Asal kebangsaan
- Usia
- Status perkawinan
- Kehamilan/persalinan dan kondisi medis terkait
- Disabilitas
- Orientasi seksual/identitas gender
- Status dinas militer/afiliasi/veteran
- Karakteristik apa pun yang mungkin dilindungi oleh kebijakan Perusahaan atau undang-undang kita

KOMITMEN KITA TERHADAP KEWARGANEGARAAN YANG BAIK

Di seluruh merek kita, kita memiliki sejarah berhasil melalui praktik-praktik bisnis yang jujur dan adil. Kita tidak memperoleh keunggulan kompetitif melalui cara yang ilegal dan tidak etis.

Kita menghargai perilaku kewarganegaraan yang baik dan bertanggung jawab, serta melarang perilaku atau tindakan apa pun yang dapat merugikan reputasi kita. Kita juga selalu berusaha untuk memperlakukan semua orang secara manusiawi dan tidak memanfaatkan pihak lain. Kita tidak terlibat dalam perdagangan manusia, perbudakan, buruh anak ilegal, atau ketenagakerjaan tanpa dokumen.

AIR MAIL
PAR AVION



Keragaman tenaga kerja kita berkontribusi terhadap kesuksesan kita melalui gagasan, sudut pandang, bakat, dan nilai yang unik.

PERILAKU, PELECEHAN, DAN INTIMIDASI DI TEMPAT KERJA

Seluruh karyawan kita berhak untuk bekerja di lingkungan yang membuat mereka merasa dihargai, aman, dan selamat. Kami mengharapkan semua karyawan menghormati hak ini dan bertindak secara profesional. Kami tidak menoleransi komentar yang menghina, menyakitkan, mengancam, atau kasar. Semua karyawan harus menyadari dan menghargai keragaman sudut pandang, kepercayaan, dan nilai dari semua rekan kerja kita dan sebaiknya menahan diri untuk tidak mengungkapkan atau meneruskan pendapat tentang topik sensitif seperti politik atau agama yang tidak berhubungan dengan tempat kerja, yang berdampak negatif terhadap tempat kerja, atau yang mengganggu kemampuan Anda atau rekan kerja untuk melakukan pekerjaan Anda.



HASIL YANG TEPAT, CARA YANG BENAR

Perlakukan orang lain dengan hormat, bermartabat, dan sopan. Perilaku yang dapat dianggap sebagai pelecehan meliputi:

- Komentar atau lelucon yang menyinggung atau tidak pantas diucapkan di tempat kerja
- Intimidasi
- Sentuhan atau gerakan fisik yang tidak diinginkan
- Menciptakan lingkungan kerja yang bermusuhan atau mengancam, termasuk apabila karyawan didorong melakukan praktik kerja yang tidak layak untuk "menyesuaikan diri"
- Ancaman lisan atau fisik dalam bentuk apa pun
- Gambar atau teks eksplisit atau menghina yang tidak pantas di tempat kerja
- Rayuan seksual atau permintaan untuk melakukan seks
- Ejekan yang bersifat rasis atau etnis

Perusahaan melarang ancaman, kekerasan, atau jenis pelecehan apa pun yang melanggar hukum, termasuk pelecehan emosional, fisik, atau seksual. Jika Anda merasa telah menerima tindakan pelecehan atau diskriminasi, Anda harus segera menghubungi manajer atau perwakilan SDM setempat agar tindakan perbaikan dapat dilakukan dengan cepat. Ingat bahwa kita tidak akan memberikan toleransi terhadap pembalasan apa pun yang dilakukan kepada siapa pun yang melaporkan pelecehan atau kekhawatiran diskriminasi atau keluhan atas dasar iktikad baik. Untuk informasi selengkapnya tentang topik ini, merujuklah pada [Buku Pedoman Karyawan](#).

Rasa hormat antar karyawan adalah salah satu bentuk komitmen kita untuk menciptakan tempat kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, baik dari faktor manusia maupun lingkungan. Seandainya Anda mengkhawatirkan kesehatan atau keselamatan Anda di tempat kerja, segera hubungi manajer Anda.

Kami mendefinisikan "pelecehan" sebagai bentuk terjadinya tindakan verbal, nonverbal, atau fisik yang tidak diinginkan, dengan tujuan atau efek menghina martabat seseorang, khususnya ketika menciptakan lingkungan yang mengintimidasi, bermusuhan, merendahkan, mempermalukan, atau menyinggung perasaan.

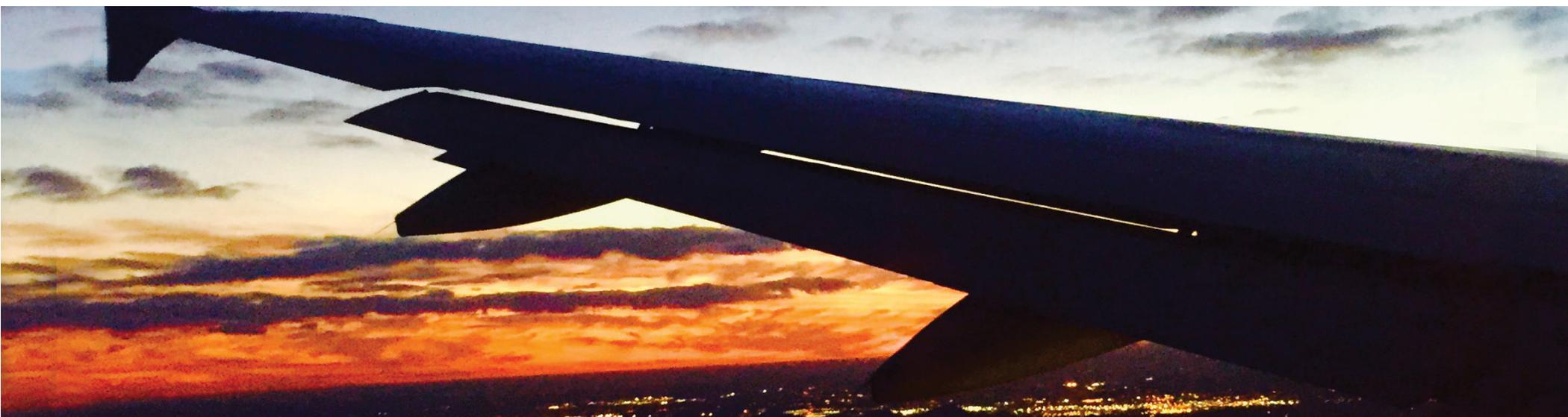
"Intimidasi di tempat kerja" berarti perilaku yang menyinggung melalui upaya balas dendam, kejam, jahat, atau memalukan dengan tujuan melemahkan pribadi atau sekelompok karyawan.

KEAMANAN DI TEMPAT KERJA

Kita tidak menoleransi penggunaan obat-obatan ilegal. Bekerja dalam pengaruh alkohol atau obat-obatan ilegal dapat mengakibatkan kondisi kerja yang tidak aman bagi Anda dan orang di sekeliling Anda. Karyawan yang melihat atau khawatir bahwa seorang rekan kerjanya menyalahgunakan obat-obatan atau alkohol dalam lingkup kerja mereka harus menghubungi perwakilan SDM atau manajer mereka. Silakan juga lihat Kebijakan Alkohol dan Obat-obatan atau [Buku Pedoman Karyawan](#) merek Anda untuk panduan lebih lanjut.

Kami melarang semua tindakan kekerasan dan perilaku yang mengancam di tempat kerja. Kepemilikan senjata, termasuk pisau dan senjata api, dilarang di properti Perusahaan. Jika Perusahaan menetapkan bahwa seorang karyawan telah melakukan kekerasan atau berperilaku mengancam atau tidak layak, tindakan disiplin yang tepat akan diambil dan badan penegak hukum yang terkait mungkin akan dihubungi.

Segera laporkan setiap perilaku atau kegiatan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan karyawan atau tempat kerja kepada manajer setempat Anda. Jika Anda merasa bahwa Anda atau orang lain berada dalam bahaya, Anda harus menghubungi pihak berwenang/layanan darurat setempat.





ANTIPENYUAPAN DAN KORUPSI

Golden Gate, terima kasih atas dukungannya #bridgepuns #powerpose

JEMBATAN GOLDEN GATE, SAN FRANCISCO, CALIFORNIA, AS

LARANGAN PENYUAPAN

Nol Toleransi untuk segala bentuk penyuapan atau korupsi. Kita menjalankan bisnis di seluruh dunia dan tunduk terhadap sejumlah hukum yang melarang keras menawarkan, menyediakan, ataupun memberi wewenang penyuapan dalam bentuk apa pun. Kebanyakan dari hukum ini juga melarang Anda untuk menerima suap (atau uang pelicin) yang berkaitan dengan pelaksanaan bisnis kita. Sejalan dengan cakupan multinasional dari undang-undang ini, Perusahaan berkebijakan untuk mematuhi segala peraturan anti-suap yang berlaku, termasuk Undang-Undang Praktik Korupsi Asing (FCPA) Amerika Serikat dan Undang-Undang Penyuapan Inggris Tahun 2010 (UU Penyuapan Inggris). Karena rumitnya hukum di bidang ini, kami telah menyusun **Kebijakan Antipenyuapan dan Korupsi Global** untuk memberikan Anda pedoman lebih lanjut tentang apa yang harapkan kita dari semua karyawan dan pihak ketiganya dalam kaitannya dengan topik ini. Prinsip-prinsip di bawah ini juga diharapkan akan memandu Anda:

Nol Toleransi untuk segala bentuk penyuapan atau korupsi.

MEMBERIKAN DAN MENAWARKAN PEMBAYARAN YANG TIDAK PANTAS:

Karyawan dilarang menyediakan, menawarkan, atau mengizinkan sesuatu yang berharga kepada pejabat pemerintah atau pihak swasta (mis., vendor, pemasok, kontraktor, klien, atau perwakilan) demi tujuan mendapatkan atau mempertahankan bisnis, atau mendapatkan pengaruh, perlakuan istimewa, atau keuntungan lain untuk Perusahaan. Larangan ini tidak hanya mencakup pembayaran kepada pejabat pemerintah, tetapi juga termasuk melakukan pembayaran kepada perwakilan perusahaan komersial pribadi yang dengannya Grup menjalankan bisnis.

“Pejabat pemerintah” adalah siapa pun yang bertindak dalam kapasitas resmi atas nama badan, departemen, lembaga pengawas, atau instrumen pemerintah asing mana pun. Istilah ini didefinisikan secara umum, namun juga mencakup karyawan pemerintah nasional, negara bagian atau lokal, kandidat pejabat politik, partai politik, pejabat partai politik, karyawan perusahaan milik pemerintah atau perusahaan milik daerah (termasuk maskapai penerbangan nasional atau hotel milik pemerintah), serta karyawan/perwakilan organisasi nonpemerintah kuasi-publik atau internasional, seperti PBB dan Palang Merah.

MEMINTA DAN MENERIMA PEMBAYARAN YANG TIDAK PANTAS: Para karyawan perusahaan juga dilarang dari menerima atau meminta apa pun, secara tidak pantas, segala sesuatu yang bernilai dari pihak ketiga, seperti vendor, pemasok, kontraktor, atau perwakilan klien. Dilarang untuk melakukannya baik secara langsung atau tidak langsung.

Karyawan tidak akan dijatuhi hukuman apa pun jika mereka menolak membayar suap, terlepas apakah akibatnya akan berdampak negatif terhadap pendapatan, penjualan, ataupun aspek lainnya dari bisnis kita. Biaya dan kerusakan yang ditimbulkan oleh penyuapan dan korupsi jauh melebihi semua manfaat jangka pendek yang diharapkan.

Pelanggaran undang-undang antipenyuapan, termasuk FCPA dan UU Penyuapan Inggris, bersifat sangat serius dan dapat mengakibatkan sanksi pidana dan perdata bagi Perusahaan, direktur, pejabat, dan karyawan secara pribadi. Sanksi ini dapat mencakup denda dalam jumlah yang signifikan dan hukuman penjara bagi mereka yang terlibat.

BUKU DAN CATATAN YANG AKURAT

Semua karyawan harus mencatat pembayaran dan kompensasi lainnya dalam buku, catatan, dan akun perusahaan merek mereka secara tepat waktu dan dengan perincian yang wajar. Tidak diperkenankan membuat akun yang tidak diungkapkan atau tidak tercatat demi tujuan apa pun. Dilarang membuat entri yang salah, menyesatkan, tidak lengkap, tidak akurat, atau dibuat-buat dalam buku dan catatan. Dana pribadi tidak digunakan untuk mencapai apa yang dilarang oleh Pedoman dan kebijakan Perusahaan lainnya.



BERURUSAN DENGAN AGEN PIHAK KETIGA

Undang-undang antipenyuapan melarang Perusahaan mempekerjakan agen pihak ketiga untuk melakukan pembayaran korupsi atas nama kita. Undang-undang antipenyuapan tidak hanya mempidanakan situasi di mana Perusahaan benar-benar mengetahui adanya tindakan antipenyuapan, tapi juga situasi-situasi yang dapat disimpulkan bahwa Perusahaan mengetahui atau seharusnya mengetahui bahwa pembayaran semacam itu telah dilakukan.

Oleh karena itu sangat penting bahwa setiap agen pihak ketiga kita memahami bahwa mereka dilarang keras membayar atau menerima suap apa pun (termasuk uang pelicin, pembayaran percepatan atau “pelicin”) atas nama kita. Dengan demikian, semua agen pihak ketiga Perusahaan yang bertindak atas nama kita harus diperiksa dengan saksama, menjalani uji kelayakan, dan memahami harapan Perusahaan bahwa mereka mematuhi undang-undang antipenyuapan yang relevan, termasuk membuat Pernyataan/Jaminan Antipenyuapan. Konsultasikan dengan Perwakilan Compliance & Ethics lokal Anda untuk memperoleh Pernyataan/Jaminan Antipenyuapan dan memastikan bahwa agen pihak ketiga kita telah diperiksa.

Istilah “agen pihak ketiga” mencakup setiap entitas atau perorangan yang bertindak atas nama kita, termasuk agen (mis. agen bea cukai/real estat), kontraktor, konsultan, penyedia layanan perusahaan, pelaksana penggajian, biro iklan, dan biro hukum.

Karena rumitnya undang-undang di bidang ini, silakan merujuk pada [Kebijakan Antipenyuapan dan Korupsi Global](#) dan/atau hubungi Perwakilan Compliance & Ethics setempat jika Anda memiliki pertanyaan atau kekhawatiran apa pun.

INTEGRITAS DAN PELAPORAN KEUANGAN

Apa menunya, OpenTable? #foodie #diningout

BERLIN, JERMAN

PELAPORAN KEUANGAN, KENDALI INTERNAL DAN PENGUNGKAPAN

Sebagai perusahaan publik terdaftar di NASDAQ, kita harus menyediakan pengungkapan publik, termasuk informasi keuangan, mengenai Perusahaan. Penting bagi kita untuk melaporkan keuangan dan informasi lain tentang Perusahaan secara akurat kepada publik. Kegagalan untuk melakukannya dapat mengakibatkan tuntutan hukum terhadap Perusahaan, dan di beberapa kasus tertentu, kepada pejabat, direktur, atau karyawan Perusahaan dan dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan investor, analis, dan pihak lain pada Perusahaan.

Pernyataan publik kita, termasuk siaran pers dan laporan publik, tidak boleh berisi informasi apa pun yang salah atau menyesatkan. Pengarsipan yang diwajibkan oleh Komisi Sekuritas dan Bursa (SEC) Amerika Serikat harus lengkap, tepat waktu, dan memenuhi seluruh persyaratan SEC.

Kita semua harus memastikan bahwa Perusahaan menjalankan kendali internal yang memadai dan bahwa transaksi kita diproses secara tepat waktu sesuai dengan prinsip akuntansi yang diterima umum (GAAP) atau prinsip lokal yang berdasarkan hukum setempat yang berlaku. Kita bertanggung jawab untuk menyusun dan mematuhi sistem internal control yang dirancang untuk memberikan jaminan bahwa:

- ➔ Setiap transaksi telah dicatat dengan benar dan mendapatkan otorisasi yang sesuai dari manajemen
- ➔ Aset perusahaan dilindungi dengan benar dan hanya digunakan dengan cara yang konsisten dengan otorisasi manajemen
- ➔ Setiap transaksi dicatat dengan cara yang cukup untuk memungkinkan Perusahaan memperhitungkan aset dan kewajibannya, serta menyusun laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yang sesuai

Setiap karyawan Perseroan memiliki peran dalam memastikan bahwa pembukuan dan catatan kami akurat dan bahwa sistem kendali internal efektif dan tidak dilakkan. Dalam kaitannya dengan persyaratan ini, semua karyawan Perusahaan harus memiliki dokumentasi yang memadai untuk mendukung transaksi yang mereka lakukan. Pembukuan dan catatan yang dipalsukan, menyesatkan, atau tidak akurat melanggar hukum dan dapat mengakibatkan sanksi dalam jumlah besar dan bahkan hukuman penjara.



HASIL YANG TEPAT, CARA YANG BENAR

Jika Anda diminta menyiapkan, menyerahkan, atau menyetujui kontrak, voucher pembayaran, atau dokumen atau catatan Perusahaan apa pun lainnya yang tidak mencerminkan isi transaksi secara akurat, Anda harus menolaknya dan segera melaporkan perilaku ini dengan salah satu cara yang ditetapkan di bagian Pelaporan dan Penyelidikan.

Sama halnya dengan itu, Anda tidak boleh sama sekali meminta pihak ketiga (termasuk vendor, pemasok, konsultan, atau pihak ketiga lainnya) untuk menyerahkan catatan yang tidak mencerminkan isi transaksi secara akurat.

Anda disarankan untuk menyampaikan kekhawatiran jika mencurigai orang lain melanggar atau menghindari kendali internal kita baik secara sengaja atau pun tidak sengaja. Ingat bahwa kita tidak akan menoleransi pembalasan apa pun yang dilakukan kepada karyawan yang menyampaikan kekhawatiran atas dasar itikad baik.

TANGGUNG JAWAB TAMBAHAN UNTUK DIREKTUR, PEJABAT DAN KARYAWAN YANG TERLIBAT DALAM HAL PENGUNGKAPAN

Selain itu, setiap direktur, pejabat atau karyawan yang terlibat dalam proses pengungkapan Perusahaan dituntut untuk mengenal, dan mematuhi, dengan pengendalian dan prosedur pengungkapan Perusahaan, serta semua pengendalian internal atas pelaporan keuangan sejauh pengendalian tersebut relevan dengan wilayah tanggung jawabnya.

Setiap orang yang memiliki wewenang langsung ataupun hak pengawasan atas pengarsipan SEC atau komunikasi publik yang terkait dengan keuangan Perusahaan apa pun lainnya harus melakukan semua langkah untuk memastikan pengungkapan yang akurat, tepat waktu dan dapat dimengerti, termasuk mengonsultasikannya dengan petugas Perusahaan lainnya.

Setiap direktur, pejabat, atau karyawan yang terlibat dalam proses transparansi Perusahaan harus:

- Membiasakan diri dengan persyaratan transparansi yang berlaku untuk Perusahaan, serta pada operasi bisnis dan keuangan Perusahaan
- Jangan sekali-kali menyesatkan, atau menyebabkan orang lain menyesatkan, fakta tentang Perusahaan kepada pihak lain, termasuk auditor independen Perusahaan, badan pengatur pemerintah, serta organisasi swaregulasi
- Meninjau dan menganalisis prosedur transparansi yang diusulkan secara benar dan kritis untuk memastikan keakuratan dan kelengkapannya (atau menunjuk seseorang untuk mengerjakan tugas ini – jika bisa dilakukan)





HADIAH DAN KONFLIK KEPENTINGAN

Satu langkah kecil melewati keamanan, satu lompatan besar ke awan #planespotting

BANDARA ACAK, ANTAH BERANTAH

HADIAH, HIBURAN DAN KERAMAHTAMAHAN

Memberi dan menerima hadiah atau keramahtamahan bisnis adalah cara yang umum untuk memperkuat bisnis dan, dengan batasan tertentu, sah secara hukum dan merupakan praktik bisnis yang dapat diterima.

Namun, hal ini tidak boleh melanggar integritas hubungan bisnis Perusahaan.

Berhati-hatilah apabila berbisnis dengan pejabat pemerintah. Meskipun pemberian hadiah, hiburan, dan keramahtamahan kepada pihak mana pun dapat menimbulkan masalah, risikonya cukup besar jika diberikan atau ditawarkan kepada pejabat pemerintah. Setiap hadiah, hiburan, atau keramahtamahan yang diberikan atau ditawarkan dalam interaksi yang terkait dengan pemerintah atau pejabat pemerintah harus disetujui sebelumnya oleh Departemen Legal dan harus mematuhi secara ketat [Kebijakan Antipenyuapan dan Korupsi Global](#) dan [Kebijakan Hadiah dan Hiburan](#).

Secara umum, adalah kebijakan kita bahwa karyawan Perusahaan dapat memberikan dan menerima hadiah atau hiburan bisnis yang sesuai sehubungan dengan pekerjaan mereka dengan pemasok dan pihak nonpemerintah lainnya, dengan syarat semua hadiah atau hiburan tersebut bernilai nominal dan harus:

- Tidak menyalahi praktik bisnis yang diterima dan berlaku umum
- Dengan frekuensi yang wajar atau tidak berlebihan
- Tidak akan ditafsirkan sebagai pembayaran atau pertimbangan untuk memengaruhi, ataupun imbalan atas keputusan atau tindakan tertentu
- Tidak dalam bentuk sekuritas, uang tunai, ataupun bentuk lainnya yang setara atau serupa uang tunai (mis., kartu hadiah, voucher, atau kupon lainnya)
- Tidak melanggar hukum yang berlaku
- Tidak memalukan Perusahaan jika terungkap kepada publik

Terdapat pengecualian dan peringatan mengenai pernyataan umum mengenai hadiah dan hiburan ini. Untuk informasi, panduan, dan batasan lebih lanjut, baca [Kebijakan Hadiah dan Hiburan](#) Anda.



"Nilai nominal" secara umum dianggap kurang dari USD/EUR 100 atau setara dengan mata uang setempat.



HASIL YANG TEPAT, CARA YANG BENAR

Waspada upaya meminta atau melakukan pembayaran berikut:

- Dalam mata uang selain yang tercantum dalam faktur, kontrak, atau yurisdiksi hukum tempat layanan itu akan dilakukan
- Ke atau dari negara lain yang tidak ada kaitannya dengan bisnis tersebut
- Dalam bentuk uang tunai atau setara uang tunai
- Oleh atau kepada seseorang yang tidak terkait dengan transaksi tersebut
- Ke atau dari rekening selain rekening yang digunakan dalam hubungan bisnis normal
- Dalam beberapa cek atau draft
- Apabila Anda menyadari ada pembayaran berlebih
- Melibatkan perantara yang tidak dikenal atau tidak diperlukan kecuali jika peran mereka sudah jelas
- Dengan kerumitan yang seharusnya tidak diperlukan atau tanpa tujuan bisnis yang sah secara jelas
- Melibatkan negara atau pihak yang berisiko tinggi

Jika Anda menghadapi bendera merah ini, Anda harus melaporkan masalah tersebut kepada manajer Anda atau Departemen Legal Anda.

Jika Anda tidak yakin, **bertanyalah sebelum bertindak!**

PENCUCIAN UANG

Kita berkomitmen untuk mematuhi semua undang-undang, peraturan, dan regulasi pencucian uang yang berlaku. Pencucian uang adalah proses menyembunyikan dana gelap atau usaha untuk membuatnya terlihat sah. Anda harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa kita hanya menjalankan bisnis dengan vendor, pemasok, kontraktor, pelanggan, dan klien bereputasi yang menjalankan kegiatan bisnis resmi dengan dana yang berasal dari sumber yang sah.

Anda juga harus berhati-hati agar tidak terlibat dalam transaksi apa pun yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat dianggap menyembunyikan perilaku ilegal atau hal-hal lain dalam transaksi tersebut yang bersifat tidak layak. Jika Anda mencurigai transaksi yang kita lakukan mungkin melibatkan pencucian uang, segera hubungi Departemen Legal lokal atau Perwakilan Compliance & Ethics.



KONFLIK KEPENTINGAN

Karyawan sekalian, kita memiliki kewajiban untuk bertindak demi kepentingan terbaik Perusahaan setiap saat. Tanggung jawab ini di antaranya adalah menghindari konflik kepentingan (baik konflik sebenarnya atau konflik yang dirasa), yang timbul setiap kali kepentingan pribadi, sosial, atau keuangan berbenturan (atau dirasa berbenturan) dengan kepentingan Perusahaan. Karyawan, pejabat, dan direktur wajib mengusahakan kepentingan bisnis Perusahaan saat peluang tersebut muncul. Berikut ini beberapa contoh umum kemungkinan konflik kepentingan:

PEKERJAAN SAMPINGAN

Memiliki pekerjaan sampingan dapat mengganggu kemampuan Anda untuk bertindak demi kepentingan terbaik Perusahaan atau mengurangi produktivitas Anda, terutama jika pekerjaan sampingan tersebut Anda lakukan dengan kompetitor atau jam kerjanya bersamaan dengan hari kerja Anda di Perusahaan.

Pekerjaan sampingan tidak hanya berlaku untuk pekerjaan kedua tradisional—tetapi juga mencakup layanan profesional atau konsultasi yang dapat dilakukan dalam hari kerja. Hal ini melanggar kebijakan Perusahaan tentang penggunaan sumber daya Perusahaan (termasuk waktu selama jam kerja) untuk urusan yang tidak terkait dengan Perusahaan.

Jika Anda mempertimbangkan pekerjaan sampingan di luar Perusahaan, diskusikan terlebih dahulu dengan manajer Anda untuk memastikan tidak akan ada konflik kepentingan.

PELUANG PERUSAHAAN

Karyawan, pejabat, dan direktur dilarang mengambil (atau mengarahkan ke pihak ketiga) peluang bisnis yang ditemukan selama menggunakan properti, informasi, atau jabatan di perusahaan – kecuali jika Perusahaan telah ditawarkan peluang tersebut dan menolaknya. Secara lebih umumnya, Anda dilarang menggunakan hak milik, informasi atau jabatan di perusahaan untuk kepentingan pribadi dan untuk bersaing dengan Perusahaan.

Terkadang garis antara peluang pribadi dan Perusahaan sangat tipis, dan mungkin peluang pribadi dan peluang Perusahaan keduanya bisa ditemukan di satu kegiatan tertentu. Konsultasikan dengan manajer Anda sebelum menggunakan hak milik, informasi atau jabatan Anda di Perusahaan dalam Perusahaan yang tidak hanya ditujukan untuk kepentingan Perusahaan.

AFILIASI LUAR DAN KEPENTINGAN KEUANGAN

Anda harus memastikan bahwa afiliasi pribadi, kegiatan, dan kepentingan keuangan Anda tidak bertentangan dengan kewajiban Anda untuk kepentingan terbaik Perusahaan.

Dengan pengecualian kepemilikan saham yang tidak besar, karyawan tidak boleh memiliki kepentingan keuangan dalam pesaing atau pemasok Booking Holdings tanpa persetujuan Pejabat Compliance & Ethics Global atau Chief Legal Officer.

Untuk tujuan ini, kepemilikan saham yang tidak besar didefinisikan sebagai kepentingan yang bernilai kurang dari \$ 100.000 DAN kurang dari 1% dari total ekuitas perusahaan publik atau swasta.

Karyawan tidak boleh menjabat di dewan direksi (pengelolaan/pengawasan) (atau otoritas atau badan serupa) dari setiap organisasi yang memasok barang atau jasa kepada Perusahaan atau bersaing dengan Perusahaan, tanpa persetujuan dari Perwakilan Compliance & Ethics Global atau Chief Legal Officer.

HUBUNGAN KELUARGA DAN PRIBADI

Anda harus menghindari situasi yang menimbulkan, atau terkesan menimbulkan, konflik antara hubungan keluarga atau pribadi Anda, dengan kewajiban Anda untuk selalu bertindak demi kepentingan terbaik Perusahaan setiap saat. Hubungan pribadi tertentu dapat:

- Mengganggu penilaian independen karyawan
- Membuat masalah moral karyawan
- Menyebabkan klaim konflik kepentingan atau bahkan pelecehan seksual
- Menimbulkan kesan ketidakpantasan
- Berujung pada favoritisme dan nepotisme

Perusahaan mengharapkan karyawan akan bertanggung jawab secara pribadi untuk memastikan bahwa mereka tidak terlibat dalam hubungan yang mengganggu atau berdampak negatif terhadap tempat kerja.

Karyawan **tidak** boleh secara langsung atau tidak langsung terlibat dalam manajemen lini atau memiliki kemampuan untuk meninjau atau memengaruhi status pekerjaan, evaluasi di tempat kerja, gaji atau tunjangan, atau kondisi kerja lainnya, atau dengan perseorangan yang memiliki hubungan pribadi dengan Anda..

"Hubungan pribadi" untuk tujuan Pedoman adalah hubungan yang melampaui hubungan profesional. Hubungan pribadi termasuk:

- Keluarga atau hubungan keluarga (saudara kandung, orang tua/anak, suami/istri, pasangan yang tinggal bersama, pasangan, sepupu, keponakan laki-laki, keponakan perempuan, bibi, paman, kakek/nenek, cucu, atau hubungan karena pernikahan seperti ipar laki-laki atau ipar perempuan)
- Hubungan romantis dan/atau seksual
- Persahabatan pribadi atau hubungan dekat lainnya.

Anda tidak dapat berpartisipasi dalam, atau mencoba memengaruhi keputusan apa pun yang terkait dengan bisnis Perusahaan dengan keluarga dan kerabat dekat Anda. Kita memilih semua vendor, pemasok, dan mitra bisnis, serta membuat keputusan ketenagakerjaan, berdasarkan kualifikasi mereka dan tidak berdasarkan hubungan keluarga atau hubungan pribadi apa pun.

Tidak pantas bagi karyawan untuk memperoleh keuntungan yang tidak semestinya dari transaksi bisnis Perusahaan dengan siapa saja yang memiliki hubungan pribadi dengan mereka karena posisi mereka miliki di Perusahaan. Silakan lihat [Kebijakan Hubungan Pribadi](#) di Tempat Kerja untuk panduan lebih lanjut tentang topik ini.

Terakhir, Anda juga harus memahami bahwa seiring dengan berubahnya keadaan, ada kalanya sebuah situasi yang dulunya tidak menimbulkan konflik, lain waktu akan berubah dan mengakibatkan sebuah konflik. Anda wajib membicarakan situasi apa pun yang merupakan konflik kepentingan baik konflik yang sebenarnya atau potensial atau bahkan menimbulkan konflik kepentingan. Jika Anda menyadari adanya situasi yang dapat menimbulkan konflik kepentingan, lengkapi Formulir Pengungkapan Konflik Kepentingan atau diskusikan masalah ini dengan supervisor atau Perwakilan Compliance & Ethics.

Sering kali, konflik dapat diatasi atau diselesaikan dengan langkah dan/atau kendali sederhana.

"Hubungan pribadi" untuk tujuan Pedoman adalah hubungan yang melampaui hubungan profesional. Hubungan Pribadi termasuk:

- keluarga atau hubungan keluarga (saudara kandung, orang tua/ anak, suami/istri, pasangan yang tinggal bersama, pasangan, sepupu, keponakan laki-laki, keponakan perempuan, bibi, paman, kakek/nenek, cucu, atau hubungan karena pernikahan seperti ipar laki-laki atau ipar perempuan)
- hubungan romantis dan/atau seksual
- persahabatan pribadi atau hubungan dekat lainnya



HASIL YANG TEPAT, CARA YANG BENAR

Karyawan harus menghindari hubungan, investasi, dan peluang yang dapat menimbulkan konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan terbaik Perusahaan. Jika Anda merasa sulit untuk mengambil keputusan bisnis secara adil dan objektif dikarenakan adanya kepentingan pribadi yang berbenturan, Anda harus segera berkonsultasi dengan manajer, anggota SDM dan/atau Staf Compliance & Ethics Anda untuk menangani situasi tersebut.

KEGIATAN AMAL DAN POLITIK

Karyawan bebas untuk berpartisipasi dalam proses politik dan dalam kegiatan amal. Namun, Anda harus melakukannya pada waktu Anda sendiri dan dengan sumber daya Anda sendiri. Anda harus melakukannya di waktu Anda sendiri dan dengan sumber daya Anda sendiri. Selain itu, karyawan harus berpartisipasi dalam kegiatan politik atau amal sebagai warga negara individu, dan bukan sebagai perwakilan dari perusahaan.

Perusahaan mungkin saja akan terlibat dalam urusan kebijakan publik yang terkait dengan kepentingan Perusahaan, dan mungkin saja, atas persetujuan Dewan Direksi atau perwakilannya, memberikan kontribusi amal/politik sepanjang diizinkan oleh hukum dan kebijakan internalnya.

Kita mematuhi semua undang-undang mengenai lobi, dan mungkin mengerahkan karyawan atau pelobi profesional untuk berurusan dengan pejabat pemerintah atas nama kita. Perusahaan melarang partisipasi dalam kegiatan pelobian apa pun atas nama Perusahaan Booking Holdings kita atau apa pun tanpa izin khusus dari Chief Legal Officer Booking Holdings.



PERSAINGAN YANG ADIL/ANTIMONOPOLI

Terkadang Anda butuh beristirahat dan pergi ke tembok #wallofchina

TEMBOK BESAR, BEIJING, TIONGKOK

PERSAINGAN YANG ADIL/ANTIMONOPOLI

Kami percaya bahwa persaingan yang jujur dan adil baik bagi semua pihak dan akan memberikan yang terbaik untuk kita semua, termasuk pesaing kita, dan kita berkomitmen untuk bersaing dengan adil dan jujur di pasar.

Kegiatan bisnis kita harus mematuhi undang-undang persaingan di sebagian besar negara di seluruh dunia. Undang-undang ini ditujukan untuk mendorong persaingan yang adil dengan melarang kegiatan yang membatasi atau menghambat persaingan secara tidak wajar. Undang-undang persaingan berlaku di banyak aspek bisnis kita, termasuk penjualan, pemasaran, pengadaan, kontrak, serta merger dan akuisisi. Undang-undang ini terutama melarang atau membatasi perjanjian atau pengaturan anti persaingan untuk:

- Menetapkan, mengoordinasikan, atau mengontrol harga
- Memfasilitasi pelelangan kolusif atau rekayasa lelang
- Mengalokasikan atau membagi pelanggan, wilayah atau pasar
- Membatasi persaingan dari peserta pasar lainnya
- Berbagi informasi dengan pesaing mengenai harga, laba, atau margin laba
- Membagi atau mengalokasikan pasar, wilayah, atau pelanggan
- Bertukar atau berbagi informasi apa pun yang belum diumumkan mengenai harga atau informasi persaingan apa pun lainnya dengan pesaing

Meskipun inti dari undang-undang persaingan ini sangat jelas, penerapannya dalam situasi tertentu bisa sangat rumit. Di beberapa yuridiksi hukum, seperti Amerika Serikat dan Uni Eropa, pelanggaran undang-undang persaingan dapat dijatuhi sanksi perdata dan penggantian kerugian yang besar, serta denda dan hukuman penjara bagi perorangan dalam sidang pidana. Jika Anda memiliki pertanyaan apa pun mengenai penerapan undang-undang antimonopoli dan persaingan dalam situasi tertentu, silakan merujuk pada [Kebijakan & Panduan Persaingan Global](#) dan meminta saran dari Departemen Legal Anda sebelum bertindak.





PERDAGANGAN INTERNASIONAL

Berteman dengan orang-orang di seluruh dunia #nofilter #vibrantsoul

FESTIVAL HOLI, JAIPUR, INDIA

PERDAGANGAN INTERNASIONAL

Dikarenakan sifat internasional dari bisnis Book Holdings, kita harus mematuhi undang-undang dan kebiasaan di banyak negara tempat kita beroperasi. Oleh karena itu, kita bertanggung jawab untuk memahami dan mematuhi semua undang-undang yang berlaku di negara tersebut. Segera hubungi Departemen Legal setempat Anda jika undang-undang lokal tampaknya berbenturan dengan prinsip-prinsip dalam Pedoman ini atau dengan undang-undang di negara tempat Anda dan kantor pusat perusahaan merek Anda berada.

PIHAK DAN NEGARA-NEGARA TERLARANG

Kita berkomitmen untuk mematuhi embargo dan sanksi perdagangan yang berlaku, termasuk pembatasan yang dikelola oleh AS, Uni Eropa, PBB, Belanda, Singapura, dan Inggris (atau undang-undang yang berlaku lainnya). Undang-undang ini melarang transaksi dengan negara, pemerintah, bisnis, dan perorangan yang dilarang.

Persoalan di bawah undang-undang ini mungkin saja muncul dalam hubungan dengan vendor, pemasok, mitra bisnis lainnya, dan pelanggan. Kita menetapkan pedoman internal yang mengatur kegiatan apa saja yang diizinkan di berbagai negara, yang dapat terkena sanksi. Jika ada pertanyaan, Anda harus menghubungi Departemen Legal atau Perwakilan Compliance & Ethics Global Anda untuk petunjuk lebih lanjut dalam topik ini.

IMPOR DAN EKSPOR

Jika peran Anda menyangkut pengiriman atau penerimaan barang seperti peralatan TI, perangkat lunak, materi promosi, atau peralatan lain yang melintasi batas negara, Anda wajib mengetahui dan memahami undang-undang impor dan ekspor yang berlaku (terutama dalam kaitannya dengan penggunaan ganda/barang militer). Undang-undang ini berlaku untuk transfer antar dan inter Booking Holdings maupun transfer dengan pihak ketiga seperti vendor, pemberi lisensi, dan pemasok. Perusahaan atau perorangan yang melanggar undang-undang kontrol ekspor atau impor dapat dijatuhi sanksi perdata dan/atau pidana berat.



HASIL YANG TEPAT, CARA YANG BENAR

Pelanggaran terhadap pembatasan dagang dapat berakibat dijatuhkannya sanksi perdata dan penggantian kerugian yang besar, serta hukuman denda dan penjara dalam sidang pidana untuk setiap karyawan, pejabat, dan direktur yang terlibat.

Undang-undang perdagangan internasional mungkin rumit dan sulit untuk dipahami. Jika Anda bekerja di departemen yang menangani urusan ini, Anda harus berkonsultasi dengan Departemen Legal sebelum membuat keputusan agar tidak melanggar hukum internasional atau undang-undang AS yang mengatur bisnis internasional.

Jika Anda tidak yakin, **bertanyalah sebelum bertindak!**



PERDAGANGAN OLEH ORANG DALAM

Foto aksi sepeda wajib #iloveamsterdam #amsterdamstyle
AMSTERDAM, BELANDA

PERDAGANGAN OLEH ORANG DALAM

Kami melarang keras perdagangan oleh orang dalam. Undang-undang perdagangan oleh orang dalam melarang seseorang membeli saham perusahaan atau mendapatkan keuntungan dengan cara lain, saat ia masih memegang informasi non-publik mengenai perusahaan tersebut. Undang-undang ini juga melarang pengungkapan informasi material non publik kepada orang lain (“tipping”) yang kemudian melakukan perdagangan atau mendapat keuntungan dari pengungkapan tersebut.

Karyawan kita harus berhati-hati dan tidak boleh sama sekali memperdagangkan secara langsung atau tidak langsung saham kita, atau perusahaan lain yang diperdagangkan secara publik berdasarkan informasi rahasia atau non publik. Selain itu, Anda dilarang keras mengungkapkan atau menyampaikan dengan cara lain informasi rahasia Perusahaan yang mungkin Anda miliki kecuali jika Anda diizinkan untuk melakukannya.



Informasi material di antaranya adalah informasi yang mungkin atau cenderung berpengaruh secara signifikan pada harga saham. Informasi juga dianggap material jika ada kecenderungan cukup besar bahwa orang akan menganggapnya penting dalam membuat keputusan investasi, termasuk:

- Informasi sensitif harga
- Informasi sensitif bisnis
- Informasi sensitif kompetisi
- Hasil keuangan yang tidak diumumkan
- Kontrak penting yang baru atau yang lepas
- Perubahan besar dalam manajemen
- Penyelidikan pemerintah (termasuk inspeksi mendadak)
- Tuntutan hukum material tertunda atau penyelesaian legal material
- Kemungkinan merger, akuisisi, atau divestasi
- Produk atau penawaran baru yang signifikan

Yang dipertaruhkan di sini risikonya tinggi, dan pelanggarannya dapat berakibat pada denda besar dan hukuman penjara. Jika Anda memiliki pertanyaan apa pun mengenai hal ini, konsultasikan dengan Departemen Legal Anda dan lihat [Kebijakan Perdagangan oleh Orang Dalam](#) sebelum membeli atau menjual saham Booking Holdings.

A person with a red backpack and a green hat is walking away from the camera on a paved path that leads through a large brick archway. In the background, a massive, multi-tiered ancient temple with a prominent spire is visible under a clear blue sky. The scene is bathed in warm, golden light, suggesting late afternoon or early morning. The archway is made of reddish-brown bricks, and the temple is also constructed from similar bricks, showing signs of age and weathering. The path is flanked by dry grass and some small trees.

PRIVASI DAN KEAMANAN DATA

Tidak semua pengembara tersesat #wanderlust #lostboy #adventureislife

KUIL HTILOMINO, BAGAN, MYANMAR

PRIVASI DAN KEAMANAN DATA

Kita mengumpulkan dan memproses jutaan informasi pribadi pelanggan, termasuk nama, informasi kartu kredit, alamat email, dan rencana perjalanan. Pelanggan memberikan informasi pribadi mereka kepada kita dengan harapan bahwa kita akan melindunginya dengan benar dari penyalahgunaan dan/atau pemrosesan tanpa izin. Sejalan dengan itu, Booking Holdings dan anak perusahaannya mematuhi undang-undang privasi dan keamanan data yang berlaku serta [Kebijakan Keamanan Data](#) kita sendiri saat mengumpulkan, memproses, dan menangani informasi pribadi pelanggan, maupun informasi pribadi tentang karyawan dan pihak ketiga. Karyawan harus selalu menjaga privasi, keamanan, dan kerahasiaan semua informasi pribadi yang dipercayakan kepada mereka, kecuali bila pengungkapan tersebut diizinkan atau diwajibkan oleh hukum.

MELINDUNGI INFORMASI PRIBADI PELANGGAN

Kita akan mengikuti prinsip privasi ini terkait dengan informasi pribadi pelanggan:

- 1 PEMBERITAHUAN & PENGUNGKAPAN**—Kita akan memberi tahu dan mengungkapkan kepada pelanggan kita melalui Kebijakan Privasi kita kapan dan bagaimana informasi pribadi mereka akan dikumpulkan serta diproses
- 2 TUJUAN**—Kita hanya akan mengumpulkan dalam jumlah minimum dari informasi pribadi pelanggan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut, informasi pribadi pelanggan hanya akan digunakan untuk tujuan yang disebutkan dan bukan untuk tujuan lain yang tidak kita miliki persetujuannya dan kita tidak akan menahan informasi pribadi pelanggan tanpa alasan lebih lama dari yang diperlukan untuk tujuan tersebut atau untuk memenuhi persyaratan yang berlaku

- 3 PERSETUJUAN**—Kita hanya akan mengungkapkan informasi pribadi pelanggan kepada pihak lain sesuai kebutuhan untuk melaksanakan transaksi yang diminta atau sesuai yang diizinkan oleh persetujuan tersebut atau alasan bisnis atau hukum yang lebih penting
- 4 KEAMANAN**—Kita akan menggunakan usaha perlindungan yang sesuai untuk melindungi dan menjaga data pelanggan dari penyalahgunaan dan akses dan pemrosesan yang tidak sah
- 5 AKSES**—Kita akan menyediakan akses yang wajar bagi para pelanggan terhadap informasi pribadi mereka dan membuat perbaikan terhadap data yang tidak akurat
- 6 AKUNTABILITAS**—Kita akan bertanggung jawab untuk prinsip-prinsip yang ditetapkan di atas

MELINDUNGI INFORMASI PRIBADI KARYAWAN

Kita membuat usaha terpadu dan terencana untuk menjaga privasi dan keamanan informasi pribadi karyawan kita.

Karyawan yang memiliki akses, atau bekerja dengan informasi pribadi rekan kerja di kita bertanggung jawab untuk menangani informasi pribadi tersebut dengan benar dan melakukan semua tindakan pencegahan yang wajar untuk menjaga kerahasiaannya sesuai dengan kebijakan privasi dan keamanan data kita.

Seandainya Anda memiliki pertanyaan apa pun tentang topik ini atau ingin melaporkan kemungkinan pelanggaran keamanan data, Anda harus merujuk ke [Kebijakan Keamanan Data](#) atau hubungi manajer Anda, Departemen Legal dan/atau Pejabat Keamanan Anda.



PERLINDUNGAN ASET PERUSAHAAN

“Orang-orang bukan melakukan perjalanan, perjalananlah yang membawa mereka.” - John Steinbeck #takingatraingoinanywhere

STASIUN KERETA API PUSAT KOTA WARSAW, POLANDIA

PERLINDUNGAN ASET PERUSAHAAN

Semua karyawan, pejabat, dan direktur harus melindungi aset Perusahaan dan memastikan penggunaannya efisien. Aset Perusahaan termasuk sumber daya seperti suplai kantor, perlengkapan (laptop, telepon mobile, dll), sistem komunikasi, dan kendaraan, serta informasi hak milik, sumber daya keuangan, dan berkas Perusahaan, catatan dan dokumen.

ASET FISIK

Karyawan harus menggunakan aset Perusahaan secara bertanggung jawab dan hindari membuang, menyalahgunakan, atau mencuri properti Perusahaan. Meskipun aset Perusahaan hanya ditujukan untuk keperluan bisnis yang sah, Perusahaan secara umum membolehkan penggunaan pribadi secara terbatas dan wajar terhadap sumber daya elektronik, termasuk telepon, komputer, koneksi internet, pesan suara dan email, oleh karyawan.

Departemen dan lokasi negara tertentu mungkin memberlakukan kebijakan yang lebih ketat mengenai penggunaan sumber daya Perusahaan untuk keperluan pribadi, oleh karena itu tanyakan kepada manajer atau kepala departemen, apakah Anda diizinkan menggunakan sumber daya Perusahaan untuk keperluan tersebut.

Jika penggunaan pribadi secara terbatas diizinkan di departemen Anda, hal tersebut tetaplah harus bersifat ringkas dan sesekali dan tidak boleh mengganggu pekerjaan atau tanggung jawab Anda kepada Perusahaan. Tunduk pada batasan hukum yang berlaku, Perusahaan berhak untuk memantau dan mengakses komunikasi karyawan yang dilakukan melalui sistem Perusahaan.

INFORMASI HAK MILIK

Kewajiban kita untuk melindungi aset Perusahaan termasuk melindungi informasi hak milik Perusahaan. Termasuk dalam informasi ini adalah semua kekayaan intelektual seperti pedoman perangkat lunak, paten, rahasia dagang, rencana bisnis, hak cipta, dan merek dagang.

Informasi Hak Cipta Perusahaan bersifat sangat rahasia dan penyebaran yang tanpa izin atau secara tidak layak dapat berpengaruh negatif terhadap kesuksesan kita di masa depan. Anda tidak boleh mengungkapkan informasi hak cipta tanpa perjanjian kerahasiaan atau otorisasi yang benar dari Departemen Legal Anda. Anda berkewajiban untuk menjaga kerahasiaan informasi hak cipta Perusahaan bahkan setelah hubungan kerja Anda dengan Perusahaan berakhir.

Anda tidak boleh mengungkapkan informasi hak cipta tanpa perjanjian kerahasiaan atau otorisasi yang benar dari Departemen Legal Anda.

MENGHARGAI KEKAYAAN INTELEKTUAL PIHAK LAIN

Kita akan menghargai hak kekayaan intelektual pihak ketiga dan tidak akan secara sengaja melanggar atau menggunakan dengan tidak layak kekayaan intelektual pihak lain.

Dalam sebagian besar kasus, jika kita ingin menggunakan kekayaan intelektual orang atau perusahaan lain, kita harus membeli atau memperoleh lisensi untuk menggunakannya. Merupakan tanggung jawab Anda untuk menentukan apakah kita memiliki hak untuk menggunakan kekayaan intelektual apa pun yang ingin Anda manfaatkan. Jika Anda tidak yakin, tanyakan kepada kepala departemen atau Departemen Legal.

Jika kita memiliki lisensi untuk menggunakan kekayaan intelektual orang atau perusahaan lain, Anda harus mengikuti setiap batasan yang tercakup dalam lisensi dan setiap penggunaan pedoman atau batasan lain yang diberikan oleh pemilikinya.

MANAJEMEN CATATAN

Kita semua bertanggung jawab untuk menciptakan serta menjaga catatan dan komunikasi bisnis yang akurat. Perusahaan membuat keputusan bisnis penting berdasarkan catatan yang dibuat di seluruh organisasi, dan akurasinya sangat penting. Contoh umum dokumentasi bisnis termasuk:

- Laporan Pengeluaran
- Faktur
- Catatan waktu
- Laporan keuangan
- Berkas-berkas personel
- Rencana bisnis
- Kontrak
- Daftar pelanggan

Semua catatan harus disimpan dan dimusnahkan sesuai dengan kebijakan Penyimpanan Catatan perusahaan merek Anda. Jangan sekali-kali memusnahkan catatan untuk menutupi kemungkinan pelanggaran atau menghindari penyelidikan.

Dalam hal penyelenggaraan terkait dengan litigasi atau investigasi, Anda harus menanggukkan penghapusan dokumen yang relevan dan berkonsultasi dengan Departemen Legal sebelum mengambil tindakan perusakan sehubungan dengan catatan bisnis yang terkait dengan penyelenggaraan hukum.

Jika ada pertanyaan mengenai tatacara menangani dan membuang catatan Perusahaan, Anda harus berkonsultasi dengan manajer atau Departemen Legal Anda.



TRANSAKSI YANG ADIL



10.000 mil di bawah permukaan laut! #underthesea #familyvacay #familyfun

GREAT BARRIER REEF, QUEENSLAND, AUSTRALIA



TRANSAKSI YANG ADIL

Kita tidak mencari keunggulan kompetitif melalui praktik bisnis yang ilegal atau tidak etis. Anda harus berupaya untuk berurusan secara adil dengan pelanggan, penyedia layanan, pemasok, pesaing dan karyawan perusahaan merek lain. Anda tidak boleh memanfaatkan pihak lain secara tidak adil dengan memanipulasi, menutupi, menyalahgunakan informasi khusus, atau menyesatkan fakta material.

Mempelajari tentang pesaing kita adalah praktik bisnis yang baik, tetapi hal ini harus dilakukan secara adil dan sesuai dengan undang-undang dan peraturan di Amerika Serikat serta negara lain. Anda harus mencari informasi kompetitif hanya jika terdapat kepercayaan yang wajar bahwa baik penerimaan dan penggunaan informasi adalah sah secara hukum.

Informasi kompetitif termasuk apa pun yang terkait dengan lingkungan kompetitif atau produk, layanan, pasar, penentuan harga, atau rencana bisnis pesaing. Sumber yang sah dari informasi kompetitif meliputi informasi yang tersedia secara publik seperti berita, survei industri, pameran pesaing pada konferensi, dan informasi yang tersedia di Internet.

Anda juga dapat mempelajari informasi kompetitif dengan tepat dari pihak lain (kecuali jika mereka dilarang untuk berbagi informasi) dengan mendapatkan lisensi untuk menggunakan atau benar-benar membeli kepemilikan informasi.

Jangan sekali-kali mencari atau menggunakan:

- Informasi yang diperoleh dengan cara yang tidak etis termasuk menguping atau penerimaan e-mail yang tidak diinginkan dari atau tentang pihak ketiga
- Informasi hak cipta orang lain
- Informasi yang diperoleh sebagai imbalan atas kompensasi, pertimbangan pekerjaan, hadiah, atau apa pun yang bernilai diminta dari karyawan baru
- Informasi yang berisi data teknis atau rekayasa yang mungkin dilindungi oleh undang-undang rahasia dagang





MEDIA SOSIAL DAN KOMUNIKASI PUBLIK

Ruang saya beserta pemandangan #airplanemode #windoseat

LUAR NEGERI

MEDIA SOSIAL

Karyawan harus menggunakan pertimbangan yang matang apabila memposting komentar yang terkait dengan Perusahaan di mana pun di internet, termasuk blog, media sosial, dan situs jejaring publik seperti Facebook dan LinkedIn. Secara umum, sebaiknya jangan menulis blog atau memposting tentang masalah Perusahaan kecuali jika Anda adalah juru bicara resmi Perusahaan. Jika diizinkan, komentar harus bercita rasa baik, dan tidak berisi konten yang vulgar, merendahkan, atau memalukan. Postingan tidak boleh mengungkapkan informasi hak milik atau rahasia seperti kinerja, rencana bisnis, penetapan harga Perusahaan, dll.

PENGGUNAAN PRIBADI

Karena kita menghargai hak karyawan atas privasi mereka, kita biasanya tidak memperhatikan apa yang dilakukan karyawan di luar tempat kerja, kecuali hal itu mengganggu prestasi kerja mereka, atau mengancam reputasi atau kepentingan bisnis kita yang sah.



Anda harus sangat berhati-hati apabila berpartisipasi dalam percakapan online yang mengacu kepada Booking Holdings atau perusahaan merek Anda atau yang diposting menggunakan peralatan Perusahaan atau melalui jaringan Perusahaan. Perhatikan bahwa membuat opini umum secara online yang berlawanan dengan kepentingan Perusahaan dapat menimbulkan konflik dan dapat dijatuhi sanksi disiplin.

Meskipun kita semua berhak untuk menyatakan pandangan dan pendapat, Anda bertanggung jawab secara pribadi atas komentar yang Anda posting di internet. Sejalan dengan hukum yang berlaku, Perusahaan mungkin memantau media sosial dan situs internet lainnya untuk memastikan bahwa postingan Anda tidak menimbulkan kesan buruk terhadap Perusahaan atau merusak reputasinya.

Silakan merujuk ke [Kebijakan Media Sosial](#) untuk perincian selengkapnya dan jika Anda memiliki pertanyaan tentang topik ini.

KOMUNIKASI DENGAN PUBLIK, INVESTOR, DAN MEDIA

Kita telah menunjuk juru bicara tertentu untuk berbicara untuk dan atas nama Perusahaan, dan karyawan yang tidak berwenang harus menahan diri dari melakukan hal tersebut. Semua permintaan informasi, pertanyaan media, dan permintaan wawancara harus segera diteruskan kepada tim Hubungan Masyarakat merek perusahaan Anda atau Departemen Legal Anda. Untuk informasi lebih lanjut, silakan merujuk ke [Kebijakan & Panduan Komunikasi Perusahaan](#).

A person with long hair, wearing a blue puffer jacket and black leggings, stands on a rocky cliff edge, holding a smartphone to take a photo of a sunset. The sun is low on the horizon, casting a golden glow over the ocean and a coastal city below. The city is densely packed with buildings, and a dark, curved beach is visible. The sky transitions from a pale blue to a bright yellow near the horizon.

KESIMPULAN

Hari terakhir di surga #canaryisles #sunsetgram #horizon

SANTA CRUZ CITY, CANARY ISLANDS





Kita semua harus bekerja sama untuk mendorong perilaku yang etis dan legal serta memastikan kita selalu mencapai hasil yang tepat, dengan cara yang benar. Untuk itu, kita harus berupaya untuk memastikan kepatuhan terhadap teks dan semangat dari Pedoman ini. Selalu ingatlah untuk:

- Merujuk kepada sumber informasi Perusahaan yang tersedia seperti [Buku Pedoman Karyawan](#) dan [Kebijakan lainnya](#)
- Segera melaporkan dugaan pelanggaran hukum dan Pedoman
- Mendorong rekan kerja untuk berkomitmen pada standar etika tinggi
- **Jika ragu-ragu, bertanyalah sebelum bertindak!**

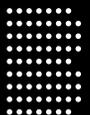
PENGABAIAN/KONFLIK DENGAN KEBIJAKAN LAIN

Akan ada keadaan yang jarang dan tidak terlihat sebelumnya ketika pengecualian harus dibuat terhadap ketentuan Pedoman ini. Dalam situasi-situasi tersebut, hanya Dewan Direksi yang bisa membuat pengecualian terhadap suatu ketentuan di Pedoman ini. Perusahaan akan segera mengungkapkan setiap pengecualian tersebut sebagaimana diatur oleh undang-undang.

Jika terjadi konflik antara ketentuan dalam Pedoman ini dan ketentuan yang tercantum dalam kebijakan Perusahaan lainnya (termasuk buku Pedoman Karyawan Anda), ketentuan dan prinsip yang tercantum dalam Pedoman ini yang berlaku. Seandainya terjadi konflik tersebut, Departemen Legal Anda dan/atau Perwakilan Compliance & Ethics lokal akan memiliki wewenang utama untuk menafsirkan penerapan Pedoman ini untuk pertama kali dengan pengawasan dari Perwakilan Compliance & Ethics Global dan/atau Chief Legal Officer. Wewenang tertinggi untuk penafsiran Pedoman ini berada di tangan Dewan Direksi Booking Holdings.

Pedoman ini tidak memberikan hak, kontrak atau sebaliknya, kepada pihak ketiga mana pun. Ketentuan dalam Pedoman ini dapat direvisi, dilengkapi, diubah, atau diamandemen sewaktu-waktu sebagaimana dipandang perlu oleh Perusahaan dan sejalan dengan undang-undang yang berlaku.

Pedoman Tatalaku ini terakhir diperbarui pada tanggal 15 April 2019.



BOOKING HOLDINGS



KLIK UNTUK MOSAIK
BERESOLUSI TINGGI