

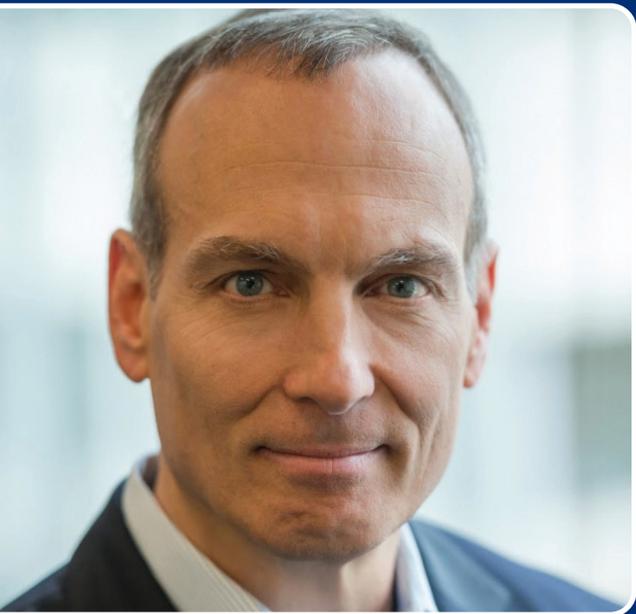


BOOKING HOLDINGS



Pedoman Perilaku





“Masing-masing dari kita bertanggung jawab secara pribadi untuk mematuhi Pedoman ini, dimulai dari saya. Pedoman ini berlaku untuk kita semua setiap saat.”

PEDOMAN KITA, KOMITMEN 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 **Membantu Semua Orang Menikmati Dunia**, tetapi ini tidak akan ada artinya jika kita tidak mencapainya dengan tujuan dan tetap memegang teguh nilai-nilai kita.

Nilai-nilai tersebut merupakan prinsip yang memberi kita tujuan. Melalui komitmen kita untuk menumbuhkembangkan budaya yang beragam dan inklusif, kita telah menerapkan nilai kita, yaitu *Keberagaman Memberi Kita Kekuatan*. Kita bangga mempekerjakan orang-orang di lebih dari 70 negara dengan berbagai merek kita, dan yakin bahwa keberagaman ini merupakan bagian utama keunikan Perusahaan dan merek kita. Kita berkomitmen untuk mendengarkan, belajar, dan menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari prasangka dan diskriminasi. **Ini adalah bagian dari komitmen bersama terhadap nilai kita, *Integritas Mutlak*, yaitu sebuah ikatan yang menyatukan kita dan terpatri dalam segala tindakan kita.** Nilai ini diwujudkan tidak hanya dalam nilai-nilai, melainkan juga dalam Pedoman yang menuntut kita untuk bertanggung jawab pada tindakan dan keputusan kita.

Pedoman ini lebih dari sekadar panduan standar hukum dan etika kita. Pedoman ini adalah kesepakatan dan perjanjian antara Anda, saya, dan komunitas kita. Pedoman kita memberi tahu apa yang dapat Anda harapkan dari Perusahaan dan rekan kerja Anda, serta memberi tahu apa yang Perusahaan, rekan kerja, dan saya harapkan dari diri Anda. Masing-masing dari kita

bertanggung jawab secara pribadi untuk mematuhi Pedoman ini, dimulai dari saya. Pedoman ini berlaku untuk kita semua setiap saat.

Saya menyarankan agar Anda membaca Pedoman ini dengan saksama guna memastikan Anda memahami apa yang saya harapkan dari Anda sebagai karyawan. Jika ada pertanyaan tentang komitmen atau Pedoman kita, jangan ragu untuk bertanya ke manajer, Pejabat Kepatuhan, Duta Etika, atau bahkan saya.

Yang terpenting bagi saya adalah apabila Anda melihat sesuatu yang tidak benar, atau jika Anda memiliki pertanyaan, Anda akan **menyampaikannya**. Kami berjanji untuk menyediakan lingkungan aman yang mendukung kepercayaan dan transparansi. Perusahaan tidak akan menoleransi tindakan pembalasan terhadap siapa pun yang menyampaikan kekhawatiran atas dasar iktidak baik.

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

Glenn Fogel

Presiden Direktur dan Chief Executive Officer

NILAI-NILAI KITA



PENGALAMAN DARI BERBAGAI HAL, UNTUK SEMUA ORANG.

Kita percaya bahwa dengan membantu semua orang menikmati dunia, kita telah berpartisipasi dalam mewujudkan kehidupan yang lebih baik bagi mereka.



INTEGRITAS YANG TAK DIRAGUKAN.

Kita akan selalu berusaha melakukan hal yang benar dan mencapai kesuksesan dengan integritas dan tanggung jawab.



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?



KEBERAGAMAN MEWUJUDKAN HAL YANG LEBIH BERMAKNA.

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



KEBERAGAMAN MEMBERI KITA KEKUATAN.

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

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Booking Holdings adalah penyedia layanan perjalanan secara online dan layanan terkait yang terkemuka di dunia. Kita melayani konsumen dan mitra lokal di lebih dari 220 negara dan wilayah melalui enam merek utama yang berhubungan langsung dengan konsumen, yaitu Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, Rentalcars.com, dan OpenTable. Secara bersama-sama, Booking Holdings beroperasi dalam lebih dari 40 bahasa di Eropa, Amerika Utara, Amerika Selatan, wilayah Asia-Pasifik, Timur Tengah, dan Afrika.

B.

K

P



DAFTAR ISI

Pendahuluan.....	5
Pelaporan dan Penyelidikan	9
Rasa Hormat di Tempat Kerja	13
Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	17
Antipenyuapan dan Korupsi.....	19
Integritas dan Pelaporan Keuangan.....	22
Hadiah dan Konflik Kepentingan	27
Persaingan Sehat dan Antimonopoli	32
Perdagangan Internasional	34
Trading Orang Dalam.....	36
Privasi dan Keamanan Data	38
Perlindungan Aset Perusahaan	40
Transaksi yang Adil.....	43
Media Sosial dan Komunikasi Publik	45
Kesimpulan.....	47

Catatan tentang pemilihan foto dalam Pedoman: Foto-foto batas halaman ini dipilih karena menampilkan orang-orang yang sedang menikmati keindahan beberapa lokasi menakjubkan yang layanan akomodasi, penerbangan, pemesanan restoran, dan penyewaan mobilnya kita fasilitasi.



PENDAHULUAN

*Menjelajahi semua warna, pola, aroma, pemandangan, dan cerita di Fez.
#bazaarmorocco #marketplacefinds*

FEZ, MAROKO

TUJUAN PEDOMAN PERILAKU KITA

Kita berkomitmen untuk menjalankan bisnis secara etis, legal, dan dengan cara yang secara konsisten mencerminkan slogan kita dalam 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. Pedoman ini lebih dimaksudkan sebagai panduan yang sejalan dengan [Kebijakan](#) Perusahaan yang lebih terperinci dan [Pedoman Karyawan](#). Seandainya Anda tidak yakin tentang cara menangani situasi tertentu, **bertanyalah sebelum bertindak** dan bicarakan dengan manajer Anda atau salah satu sumber daya 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, untuk, atau atas nama salah satu Perusahaan Booking Holdings. Ini termasuk Booking.com, KAYAK, Priceline, Agoda, OpenTable, dan setiap anak perusahaannya (masing-masing secara terpisah dan secara bersama-sama 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. **Perusahaan berharap Anda tidak melakukan tindakan apa pun yang melanggar komitmen integritas kita. Lebih baik kita kehilangan keuntungan bisnis daripada mendapatkannya secara tidak benar.**

Dewan Direksi telah menerapkan Pedoman ini untuk memastikan:

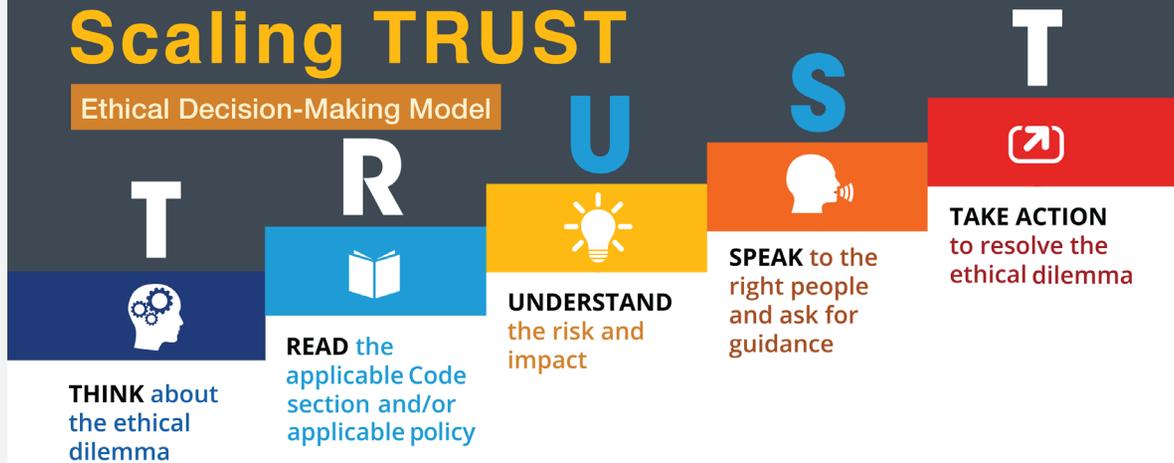
- Perilaku yang jujur dan etis, termasuk transaksi yang adil dan penanganan konflik kepentingan secara etis
- Kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan serta regulasi pemerintah yang berlaku
- Mencegah pelanggaran



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Scaling TRUST

Ethical Decision-Making Model



* If you are unsure or unclear, consult your local legal department.



If you ever encounter a situation where you are unsure of the right course of action, ask yourself the following questions:

- 01 Is the course of action legal?
- 02 Is the course of action the right thing to do?
- 03 Is the course of action consistent with our Code?
- 04 Would you feel okay if your actions were disclosed in the news? To your colleagues? To your family?

If you can't answer "yes" to all of these questions, then ask before acting!



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 madya, maupun organisasi seperti Uni Eropa.

Sifat dasar lintas batas e-commerce melahirkan tantangan signifikan dalam memahami penerapan undang-undang tersebut dalam operasi dan bisnis kita. Referensi yang terdapat di Pedoman ini dan di kebijakan lainnya, serta undang-undang di Amerika Serikat dan negara lain tempat kita berbisnis, mencerminkan kenyataan bahwa kita benar-benar sebuah perusahaan global yang diatur oleh banyak ketentuan hukum 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 Pejabat Kepatuhan & Etika 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 lembaga pemerintahan, sebaiknya Anda segera menghubungi Pejabat Kepatuhan atau Departemen Legal sebelum menjawabnya.

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.



THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Kewajiban etis kita sebagai karyawan adalah:

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](#) semua pelanggaran atau tindakan yang tidak sesuai 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 dengan 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
- Mengawasi kepatuhan bawahan Anda terhadap Pedoman
- Menegakkan Pedoman secara konsisten
- Memastikan bahwa kontrol kepatuhan yang tepat diterapkan dan dijalankan di departemen atau tim Anda
- Mendorong karyawan untuk [melaporkan](#) masalah atas dasar iktikad baik
- Memastikan bahwa prinsip Perusahaan untuk tidak menoleransi tindakan pembalasan apa pun terhadap pihak yang [melaporkan](#) pelanggaran dengan iktikad baik tetap ditaati dan diberlakukan dengan ketat



PELAPORAN DAN PENYELIDIKAN

Bertemu teman baru! #discoveregypt #vagabondlife

GIZA, MESIR



PELAPORAN DAN PENYELIDIKAN

Jika Anda menyadari ada sesuatu yang melanggar, atau tampaknya melanggar, Pedoman ini, ketentuan hukum, peraturan, atau kebijakan Perusahaan yang berlaku, Anda bertanggung jawab untuk segera [melaporkan](#) masalah tersebut.

Sekalipun Anda tidak mengetahui semua detailnya, pelaporan yang cepat sangatlah krusial agar personel yang tepat dapat menyelidiki masalah, mengungkapkan semua fakta, dan menentukan apakah pelanggaran telah benar-benar terjadi. Ini tidak hanya membantu mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut, melainkan 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. **Perusahaan sama sekali tidak menoleransi tindakan pembalasan apa pun terhadap pihak yang [melaporkan](#) pelanggaran atas dasar iktikad baik.**

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

Ada beberapa cara [pelaporan](#) yang tersedia 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.

Di mana pun lokasi Anda, jika Anda memiliki kekhawatiran terkait dengan akuntansi, kontrol internal, masalah audit, pembukuan keuangan, kejahatan perbankan atau keuangan, penyuapan dan korupsi atau antimonopoli dan persaingan bisnis, Anda dapat langsung memberi tahu Pejabat Kepatuhan & Etika Global atau Departemen Audit Internal menggunakan [Saluran Bantuan Kepatuhan: \[www.BKNGHelpline.com\]\(http://www.BKNGHelpline.com\)](#), beri tahu Komite Audit Dewan Direksi Booking Holdings atau siapa pun yang nyaman Anda ajak bicara agar mereka dapat mengeskalisasi masalah tersebut atas nama Anda. Jika Anda ingin mengajukan keluhan kepada Komite Audit, silakan baca [Prosedur Penanganan Keluhan Komite Audit](#).

SUMBER DAYA

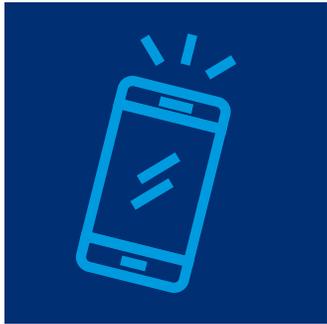
Jika Anda memiliki pertanyaan tentang Pedoman ini atau ingin [melaporkan](#) kekhawatiran, Anda dapat menghubungi salah satu sumber daya berikut:

- Manajer atau pengawas Anda
- Pejabat Sumber Daya Manusia lokal Anda
- Departemen Legal lokal
- Pejabat Kepatuhan & Etika lokal Anda
- Pejabat Kepatuhan & Etika Global Anda
- Chief Legal Officer
- Saluran Bantuan Kepatuhan: www.bknghelpline.com



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 merahasiakan identitas Anda
- Pilihan pelaporan melalui telepon (bebas pulsa) atau berbasis web dalam 12 bahasa
- Akses 24-jam/7 hari seminggu
- Kemampuan untuk menindaklanjuti kekhawatiran, meskipun Anda memilih untuk merahasiakan identitas

Sepanjang diizinkan oleh hukum setempat, Anda dapat [melaporkan](#) kekhawatiran Anda secara anonim melalui Saluran Bantuan Kepatuhan. Namun, perlu diperhatikan bahwa dalam beberapa situasi, mungkin akan sulit atau tidak mungkin bagi Perusahaan untuk menyelidiki laporan anonim secara tuntas. Oleh karena itu, Anda disarankan untuk menyebutkan identitas 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.

APA YANG TERJADI SETELAH SAYA MELAPORKAN PERSOALAN?

Perusahaan menangani laporan dugaan pelanggaran dan laporan pelanggaran aktual dengan serius. Jika dilaporkan, Perusahaan juga akan menanggapi laporan masalah dengan segera dan secara rahasia.

Semua laporan akan dievaluasi untuk menentukan strategi resolusi yang sesuai. Jika diperlukan penyelidikan, Perusahaan akan melakukan pemeriksaan



secara rahasia, menyeluruh, dan objektif. Setiap karyawan berkewajiban untuk bekerja sama dalam penyelidikan perusahaan dan membantu dalam proses pemeriksaannya.

Jika diputuskan bahwa telah terjadi pelanggaran, Perusahaan akan mengambil tindakan disipliner dan pencegahan yang sesuai, hingga dan termasuk pemutusan hubungan kerja. Seandainya terjadi tindakan pidana atau pelanggaran hukum lainnya yang lebih serius, Perusahaan juga dapat memberi tahu badan pemerintah terkait. Selain itu, Pejabat Kepatuhan & Etika Global juga akan melaporkan semua penyelidikan dan keputusan final terkait Pedoman, termasuk tindakan disipliner yang diambil, kepada manajemen senior dan Komite Audit Dewan Direksi. Baca [Kebijakan Penyelidikan Internal Global](#) untuk mendapatkan informasi selengkapnya tentang proses penyelidikan internal.

SUMBER DAYA

Duta Etika kita adalah sesama karyawan yang membantu menciptakan kesadaran tentang masalah etika dan kepatuhan, menerapkan Pedoman, kebijakan, dan nilai-nilai kita, serta berperan sebagai sumber daya bagi karyawan yang ingin mempelajari lebih lanjut tentang kepatuhan dan etika di Perusahaan.

Duta Etika juga diberikan wewenang untuk bertindak sebagai perantara antara Anda dan tim Kepatuhan & Etika merek Anda.

Terakhir, Duta Etika dapat memberikan panduan mengenai cara mengajukan pertanyaan dan melaporkan setiap kekhawatiran, apabila Anda memutuskan untuk menggunakan sumber daya pelaporan yang dibahas dalam Pedoman ini.

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

SIKAP TANPA PEMBALASAN KITA

Karyawan yang melaporkan pelanggaran telah memberikan dukungan penting terhadap Perusahaan, dan Perusahaan tidak akan menoleransi tindakan pembalasan dalam bentuk keputusan kepegawaian apa pun yang merugikan (termasuk pemisahan, penurunan pangkat, pembebasan tugas, pencabutan tunjangan, ancaman, pelecehan, atau diskriminasi) terhadap siapa pun karena telah melaporkan sesuatu atas dasar iktikad baik.



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

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

An aerial photograph of a winding asphalt road through rolling green hills in the Peak District National Park, England. The road curves through the landscape, with a small red car visible on it. The hills are covered in lush green grass, and there are some sheep grazing in the fields. The lighting is bright, suggesting a sunny day.

RASA HORMAT DI TEMPAT KERJA

"Ini mungkin bukan tempat tujuan awal saya, tetapi saya akhirnya menemukan tempat yang tepat untuk saya."

#roadtrippin #letsgopeakdistrict #getaway

MENELUSURI DI TAMAN NASIONAL PEAK DISTRICT, INGGRIS

KEBERAGAMAN 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. Jadi, demi menjaga sifat cakupan global Perusahaan dan bisnis, kita berupaya untuk bekerja dengan cara yang sejalan dengan budaya dan kebiasaan bisnis setempat selama tidak bertentangan dengan Pedoman ini dan persyaratan hukum yang berlaku.

Keberagaman tenaga kerja kita berkontribusi terhadap kesuksesan kita melalui gagasan, sudut pandang, bakat, dan nilai yang unik. Kita berupaya menciptakan lingkungan kerja tempat semua orang memiliki peluang yang setara dan diperlakukan dengan hormat dan bermartabat.

Pemekerjaan didasarkan pada kemampuan individu untuk berkontribusi pada kesuksesan kita dengan berbagi perpaduan unik antara ide, sudut pandang, bakat, dan nilai mereka. Berangkat dari kesadaran bahwa karyawan memiliki pengalaman dan latar belakang yang beragam, kita senantiasa berupaya menciptakan tenaga kerja global yang juga beragam, serta berharap karyawan dapat merangkul norma yang mendukung budaya, tempat kerja, dan masyarakat yang inklusif. Perusahaan mendukung dan mematuhi semua undang-undang dan regulasi yang mengatur praktik ketenagakerjaan kita dan melarang jenis diskriminasi apa pun yang melanggar hukum.

Keberagaman tenaga kerja kita berkontribusi terhadap kesuksesan kita melalui gagasan, sudut pandang, bakat, dan nilai yang unik. Kita berupaya menciptakan lingkungan kerja tempat semua orang memiliki peluang yang setara dan diperlakukan dengan hormat dan bermartabat.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

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
- Orientasi seksual
- Gender, identitas gender, ekspresi gender
- Asal kebangsaan
- Usia
- Status perkawinan
- Kehamilan, persalinan, dan kondisi medis terkait
- Disabilitas
- Status dinas militer, afiliasi militer, veteran
- Karakteristik apa pun yang mungkin dilindungi oleh kebijakan Perusahaan atau undang-undang kita

PERILAKU, PELECEHAN, DAN INTIMIDASI DI TEMPAT KERJA

Seluruh karyawan kita berhak 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 keberagaman 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.

Perusahaan melarang ancaman, kekerasan, atau jenis pelecehan apa pun yang melanggar hukum, termasuk pelecehan emosional, fisik, atau seksual.

Pelecehan seksual, termasuk rayuan dan perhatian seksual yang tidak diinginkan, tuntutan atau permintaan untuk melakukan hubungan seksual, sindiran seksual, atau perilaku verbal atau fisik bersifat seksual yang tidak diinginkan lainnya. Pelecehan seksual dapat ditujukan kepada siapa saja, tanpa memandang jenis kelamin, identifikasi gender, orientasi seksual, atau karakteristik individu atau pribadi lainnya.

Pelecehan seksual, termasuk rayuan dan perhatian seksual yang tidak diinginkan, tuntutan atau permintaan untuk melakukan hubungan seksual, sindiran seksual, atau perilaku verbal atau fisik bersifat seksual yang tidak diinginkan lainnya.

Jika Anda merasa telah dilecehkan atau didiskriminasi atau melihat perilaku seperti itu, Anda harus segera menghubungi manajer setempat Anda, anggota Departemen Kepatuhan & Etika atau perwakilan Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) setempat agar Perusahaan dapat segera mengambil tindakan dan menanganinya. 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. Baca [Pedoman Karyawan](#) untuk mendapatkan informasi selengkapnya tentang topik ini.

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.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

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
- Perundungan
- 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 rasial atau etnis

CATATAN PENTING:

Kita mendefinisikan "pelecehan" sebagai semua bentuk tindakan verbal, nonverbal, atau fisik yang tidak diinginkan dan dilakukan dengan tujuan atau berdampak menghina martabat seseorang, khususnya jika tindakan tersebut menciptakan lingkungan yang mengintimidasi, tidak ramah, merendahkan, mempermalukan, atau menyinggung perasaan.

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



PERILAKU LAIN YANG MERUGIKAN KEPENTINGAN BISNIS YANG SAH

Karena kita menghormati hak karyawan atas privasi mereka, kita biasanya tidak mencari tahu kegiatan karyawan di luar pekerjaan dan pada waktu pribadi mereka, kecuali jika hal itu menyebabkan gangguan terhadap kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan, berdampak negatif pada tempat kerja, atau mengancam reputasi kita dan kepentingan bisnis sah lainnya.

Isu atau permasalahan yang muncul terkait ini kerap kali melibatkan media sosial. Tentu saja Anda bebas menyampaikan dan melakukan apa yang Anda inginkan di media sosial, pada waktu pribadi Anda, dan dengan perangkat Anda sendiri. Namun, perlu diketahui bahwa Perusahaan juga berhak mengambil tindakan jika tindakan atau perilaku Anda berdampak negatif terhadap Perusahaan, tempat kerja, reputasi kita, atau kemampuan Anda untuk menjalankan pekerjaan.

Jika Anda memiliki pertanyaan tentang hal ini, baca Kebijakan Media Sosial kita, bicarakan dengan manajer Anda, Pejabat Kepatuhan & Etika, dan/atau Pimpinan Departemen SDM.

KEAMANAN DI TEMPAT KERJA

Perusahaan tidak akan menoleransi penyalahgunaan obat-obatan atau alkohol. Bekerja dalam pengaruh alkohol atau obat-obatan atau menyalahgunakan resep obat dapat mengakibatkan kondisi kerja yang tidak aman bagi Anda dan orang di sekeliling Anda. Karyawan yang khawatir bahwa rekan kerjanya mungkin menyalahgunakan obat-obatan atau alkohol dalam lingkup kerja mereka, atau yang melihat penyalahgunaan tersebut, harus menghubungi perwakilan Departemen Sumber Daya Manusia atau manajer. Baca juga Kebijakan Alkohol dan Obat-obatan yang berlaku di merek Anda atau [Pedoman Karyawan](#) untuk mendapatkan 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.

Kita semua juga harus memahami dan mematuhi semua persyaratan manajemen krisis atau rencana keberlangsungan bisnis dan siap beradaptasi dengan perubahan keadaan terkait tempat kerja dan kondisi kerja kita.

Segera [laporkan](#) semua 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 atau layanan darurat setempat.



TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN

Terpukau oleh keindahan alam. #neverstopexploring #alaskaadventure

MELEMPAR CIUMAN KE GLETSER HOLGATE, ALASKA

TANGGUNG JAWAB & KEBERLANJUTAN

PERUSAHAAN

Dunia senantiasa berubah, begitu pula perusahaan kita. Namun, yang tidak berubah adalah komitmen kita untuk melestarikan dunia yang layak dinikmati dengan berupaya meningkatkan konservasi, perlindungan lingkungan, dan pembangunan ekonomi lokal. Kita bertujuan memberikan kontribusi terus-menerus yang bermakna kepada komunitas global.

Kita memberdayakan karyawan untuk mendukung gerakan yang menjadi perhatian mereka dan berkontribusi kepada masyarakat, baik melalui kegiatan sukarela, penggalangan dana, maupun di tempat kerja. Kita juga selalu berfokus pada upaya bersama untuk mengurangi, menggunakan kembali, dan mendaur ulang, termasuk inisiatif untuk mengurangi jejak karbon operasional, penggunaan air, dan limbah ke TPA.

Kunjungi halaman [Tanggung Jawab Perusahaan](#) untuk mempelajari selengkapnya tentang komitmen kita terhadap keberlanjutan.

HAK ASASI MANUSIA

Kita berkomitmen untuk menghormati dan menjunjung tinggi hak asasi manusia di mana pun kita berbisnis. Sebagai salah satu perusahaan perjalanan online terkemuka di dunia, kita menghormati hak asasi para pemangku kepentingan dengan berupaya menghindari pelanggaran terhadap hak orang lain dan berupaya mengatasi dampak merugikan pelanggaran hak asasi manusia yang melibatkan kita. Komitmen kita untuk menghormati dan menjunjung tinggi hak asasi manusia didasarkan pada standar dan prinsip yang diakui secara internasional, termasuk Prinsip Panduan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia.

Kita berusaha memberdayakan orang-orang untuk mengatasi hambatan dalam melakukan perjalanan.

Kita percaya bahwa melakukan perjalanan dapat memberikan kesan terbaik dalam kehidupan manusia karena hal itu mendorong orang-orang berinteraksi dan lebih memahami budaya serta cara hidup yang berbeda.

Selain itu, kita juga turut memberikan manfaat ekonomi dan sosial bagi komunitas yang dikunjungi wisatawan. Kita percaya bahwa cita-cita ini sangatlah penting, membentuk tujuan yang kuat, dan menjadi sebuah Standar yang dapat menunjukkan arah tindakan dan keputusan kita di bidang ini. Oleh karena itu, selain sejalan dengan undang-undang yang berlaku, kita juga dapat memberikan dampak positif yang besar terhadap hak asasi manusia dengan cara membantu semua orang menikmati dunia.

Baca [Pernyataan Hak Asasi Manusia](#) untuk mempelajari lebih lanjut tentang komitmen kita dalam menghormati dan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Kita percaya bahwa melakukan perjalanan dapat memberikan kesan terbaik dalam kehidupan manusia karena hal itu mendorong orang-orang berinteraksi dan lebih memahami budaya serta cara hidup yang berbeda.

ANTIPENYUAPAN DAN KORUPSI

Semarak kemilau cahaya! #northernlightsiceland #nightskychasers

AURORA, ISLANDIA

LARANGAN PENYUAPAN

Tidak ada 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 ketentuan hukum juga melarang Anda untuk menerima suap (atau sogokan) yang berkaitan dengan pelaksanaan bisnis kita. Selain itu, pihak ketiga juga dilarang menyuap pihak lain atas nama Perusahaan. Kita berupaya mematuhi semua hukum internasional yang berlaku, termasuk Foreign Corrupt Practices Act (FCPA/Undang-Undang Praktik Korup Luar Negeri) AS dan UK Bribery Act (UKBA/Undang-Undang Penyuapan Britania Raya). Selain itu, [Kebijakan Antipenyuapan dan Korupsi Global](#) juga telah disusun untuk memberi Anda panduan selengkapnya tentang harapan Perusahaan untuk semua karyawan dan pihak ketiga. 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. Termasuk juga memberikan atau menawarkan pembayaran fasilitasi (terkadang disebut pembayaran yang “mempercepat” atau “uang pelicin”) untuk mengamankan tindakan rutin pemerintah atau mempercepat tindakan resmi. Meskipun pembayaran semacam ini mungkin biasa dilakukan di beberapa tempat, pembayaran tersebut dianggap ilegal di sebagian besar negara dan selalu bertentangan dengan kebijakan kita.

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 pembukuan, catatan, dan rekening perusahaan merek masing-masing 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. Karyawan tidak boleh menggunakan dana pribadi untuk mendapatkan hal yang dilarang oleh Pedoman ini 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 membidanakan situasi ketika Perusahaan benar-benar mengetahui adanya tindakan antipenyuapan, melainkan juga situasi-situasi ketika dapat disimpulkan bahwa Perusahaan mengetahui atau seharusnya mengetahui bahwa pembayaran semacam itu telah dilakukan.

Oleh karena itu, setiap agen pihak ketiga kita harus memahami bahwa mereka dilarang keras membayar atau menerima suap apa pun (termasuk uang pelicin) atas nama kita. Dengan demikian, semua agen pihak ketiga Perusahaan yang bertindak atas nama kita harus diperiksa dengan saksama, menjalani uji tuntas, dan memahami harapan Perusahaan terhadap mereka untuk mematuhi undang-undang antipenyuapan terkait. Bekerjasamalah dengan Pejabat Kepatuhan & Etika setempat Anda untuk 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 kerumitan undang-undang di bidang ini, bacalah [Kebijakan Antipenyuapan dan Korupsi Global](#) dan/atau hubungi Pejabat Kepatuhan & Etika setempat jika Anda memiliki pertanyaan atau kekhawatiran apa pun.



INTEGRITAS DAN PELAPORAN KEUANGAN

Acara paling memukau yang pernah saya hadiri! #lanternfestival #upliftingmoments

FESTIVAL YI PENG, CHIANGMAI THAILAND

KECURANGAN DI TEMPAT KERJA

Keberhasilan bisnis kita bergantung pada operasi yang jujur dan transparan.

Kita semua harus berkomitmen untuk mencegah kecurangan dan mendeteksinya segera saat terjadi agar Perusahaan dapat dengan cepat menangani situasinya dan meminimalkan setiap konsekuensi yang merugikan.

Penipuan berarti aktivitas yang melibatkan ketidakjujuran dan penipuan yang dimaksudkan untuk menghasilkan keuntungan finansial atau pribadi atau keuntungan tidak adil lainnya. Penipuan dapat mencakup penyimpangan laporan keuangan yang disengaja hingga penggelapan, pencurian, atau penyalahgunaan aset Perusahaan atau pembengkakan biaya. Perusahaan menyediakan pelatihan dan sumber daya terkait konsekuensi kecurangan, metode untuk mencegah penipuan, dan prosedur yang benar untuk melaporkan dugaan penipuan. Kita juga memiliki kontrol dan proses internal untuk mendeteksi risiko kecurangan terhadap bisnis kita. Jika Anda memiliki pertanyaan tentang kecurangan atau pencegahan kecurangan, harap tanyakan Manajer Anda atau hubungi salah satu saluran pelaporan.

Kita semua harus berkomitmen untuk mencegah kecurangan dan mendeteksinya segera saat terjadi agar Perusahaan dapat dengan cepat menangani situasinya dan meminimalkan setiap konsekuensi yang merugikan.

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 melaporkannya dapat mengakibatkan tuntutan hukum terhadap Perusahaan, dan di beberapa kasus tertentu, terhadap pejabat, direktur, atau karyawan Perusahaan serta dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan investor, analis, dan pihak lainnya 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 semestinya dan hanya digunakan dengan cara yang sejalan dengan otorisasi manajemen
- ➔ Setiap transaksi dicatat dengan cara yang memadai untuk memungkinkan Perusahaan memperhitungkan aset dan kewajibannya serta menyusun laporan keuangan berdasarkan standar akuntansi yang sesuai

Setiap karyawan Perusahaan memiliki peran dalam memastikan bahwa pembukuan dan catatan kita akurat serta bahwa sistem kendali internal kita tetap berjalan efektif dan tidak dielakkan. 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.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

Jika Anda diminta menyiapkan, menyerahkan, atau menyetujui kontrak, voucher pembayaran, dokumen, atau catatan Perusahaan lain apa pun yang tidak mencerminkan isi transaksi secara akurat, Anda harus menolaknya dan segera **melaporkan** perilaku ini dengan salah satu cara yang disebutkan 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 iktikad 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:

- Mempelajari persyaratan transparansi yang berlaku untuk Perusahaan, serta pada operasi bisnis dan keuangan Perusahaan
- Jangan sekali-kali salah menyampaikan, atau menyebabkan orang lain salah menyampaikan, 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 guna memastikan keakuratan dan kelengkapannya (atau menunjuk seseorang untuk mengerjakan tugas ini, jika perlu)



KEJAHATAN KEUANGAN, PENGELAKAN PAJAK, DAN PENCUCIAN UANG

Kita berkomitmen untuk mematuhi semua undang-undang, aturan, dan regulasi yang berlaku guna memerangi segala bentuk kejahatan keuangan, termasuk pengelakan pajak dan pencucian uang. Pengelakan pajak adalah gagal membayar atau dengan sengaja mengurangi pembayaran pajak dengan cara menyembunyikan pendapatan atau informasi dari otoritas pajak. Pencucian uang adalah proses menyembunyikan dana gelap atau usaha untuk membuatnya terlihat sah. Selain memenuhi kewajiban perpajakan kita sendiri, kita tidak boleh memfasilitasi pengelakan pajak yang dilakukan pihak lain. Situasi ini dapat terjadi jika kita mengetahui mitra, pemasok, atau vendor membuat laporan palsu atau menyembunyikan pendapatan, keuntungan, atau aset dari otoritas pajak, tetapi kita tidak mencegahnya. Anda harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa kita hanya menjalankan bisnis dengan vendor, pemasok, kontraktor, pelanggan, dan klien bereputasi baik yang menjalankan kegiatan bisnis resmi dengan sumber dana yang sah. **Kita dilarang terlibat dalam transaksi apa pun yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat terlihat sebagai upaya menyembunyikan perilaku ilegal atau proses menyimpang serta aset terkait.** Jika Anda mencurigai bahwa suatu transaksi yang melibatkan kita mungkin terkait dengan segala bentuk kejahatan keuangan, segera hubungi Departemen Legal atau Pejabat Kepatuhan & Etika Anda.

Anda harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa kita hanya menjalankan bisnis dengan vendor, pemasok, kontraktor, pelanggan, dan klien bereputasi baik yang menjalankan kegiatan bisnis resmi dengan sumber dana yang sah.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

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
- Kepada atau dari 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
- Tanpa faktur terperinci yang berisi deskripsi jelas tentang layanan yang diberikan

Jika ada tanda-tanda pelanggaran seperti itu, Anda harus [melaporkan](#) masalah tersebut kepada manajer atau Departemen Legal Anda.

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



HADIAH DAN KONFLIK KEPENTINGAN

Menemukan surga di Jepang. #sightseeingtokyo #backpackingjapan

BERJALAN-JALAN, JEPANG

HADIAH DAN HIBURAN

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

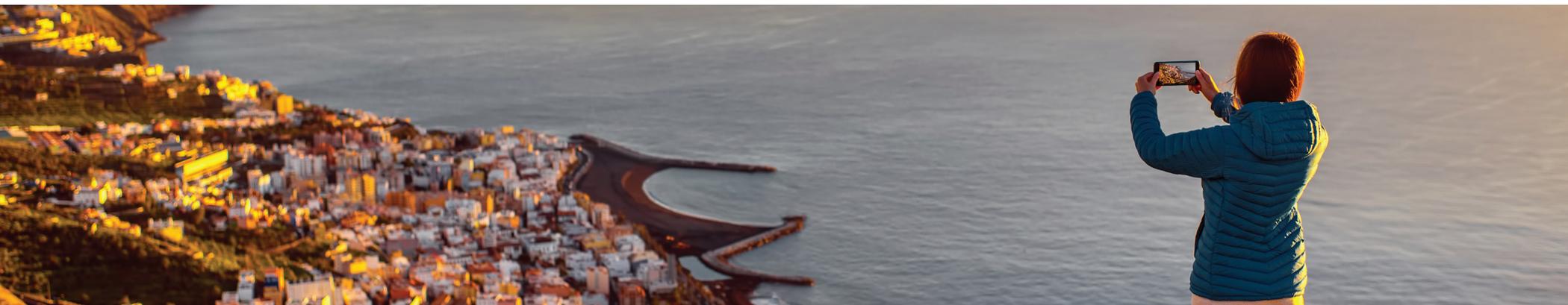
Namun, hadiah dan hiburan tidak boleh melanggar integritas hubungan bisnis Perusahaan.

Berhati-hatilah apabila berbisnis dengan pejabat pemerintah. Meskipun memberikan hadiah dan hiburan kepada pihak mana pun dapat menimbulkan masalah, risikonya lebih signifikan jika melibatkan pejabat pemerintah. Anda dilarang menawarkan atau memberikan hadiah atau hiburan dalam interaksi dengan pemerintah atau pejabat pemerintah tanpa persetujuan tertulis sebelumnya dari Departemen Legal Anda. Selain itu, semua hadiah atau hiburan harus sepenuhnya mematuhi [Kebijakan Antipenyuapan dan Korupsi Global](#) dan [Kebijakan Hadiah dan Hiburan](#) perusahaan merek Anda.

Secara umum, kebijakan kita mengatakan bahwa karyawan Perusahaan dapat memberikan dan menerima hadiah atau hiburan bisnis yang sesuai sehubungan dengan pekerjaan mereka dengan pemasok dan pihak non-pemerintah lainnya. Namun, dengan syarat bahwa semua hadiah atau hiburan tersebut harus memenuhi standar berikut:

- Harus sah dan sejalan dengan praktik bisnis yang diterima dan berlaku umum
- Tidak boleh diulang atau dilakukan terus-menerus dari satu sumber sehingga menciptakan pola tertentu
- Hadiah harus berada dalam batas nilai nominal - kurang dari \$100 USD atau setara mata uang asing lain
- Tidak boleh terlihat seperti suap atau sogokan, atau tampak dimaksudkan untuk memengaruhi atau memberikan imbalan berupa keputusan atau tindakan tertentu
- Tidak boleh diberikan selama negosiasi kontrak yang melibatkan Anda, atau dalam waktu tiga bulan sebelum perpanjangan kontrak
- Tidak boleh berupa uang tunai, atau setara uang tunai, kartu hadiah, sertifikat hadiah (bernilai lebih dari \$50 USD) atau sejenisnya
- Wajar dan tidak mempermalukan Perusahaan jika diungkapkan kepada publik

Terdapat pengecualian dan peringatan mengenai pernyataan umum mengenai hadiah dan hiburan ini. Baca [Kebijakan Hadiah dan Hiburan](#) untuk melihat informasi, panduan, dan batasan selengkapnya.



KONFLIK KEPENTINGAN

Sebagai karyawan, kita memiliki kewajiban untuk senantiasa bertindak demi kepentingan terbaik Perusahaan. 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. Baik sebagai karyawan, manajemen atas, atau direktur, Anda memiliki tugas dan tanggung jawab untuk senantiasa bertindak demi kepentingan terbaik Perusahaan. 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. Terlebih jika pekerjaan sampingan Anda terkait dengan perusahaan pesaing atau jam kerjanya bersamaan dengan hari kerja Anda di Perusahaan.

Pekerjaan sampingan tidak hanya mencakup pekerjaan sampingan biasanya, melainkan juga wiraswasta, kepemilikan bisnis atau perusahaan rintisan, dan layanan profesional atau konsultasi yang dapat dilakukan selama atau di luar hari kerja normal. Hal ini melanggar kebijakan Perusahaan tentang penggunaan sumber daya Perusahaan (termasuk waktu selama jam kerja) untuk urusan yang tidak terkait dengan Perusahaan.

Jika Anda sedang mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan sampingan di luar Perusahaan yang dapat menimbulkan konflik, harap isi [Formulir Pengungkapan Konflik Kepentingan](#) sesuai dengan prosedur perusahaan merek Anda.

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 bertindak demi kepentingan terbaik Perusahaan.

Karyawan tidak boleh memiliki Kepentingan Finansial Signifikan di perusahaan pesaing atau pemasok Booking Holdings.

Kepentingan Finansial Signifikan adalah kepentingan finansial yang:

- Memengaruhi kemampuan Anda untuk melakukan pekerjaan dan tugas
- Bertentangan dengan kepentingan Perusahaan
- Memengaruhi kemampuan Anda dalam bertindak demi kepentingan terbaik Perusahaan
- Berisiko merugikan bisnis atau reputasi Perusahaan

Jika Anda merasa Anda mungkin memiliki Kepentingan Finansial Signifikan di pemasok atau perusahaan pesaing Booking Holdings, Anda wajib mengisi Formulir Pengungkapan Konflik Kepentingan. Jika Anda memiliki pertanyaan tentang apa saja yang termasuk dalam Kepentingan Finansial Signifikan, harap hubungi Pejabat Kepatuhan & Etika Anda.

Selain itu, karyawan tidak boleh menjabat sebagai dewan direksi manajemen atau pengawasan (atau otoritas atau badan serupa) di semua organisasi yang memasok barang atau jasa kepada Perusahaan atau bersaing dengan Perusahaan tanpa persetujuan dari Pejabat Kepatuhan & Etika 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:

- Memengaruhi penilaian independen karyawan
- Menimbulkan 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 **dilarang** secara langsung atau tidak langsung terlibat dalam jajaran manajemen atau memiliki kemampuan untuk meninjau atau memengaruhi status pekerjaan, evaluasi di tempat kerja, gaji atau tunjangan, atau kondisi kerja lainnya, atau dengan individu yang memiliki hubungan pribadi dengan Anda.

PERHATIKAN

“Hubungan pribadi” untuk tujuan Pedoman ini berarti 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 akrab lainnya

Anda tidak boleh berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau mencoba memengaruhi keputusan apa pun terkait bisnis Perusahaan dengan keluarga, teman, dan kerabat dekat Anda. Perusahaan memilih semua vendor, pemasok, dan mitra bisnis, serta membuat keputusan pemeceraan berdasarkan kualifikasi kandidat, dan bukan berdasarkan hubungan keluarga atau hubungan pribadi apa pun.

Karyawan tidak dapat memperoleh keuntungan yang tidak semestinya dari transaksi bisnis Perusahaan dengan siapa saja yang memiliki hubungan pribadi dengan mereka karena posisinya di Perusahaan.

Hubungan romantis atau seksual antara anggota staf dengan kondisi salah satu individu memiliki pengaruh atau kendali atas status pekerjaan individu lainnya dianggap tidak pantas. Hubungan ini, bahkan jika konsensual sekalipun, pada akhirnya dapat mengakibatkan konflik atau kesulitan di tempat kerja yang memengaruhi kepentingan sah Booking Holdings. Hubungan tersebut harus diungkapkan jika sedang berlangsung atau berkembang.

Supervisor atau anggota staf yang memiliki pengaruh atau kendali atas kondisi kerja orang lain memiliki kewajiban untuk mengungkapkan hubungannya dengan kepala departemen, administrator tingkat lanjut, atau Departemen Sumber Daya Manusia. Anggota staf lain yang terlibat dalam hubungan tersebut didorong untuk mengungkapkan hubungannya kepada administrator tingkat lanjut atau Departemen Sumber Daya Manusia.

Meskipun karyawan yang terlibat dalam hubungan asmara atau hubungan seksual masing-masing bertanggung jawab untuk mengungkapkannya, supervisor yang tidak melaporkan hubungan tersebut akan dianggap melakukan penyimpangan serius dalam manajemennya di tempat kerja dan menjadi dasar untuk dikenai tindakan disipliner yang sesuai.

Baca [Kebijakan Hubungan Pribadi di Tempat Kerja](#) untuk mendapatkan panduan lebih lanjut tentang topik ini.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

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 Kepatuhan & Etika Anda untuk menangani situasi tersebut.

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 menyampaikan situasi apa pun yang tampak seperti konflik kepentingan atau situasi yang dapat menjadi konflik kepentingan, baik yang masih berupa

kemungkinan maupun yang benar-benar terjadi. Jika Anda menyadari adanya situasi yang dapat menimbulkan konflik kepentingan, harap isi [Formulir Pengungkapan Konflik Kepentingan](#) sesuai dengan prosedur perusahaan merek Anda.

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

AKTIVITAS POLITIK DAN AMAL KARYAWAN

Karyawan bebas berpartisipasi dalam kegiatan politik dan aktivitas amal. Namun demikian, Anda harus melakukannya selama waktu pribadi dan dengan sumber daya Anda sendiri, kecuali jika Anda berpartisipasi dalam aktivitas yang disponsori perusahaan atau yang diotorisasi oleh perusahaan. Anda harus melakukannya di waktu Anda sendiri dan dengan sumber daya Anda sendiri. Selain itu, karyawan harus berpartisipasi dalam kegiatan politik atau amal sebagai penduduk sipil, dan bukan sebagai perwakilan dari perusahaan.

Perusahaan dapat terlibat dalam urusan kebijakan publik yang terkait dengan kepentingan Perusahaan, dan atas persetujuan Dewan Direksi atau orang yang ditunjuknya, memberikan kontribusi amal/politik sepanjang diizinkan oleh undang-undang dan kebijakan internal.

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 Booking Holdings tanpa izin khusus dari Chief Legal Officer Perusahaan.

PERSAINGAN YANG ADIL DAN ANTIMONOPOLI



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

VIRGIN GORDA, KEPULAUAN VIRGIN INGGRIS



PERSAINGAN YANG ADIL DAN ANTIMONOPOLI

Kita percaya bahwa persaingan yang jujur dan adil itu baik bagi pelanggan kita dan pelaku pasar lainnya serta membantu memaksimalkan kemampuan terbaik dari diri kita masing-masing, termasuk pesaing kita. **Kita berkomitmen untuk bersaing secara 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
- 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 lainnya dengan pesaing

Meskipun inti dari undang-undang persaingan ini sangat jelas, penerapannya dalam situasi tertentu bisa sangat rumit. Di beberapa yurisdiksi hukum, seperti AS dan UE, pelanggaran undang-undang persaingan dapat dijatuhi sanksi perdata dan penggantian kerugian yang besar, serta denda dan hukuman penjara bagi individu dalam sidang pidana. Jika Anda memiliki pertanyaan apa pun terkait penerapan undang-undang antimonopoli dan persaingan dalam situasi tertentu, baca [Kebijakan & Panduan Persaingan Global](#) dan mintalah saran dari Departemen Legal Anda sebelum bertindak.





PERDAGANGAN INTERNASIONAL

Andiamo! #railwayheart #stazione #trainspotting

STASIUN KERETA API ROMA TERMINI, ITALIA

PERDAGANGAN INTERNASIONAL

Dikarenakan sifat internasional dari bisnis Booking 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 Britania Raya (atau undang-undang yang berlaku lainnya). Undang-undang ini melarang transaksi dengan negara, pemerintah, bisnis, dan perorangan yang dilarang.

Berdasarkan undang-undang, permasalahan dapat timbul dalam hubungan dengan vendor, pemasok, mitra bisnis lainnya, dan pelanggan. Kita mempertahankan pedoman internal terkait kegiatan apa saja yang diizinkan di berbagai negara yang dapat terkena sanksi. Jika ada pertanyaan, Anda harus menghubungi Departemen Legal atau Pejabat Kepatuhan & Etika Global Anda untuk petunjuk lebih lanjut dalam topik ini.

IMPOR, EKSPOR, DAN BOIKOT

Jika peran Anda menyangkut pengiriman atau penerimaan barang, seperti peralatan teknologi informasi, perangkat lunak, materi promosi, atau peralatan lain yang melintasi batas negara, Anda wajib mempelajari dan memahami undang-undang impor dan ekspor yang berlaku (terutama terkait penggunaan barang bermanfaat ganda/barang militer). Undang-undang ini berlaku untuk transfer dalam dan luar merek Booking Holdings maupun transfer dengan pihak ketiga, seperti vendor, pemberi lisensi, dan pemasok. Perusahaan atau individu yang melanggar undang-undang kontrol ekspor atau impor dapat dijatuhi sanksi perdata dan/atau pidana berat. Hubungi Departemen Legal atau Departemen Kepatuhan & Etika jika Anda memiliki pertanyaan tentang masalah atau isu impor dan ekspor.

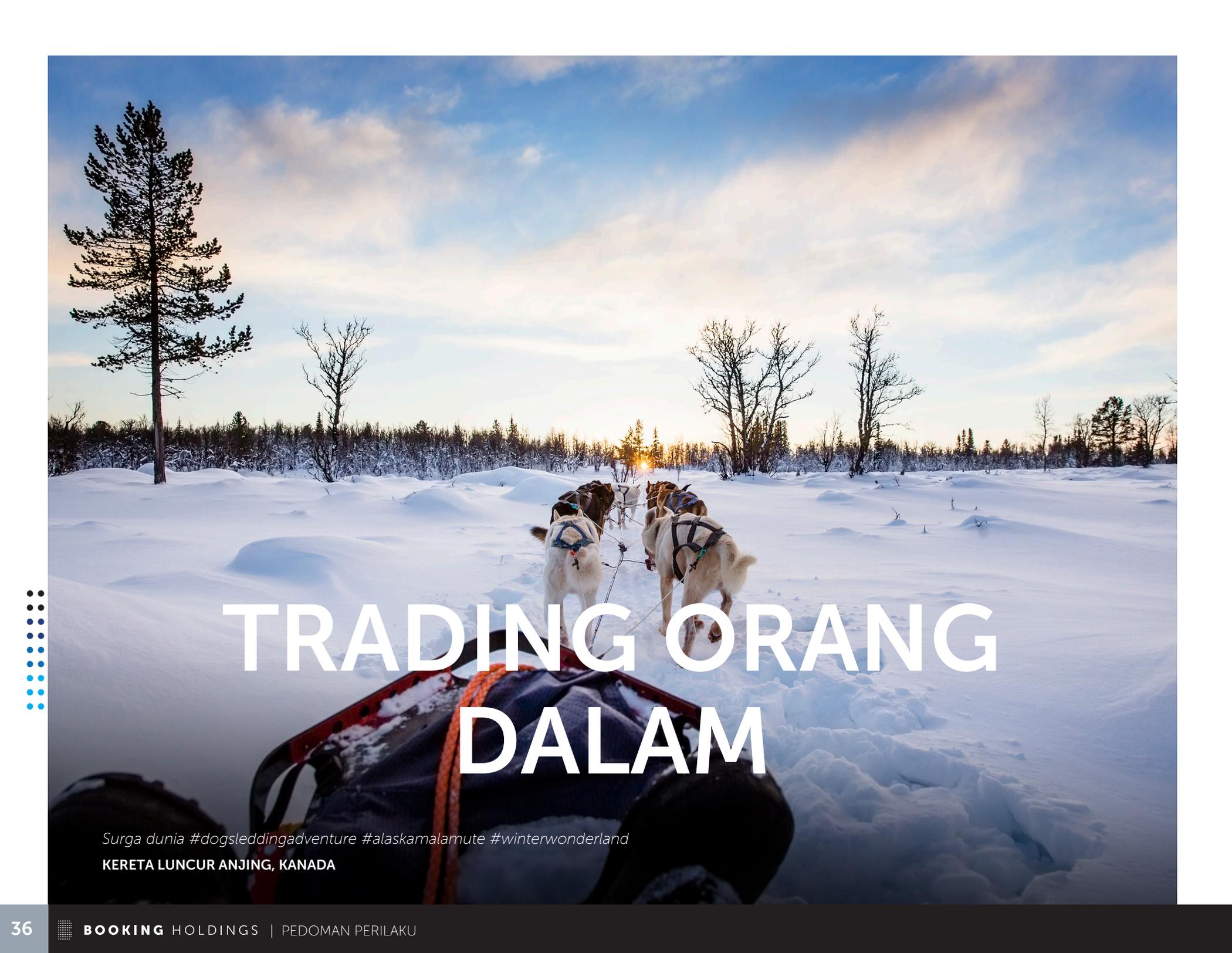
Anda juga harus menghindari menyetujui untuk berpartisipasi dalam boikot ilegal atau tidak resmi di negara, pemerintah, bisnis, dan individu tertentu. Jika Anda diminta untuk berpartisipasi atau menyetujui boikot, hubungi Departemen Legal Anda atau Pejabat Kepatuhan & Etika Global.

THE RIGHT RESULTS THE RIGHT WAY

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!

A dog sled team is shown from a first-person perspective, pulling a sled through a vast, snow-covered landscape. The sun is low on the horizon, creating a warm glow and long shadows. The sky is a mix of blue and orange. In the foreground, the sled's gear and the harnesses of the dogs are visible. The background features a line of trees, including a prominent evergreen on the left and several bare deciduous trees.

TRADING ORANG DALAM

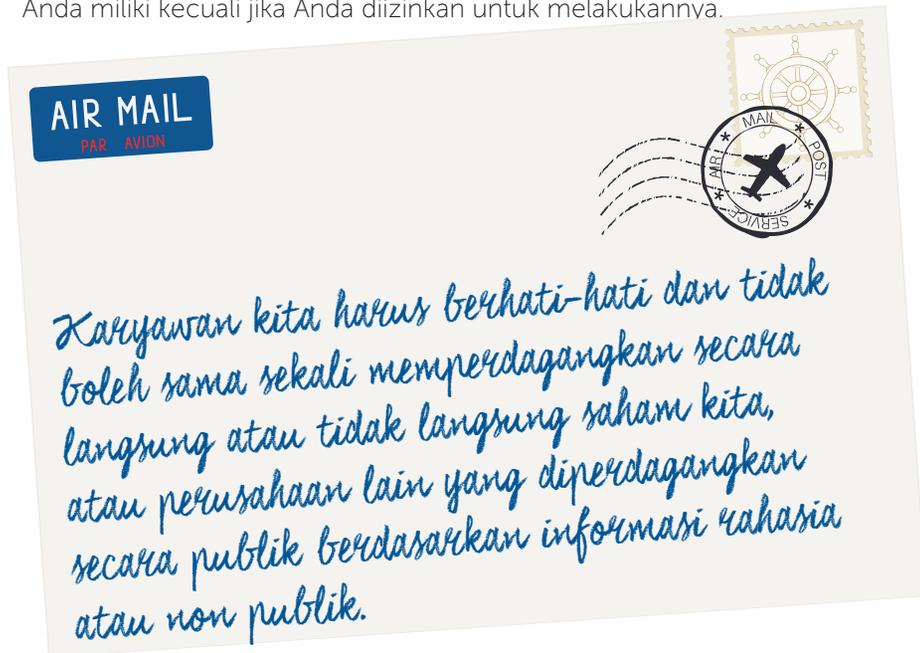
Surga dunia #dogsleddingadventure #alaskamalamute #winterwonderland

KERETA LUNCUR ANJING, KANADA

TRADING ORANG DALAM

Kami melarang keras praktik trading dengan keistimewaan orang dalam. Undang-undang trading 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. Memberi tip termasuk merekomendasikan orang lain untuk menjual atau membeli sahamnya karena memiliki informasi material non-publik, bahkan jika informasi mendasarnya tidak diungkapkan sekalipun.

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 terkait persaingan bisnis
- 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

Risiko di bidang ini sangat tinggi karena ketidakpatuhan tersebut dapat mengakibatkan denda dan hukuman penjara yang cukup berat, serta tindakan disipliner dari Perusahaan (yang dapat termasuk pemutusan hubungan kerja). Konsultasikan dengan Departemen Legal Anda jika memiliki pertanyaan tentang area ini dan bacalah [Kebijakan Trading Orang Dalam](#) sebelum membeli atau menjual sekuritas Booking Holdings.



PRIVASI DAN KEAMANAN DATA

Hari yang asyik. #cafeparisien #sundaymorningmood

KAFE, PARIS

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, Perusahaan mematuhi undang-undang privasi dan keamanan data yang berlaku serta [Kebijakan Privasi dan Keamanan Data](#) kita sendiri saat mengumpulkan, memproses, dan menangani informasi pribadi pelanggan serta 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. Selain itu, karyawan harus:

- Mengumpulkan data yang diperlukan saja untuk aktivitas bisnis tertentu
- Mengakses informasi pribadi hanya untuk tujuan bisnis yang sah
- Menyimpan dan membuang informasi pribadi dan data sensitif lainnya dengan cara yang aman
- Mengirimkan informasi pribadi (secara aman melalui enkripsi jika ada kemungkinan risiko) hanya kepada pihak berwenang yang berkewajiban untuk menggunakannya dan hanya untuk tujuan yang dimaksudkan dan guna melindungi kerahasiaannya
- Segera laporkan semua kemungkinan insiden data atau risiko keamanan kepada Pejabat Privasi Merek masing-masing

PRINSIP PRIVASI KITA

- 1 TRANSPARANSI.** Kita akan memberi tahu dan mengungkapkan kepada pelanggan melalui Kebijakan Privasi mengenai waktu dan cara pengumpulan dan pemrosesan Informasi Pribadi mereka.
- 2 TUJUAN.** Kita hanya akan mengumpulkan Informasi Pribadi pelanggan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis tertentu; kita akan

menggunakan Informasi Pribadi pelanggan hanya untuk tujuan yang disebutkan dan bukan untuk tujuan lain yang izinnya tidak kita miliki; dan kita akan menyimpan Informasi Pribadi pelanggan hanya sepanjang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut atau untuk memenuhi persyaratan yang berlaku.

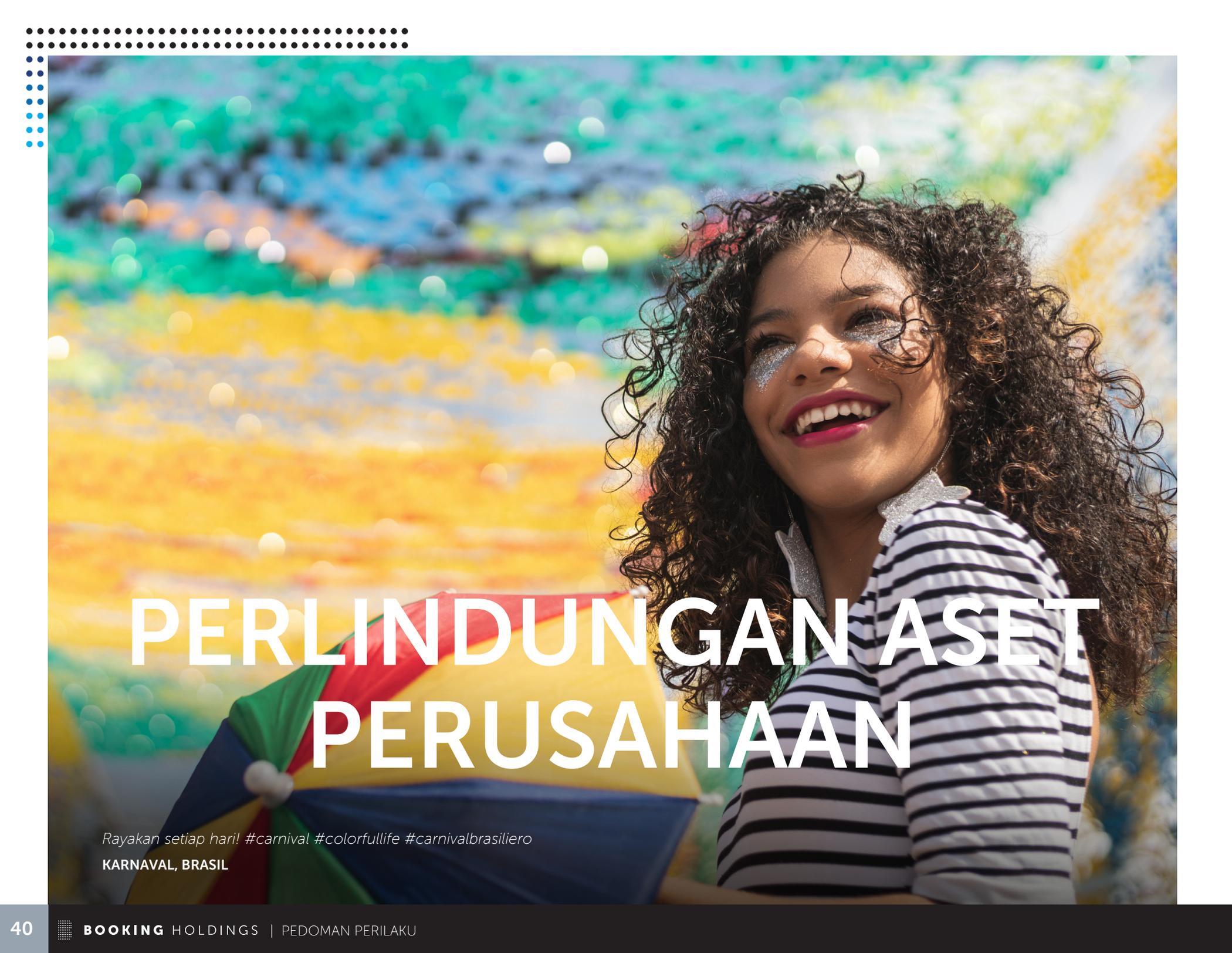
- 3 PILIHAN.** Kita akan memberi pelanggan opsi untuk menyertakan atau menghapus Informasi Pribadi mereka dari daftar yang digunakan untuk komunikasi pemasaran, sebagaimana diwajibkan oleh hukum.
- 4 KEAMANAN.** Kita akan menggunakan usaha perlindungan yang sesuai untuk melindungi dan menjaga Informasi Pribadi pelanggan dari penyalahgunaan serta akses dan pemrosesan yang tidak sah.
- 5 HAK INDIVIDU.** Kita akan memberi pelanggan akses yang wajar ke Informasi Pribadi mereka, dan jika diwajibkan oleh hukum, melakukan koreksi terhadap data yang tidak akurat, menghapus data, dan menghormati hak lain yang diwajibkan oleh hukum.
- 6 TANGGUNG JAWAB.** Perusahaan merek kita bertanggung jawab atas komitmen yang dibuat kepada pelanggan dan demi mematuhi Program Privasi Global.

MELINDUNGI INFORMASI PRIBADI KARYAWAN

Kita berusaha secara terpadu dan terencana untuk menjaga privasi dan keamanan Informasi Pribadi karyawan.

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

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



PERLINDUNGAN ASET PERUSAHAAN

Rayakan setiap hari! #carnival #colorfullife #carnivalbrasillero

KARNAVAL, BRASIL

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 memperbolehkan karyawan menggunakan secara terbatas dan wajar sumber daya elektronik, termasuk telepon, komputer, koneksi Internet, pesan suara dan email untuk kepentingan pribadi.

Departemen dan lokasi negara tertentu mungkin memberlakukan kebijakan yang lebih ketat mengenai penggunaan sumber daya Perusahaan untuk keperluan pribadi. Jadi, tanyakan hal tersebut kepada manajer atau kepala departemen Anda.

Jika penggunaan pribadi secara terbatas diizinkan di departemen Anda, penggunaan tersebut tetaplah harus bersifat singkat dan sesekali serta 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.

PERHATIKAN

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. Anda bertanggung jawab untuk menentukan apakah kita berhak menggunakan kekayaan intelektual apa pun yang hendak Anda gunakan. Jika Anda tidak yakin, tanyakan kepada Departemen Legal Anda.

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 pemiliknya.

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 akurasi 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 menanggapi penghapusan dokumen yang relevan dan berkonsultasi dengan Departemen Legal sebelum mengambil tindakan perusahaan 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

Perjalanan ini memakan waktu lama, tapi semuanya sepadan. #seasideview #naturewalk

BERJALAN DI PANTAI, SWEDIA

TRANSAKSI YANG ADIL

Kita tidak mencari keunggulan kompetitif melalui praktik bisnis yang ilegal atau tidak etis. Kita berupaya bersikap adil dengan pelanggan, penyedia layanan, pemasok, pesaing, dan karyawan perusahaan merek lainnya. Kita tidak boleh mengambil keuntungan yang tidak adil dari siapa pun melalui manipulasi, penipuan, menyembunyikan, penyalahgunaan informasi yang dilindungi hak istimewa, atau kesalahan penyajian fakta yang signifikan.

Reputasi kita dengan pelanggan didasarkan pada rasa saling menghormati serta komitmen kita untuk memberikan informasi yang jujur dan transparan tentang layanan yang kita berikan. Kita harus memastikan bahwa informasi dalam materi iklan, pemasaran, dan promosi lainnya selalu akurat dan tidak pernah menyesatkan atau menipu.

Mempelajari tentang pesaing kita adalah praktik bisnis yang baik, tetapi harus dilakukan secara adil, berdasarkan informasi yang tersedia untuk umum, seperti berita dan survei industri, dan mematuhi semua peraturan perundang-undangan di AS dan luar negeri. Informasi persaingan non-publik dapat mencakup informasi tentang produk, layanan, pasar, harga, rahasia dagang, atau rencana bisnis pesaing.

Kita juga dapat mempelajari informasi persaingan secara wajar dari orang lain (kecuali mereka dilarang membagikan informasi) dengan membeli informasi tersebut atau mendapatkan lisensi untuk menggunakannya.

Jangan sekali-kali mencari atau menggunakan:

- Informasi yang diperoleh dengan cara yang tidak etis, termasuk menguping atau menerima email yang tidak sengaja dikirimkan kepada Anda dari atau mengenai pihak ketiga
- Informasi hak cipta orang lain
- Informasi yang diperoleh sebagai imbalan atas kompensasi, pertimbangan pekerjaan, hadiah, atau apa pun yang bernilai
- Informasi non-publik tentang perusahaan sebelumnya yang diminta dari karyawan baru
- Informasi yang berisi data teknis atau rekayasa yang mungkin dilindungi oleh undang-undang rahasia dagang





MEDIA SOSIAL DAN KOMUNIKASI PUBLIK

Sambutan dan perpisahan di bandara. #travelgram #airportlife

KELUARGA, BANDARA

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 Anda diizinkan untuk memberikan komentar, komentar Anda harus 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 menghormati hak karyawan atas privasi mereka, kita biasanya tidak mencari tahu kegiatan karyawan di luar pekerjaan, kecuali jika hal itu mengganggu kinerja mereka, atau mengancam reputasi kita dan kepentingan bisnis sah lainnya.



Anda harus sangat berhati-hati apabila berpartisipasi dalam percakapan online yang menyebutkan Booking Holdings atau perusahaan merek Anda serta memposting 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. Berdasarkan undang-undang yang berlaku, Perusahaan dapat memantau media sosial dan situs internet lainnya guna memastikan postingan Anda tidak menimbulkan kesan buruk atau merusak reputasi Perusahaan.

Baca [Kebijakan Media Sosial](#) untuk mendapatkan informasi 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. Baca [Kebijakan dan Panduan Komunikasi Perusahaan](#) untuk mendapatkan informasi lebih lanjut.

A photograph of a group of people sitting at a table in a cafe, toasting with glasses of beer. The scene is set outdoors at dusk or dawn, with warm lighting and a blurred background of a city street. A woman in the foreground is smiling and looking up, holding a glass of beer. Other people are visible around the table, also holding glasses and smiling. The overall atmosphere is joyful and social.

KESIMPULAN

Tamasya yang sangat menyenangkan! #belgiumtrip #livetotravel

KAFE, BELGIA



Kita semua harus bekerja sama guna menjunjung tinggi perilaku yang etis dan legal serta memastikan bahwa 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:

- Baca sumber informasi Perusahaan yang tersedia, seperti [Panduan Karyawan](#) dan [Kebijakan lainnya](#)
- [Laporkan](#) dugaan pelanggaran hukum dan Pedoman sesegera mungkin
- Mendorong rekan kerja untuk berkomitmen pada standar etika tinggi
- **Jika ragu-ragu, bertanyalah sebelum bertindak!**

PELEPASAN HAK/PERTENTANGAN 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 Pejabat Kepatuhan & Etika lokal akan memiliki wewenang utama untuk menafsirkan penerapan Pedoman ini untuk pertama kali dengan pengawasan dari Pejabat Kepatuhan & Etika 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 diamendemen sewaktu-waktu sebagaimana dipandang perlu oleh Perusahaan dan sejalan dengan undang-undang yang berlaku.

Pedoman Tatalaku ini terakhir diperbarui pada tanggal 22 Oktober 2020.

