

KAMI ADALAH HUNTING

Kode Perilaku
Hunting PLC



01

Pendahuluan



02

SDM kami



03

Aset kami



04

Mitra bisnis kami



05

Komunitas kami

01	Pendahuluan	
1.1.	Pesan dari Chief Executive kami	4
1.2.	Kode Perilaku kami	5
1.3.	Pemangku kepentingan kami	5
1.4.	Tujuan dan strategi kami	6
1.5.	Budaya kami	6
1.6.	Tanggung jawab Anda	7
1.7.	Saluran "Speak Up" kami	8

02	SDM kami	
2.1.	Kesehatan dan keselamatan	10
2.2.	Hak asasi manusia	10
2.3.	Kesempatan yang setara	11
2.4.	Keberagaman dan inklusi	11
2.5.	Pelecehan dan diskriminasi	12
2.6.	Perbudakan modern	12

03	Aset kami	
3.1.	Perlindungan aset Grup	14
3.2.	Kekayaan intelektual	14
3.3.	Informasi Rahasia dan Sensitif, informasi orang dalam, dan transaksi saham Hunting PLC	14
3.4.	Komunikasi eksternal	15
3.5.	Privasi data	16
3.6.	Sistem TI	16
3.7.	Keberlanjutan dan lingkungan	17

04	Mitra Bisnis Kami	
4.1.	Jaminan mutu	19
4.2.	Hadiah dan Hiburan	20
4.3.	Mengelola konflik kepentingan	20
4.4.	Kode Perilaku Rantai Pasok	20
4.5.	Kepatuhan terhadap hukum, termasuk hukum persaingan usaha, perdagangan internasional, dan pengendalian ekspor	21
4.6.	Penyuapan dan korupsi	22
4.7.	Penggelapan Pajak	22
4.8.	Pencucian Uang	23
4.9.	Penipuan	23

05	Komunitas kami	
5.1.	Hunting dan komunitasnya	25
5.2.	Donasi Amal	25
5.3.	Donasi Politik	25

01

Pendahuluan

- 1.1. Pesan dari Chief Executive kami
- 1.2. Kode Perilaku kami
- 1.3. Pemangku kepentingan kami
- 1.4. Tujuan dan strategi kami
- 1.5. Budaya kami
- 1.6. Tanggung jawab Anda
- 1.7. Saluran "Speak Up" kami



Pesan dari Chief Executive kami

Hunting adalah kelompok perusahaan teknik presisi global yang memasok berbagai produk, teknologi, dan layanan ke berbagai perusahaan energi serta perusahaan teknik bernilai tambah tinggi terkemuka di seluruh dunia. Produk kami digunakan "mulai dari bawah laut hingga ruang angkasa" di sejumlah lingkungan operasional yang paling menantang di seluruh dunia.

Hunting telah beroperasi sejak tahun 1874 dan memiliki sejarah panjang dengan budaya keunggulan yang kuat. Operasi kami mencakup sebagian besar wilayah di seluruh dunia dan banyak dari pelanggan kami adalah perusahaan terkemuka yang bereputasi tinggi. Inti dari budaya Hunting adalah manusianya. Kami memiliki reputasi kuat yang telah dibangun selama bertahun-tahun melalui karyawan kami dan kualitas produk yang kami hasilkan. Reputasi tersebut memberi kami kepemimpinan di berbagai pasar pilihan kami dan merupakan sesuatu yang patut kami banggakan.

Pada inti keberhasilan kami terdapat etos penghormatan, kejujuran, integritas, inovasi, dan keandalan yang membentuk dasar dari Kode Perilaku kami (selanjutnya disebut "Kode"). Cara kami berinteraksi satu sama lain, serta para pemangku kepentingan kami, tidak hanya menentukan citra merek Hunting di seluruh dunia, tetapi mengembangkan standar yang memungkinkan Hunting Group terus bertumbuh.

Dalam banyak situasi, standar tinggi dalam integritas bisnis adalah suatu keharusan menurut akal sehat, tetapi setiap karyawan Grup dan pemangku kepentingan eksternal wajib bertanggung jawab atas setiap tindakan mereka karena tindakan tersebut mencerminkan reputasi Hunting Group secara keseluruhan. Apabila berbagai standar tersebut tidak dipenuhi, Hunting Group dapat terpapar risiko kehilangan reputasi dan bisnis di masa depan, atau bagi individu yang melanggar, dapat dikenakan denda dan/atau hukuman penjara. Dalam keadaan tertentu, perusahaan-perusahaan di dalam Grup juga dapat menanggung tanggung jawab hukum apabila terdapat ketidakpatuhan terhadap Kode.

Setiap karyawan akan diberikan sebuah salinan dari Kode ini, dan kami berharap agar mereka mematuhiinya. Ketidakpatuhan terhadap Kode ini dapat mengakibatkan tindakan kedisiplinan. Kami juga akan berbagi Kode ini

dengan Mitra Bisnis kami. Mitra Bisnis dapat berdampak langsung terhadap reputasi kami melalui perilaku mereka. Kami ingin bekerja sama dengan Mitra Bisnis yang memiliki komitmen yang sama dengan kami dalam hal keselamatan, etika, dan kepatuhan. Kami mengharapkan dan mendukung seluruh Mitra Bisnis kami dan para karyawannya untuk bertindak dengan cara yang sesuai dengan Kode kita. Kami akan mengambil tindakan yang tepat apabila kami percaya bahwa mitra bisnis kami tidak memenuhi harapan kami atau kewajiban kontraktual mereka.

Tim kepemimpinan senior Hunting bertanggung jawab untuk mengomunikasikan Kode kami kepada seluruh pemangku kepentingan dan, bersama dengan pelatihan yang relevan secara berkala, kami mengharapkan seluruh karyawan dapat mengikutinya dan menjunjung tinggi prinsip-prinsipnya.

Apabila Anda mengetahui atau menyadari adanya pelanggaran atau potensi pelanggaran terhadap Kode ini, Anda memiliki tanggung jawab untuk melaporkannya secara rahasia kepada Chief Compliance Officer dari Grup atau Senior Independent Director dari Grup atau juga ke Safecall Limited, yang mengoperasikan layanan "Speak Up" kami. Informasi detail kontak mereka terdapat di bagian 1.7 dari Kode ini di halaman 8.

Saya ingin menekankan betapa pentingnya tindakan mengemukakan kekhawatiran apabila Anda mengetahui sesuatu yang tidak aman, melanggar hukum, atau tidak sesuai dengan Kode ini, atau jika Anda memiliki pertanyaan.

Reputasi dan masa depan Hunting berada di tangan kita sendiri. Saya berharap Kode ini memungkinkan kita terus bertumbuh dan membangun Grup yang lebih besar dan lebih sukses di masa mendatang.

Jim Johnson
Chief Executive

1.2. Kode Perilaku kami

Kode kami menetapkan sejumlah kebijakan, peraturan, dan prosedur yang mendukung serta mendorong prinsip-prinsip Hunting Group dan menjadi dasar bagi operasi kami di seluruh dunia. Kepatuhan terhadap Kode membantu mempertahankan dan meningkatkan reputasi kami serta memberikan pesan yang kuat mengenai integritas kepada seluruh pemangku kepentingan kami.

Pihak yang harus mematuhi Kode ini:

- Seluruh karyawan, termasuk pekerja sementara dan tenaga agensi, staf kontrak atau konsultan, yaitu staf yang memberikan jasa di bawah pengawasan harian Hunting, tetapi tidak memiliki hubungan kontraktual dengan Perusahaan, direktur, direktur non-eksekutif, dan pejabat Grup (seluruhnya selanjutnya disebut dalam Kode ini sebagai "Karyawan").
- Semua entitas pelaporan individual dalam Grup, yang dapat berupa entitas hukum, kantor cabang perdagangan, atau lokasi operasional, bergantung pada struktur divisi (selanjutnya dalam Kode ini disebut sebagai "Unit Bisnis").

Pihak-pihak tersebut di atas secara tersendiri disebut dalam Kode ini sebagai "Pihak Terkait" atau secara bersama-sama disebut sebagai "Para Pihak Terkait".

Semua pelanggan, pemasok, agen, kontraktor, konsultan, distributor, rekanan, mitra usaha patungan, dan pihak ketiga lainnya dengan siapa kami melakukan bisnis atau yang bertindak atas nama kami (selanjutnya dalam Kode ini disebut sebagai "Mitra Bisnis") diharapkan untuk dapat beroperasi dengan standar yang sama tingginya dengan standar Hunting serta dengan prinsip-prinsip yang sama. Kami tidak akan melakukan bisnis dengan Mitra Bisnis mana pun yang tidak mematuhi standar yang sama tingginya serta prinsip-prinsip tersebut.

Dewan telah menunjuk Bruce Ferguson, Direktur Keuangan Hunting PLC, sebagai Chief Compliance Officer untuk memantau kepatuhan terhadap Kode ini.

Selanjutnya, untuk membantu dalam menerapkan, mengomunikasikan, dan mengelola Kode ini, telah ditunjuk sekelompok manajer senior. Pihak yang ditunjuk tersebut terdiri dari anggota Komite Eksekutif dan pihak-pihak yang berada langsung di bawah mereka, yang dapat dilihat di situs web PLC dengan alamat <https://www.huntingplc.com/about/leadership>.

Semua manajer senior harus memimpin dengan memberi contoh, serta memberikan sumber daya dan dukungan yang diperlukan kepada pihak yang berada di bawah mereka guna memahami dan mematuhi persyaratan Kode ini. Kode ini bukan pengganti atas penerimaan tanggung jawab pribadi dan kita masing-masing harus menggunakan penilaian serta akal sehat terbaik kita dalam setiap tindakan serta interaksi kita dengan pihak lain. Apabila merasa ragu, Anda harus mencari saran yang diperlukan.

Hunting beroperasi di banyak negara. Mungkin ada kalanya hukum, peraturan, atau kebiasaan setempat bertentangan dengan Kode kami. Apabila terjadi konflik atau perbedaan antara hukum atau peraturan yang berlaku dan Kode kami, Anda harus berkonsultasi dengan Chief Compliance Officer. Seluruh Karyawan dan Mitra Bisnis tidak boleh mengikuti kebiasaan yang melanggar Kode ini.

Kode Perilaku ini juga melindungi Karyawan dan Mitra Bisnis kami dari sejumlah pelanggaran hukum yang diatur dalam undang-undang Britania Raya.

Pelanggaran undang-undang Britania Raya tersebut secara spesifik mencakup:

- Penyuapan dan korupsi – lihat bagian 4.6 halaman 22
- Penggelapan pajak – lihat bagian 4.7 halaman 23
- Pencucian uang – lihat bagian 4.8 halaman 23
- Penipuan – lihat bagian 4.9 halaman 23

Kebijakan kami dan persyaratan yang ditegaskan dalam Kode ini dirancang untuk membantu dan mendukung "prosedur yang memadai" dari kami untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh Karyawan atau Mitra Bisnis kami.

Dalam Kode ini, sebutan "Hunting", "Group", dan "Hunting Group" terkadang digunakan untuk memudahkan penyebutan ketika merujuk pada perusahaan-perusahaan Hunting secara umum. Demikian pula, kata-kata seperti "kami", "kita", dan "milik kita" juga digunakan untuk merujuk pada perusahaan-perusahaan Hunting secara umum atau pihak-pihak yang bekerja di perusahaan tersebut. Berbagai sebutan tersebut juga digunakan apabila tidak ada kebutuhan untuk mengidentifikasi perusahaan tertentu.

1.3. Pemangku kepentingan kami

Pemangku kepentingan Grup mendukung terlaksananya model dan strategi bisnis Hunting. Keterlibatan pemangku kepentingan merupakan elemen kunci dari budaya kami. Pemahaman kebutuhan para pemegang saham, pelanggan, pemasok, dan tenaga kerja kami dicapai melalui dialog rutin.

Karyawan

Karyawan mewujudkan rencana strategis kami dan menjadi aset paling penting di Hunting. Kami berkomitmen terhadap keberagaman di seluruh Grup, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja kami, serta menjaga keselamatan mereka melalui kebijakan kesehatan dan keselamatan yang ketat. Para direktur Hunting PLC bertemu secara rutin dengan pihak manajemen dan tenaga kerja melalui kunjungan lokasi dan program keterlibatan.

Mitra Bisnis

Perilaku Mitra Bisnis sama pentingnya dengan perilaku Karyawan karena perilaku tersebut mendukung posisi dan reputasi Hunting di pasar yang kami layani.

Komunitas dan pemerintah

Grup melakukan keterlibatan rutin dengan badan pengatur, otoritas pajak, dan pemerintah. Hunting terus membantu komunitas lokal melalui berbagai macam kegiatan, termasuk acara penggalangan dana dan donasi. Unit Bisnis mengembangkan inisiatif komunitasnya sendiri sesuai dengan praktik budaya setempat.

Lingkungan

Grup berkomitmen terhadap pengelolaan lingkungan yang kuat. Prinsip pengoperasian kami berfokus pada pengendalian dan pengurangan jejak karbon kami, memaksimalkan daur ulang, mengurangi aliran limbah, serta meningkatkan komitmen kami terkait perubahan iklim.

Pemangku kepentingan dan peminjam

Pemangku kepentingan dan peminjam menyediakan modal ekuitas dan pinjaman kepada Grup. Para direktur Hunting PLC secara rutin berhubungan dengan para pemegang saham dan pemberi pinjaman untuk membicarakan tentang kinerja, strategi, tata kelola, dan urusan lainnya. Masukan tersebut digunakan untuk menyempurnakan rencana strategis kami.

1.4. Tujuan dan strategi kami

**Tujuan kami –
menjadi inovator dan produsen
teknologi serta produk yang sangat
tepercaya, yang menciptakan nilai
yang berkelanjutan bagi para
pemangku kepentingan kami.**



Pada inti strategi jangka panjang dan keberhasilan Hunting terdapat reputasi yang dibangun atas dasar kepercayaan dan keandalan. Produk Hunting dirancang untuk beroperasi dengan aman dan andal guna memastikan agar pelanggan kami dapat mencapai tujuan strategisnya sambil melindungi masyarakat dan lingkungan.

Strategi kami bertujuan untuk menawarkan berbagai produk dengan diferensiasi teknis yang mampu memenuhi kebutuhan pelanggan tersebut. Kami memilih untuk beroperasi terutama di sektor minyak dan gas, yang mendukung kebutuhan energi konsumen di seluruh dunia. Kami juga memasok berbagai produk dan layanan misi kritis ke sektor lain, seperti ruang komersial, pertahanan, medis, dan kedirgantaraan.

Pelanggan kami terus mengejar tingkat keselamatan, keandalan dan efisiensi yang lebih tinggi, yang dapat menurunkan biaya operasional mereka sekaligus berupaya menjadi pengelola lingkungan yang baik melalui pendekatan yang aman dan bertanggung jawab terhadap pengembangan di bidang minyak dan gas. Hal tersebut mendorong ambisi kami untuk menghadirkan teknologi dan produk yang memungkinkan kami memimpin pasar dan menjadi pemasok pilihan.

Produk dan layanan kami mencakup berbagai komponen teknik presisi dengan kualitas terjamin untuk melampaui standar regulasi industri tertinggi.

Karyawan kami menerima pelatihan untuk memastikan operasional kami berlangsung aman dan mampu memberikan kepuasan pelanggan yang menyeluruh.

Dewan Direksi Hunting PLC telah menyetujui fokus berkelanjutan dari Hunting terhadap pasar terkait energi, sambil menggunakan pendapatan yang dihasilkan dari sektor minyak dan gas untuk upaya diversifikasi ke sektor nonenergi yang dapat memanfaatkan kompetensi utama kami dan memberikan keuntungan yang menarik.

1.5. Budaya kami

Kami berupaya untuk:

- **Menarik dan mempertahankan SDM terbaik**
Pelatihan dan pengembangan: Untuk memastikan agar kami dapat memenuhi kebutuhan pelanggan, kami melatih dan mengembangkan SDM kami untuk memastikan kami tetap memiliki tenaga kerja sangat terampil yang siap menghadirkan produk serta layanan dengan kualitas terjamin.

Renumerasi yang adil: Untuk mempertahankan Karyawan kami, seluruh Karyawan kami menerima renumerasi yang adil, yang selain gaji dasar yang kompetitif, juga mencakup berbagai manfaat lainnya.

- **Bekerja bersama-sama**
“Speak Up”: Budaya kami mendorong lingkungan “Speak Up” (menyampaikan kekhawatiran) agar proses kami dapat terus ditingkatkan, tetapi juga untuk mengatasi potensi masalah dari seluruh tingkatan Karyawan.

Kesetaraan dan inklusi: Hunting merasa bangga menjadi pemberi kerja yang adil dan bertanggung jawab. Kami berkomitmen untuk menciptakan lingkungan tempat kerja yang positif bagi seluruh Karyawan kami, yaitu lingkungan yang aman, saling menghormati, adil, dan inklusif, serta bebas dari segala bentuk tindakan pelecehan, perundungan, atau diskriminasi.

Keberagaman: Kami mengakui manfaat bisnis yang timbul karena memiliki tenaga kerja yang beragam, karena hal tersebut mendukung pencapaian kinerja tinggi dan peningkatan efektivitas Hunting Group.

1.5. Budaya kami (lanjutan)

• Melakukan bisnis secara bertanggung jawab dan berkelanjutan

Etika HSE (K3L) dan jaminan mutu yang kuat: Aspek kesehatan, keselamatan, dan lingkungan sangat penting dalam proses dan sistem kami. Aspek tersebut melindungi Karyawan dan lingkungan kami dari risiko bahaya. Kami berupaya mencapai dan mempertahankan standar keselamatan tertinggi bagi Karyawan kami dan, jika berlaku, bagi Mitra Bisnis serta masyarakat umum.

Mengurus masyarakat setempat: Dewan Direksi Hunting PLC mendorong inisiatif yang berfokus pada masyarakat, dengan Komite Eksekutif bertanggung jawab dalam mengidentifikasi aktivitas dan proyek setempat yang dapat didukung. Pendelegasian ini memungkinkan praktik budaya setempat dipertimbangkan dalam kebijakan perusahaan.

Komitmen untuk meminimalkan dampak kami terhadap lingkungan: Kami melindungi dan meminimalkan dampak kami terhadap lingkungan tempat kami beroperasi dan tempat produk kami digunakan. Kami berfokus pada penetapan target dan pencapaian pengurangan emisi serta memitigasi risiko terkait dengan perubahan iklim.

• Membuat keputusan

Struktur manajemen yang datar: Struktur manajemen datar dalam Grup memiliki rantai komando yang pendek sehingga memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat dan terukur, yang dapat memberdayakan serta memungkinkan Karyawan kami menjadi bagian dari proses mendorong kemajuan Grup.

Keterlibatan berkelanjutan dengan pemangku kepentingan kami: Keterlibatan merupakan elemen penting dalam budaya kami untuk mendukung Hunting dalam mewujudkan strateginya.

Mengintegrasikan pertimbangan lingkungan dalam keputusan bisnis kami: Prinsip pengoperasian kami berfokus pada pengendalian dan pengurangan jejak karbon kami.

• Menjaga standar bisnis yang tinggi

Kode Perilaku dan Kode Perilaku Rantai Pasok: Kode Perilaku Hunting menjadi landasan dari seluruh interaksi kami, baik secara internal maupun eksternal.

Audit & jaminan internal dan eksternal, penilaian risiko: Hunting berkomitmen untuk menjalankan bisnisnya dengan cara yang bertanggung jawab serta memegang teguh standar kejujuran dan integritas yang tinggi.

Hubungan jangka panjang dengan pemangku kepentingan utama: Membangun hubungan positif jangka panjang dengan para pemangku kepentingan utama akan memastikan keberlanjutan kita.

1.6. Tanggung jawab Anda

Semua Pihak Terkait memiliki peran penting untuk memastikan agar Kode ini menjadi bagian dari budaya organisasi kita, “melakukan bisnis dengan cara yang benar” tidak sekadar tentang kepatuhan, tetapi juga budaya. Karyawan tidak boleh takut mengungkapkan kekhawatirannya terkait perilaku yang dianggap tidak etis. Mengemukakan masalah adalah hal yang krusial, bahkan ketika kita tidak yakin mengenai arti penting atau materialitas masalah tersebut. Dengan menerapkan Kode ini, yang dirangkum dalam prinsip-prinsip utama berikut, kita dapat bekerja bersama untuk mewujudkan pertumbuhan dan kesejahteraan bagi Grup.

Keberhasilan Hunting ditentukan oleh perilaku para Karyawannya, tetapi ada kalanya individu merasa tidak yakin tentang hal yang benar.

Beberapa pertanyaan berikut dapat digunakan sebagai titik awal:

- Apakah hal ini selaras dengan Kode Perilaku?
- Apakah pendekatan ini legal di negara tempat saya beroperasi?
- Apakah pendekatan ini aman bagi rekan kerja dan diri saya?
- Apakah hal ini sesuai dengan nilai-nilai pribadi dan alami saya?
- Seperti apa pendapat para pemangku kepentingan apabila hal ini muncul di media?
- Apa yang akan dilakukan atau dipikirkan oleh pihak ketiga yang berpandangan wajar dan memiliki pengetahuan?
- Apakah saya telah berkonsultasi dengan manajer senior?

Melakukan hal yang benar dan mengemukakan kekhawatiran melalui saluran yang tepat adalah tanggung jawab kita semua.



1.7. Saluran “Speak Up” kami

Hunting menyediakan beberapa saluran di mana kekhawatiran dapat disampaikan secara rahasia kepada para direktur Hunting PLC dan Manajer Senior lainnya.

Untuk seluruh pertanyaan mengenai Kode Perilaku ini, Anda dapat menghubungi Bruce Ferguson, Chief Compliance Officer, yang ditunjuk oleh Dewan Direksi, melalui:

Telepon: +44 (0) 20 7321 0123

Email: lon.compliance@hunting-intl.com

Karyawan kami didorong, pada tahap awal, untuk mengemukakan kekhawatiran yang bersifat umum kepada manajer langsung mereka, atau apabila dianggap kurang tepat, kepada manajer SDM di tempatnya. Para Mitra Bisnis harus menghubungi perwakilan Hunting mereka.

Setiap Karyawan yang gagal melaporkan atau memberikan informasi lebih lanjut mengenai pelanggaran aktual atau potensial akan dianggap melanggar Kode ini sehingga dapat dikenakan tindakan kedisiplinan atau tindakan lain yang sesuai. Setiap Karyawan yang melaporkan tindakan tidak patut atau pelanggaran dapat melakukannya dengan jaminan kerahasiaan. Cara lainnya, Anda dapat menghubungi Senior Independent Director di Hunting, Keith Lough melalui:

keith.lough@hunting-intl.com

Jika berbagai saluran tersebut masih dirasa belum sesuai, Anda dapat menghubungi Safecall Limited yang mengoperasikan layanan “Speak Up” kami secara independen dan rahasia.

Informasi kontak Safecall dimuat di seluruh Grup pada papan pengumuman Karyawan, yaitu sebagai berikut:

Telepon: +44 (0) 191 516 7749

Email: huntingplc@safecall.co.uk



02

SDM kami

- 2.1. Kesehatan dan keselamatan
- 2.2. Hak asasi manusia
- 2.3. Kesempatan yang setara
- 2.4. Keberagaman dan inklusi
- 2.5. Pelecehan dan diskriminasi
- 2.6. Perbudakan modern

2.1. Kesehatan dan keselamatan

Hunting berkomitmen terhadap standar kualitas tertinggi bagi produk dan layanannya serta bagi keselamatan dan perlindungan terhadap Karyawannya.

Grup berkomitmen untuk mencapai dan mempertahankan standar tertinggi dalam kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan bagi Karyawannya dan apabila relevan, bagi Mitra Bisnis dan masyarakat umum. Tujuan Grup adalah mengupayakan tidak terjadi kecelakaan, tidak menimbulkan bahaya bagi pihak mana pun, serta menunjukkan kepedulian tertinggi terhadap lingkungan dan jejak karbon perusahaan.

Kami bertanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan setiap orang yang membuat, menggunakan, atau terpengaruh oleh layanan, produk, dan peralatan kami. Sebagai Grup, kami terus berupaya meningkatkan prosedur kesehatan dan keselamatan kami dengan mengurangi jumlah insiden yang tercatat. Sistem Manajemen Mutu kami telah tersertifikasi dan terakreditasi untuk standar ISO 45001 yang diakui secara global, dengan seluruh fasilitas kami beroperasi sesuai dengan standar tersebut.

Audit rutin dan tinjauan pemeliharaan dilakukan pada seluruh Unit Bisnis, dengan setiap isu dilaporkan kepada Dewan Direksi Hunting PLC dan ditangani dengan tepat. Apabila sesuai, pelatihan dan edukasi bagi Karyawan dilaksanakan dengan kursus penyegaran yang sering kali dilakukan beberapa kali dalam setahun.

Setiap Unit Bisnis memiliki program kesehatan dan keselamatan yang disesuaikan, yang dirancang untuk, setidaknya, memenuhi persyaratan regulasi setempat. Kami memiliki budaya untuk berupaya menuju praktik terbaik di seluruh operasi dan kantor kami.

Kami mendorong kesejahteraan diri Karyawan kami dan menyediakan berbagai saluran komunikasi di mana Karyawan dapat mengungkapkan pandangan dan kekhawatirannya.

Narkoba dan alkohol

Grup berkomitmen untuk memastikan penyediaan lingkungan kerja yang aman kepada Karyawannya, dan apabila relevan, Mitra Bisnisnya. Konsumsi alkohol (kecuali secara khusus disetujui oleh manajer senior dan hanya dalam jumlah wajar) atau penggunaan obat-obatan yang diatur di lokasi Grup dilarang karena tidak sesuai dengan lingkungan kerja yang aman dan tidak sejalan dengan pelaksanaan tugas yang benar. Karyawan harus menjaga diri agar tidak melakukan perbuatan yang dapat merusak reputasi Grup ketika berada di lokasi pihak ketiga. Perbuatan tersebut dapat dikenakan tindakan kedisiplinan.

Kami mewajibkan seluruh Karyawan untuk memastikan bahwa kinerja mereka tidak terganggu oleh zat apa pun, termasuk obat resep, obat yang dijual bebas, ataupun kurang tidur.

Tanggung jawab Anda

Seluruh Karyawan bertanggung jawab untuk memahami dan mengikuti seluruh prosedur dan proses kesehatan dan keselamatan untuk memastikan kepatuhan dan ketaatan terhadap persyaratan kesehatan dan keselamatan Hunting. Untuk memastikan bahwa lingkungan tempat kita beroperasi aman dan dapat berfungsi dengan efektif.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI



2.2. Hak asasi manusia

Hunting menerapkan pendekatan tidak menoleransi sama sekali tindakan pelanggaran hak asasi manusia, dan kami berkomitmen untuk memastikan bahwa praktik ketenagakerjaan kami melindungi hak asasi dari seluruh individu yang bekerja pada kami. Di banyak wilayah, kami berupaya beroperasi dengan melebihi standar minimum yang diwajibkan oleh hukum dan menyediakan lingkungan kerja yang terbuka, aman, positif, dan adil bagi semua pihak.

Kami berupaya untuk mematuhi dan menghormati hak asasi manusia yang diakui secara internasional, dan kami mengharapkan agar Karyawan kami dapat menjalankan kegiatannya dengan tingkat integritas yang mencerminkan nilai-nilai dan prinsip perusahaan. Untuk mematuhi hak asasi manusia sebagaimana dijelaskan dalam Piagam Internasional Hak Asasi Manusia.

Kami membangun kemitraan yang kuat dan positif dengan para pelanggan dan pemasok kami, asosiasi industri, serta badan pengatur di negara tempat kami beroperasi.

Hunting menghormati dan menjunjung tinggi hak Karyawan untuk melakukan perundingan bersama apabila relevan serta bertindak dengan kejujuran, transparansi, dan integritas dalam seluruh hubungan kami dengan tenaga kerja dan pihak manapun yang menjalin hubungan dengan kami serta mengandalkan bisnis kami.

Kami menunjukkan kepatuhan kami terhadap hukum dan peraturan yang berlaku melalui Kebijakan Etika Ketenagakerjaan dan Perdagangan, Pernyataan Transparansi Perbudakan Modern dan Perdagangan Manusia, serta Prosedur Pelaporan Etika kami.

Hunting berkomitmen penuh untuk menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Kebijakan kami mencakup:

- Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan higienis kepada Karyawan serta bagi Mitra Bisnis kami, apabila relevan.
- Menghormati hak-hak individu dengan pendekatan tidak menoleransi sama sekali segala bentuk diskriminasi, pelecehan, atau perundungan.
- Menyediakan program pelatihan dan pengembangan bagi tenaga kerja global kami.
- Menerapkan pendekatan tidak menoleransi sama sekali perbudakan dan perdagangan manusia.
- Tidak menggunakan tenaga kerja paksa, terikat, atau yang tidak sukarela.
- Karyawan tidak diwajibkan untuk menyerahkan deposit atau dokumen identitas kepada kami.
- Karyawan bebas meninggalkan Hunting dengan pemberitahuan yang wajar.
- Tidak mempekerjakan pekerja anak.
- Mempublikasikan Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan kami, dengan pelatihan rutin yang diberikan kepada Karyawan Terkait (seluruh Karyawan, terutama yang berinteraksi dengan pihak ketiga). Hunting menerapkan langkah Kesehatan dan Keselamatan yang ketat untuk mencegah kecelakaan dan insiden yang dapat dicatat.
- Karyawan diberikan dokumentasi yang sesuai, termasuk surat penawaran dan ketentuan pekerjaan, ketika bergabung dengan Grup, sesuai dengan ketentuan di wilayah terkait.
- Karyawan diberikan kebijakan perusahaan dan kebijakan lokal yang menjelaskan kewajiban Karyawan dan pemberi kerja, prosedur penyampaian keluhan dan kedisiplinan, serta aturan tentang ketidakhadiran dan pembayaran atas izin sakit.
- Tidak ada pemotongan upah sebagai tindakan kedisiplinan, dan slip gaji yang memuat pemotongan yang sah akan diberikan pada setiap periode pembayaran.
- Membangun hubungan yang baik dengan komunitas tempat kami beroperasi.
- Beroperasi dengan kesadaran lingkungan.
- Bertindak dengan jujur dan berintegritas dengan Mitra Bisnis.

2.2. Hak asasi manusia (lanjutan) Tanggung jawab Anda

Kita masing-masing dapat berperan dalam mengidentifikasi, mencegah, dan menghilangkan pelanggaran hak asasi manusia, seperti pekerja anak, kerja paksa, dan perdagangan manusia, serta memastikan kepatuhan dan ketaatan terhadap standar Hunting. Seluruh Karyawan didorong untuk dapat melaporkan setiap dugaan pelanggaran hak asasi manusia dalam operasi kami atau dalam operasi Mitra Bisnis.

Seluruh Karyawan harus memastikan bahwa setiap orang yang bekerja untuk Hunting melakukan pekerjaannya secara sukarela dan aman dari segala bentuk penyalahgunaan. Karyawan dan Mitra Bisnis bertanggung jawab untuk memahami kebijakan kami mengenai hak asasi manusia, kesetaraan, dan keberagaman, serta melapor atau menggunakan saluran "Speak Up" apabila melihat segala bentuk pelanggaran hak asasi manusia.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

2.3. Kesempatan yang setara

Kami memberikan kesempatan yang setara kepada seluruh Karyawan dan calon karyawan. Hal tersebut membantu memastikan bahwa kami selalu menarik kelompok talenta yang seluas mungkin dan merekrut individu yang terbaik.

Hunting berupaya memastikan bahwa tidak ada pelamar kerja atau Karyawan yang mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan atas dasar ras, asal etnis, kebangsaan, usia, aktivitas serikat pekerja, jenis kelamin, status pernikahan, status kerja paruh waktu, orientasi seksual, agama, keyakinan, atau disabilitas.

Hunting memiliki kebijakan yang jelas mengenai ketenagakerjaan yang melibatkan anggota keluarga. Kami memastikan bahwa pengangkatan, promosi, atau keputusan lainnya atas seluruh karyawan tidak dipengaruhi oleh keberadaan anggota keluarga lain yang sudah bekerja di perusahaan. Selain itu, struktur organisasi kami disusun sedemikian rupa sehingga tidak ada satu anggota keluarga yang berada langsung di bawah pengawasan anggota keluarga yang lain demi memastikan operasional sehari-hari tidak terdampak.

Tanggung jawab Anda

Kebijakan kesetaraan kami mendukung sikap Hunting dalam mendorong seluruh Karyawan untuk berkembang dan mencapai potensi penuhnya tanpa ancaman perlakuan yang tidak adil atau kurang menguntungkan. Setiap Karyawan bertanggung jawab untuk memahami kebijakan kesetaraan kami dan menggunakan saluran "Speak Up" jika melihat setiap bentuk perlakuan tidak setara.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

2.4. Keberagaman dan inklusi

Hunting merasa bangga menjadi pemberi kerja yang adil dan bertanggung jawab. Kami berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi seluruh Karyawan, yaitu lingkungan yang aman, saling menghormati, adil, dan inklusif.

Selain itu, kami secara aktif berupaya meningkatkan keberagaman tenaga kerja kami melalui perekrutan, pelatihan, dan pengembangan. Kebijakan etika Grup mendukung kesempatan kerja yang setara di seluruh operasi Hunting. Hunting tidak memperlakukan lamaran kerja dari penyandang disabilitas secara berbeda dari pelamar tanpa disabilitas serta memberikan pertimbangan penuh dan adil terhadap lamaran tersebut.

Kebijakan keberagaman Hunting mewajibkan kami berkomitmen terhadap:

- Budaya kerja yang tertanam kuat dan memberikan kesempatan yang setara bagi seluruh Karyawan, tanpa memandang gender.
- Mewajibkan konsultan rekrutmen eksternal untuk menyerahkan kebijakan keberagaman mereka kepada Grup sebelum ditunjuk.
- Memastikan konsultan perekrutan eksternal memberikan daftar calon terseleksi kepada Hunting PLC dengan keseimbangan gender yang pantas.
- Peninjauan berkala dari Komite Nominasi terhadap progres Hunting dalam memenuhi rekomendasi praktik terbaik.

Seseorang terkadang dapat melanggar kebijakan kesempatan setara tanpa menyadarinya, misalnya, secara tidak sadar memiliki bias untuk merekrut kandidat yang mirip dengan dirinya.

Oleh karena itu, kami berupaya untuk objektif dan memastikan bahwa perasaan pribadi, prasangka, atau preferensi tidak memengaruhi keputusan yang terkait dengan ketenagakerjaan.

Seluruh Karyawan harus mengetahui hukum setempat yang dapat berdampak pada keputusan ketenagakerjaan.

Tanggung jawab Anda

Kebijakan keberagaman dan inklusi kami mendukung sikap Hunting dalam mendorong seluruh Karyawan mencapai keberhasilan di dalam Hunting, tanpa ancaman perlakuan tidak adil atau kurang menguntungkan. Seluruh Karyawan wajib memahami dan mengikuti kebijakan keberagaman serta melapor apabila kebijakan tersebut tidak dipatuhi.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI



2.5. Pelecehan dan diskriminasi

Karyawan Grup berasal dari berbagai negara dengan latar belakang dan budaya yang berbeda.

Seluruh Karyawan diberikan lingkungan kerja yang bebas dari pelecehan, diskriminasi, intimidasi, dan perundungan, di mana seluruh Karyawan diperlakukan secara bermartabat dan rasa hormat, sehingga Karyawan dapat memperlakukan orang lain secara bermartabat dan rasa hormat pula.

Hunting berupaya memastikan lingkungan kerja yang bersimpati kepada seluruh karyawan.

Kami menyadari bahwa pelecehan, diskriminasi, intimidasi, dan perundungan dapat terjadi di dalam dan di luar tempat kerja, termasuk pada perjalanan bisnis, atau pada acara terkait pekerjaan dan kegiatan sosial. Pelecehan dalam bentuk apa pun menciptakan lingkungan kerja yang bermusuhan dan abusif, yang tidak akan ditoleransi.

Pelecehan dapat terjadi dalam berbagai bentuk, yaitu fisik, verbal, dan nonverbal, di antaranya:

- Ejekan, penghinaan, penyebutan nama, dan tindakan memperlakukan.
- Komentar, lelucon, dan gestur yang bersifat ofensif dan cabul.
- Perundungan, kritik di depan umum, atau meremehkan upaya orang lain.
- Kontak fisik, penyerangan, atau ancaman dan intimidasi yang tidak diinginkan.
- Ajakan aktivitas sosial secara terus-menerus setelah jelas bahwa ajakan tersebut tidak diinginkan.
- Mengirim atau menampilkan materi pornografi atau materi lain yang dapat dianggap ofensif (termasuk email, pesan teks, klip video, atau gambar yang dikirim melalui ponsel atau yang diposting di internet).
- Pendekatan atau perilaku berkonotasi seksual yang tidak diinginkan.

- Lelucon bersifat rasis, seksual, homofobik, atau memperolok usia, atau komentar yang merendahkan atau bersifat stereotip tentang kelompok etnis atau agama atau gender tertentu.
- Mengungkapkan atau mengancam orientasi seksual seseorang.
- Email, pesan teks, atau konten media sosial yang ofensif.
- Mengejek, meniru, atau merendahkan disabilitas seseorang.
- Perilaku mengucilkan, yang juga dapat dianggap pelecehan atau perundungan.

Tanggung jawab Anda

Kebijakan kami tentang perlakuan tidak adil dan pelecehan tercantum dalam buku pedoman sumber daya manusia dan ketenagakerjaan setempat. Kebijakan hak asasi manusia kami mendukung sikap para direktur Hunting PLC dalam mendorong seluruh Karyawan untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka tanpa ancaman pelecehan, diskriminasi, intimidasi, dan perundungan.

Seluruh Karyawan wajib memahami serta mematuhi kebijakan anti-pelecehan dan anti-diskriminasi, serta melapor apabila kebijakan tersebut tidak dipatuhi.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

2.6. Perbudakan modern

Melaksanakan aktivitas kami dengan menghormati hak asasi manusia adalah bagian penting dari cara Hunting beroperasi dan hal ini telah tertanam dalam kerangka kerja, pedoman, kebijakan, dan budaya kami saat ini.

Kami berkomitmen untuk menghormati hak asasi manusia yang diakui secara internasional serta praktik kerja yang adil dan etis, sesuai dengan Prinsip-Prinsip Panduan PBB tentang Bisnis dan Hak Asasi Manusia.

Kami memahami bahwa kami memiliki tanggung jawab untuk menjalankan bisnis kami secara etis. Kami mengharapkan Karyawan Hunting dan Mitra Bisnis untuk berbagi komitmen yang sama dalam menghormati hak seluruh pekerja, serta bertindak secara sah dan etis di seluruh aspek bisnis kami.

Kami tidak hanya berupaya untuk memastikan bahwa perbudakan modern tidak terjadi di dalam lingkungan perusahaan Hunting, tetapi juga memastikan bahwa hal tersebut tidak terjadi di dalam rantai pasok kami.

Kami telah menerbitkan Kebijakan Etika Ketenagakerjaan dan Perdagangan yang menegaskan komitmen Grup untuk tidak menoleransi sama sekali perbudakan dan perdagangan manusia, serta mendorong seluruh Mitra Bisnis untuk berbagi nilai yang sama.

Pekerja anak

Hunting menentang keras penggunaan pekerja anak dalam bentuk apa pun.

Unit Bisnis kami tidak boleh menggunakan pekerja anak dan wajib mematuhi hukum yang berlaku mengenai pekerja anak serta hanya mempekerjakan pekerja yang memenuhi usia bekerja minimum yang ditetapkan di negara tempat mereka beroperasi.

Secara umum:

- Usia minimum untuk bekerja adalah 14 tahun di sebagian besar negara tempat kami beroperasi.
- Pekerja berusia di bawah 18 tahun tidak boleh dilibatkan dalam pekerjaan yang berbahaya atau yang dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik atau mental mereka.

Unit Bisnis:

- memastikan kepatuhan terhadap semua hukum yang berlaku mengenai perbudakan dan perdagangan manusia;
- memastikan perlindungan bagi pekerja berusia di bawah 18 tahun, dan tidak melakukan kontrak dengan Mitra Bisnis yang menggunakan atau terlibat dalam penggunaan pekerja anak;
- tidak berpartisipasi, terlibat, atau mendukung kerja paksa, kerja berutang (bonded), kerja kontrak paksa (indentured), atau kerja paksa yang melibatkan narapidana dalam setiap bagian dari bisnis mereka;
- tidak berpartisipasi, terlibat, atau mendukung perdagangan manusia;
- harus memastikan bahwa seluruh pekerja yang dipekerjakan memilih pekerjaan mereka secara bebas tanpa ada paksaan secara fisik ataupun mental dalam melakukan pekerjaan; serta
- tidak boleh melakukan kontrak dengan subkontraktor atau pemasok yang menggunakan atau terlibat dalam perbudakan modern atau perdagangan manusia.

Tanggung jawab Anda

Seluruh Unit Bisnis bertanggung jawab untuk mematuhi dan menaati kebijakan kami mengenai pekerja anak dan kerja paksa, serta Karyawan harus melapor apabila kebijakan tersebut tidak dipatuhi.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

03

Aset kami

- 3.1. Perlindungan terhadap aset Grup
- 3.2. Kekayaan intelektual
- 3.3. Informasi Rahasia dan Sensitif, informasi orang dalam, dan transaksi saham Hunting PLC
- 3.4. Komunikasi eksternal
- 3.5. Privasi data
- 3.6. Sistem TI
- 3.7. Keberlanjutan dan lingkungan

3.1. Perlindungan terhadap aset Grup

Aset fisik Grup harus ditangani dengan hati-hati untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan, kehilangan, pencurian, atau kerusakan, serta hanya boleh digunakan untuk tujuan dan keperluan bisnis. Penggunaan pribadi secara terbatas diperbolehkan atas kebijakan dari manajer senior.

Karyawan tidak diperbolehkan menggunakan properti Hunting untuk tujuan apa pun selain tujuan penggunaan yang dimaksudkan. Properti Hunting tidak boleh dipindahkan dari lokasi Hunting kecuali telah disetujui sebelumnya oleh Manajer Senior.

Tanggung jawab Anda

Kita semua bertanggung jawab untuk melindungi aset Hunting dari kerusakan atau penyalahgunaan, termasuk fasilitas, properti dan peralatan, komputer dan sistem TI, informasi, peluang perusahaan, serta sumber daya keuangan.

Seluruh Karyawan bertanggung jawab untuk mematuhi dan menaati kebijakan Hunting terkait perlindungan aset kami, serta melaporkan setiap penyalahgunaan, kehilangan, pencurian, atau kerusakan yang terjadi.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

3.2. Kekayaan intelektual

Keberhasilan jangka panjang Hunting sebagian didorong oleh keunggulan kami dalam teknik dan ilmu material yang mendorong inovasi serta pengembangan produk baru.

Posisi kompetitif Grup di pasar tujuan yang kami pilih didukung oleh teknologi, pengetahuan teknis, dan keahlian kami. Banyak produk kami yang dilindungi oleh Hak Kekayaan Intelektual, dengan perlindungan global di berbagai yurisdiksi penting, mengingat pengembangan teknologi serta produk baru merupakan elemen penting dalam model bisnis dan strategi Grup.

Hak Kekayaan Intelektual mencakup, tetapi tidak terbatas pada hak cipta, merek dagang, paten, hak desain, dan rahasia dagang. Kekayaan intelektual milik Grup dan pihak ketiga harus ditangani dengan hati-hati untuk menghindari terjadinya penyalahgunaan, kehilangan, atau pencurian.

Sangat krusial bahwa seluruh kekayaan intelektual yang dimiliki oleh Grup dijaga keamanannya dan selalu dipastikan kerahasiaannya. Apabila sewaktu melaksanakan pekerjaannya, Karyawan menemukan kekayaan intelektual dalam bentuk apa pun, termasuk setiap peningkatan, penemuan tersebut harus segera diungkapkan sesuai dengan Kebijakan Kekayaan Intelektual Hunting. Hunting secara otomatis memperoleh seluruh hak, kepemilikan, dan kepentingan atas setiap kekayaan intelektual yang dihasilkan atau ditemukan sewaktu-waktu oleh Karyawan selama melaksanakan pekerjaannya, atau yang dihasilkan berdasarkan kekayaan intelektual Hunting setelah Karyawan berhenti bekerja dari Hunting Group.

Hak Cipta

Akses, penggunaan, dan pembagian perangkat lunak, teks daring, karya seni digital, dan setiap materi daring lainnya dilindungi oleh undang-undang hak cipta dan hanya boleh digunakan sesuai dengan izin atau lisensi dari pemegang hak cipta. Karyawan harus memastikan bahwa seluruh persyaratan, syarat, dan ketentuan dari setiap perjanjian, lisensi, atau kontrak yang mengatur konten digital tersebut dipatuhi.

Tanggung jawab Anda

Menjaga keamanan kekayaan intelektual adalah tanggung jawab dari seluruh Karyawan. Seluruh Karyawan bertanggung jawab untuk mematuhi dan menaati kebijakan Hunting mengenai perlindungan kekayaan intelektual kami, serta melaporkan setiap penyalahgunaan, kehilangan, pencurian, atau pengungkapan yang tidak sah.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

3.3. Informasi Rahasia dan Sensitif, Informasi Orang Dalam, dan transaksi saham Hunting PLC

Informasi Rahasia adalah informasi, data, atau materi dalam bentuk atau media apa pun (tertulis, elektronik, visual, atau lisan) yang tidak tersedia secara publik, dan mencakup, tetapi tidak terbatas pada rencana bisnis, informasi keuangan, kebijakan penentuan harga, perjanjian komersial, serta kekayaan intelektual.

Informasi Sensitif adalah informasi yang dapat memengaruhi perilaku pasar, termasuk, tetapi tidak terbatas pada informasi mengenai penjualan, harga, negosiasi kontrak, pemanfaatan fasilitas, dan produksi.

Informasi Rahasia dan Sensitif

Karyawan yang menerima atau mengetahui Informasi Rahasia dan Sensitif, yang biasanya melalui komunikasi normal dengan manajer langsung nya, harus melindungi dan berhati-hati saat membahas Informasi Rahasia dan Sensitif tersebut, serta menyadari situasi di mana Informasi tersebut dapat terlihat atau terdengar oleh pihak ketiga. Membagikan Informasi Rahasia dan Sensitif kepada pihak ketiga hanya boleh dilakukan ketika terdapat perjanjian kerahasiaan (non-disclosure agreement) dan, apabila informasi tersebut sangat eksklusif, harus dengan izin eksplisit dari anggota Komite Eksekutif. Artinya, Informasi Rahasia dan Sensitif tidak boleh diungkapkan kepada siapa pun, termasuk keluarga, teman, atau rekan kerja, kecuali pengungkapan tersebut telah disetujui, atau dilakukan sesuai dengan perjanjian kerahasiaan, atau jika diwajibkan oleh hukum.

Jika pihak ketiga membagikan Informasi Rahasia dan Sensitif apa pun kepada kita, kita wajib bertindak sesuai dengan perjanjian kerahasiaan yang sudah ada serta melindungi informasi tersebut dan hanya mengungkapkan hal yang diizinkan.

Informasi Orang Dalam

Kami mematuhi hukum nasional dan internasional mengenai perdagangan orang dalam (yaitu, perdagangan saham atau sekuritas lainnya ketika memiliki informasi orang dalam mengenai suatu perusahaan).

Informasi Orang Dalam adalah pengetahuan yang tepat (informasi terperinci mengenai suatu rangkaian situasi yang sudah ada atau sangat mungkin terjadi), yang belum dipublikasikan, dan yang apabila dipublikasikan, kemungkinan besar akan berakibat signifikan terhadap harga pasar dari saham suatu perusahaan (informasi yang kemungkinan besar digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan investasi).

Anda tidak boleh mengungkapkan Informasi Orang Dalam kecuali jika pengungkapan tersebut telah disetujui atau sesuai dengan perjanjian kerahasiaan, atau diwajibkan oleh hukum.

Transaksi berdasarkan Informasi Orang Dalam, yang juga dikenal sebagai perdagangan orang dalam, yang mencakup perdagangan sekuritas dan/atau memberikan Informasi Orang Dalam kepada orang lain yang kemudian menggunakan Informasi tersebut untuk berdagang saham atau sekuritas lainnya.

Perdagangan orang dalam adalah tindakan ilegal sekaligus tidak adil. Karyawan tidak boleh memperdagangkan saham Hunting PLC ketika mereka mengetahui, menerima, atau telah mengakses Informasi Orang Dalam.

Daftar orang dalam

Komite Pengungkapan (Disclosure Committee) Hunting, yang menentukan apakah suatu informasi memenuhi definisi dari Informasi Orang Dalam serta waktu dan isi dari pengumuman Informasi Orang Dalam, terdiri dari Chief Executive, Finance Director, Company Secretary, dan Deputy Company Secretary Hunting PLC.

Setelah Informasi Rahasia dan Sensitif memenuhi syarat ambang batas definisi Informasi Orang Dalam, sebuah "daftar orang dalam" resmi akan dibuat dan dipelihara oleh Departemen Kesekretariatan Perusahaan Hunting PLC, yang berisi daftar seluruh individu yang memiliki akses ke Informasi Orang Dalam tersebut.

Di Britania Raya, apabila diminta oleh Financial Conduct Authority, kami harus memberikan salinan daftar orang dalam tersebut. Badan pengatur di yurisdiksi lain juga mungkin meminta salinan tersebut sesuai dengan ketentuannya sendiri. Oleh karena itu, daftar orang dalam harus selalu diperbarui.

3.3. Informasi Rahasia dan Sensitif, Informasi Orang Dalam, dan transaksi saham Hunting PLC (lanjutan)

Jika Anda termasuk dalam “daftar orang dalam”, Anda tidak boleh melakukan transaksi saham Hunting PLC hingga Anda mendapatkan izin untuk melakukannya. Jika Anda memperoleh Informasi Orang Dalam mengenai perusahaan publik lain mana pun selama menjalankan pekerjaan, Anda tidak boleh melakukan transaksi atas saham atau sekuritas perusahaan tersebut hingga Informasi Orang Dalam yang Anda miliki tersebut diumumkan kepada publik. Anda juga tidak boleh membagikan Informasi Orang Dalam tersebut kepada siapa pun kecuali jika Anda telah mendapatkan izin untuk melakukannya.

Perdagangan saham oleh Karyawan

Perdagangan Saham adalah kegiatan membeli atau menjual saham di perusahaan publik pada bursa saham yang diakui.

Transaksi atas saham Hunting PLC dilarang bagi seluruh Karyawan selama periode tertutup, yaitu periode menjelang publikasi hasil keuangan Hunting. Secara umum, Hunting memasuki periode tertutup akhir tahun sekitar 60 hari sebelum publikasi hasil kinerja tahunannya. Periode tertutup tengah tahun dimulai pada 1 Juli dan berakhir pada hari pengumuman hasil kinerja paruh tahunnya.

Ada kalanya di luar periode tertutup yang biasa, yang disebutkan di atas, Karyawan tetap dianggap tidak pantas melakukan transaksi saham Hunting PLC. Departemen Sekretariat Perusahaan akan memberi tahu Anda apabila Anda dilarang untuk melakukan transaksi di luar periode tertutup yang biasa.

Jika Anda merasa ragu mengenai waktu yang tepat untuk melakukan transaksi saham Hunting PLC, harap menghubungi Sekretaris Perusahaan.

Tanggung jawab Anda

Perdagangan orang dalam merupakan tindak pidana yang dapat mengakibatkan denda dan hukuman penjara. Seluruh Karyawan harus mengikuti kebijakan Hunting mengenai Informasi Orang Dalam dan Perdagangan Saham.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

3.4. Komunikasi eksternal

Seluruh Karyawan bertanggung jawab untuk melindungi reputasi dan kedudukan Hunting di hadapan para pemangku kepentingan eksternal. Sebagaimana disebutkan sebelumnya, dilarang menyampaikan Informasi Rahasia atau Sensitif terkait dengan Hunting kepada pihak eksternal, kecuali sudah mendapatkan izin.

Komunikasi dengan para pemangku kepentingan eksternal dikoordinasikan oleh tim hubungan investor Hunting dan departemen sekretariat perusahaan grup, yang mencakup penerbitan pengumuman media, siaran pers bursa saham, konten media sosial resmi Hunting, dan komunikasi melalui situs web. Semua komunikasi eksternal melalui berbagai saluran tersebut harus disetujui oleh anggota dari Komite Eksekutif. Jika Anda merasa ragu mengenai bentuk komunikasi eksternal tertentu, harap hubungi Sekretaris Perusahaan.

Semua komunikasi terkait Hunting dengan media dan saluran berita eksternal dikoordinasikan melalui Sekretaris Perusahaan atau penasihat hubungan masyarakat bidang keuangan Hunting. Seluruh Karyawan tidak boleh memberikan “komentar” kepada media eksternal tanpa berkonsultasi terlebih dahulu dengan departemen sekretariat perusahaan.

Media sosial

Media sosial mencakup setiap platform daring yang memberikan profil dan suara kepada penggunanya. Media sosial mencakup tidak hanya situs dan aplikasi seperti X, Facebook, Snapchat, LinkedIn, dan YouTube, tetapi juga setiap situs web yang berisi praktik, blog, halaman wiki, komentar tentang artikel atau posting dari pihak lain, partisipasi dalam forum atau komunitas daring, dan bahkan materi tertulis apa pun yang dapat diakses secara daring.

Media sosial dapat digunakan secara pribadi maupun profesional. Namun, dalam penggunaannya, Karyawan harus mempertimbangkan kemungkinan dampak yang dapat ditimbulkan oleh unggahan media sosial pribadi terhadap reputasi Hunting. Karyawan memiliki hak untuk mendukung partai politik dan terlibat dalam aktivitas politik yang sah. Akan tetapi, perlu ditegaskan bahwa pandangan dan tindakan pribadi tersebut merupakan pandangan dan tindakan pribadi yang tidak mewakili Hunting. Karyawan juga perlu memahami bahwa prinsip etika yang sama dan dijelaskan dalam Kode ini berlaku baik secara daring maupun luring.

Meskipun pada banyak platform, posting dapat dihapus atau dibatasi aksesnya dengan pengaturan privasi, harus diingat bahwa pihak lain masih dapat mengakses posting tersebut, baik karena pengaturan privasi yang sudah tidak mutakhir atau misalnya apabila pihak lain tersebut telah mengambil tangkapan layar. Posting pada media sosial dapat dan sering kali digunakan sebagai bukti dalam tindakan hukum atau kedisiplinan. Karyawan sangat disarankan untuk meninjau konten pada saluran media sosial pribadi mereka, memperbarui pengaturan privasi, dan apabila memungkinkan, menghapus informasi yang menimbulkan perasaan tidak nyaman.

Karyawan harus secara berkala memeriksa pengaturan privasinya di media sosial untuk memastikan bahwa posting mereka hanya dapat dilihat oleh pihak yang memang diinginkan untuk menerima posting tersebut, dan bahwa pengaturan lainnya sudah sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini tidak berarti bahwa informasi yang diposting secara daring akan selalu dibatasi dari akses publik, karena beberapa situs dan posting media sosial bersifat terbuka untuk umum. Karyawan juga harus memastikan bahwa langkah-langkah keamanan yang memadai sudah dilakukan untuk melindungi akun media sosial mereka.

Karyawan harus memberikan perhatian khusus pada hal-hal berikut:

- **Kerahasiaan:** Penggunaan media sosial dapat meningkatkan risiko terungkapnya Informasi Rahasia dan Sensitif secara tidak disengaja. Pihak lain dapat menghubungkan akun pribadi seseorang dengan akun bisnis atau perusahaannya.
- **Kritik dan pencemaran nama baik:** Berhati-hatilah untuk tidak menyebutkan nama atau mengkritik Hunting, Mitra Bisnis, rekan kerja, atau karyawan lain (baik dari Hunting maupun dari Mitra Bisnis mana pun), baik secara langsung maupun tidak langsung. Penyebutan nama tersebut dapat dianggap sebagai pelanggaran kerahasiaan dan perilaku tidak profesional serta, jika dilakukan dengan kasar, dapat dianggap sebagai pelecehan. Pencemaran nama baik juga dapat berlaku pada komentar atau opini yang diposting di situs media sosial. Hal ini mencakup pembuatan dan publikasi komentar yang bersifat rasis, homofobik, atau ofensif lainnya, atau pembagian materi yang bersifat ofensif.
- **Bertindak dengan integritas dan perilaku yang profesional:** Jangan menggunakan nama palsu/samaran, akun palsu, atau cara lain untuk menyembunyikan identitas Anda demi memberikan komentar yang abusif. Akun palsu umumnya dapat ditelusuri kembali ke pembuat atau pemilik aslinya.
- **Bahasa tidak pantas atau posting yang ofensif:** Hindari penggunaan bahasa yang merendahkan atau perkataan yang melecehkan atau menargetkan pihak lain secara tidak adil, serta hindari posting yang dapat dianggap ofensif dan abusif.
- **Perilaku tidak pantas:** Mengunggah contoh-contoh perilaku tidak pantas yang dilakukan oleh pihak lain atau diri sendiri ke media sosial dapat merusak nama baik Hunting dan tidak termasuk perilaku yang profesional apabila dapat dikaitkan dengan Hunting.
- **Melakukan tindakan ilegal atau ofensif:** Melakukan tindakan ilegal atau secara tidak sengaja mengakui telah melakukan sesuatu yang tidak boleh dilakukan (meskipun tidak disengaja) berpotensi besar mengakibatkan tindakan kedisiplinan atau tindakan lain yang relevan.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

3.5. Privasi data

Semua data atau informasi pribadi yang terkait dengan seorang individu harus dijaga dengan kerahasiaan penuh, kecuali apabila diizinkan untuk diungkapkan oleh Hunting dan/atau sesuai dengan kebijakan perlindungan data Hunting. Grup mungkin perlu menyimpan informasi pribadi tentang Karyawan untuk tujuan yang terkait dengan hubungan kerja karyawan selama jangka waktu yang diperlukan. Grup juga dapat menyimpan informasi mengenai kesehatan Karyawan untuk tujuan pemenuhan kewajiban kesehatan dan keselamatan kerja.

Grup akan:

- Mematuhi peraturan perundang-undangan yang relevan mengenai perlindungan data pribadi serta memastikan agar Karyawan menyadari hak dan tanggung jawab mereka terkait hal tersebut.
- Mengizinkan Karyawan mengakses data pribadinya atas permintaan, sesuai dengan ketentuan hukum setempat. Namun, Grup akan menentukan batasan yang wajar mengenai waktu, tempat, dan pengawasan yang berlaku saat akses tersebut diberikan.
- Pengungkapan data pribadi kepada pihak ketiga hanya boleh dilakukan apabila:
 - diwajibkan oleh hukum atau perintah pengadilan; atau
 - dengan persetujuan tertulis dari Karyawan; atau
 - diperlukan untuk alasan bisnis yang sah; atau
 - diizinkan oleh hukum.

Tanggung jawab Anda

Pengungkapan, pemindahan, atau kehilangan informasi dan data pribadi dapat menyebabkan Hunting dikenakan tuntutan menurut undang-undang perlindungan data yang berlaku. Oleh karena itu, hal yang penting saat menyimpan atau menggunakan data pribadi adalah mematuhi seluruh persyaratan dalam kebijakan perlindungan data Hunting.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

3.6. Sistem TI

Karyawan pengguna layanan TI apa pun yang disediakan oleh Grup harus menggunakannya secara bertanggung jawab dan tidak menimbulkan risiko terhadap reputasi Hunting. Karyawan harus menyadari bahwa setiap transfer informasi melalui layanan TI tersebut dapat dengan mudah jatuh ke pihak yang salah.

Email

Semua sistem email dan komunikasi yang dibuat pada sistem tersebut tetap menjadi milik eksklusif Grup sehingga secara umum hanya boleh digunakan untuk tujuan dan keperluan bisnis. Grup berhak untuk memeriksa sistem tersebut sewaktu-waktu, yang harus sesuai dengan hukum setempat.

Karyawan tidak boleh mengirimkan, meneruskan, mendistribusikan, atau menyimpan pesan email yang mengandung bahasa atau perkataan yang dapat dianggap abusif, agresif, atau ofensif. Penggunaan sistem email Grup secara sesekali untuk kepentingan pribadi dapat diperbolehkan, sesuai dengan kebijakan TI Hunting. Pesan-pesan yang disimpan dalam sistem Hunting akan diperlakukan secara sama seperti pesan terkait pekerjaan.

Karyawan harus memperhatikan perlindungan kekayaan intelektual dalam semua komunikasi. Dilarang menyimpan atau mentransfer data eksklusif milik Hunting untuk penggunaan pribadi.

Internet

Penggunaan internet secara bertanggung jawab harus dilakukan oleh seluruh Karyawan dan mencakup pedoman berikut:

- Saat mengakses internet dari peralatan atau fasilitas Grup, Karyawan harus memastikan bahwa mereka tidak menggunakan layanan tersebut dengan cara yang dapat merusak reputasi Grup atau pihak lain.
- Ingat bahwa meskipun seseorang tidak menganggap materi tertentu ofensif, orang lain dapat menganggapnya demikian.

- Jangan mengunduh, lalu menjalankan file executable secara langsung. Jika benar-benar diperlukan untuk tujuan bisnis, Karyawan harus mendapatkan izin dari departemen TI setempat sebelum mengunduh informasi tertentu, lalu menjalankan pemeriksaan virus.

Dilarang keras untuk mengakses, mengunduh, atau membagikan konten pornografi atau materi ofensif lainnya.

Perangkat lunak

Karyawan tidak boleh memuat perangkat lunak yang tidak sah ke suatu perangkat Hunting, dan hanya perangkat lunak yang diperlukan untuk tujuan bisnis yang boleh digunakan. Jika perangkat lunak tambahan diperlukan, perangkat lunak tersebut harus diuji dan diverifikasi terlebih dahulu sebelum diinstal oleh tim TI setempat. Semua perangkat lunak harus memiliki lisensi yang sesuai dengan tujuan penggunaannya.

Layanan

Karyawan tidak boleh mendaftar, menyimpan data, atau menggunakan sistem daring apa pun yang tidak disetujui untuk keperluan bisnis. Semua layanan pihak ketiga harus diperiksa dengan sesuai oleh departemen TI dan Legal Hunting guna memastikan bahwa layanan tersebut sesuai untuk digunakan serta memenuhi persyaratan keamanan dan kepatuhan yang berlaku.

Keamanan siber

Untuk meminimalkan risiko pengungkapan tidak disengaja atas informasi mengenai Hunting atau data pribadi, serta menghindari penyusupan ke sistem, Karyawan harus mengambil tindakan pencegahan yang wajar dalam kegiatan sehari-hari. Kata sandi yang digunakan wajib bersifat kuat dan unik serta tidak boleh dituliskan dan dibagikan. Karyawan tidak boleh meninggalkan perangkat Hunting dalam keadaan tidak terkunci dan tanpa pengawasan, terutama saat berada di tempat umum atau saat bepergian. Departemen TI harus segera diberi tahu apabila perangkat Hunting hilang, dicuri, atau terdapat risiko mengalami manipulasi fisik, atau jika terdapat kemungkinan akun atau kata sandi diketahui oleh pihak lain.

Tanggung jawab Anda

Seluruh Karyawan bertanggung jawab untuk mematuhi dan menaati kebijakan TI Hunting terkait perlindungan peralatan, sistem, dan fasilitas TI kami, yang tercantum di bawah ini serta segera melaporkan apabila terdapat kekhawatiran.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI





3.7. Keberlanjutan dan Lingkungan

Kami berupaya melindungi dan meminimalkan dampak kami terhadap lingkungan di tempat kami beroperasi dan di tempat produk kami digunakan.

Grup secara terus-menerus mencari peluang dan menerapkan praktik yang dapat mewujudkan lingkungan yang lebih aman dan bersih. Grup berkomitmen terhadap perlindungan lingkungan dengan menggunakan sumber daya terbarukan semaksimal mungkin serta mengembangkan proses dan prosedur manufaktur yang dapat mengurangi emisi dan kerusakan lingkungan. Kami berupaya untuk mengelola dampak kami terhadap iklim dan telah berkomitmen mengurangi emisi karbon secara signifikan melalui penetapan target penurunan jejak karbon kami. Target-target kami diperbarui sesuai keperluan dan perincian mengenai komitmen tersebut tercantum dalam Laporan Tahunan kami yang terbaru.

Kami mendukung transisi yang bertanggung jawab menuju ekonomi yang rendah karbon dengan mengalihkan bisnis kami ke sektor-sektor dengan intensitas karbon yang lebih rendah. Meskipun bisnis Hunting secara historis beroperasi di sektor minyak dan gas, Grup secara sadar berupaya untuk bertransisi ke produk dan layanan dengan intensitas karbon yang lebih rendah. Kami berkomitmen untuk mengejar peluang transisi energi serta melakukan diversifikasi sumber pendapatan lebih lanjut pada sektor non-minyak dan gas.

Kami berkomitmen untuk menggunakan sumber daya alam secara efisien, seperti energi, air, dan bahan baku, serta mengurangi jejak lingkungan kami secara keseluruhan. Di Hunting, kami mendukung pendekatan berbasis sains terhadap perubahan iklim dan mengakui bahwa perusahaan yang bertanggung jawab memiliki peran dalam mengurangi kontribusi terhadap perubahan iklim dan dampak operasinya terhadap bisnis dan masyarakat. Dewan Direksi Hunting PLC telah berkomitmen pada prinsip-prinsip yang dipublikasikan dalam Perjanjian Paris 2015, yang bertujuan untuk membatasi peningkatan pemanasan global hingga di bawah 2 °C dan mencari upaya untuk membatasi kenaikan tersebut hingga 1,5 °C. Kebijakan Iklim kami diperbarui pada bulan Januari 2023 dan tersedia di situs web Hunting PLC.

Perhatian terhadap lingkungan selalu dipertimbangkan dalam seluruh proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Setiap Unit Bisnis bertanggung jawab untuk menyiapkan prosedur di tempatnya masing-masing guna mendorong pengurangan limbah dan emisi, serta mempertimbangkan isu lingkungan dan masyarakat di tempat operasional Unit Bisnis tersebut.

Untuk mempromosikan keberlanjutan dan mendorong Karyawan turut memikirkan jejak karbon dan kepedulian lingkungan kami, sebagian besar fasilitas kami telah melakukan penyelarasan Sistem Manajemen Mutu masing-masing dengan ISO 14001:2015 Sistem Manajemen Lingkungan dan ISO 50001:2018, standar internasional untuk perancangan, penerapan, dan pengelolaan Sistem Manajemen Energi.

Tanggung jawab Anda

Jika Anda mengetahui adanya tindakan yang menimbulkan dampak buruk terhadap lingkungan atau tidak sesuai dengan kebijakan lingkungan kami, harap kemukakan kekhawatiran tersebut kepada manajer langsung Anda atau melalui saluran "Speak Up" kami.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

04

Mitra bisnis
kami

- 4.1. Jaminan Mutu
- 4.2. Hadiah dan Hiburan
- 4.3. Mengelola Konflik Kepentingan
- 4.4. Kode Perilaku Rantai Pasok
- 4.5. Kepatuhan terhadap hukum, termasuk hukum persaingan usaha, perdagangan internasional, dan pengendalian ekspor
- 4.6. Penyuapan dan korupsi
- 4.7. Penggelapan Pajak
- 4.8. Pencucian Uang
- 4.9. Penipuan

4.1. Jaminan mutu

Hunting memiliki etika jaminan mutu yang kuat serta reputasi yang tangguh dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kami berupaya mempertahankan tingkat kualitas ini melalui berbagai prosedur yang kami terapkan di seluruh Unit Bisnis kami. Berbagai kredensial tersebut mendorong loyalitas pelanggan dan menjadi dasar bagi sebagian besar tender industri sehingga mendukung keberhasilan kami dalam meningkatkan pangsa pasar di lini produk utama serta berbagai pasar tujuan yang kami layani. Kegagalan salah satu produk kami dapat berdampak buruk terhadap reputasi Grup serta permintaan atas seluruh rangkaian produk dan layanan kami.

Setiap Unit Bisnis setidaknya mengikuti hukum dan peraturan setempat mengenai kesehatan dan keselamatan sehingga memastikan bahwa tenaga kerja kami yang sangat terampil dan terlatih dapat menghasilkan produk dengan kualitas terjamin.

Kami memiliki kebijakan Jaminan Mutu, yang tersedia di situs web Hunting PLC, dan menunjukkan upaya Karyawan kami dalam mencapai keunggulan operasional melalui pengawasan manajemen. Sistem Manajemen Mutu Hunting sepenuhnya memenuhi standar ISO 9001 dan, apabila diwajibkan, Unit Bisnis kami telah tersertifikasi menurut standar tersebut.

Apabila kualitas kami tidak memenuhi standar tinggi yang telah kami tetapkan, perbaikan akan dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan seluruh proses akan ditinjau kembali untuk memastikan kejadian tersebut tidak terulang lagi.

Direktur Jaminan Mutu kami adalah anggota Komite Eksekutif, akan menyiapkan laporan untuk dibahas dalam rapat dua kali setahun Komite tersebut. Hal ini memungkinkan Manajer Senior dan Dewan Direksi Hunting PLC mengetahui setiap isu yang mungkin timbul dan menanganinya secara tepat waktu.

Tanggung jawab Anda

Karyawan kami bertanggung jawab untuk mengemukakan setiap kekhawatiran yang mereka rasakan terkait dengan kualitas produk apa pun sebelum produk tersebut dijual. Anda harus menyampaikan kekhawatiran tersebut kepada manajer langsung segera setelah Anda menyadari adanya masalah apa pun, atau melalui saluran "Speak Up" yang relevan sebagaimana dijelaskan di bagian 1.7.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI



4.2. Hadiah dan hiburan

Hadiah dan Hiburan mencakup (tetapi tidak terbatas pada) hadiah, perjalanan, akomodasi, kunjungan, layanan, hiburan, hadiah dari kompetisi atau undian eksternal, dan setiap bentuk barang, acara, manfaat, atau sesuatu yang bernilai lainnya yang diterima dari atau ditawarkan kepada siapa pun yang berkaitan dengan Hunting.

Kebijakan Hunting menyatakan bahwa tidak ada Hadiah yang boleh diberikan atau diterima oleh Karyawan tanpa persetujuan sebelumnya karena hal tersebut dapat secara keliru dianggap sebagai penyuapan. Namun, kami menyadari bahwa dalam budaya tertentu, memberi dan menerima Hadiah sederhana merupakan norma budaya yang lazim sehingga kita juga tidak boleh menyinggung perasaan pihak lain.

Oleh karena itu, Hadiah non-tunai dengan nilai kurang dari US\$200 dapat dianggap sebagai pemberian yang cukup sederhana, selama Karyawan mematuhi Kode ini dan kebijakan Hunting mengenai Hadiah dan Hiburan.

Setiap hadiah yang diberikan atau diterima dengan nilai melebihi jumlah tersebut harus mendapatkan persetujuan dari manajer senior terlebih dahulu. Pemberian atau penerimaan uang tunai atau barang yang setara dengan tunai tidak diperbolehkan sama sekali.

Hiburan dan jamuan bisnis adalah bagian dari budaya korporasi global, di mana perusahaan berupaya menjalin hubungan, meningkatkan citranya, serta memperkenalkan produk dan layanan kepada mitra potensial. Namun, setiap jamuan atau acara Hiburan dengan pengeluaran per orang melebihi US\$400 harus mendapatkan persetujuan sebelumnya dari manajer senior.

Seluruh Hadiah dan Hiburan yang disebutkan di atas harus dilaporkan kepada departemen Sekretariat Perusahaan sebagai bagian dari prosedur pelaporan etika dua tahunan. Hal tersebut akan dipantau oleh Departemen Sekretariat Perusahaan yang akan meminta klarifikasi apabila dianggap berlebihan atau tidak lazim untuk Unit Bisnis tertentu.

Setiap Jamuan atau Hadiah yang diberikan atau diterima harus legal, wajar, dan proporsional, serta tidak boleh digunakan untuk memengaruhi proses pengambilan keputusan bisnis atau membuat seseorang tidak menjalankan perannya secara semestinya.

Ketentuan ini harus dibaca bersama dengan bagian Penyuapan dan Korupsi pada halaman 22.

Tanggung jawab Anda

Setiap Unit Bisnis wajib menyimpan daftar catatan Hadiah dan Hiburan di tempat masing-masing, serta arsip yang memadai (Arsip adalah bagian dari informasi yang dibuat atau diterima sebagai bukti aktivitas bisnis, atau bukti yang diwajibkan untuk tujuan hukum, pajak, regulasi, atau akuntansi, atau bukti yang penting bagi bisnis Grup atau memori perusahaan. Arsip dapat berupa dokumen fisik, barang, gambar, atau disimpan dalam format elektronik yang dapat dibaca atau didengar), yang seluruhnya dapat ditinjau secara internal. Karyawan bertanggung jawab untuk melaporkan sendiri setiap Hadiah atau jamuan sebelum memberikan atau menerimanya.

Seluruh Karyawan bertanggung jawab untuk mematuhi dan menaati kebijakan Hunting yang berkaitan dengan Hadiah dan Hiburan serta harus segera melaporkan setiap kekhawatiran yang terkait.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

4.3. Mengelola konflik kepentingan

Konflik kepentingan akan muncul ketika kepentingan atau aktivitas pribadi Anda memengaruhi, atau tampak memengaruhi, kemampuan Anda untuk mengambil keputusan atau penilaian yang objektif bagi Hunting. Situasi yang terlihat akan menimbulkan konflik kepentingan harus dihindari. Konflik kepentingan dapat timbul melalui hal-hal berikut (daftar ini tidak merupakan contoh yang lengkap):

- Kepemilikan saham pribadi, jabatan direksi, dan kepentingan finansial lainnya.
- Pekerjaan atau afiliasi di luar perusahaan.
- Kerabat dekat, pasangan, atau partner yang bekerja di organisasi yang melakukan bisnis atau bersaing dengan Grup.
- Memperoleh keuntungan dari penjualan, peminjaman, atau pemberian properti apa pun yang merupakan milik Hunting.
- Tidak memberikan kesempatan bagi Grup untuk mendapatkan keuntungan dari peluang bisnis yang sah.
- Memperoleh manfaat langsung atau tidak langsung, seperti komisi, dari suatu kontrak yang dibuat oleh Hunting.

Karyawan harus mengungkapkan pada saat pengangkatan jabatan, atau ketika konflik muncul, setiap konflik atau potensi konflik kepentingan agar dapat ditentukan apakah hal tersebut dapat memengaruhi Grup atau proses pengambilan keputusan dalam bisnis.

Tanggung jawab Anda

Saat mengambil keputusan atau melakukan penilaian, Anda harus selalu bertindak secara objektif dan sesuai dengan tanggung jawab kepada Hunting. Anda harus mematuhi ketentuan terkait konflik kepentingan, termasuk mengungkapkan situasi yang dapat menimbulkan konflik atau terlihat sebagai konflik, kepada manajer langsung atau SDM Hunting, menyiapkan langkah pengamanan, atau menarik diri dari proses pengambilan keputusan terkait hal yang dapat menimbulkan konflik tersebut.

Seluruh Karyawan bertanggung jawab untuk mematuhi dan menaati kebijakan Hunting yang berkaitan dengan konflik kepentingan serta harus segera melaporkan setiap kekhawatiran yang terkait.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

4.4. Kode Perilaku Rantai Pasok

Kami mengharapkan agar Mitra Bisnis kami menjunjung prinsip-prinsip yang sejalan dengan yang diuraikan dalam Kode ini.

Kode Perilaku Rantai Pasok kami merangkul berbagai harapan Hunting dalam Kode Perilaku ini dan diberikan kepada Mitra Bisnis yang relevan.

Tanggung jawab Anda

Jika Anda mencurigai adanya pelanggaran terhadap Kode Perilaku Rantai Pasok, Anda harus mengemukakan kekhawatiran tersebut kepada manajer langsung Anda ketika kecurigaan tersebut timbul.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI



4.5. Kepatuhan terhadap hukum, termasuk hukum persaingan, perdagangan internasional, dan pengendalian ekspor

Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan

Hunting PLC terdaftar di London Stock Exchange (Bursa Saham London) dan harus mematuhi Peraturan Pencatatan bagi Emiten yang dikeluarkan oleh Financial Conduct Authority. Hunting Group harus mematuhi hukum dan peraturan semua negara tempat perusahaan beroperasi.

Setiap Unit Bisnis harus menetapkan dan menegakkan prosedur kepatuhan yang efektif serta meminta nasihat hukum setempat apabila diperlukan. Apabila terdapat perbedaan antara kebiasaan, praktik, hukum, atau peraturan setempat dengan Kode ini, Anda harus berkonsultasi dengan Chief Compliance Officer.

Hukum persaingan

Hukum persaingan (terkadang disebut hukum anti-trust) melindungi perdagangan yang bebas dan terbuka. Sanksi atas pelanggaran hukum persaingan sangat berat. Seluruh anggota Komite Eksekutif Grup harus memahami dengan baik hukum persaingan yang berlaku serta meminta nasihat hukum setempat untuk memastikan seluruh hukum persaingan setempat telah dipatuhi dan dikomunikasikan kepada personel yang relevan di Unit Bisnis. Pemahaman tersebut sangat penting untuk memastikan kita dapat menghindari perilaku yang tidak pantas dalam Grup Hunting dan melindungi interaksi kita dengan Mitra Bisnis dan pesaing. Hukum persaingan di Britania Raya dan Amerika Serikat sangat ketat dan dapat berlaku di luar yurisdiksi geografisnya.

Terdapat sejumlah aktivitas yang perlu kita perhatikan secara khusus terkait posisi atau tindakan kita dalam persaingan:

- Penawaran dan tender.
- Penetapan harga pasar.
- Tingkat produksi.
- Pelanggan dan/atau pemasok yang akan atau tidak akan bekerja sama dengan kita.
- Pasar yang akan atau tidak akan menjadi tempat kita berdagang.

Seluruh Karyawan tidak boleh mengungkapkan Informasi Rahasia dan Sensitif kepada pesaing, termasuk harga kontrak atau daftar pelanggan. Mengingat Karyawan sering kali bertemu dengan para pesaing dalam pertemuan industri, Karyawan harus selalu berhati-hati apabila percakapan tampak mengarah pada perilaku anti persaingan bebas. Jika hal tersebut terjadi, Karyawan harus menegaskan pendirian etika bisnis Hunting atau segera mengakhiri percakapan.

Karyawan harus segera menghubungi Chief Compliance Officer apabila tidak yakin tentang potensi isu atau kekhawatiran terkait persaingan sebelum mengambil tindakan atau melanjutkan diskusi/negosiasi apa pun.

Sanksi dan pengendalian ekspor

Hunting adalah bisnis internasional yang berdagang dengan dan di banyak negara di seluruh dunia. Kami berkomitmen untuk mematuhi seluruh hukum perdagangan dan pengendalian ekspor yang relevan (termasuk sanksi dan embargo internasional) ("Trade Control Laws" atau Hukum Pengendalian Perdagangan).

Trade Control Laws mencegah kita berurusan dengan individu, perusahaan, atau negara tertentu, dan pelanggaran dapat menimbulkan konsekuensi serius, baik bagi Hunting maupun individu yang melanggar. Trade Control Laws dapat berlaku baik untuk transfer fisik maupun elektronik. Seluruh Unit Bisnis dan Karyawan harus mengikuti prosedur Hunting terkait Trade Control Laws serta memastikan bahwa pihak ketiga telah secara tepat diperiksa terhadap daftar Trade Control Laws yang berlaku.

Barang yang diimpor atau diekspor harus mematuhi prosedur klasifikasi, dengan konfirmasi atas semua pelabelan, dokumentasi, perizinan, dan persetujuan. Setiap Unit Bisnis yang terlibat dalam transaksi berisiko tinggi harus mematuhi setiap prosedur tambahan serta merujuk pada hukum yang berlaku dan kebijakan tambahan dari Hunting, apabila relevan.

Hukum dapat mengikuti produk dan penjualannya; sehingga apabila Hunting menjual produk kepada pihak ketiga yang kemudian mengeksportnya ke wilayah atau individu yang dilarang, Hunting dapat dimintai pertanggungjawaban.

Pengendalian impor memberi kemampuan kepada negara untuk mengendalikan barang dan jasa yang masuk ke yurisdiksinya dan berfungsi dengan cara yang sama dengan pengendalian ekspor. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan dengan cermat kewajiban bea masuk yang berlaku saat impor serta aturan dokumentasi yang harus dipatuhi. Pertimbangan yang krusial adalah penentuan kode produk lokal untuk memastikan tarif kepabeanan (atau pengecualian) diterapkan dengan tepat.

Oleh karena itu, sangat penting bagi kita untuk mengetahui tujuan produk kita dikirim dan menjaga kewaspadaan terhadap potensi pelanggaran Trade Control Laws. Setiap Unit Bisnis harus menyelidiki apakah terdapat produk Hunting yang tergolong sensitif dan mengidentifikasi negara yang memiliki larangan atau pembatasan ekspor, atau memerlukan lisensi ekspor khusus.

Unit Bisnis harus melakukan uji tuntas yang proporsional untuk memastikan kepatuhan terhadap Trade Control Laws. Departemen Legal Hunting memiliki akses ke perangkat lunak khusus untuk melakukan pemeriksaan tambahan sebelum suatu transaksi dilakukan atau sebelum suatu hubungan bisnis baru berlanjut.

Chief Compliance Officer dapat memberikan panduan jika terdapat kekhawatiran atau pertanyaan.

Tanggung jawab Anda

Hunting harus mematuhi semua undang-undang sanksi, dan kami mendorong seluruh Karyawan untuk melaporkan setiap pelanggaran terhadap kebijakan atau kode apa pun yang berlaku saat berurusan dengan pihak ketiga. Jika Anda merasa ragu mengenai ketentuan sanksi, harap hubungi Chief Compliance Officer.

Seluruh Karyawan bertanggung jawab untuk mematuhi dan menaati kebijakan Hunting yang berkaitan dengan Trade Control Laws (Hukum Pengendalian Perdagangan) serta harus segera melaporkan setiap kekhawatiran yang terkait.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI



4.6. Penyuapan dan korupsi

Hunting berupaya untuk bertindak secara transparan dan adil sepenuhnya, yang mencakup tidak menawarkan atau menerima Suap atau Imbalan, serta tidak terlibat dalam transaksi atau praktik bisnis yang koruptif.

Suap adalah penawaran, janji, atau pemberian sesuatu yang bernilai untuk memperoleh atau mempertahankan bisnis, atau memastikan perolehan keuntungan yang tidak semestinya, baik untuk pribadi maupun untuk Hunting.

Imbalan (*Inducement*) adalah suatu objek, situasi, atau tindakan yang digunakan sebagai sarana untuk memengaruhi perilaku individu lain, tetapi tidak selalu dengan maksud untuk memengaruhi perilaku tersebut secara tidak semestinya. Imbalan dapat berupa tindakan keramahan kecil antara rekan bisnis, atau antara klien yang sudah ada atau calon klien, untuk melakukan tindakan yang mengakibatkan ketidakpatuhan terhadap hukum dan peraturan. Imbalan dapat berwujud banyak bentuk, misalnya: Hadiah, Jamuan, Hiburan, Donasi Politik atau Amal, bujukan melalui hubungan pertemanan atau loyalitas, peluang pekerjaan atau bisnis, serta perlakuan istimewa, hak, atau keistimewaan tertentu.

Upaya memengaruhi individu atau keputusan bisnis atau hasil bisnis dengan cara yang tidak pantas adalah hal yang tak dapat diterima.

Kami membangun hubungan dan reputasi kami atas dasar kepercayaan dan transparansi. Kami berupaya untuk memastikan bahwa tidak ada klaim mengenai suap atau korupsi yang ditujukan kepada Hunting.

Penyuapan dan korupsi

Bribery Act 2010 (Undang-Undang Suap 2010) adalah undang-undang anti suap dan anti korupsi utama di Britania Raya dan kini sebagian besar negara di dunia memiliki undang-undang yang melarang suap dan korupsi ("Hukum Anti-Suap").

US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) 1970, atau Undang-Undang Praktik Korupsi Asing AS 1970, memiliki ketentuan yang mirip dengan UK Bribery Act sehingga Karyawan dan Mitra Bisnis harus mematuhi serta mempertimbangkannya dalam kegiatan bisnis sehari-hari.

Pelanggaran terhadap Hukum Anti Suap dapat mengakibatkan konsekuensi yang berat bagi Hunting dan/atau Karyawan yang terkait, termasuk denda atau hukuman penjara.

Banyak negara kini memiliki Hukum Anti Suap yang berlaku melampaui perbatasan negara, sehingga pelanggaran yang dilakukan di luar negeri dapat dituntut oleh pihak berwenang di negara asal individu yang melanggar tersebut atau perusahaannya. Kami mendorong Unit Bisnis untuk menghindari berdagang di yurisdiksi yang tidak memiliki Hukum Anti Suap dan berkonsultasi dengan Chief Compliance Officer apabila hal tersebut tidak dapat dihindari.

Kami tidak dapat berbisnis dengan Mitra Bisnis mana pun yang tidak mematuhi standar tinggi yang sama seperti yang kami terapkan, dan kami tidak dapat menghindari tanggung jawab dengan meminta pihak lain untuk bertindak secara tidak semestinya atas nama kami.

Kami harus sangat berhati-hati dalam hubungan dan urusan kami dengan Pejabat Publik (yang dapat mencakup, tetapi tidak terbatas pada individu yang bekerja untuk pemerintah, perusahaan minyak nasional, kontraktor pemerintah, atau perusahaan dengan kepemilikan negara) yang sering kali beroperasi dengan aturan yang ketat.

Grup memiliki prosedur yang telah disiapkan untuk mematuhi Hukum Anti Suap, termasuk pelatihan bagi Karyawan serta program uji kelayakan dan pemantauan yang komprehensif terkait dengan pihak ketiga. Hunting memiliki Kebijakan Anti Suap dan Korupsi yang melengkapi Kode ini.

Seluruh Karyawan diminta untuk mengikuti pelatihan anti suap dan anti korupsi yang sesuai serta mengonfirmasikan pemahaman mereka atas kebijakan anti suap dan anti korupsi Hunting, bersama dengan Kode ini. Pelatihan ini disebarkan dan diperbarui secara rutin ketika hukum atau kebijakan baru diberlakukan.

Pembayaran fasilitasi

Di beberapa yurisdiksi, terdapat pembayaran fasilitasi atau 'uang pelicin' (pembayaran kecil untuk mendorong seorang Pejabat Pemerintah berpangkat rendah (pegawai Pemerintah tingkat lokal atau nasional, atau pegawai Perusahaan yang sepenuhnya atau sebagian dimiliki oleh pemerintah, atau pejabat partai politik, atau pegawai organisasi internasional, atau anggota keluarga inti dari salah satu pihak tersebut) agar mempercepat atau menjamin pelaksanaan suatu tugas rutin yang memang sudah menjadi kewajibannya, dan di mana pembayaran tersebut melebihi jumlah yang seharusnya dibayarkan).

Seluruh Karyawan harus memahami bahwa segala bentuk pembayaran fasilitasi dilarang oleh UK Bribery Act, sehingga tidak ada Karyawan yang boleh menawarkan bentuk imbalan apa pun yang dapat dianggap sebagai pembayaran fasilitasi.

Hubungan dengan pemerintah

Saat berurusan dengan entitas yang terkait dengan pemerintah, pegawai entitas tersebut atau Pejabat Publik, seluruh Karyawan harus memastikan bahwa hubungan tersebut sepenuhnya sesuai dengan hukum setempat dan bahwa pemberian Hadiah atau jamuan bisnis hanya digunakan untuk membangun dan menjalin hubungan, bukan untuk memastikan suatu keuntungan bagi Hunting.

Hadiah dan hiburan

Setiap Hadiah atau Hiburan, apabila dianggap bernilai tinggi, dapat ditafsirkan sebagai Suap. Oleh karena itu, seluruh Unit Bisnis dan Karyawan harus mengikuti kebijakan Hadiah dan Hiburan sebagaimana diringkas di bagian 20, dan berkonsultasi dengan Manajer Senior sebelum menawarkan atau menerima Hadiah atau Hiburan dalam bentuk apa pun yang dianggap bernilai tinggi.

Tanggung jawab Anda

Suap dan korupsi dalam bentuk apa pun tidak dapat diterima oleh Hunting. Seluruh Karyawan bertanggung jawab untuk mematuhi dan menaati kebijakan Hunting yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap Hukum Anti Suap, serta harus segera melaporkan setiap kekhawatiran yang terkait.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

4.7. Penggelapan pajak

Hunting beroperasi secara global dan berkomitmen untuk sepenuhnya mematuhi hukum, peraturan, dan ketentuan pelaporan terkait pajak ("Hukum Pajak") di seluruh negara tempat kami beroperasi. Pajak berarti semua bentuk perpajakan yang mencakup, tetapi tidak terbatas pada pajak penghasilan badan, pajak penghasilan, pajak pertambahan nilai, pajak penjualan umum, bea materai, bea materai atas tanah dan bangunan, pajak properti, pajak waralaba, iuran jaminan sosial, Medicare, dan mencakup kepabeanan, serta bentuk perpajakan lainnya (dengan berbagai istilah).

Penggelapan Pajak dan upaya fasilitasi Penggelapan Pajak adalah tindakan ilegal dan tidak etis. Tindakan ini juga merupakan tindak pidana korporasi berdasarkan Criminal Finances Act 2017 (Undang-Undang Keuangan Pidana) di Britania Raya untuk mencegah penggelapan pajak, dan mungkin terdapat pelanggaran serupa di negara-negara tempat kami beroperasi. Penggelapan Pajak Asing berarti tindakan menghindari atau menggelapkan pajak di negara asing, dengan ketentuan tindakan tersebut merupakan pelanggaran di negara tersebut dan akan menjadi pelanggaran pidana apabila dilakukan di Britania Raya. Seperti halnya dengan Penggelapan Pajak, unsur penipuan berarti terdapat tindakan yang disengaja atau pengabaian dengan niat yang tidak jujur.

Kedua jenis pelanggaran ini, secara bersama selanjutnya disebut "Pelanggaran Penggelapan Pajak" dalam dokumen ini. Hunting tetap pada kebijakan tegas yang tidak menoleransi sama sekali terhadap keterlibatan dalam Pelanggaran Penggelapan Pajak. Karyawan atau Mitra Bisnis yang bertindak atas nama kami dilarang keras untuk terlibat dalam aktivitas tersebut. Penggelapan pajak adalah suatu jenis penipuan (lihat bagian 4.9) dan merujuk pada tindakan memberikan informasi yang keliru atau menyembunyikan informasi secara disengaja untuk tujuan mengurangi kewajiban Pajak, yang mencakup, tetapi tidak terbatas pada:

- Melaporkan pendapatan lebih rendah dari yang sebenarnya
- Melebihi pengurangan atau biaya
- Menyembunyikan aset atau dana di luar negeri
- Memalsukan catatan atau arsip

4.7. Penggelapan pajak (lanjutan)

Seluruh Karyawan diharapkan untuk bertindak dengan integritas, kejujuran, dan transparansi dalam seluruh urusan yang terkait dengan Pajak, serta tidak boleh terlibat atau memfasilitasi tindakan apa pun yang bertujuan untuk menyesatkan atau menipu otoritas pajak. Contoh risiko Penggelapan Pajak antara lain: pihak ketiga (i) meminta pembayaran secara tunai, kemudian menolak menandatangani perjanjian komisi atau biaya secara resmi, atau menolak memberikan faktur atau tanda terima untuk pembayaran yang dilakukan;

(ii) meminta agar pembayaran dilakukan ke negara atau lokasi geografis yang berbeda dari tempat domisili pihak ketiga tersebut atau tempat menjalankan bisnisnya; atau

(iii) menerima layanan dari kami, tetapi meminta agar faktur dialamatkan kepada entitas lain. Karyawan dan Mitra Bisnis tidak boleh memfasilitasi, membantu, mendorong, atau mendukung pihak ketiga mana pun (termasuk Mitra Bisnis lain atau pejabat pemerintah) untuk melakukan atau mencoba melakukan Penggelapan Pajak.

Tindakan tersebut mencakup tindakan secara sengaja dan pembiaran dengan sadar terhadap perilaku mencurigakan (misalnya, jika seseorang mencurigai bahwa penggelapan pajak mungkin terjadi, tetapi tidak mengambil tindakan apa pun atas kecurigaan tersebut).

Contoh tindakan fasilitasi mencakup:

- Membuat atau menggunakan dokumentasi palsu
- Membantu dalam pengklasifikasian pendapatan secara keliru
- Menyusun transaksi sedemikian rupa untuk menyembunyikan kewajiban pajak

Karyawan wajib melakukan hal-hal berikut:

- (a) tidak terlibat dalam segala bentuk Pelanggaran Penggelapan Pajak;
- (b) tidak membantu, menganjurkan, menyarankan, atau memfasilitasi terjadinya Pelanggaran Penggelapan Pajak;
- (c) segera melaporkan setiap permintaan atau tuntutan dari pihak ketiga mana pun untuk memfasilitasi penggelapan pajak, atau setiap dugaan Penggelapan Pajak;
- (d) tidak mengancam atau membalas siapa pun yang menolak untuk melakukan pelanggaran Penggelapan Pajak atau yang telah mengemukakan kekhawatiran.

Hunting dapat dimintakan pertanggungjawaban mutlak, meskipun manajemen senior tidak mengetahui tindakan tersebut. Sanksi akibat Pelanggaran Penggelapan Pajak dapat mencakup denda yang tidak terbatas, kerusakan reputasi, dan kemungkinan dikeluarkan dari kontrak di sektor publik. Setiap Unit Bisnis harus menetapkan dan menegakkan prosedur kepatuhan dan pengendalian yang efektif untuk mencegah pelanggaran terhadap seluruh Undang-Undang Pajak (termasuk Pelanggaran Penggelapan Pajak), serta berkoordinasi dengan departemen Pajak Grup apabila diperlukan.

Tanggung jawab Anda

Pencegahan, pendeteksian, dan pelaporan pelanggaran Undang-Undang Pajak, termasuk Pelanggaran Penggelapan Pajak, adalah tanggung jawab dari semua pihak yang bekerja untuk kami, atas nama kami, atau berada di bawah kendali kami.

Apabila Karyawan tidak yakin apakah suatu permintaan atau aktivitas dapat merupakan pelanggaran Undang-Undang Pajak atau Pelanggaran Penggelapan Pajak, karyawan tersebut harus menghubungi departemen Pajak Grup untuk meminta nasihat sebelum mengambil tindakan lebih lanjut. Apabila Karyawan mengetahui atau mencurigai adanya aktivitas yang dapat merupakan Pelanggaran Penggelapan Pajak, karyawan tersebut wajib segera melaporkannya kepada Manajer Senior, kepada departemen Pajak Grup, atau melalui saluran "Speak Up" Perusahaan. Kami akan menyelidiki semua laporan secara menyeluruh dan mengambil tindakan yang sesuai, termasuk bekerja sama dengan pihak berwenang yang relevan apabila diperlukan.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

4.8. Pencucian uang

Pencucian Uang adalah istilah umum untuk proses di mana hasil dari kegiatan kriminal, seperti penipuan atau penyupaan, diubah menjadi aset yang terlihat seperti berasal dari sumber yang sah. Biasanya, proses ini melibatkan upaya menyamarkan asal-usul uang "kotor" dan memindahkannya melalui sistem keuangan, bisnis, atau rekening luar negeri untuk mendukung kejahatan atau terorisme. Pencucian Uang adalah tindakan melanggar hukum sehingga kami tidak boleh melakukan bisnis dengan siapa pun yang menurut dugaan kami terkait dengan aktivitas ilegal. Pencucian Uang merupakan masalah yang tersebar luas dan menimpa banyak operasi bisnis yang sebenarnya sah sehingga kami berkewajiban untuk mengidentifikasi serta melaporkan setiap aktivitas mencurigakan, termasuk:

- Transaksi yang kompleks dan tidak transparan di mana kami tidak dapat memverifikasi para pihak atau sumber kekayaan atau uang, misalnya, ketika pelanggan meminta agar pembayarannya, atau pemasok meminta agar pengiriman uang, dilakukan melalui pihak yang tidak terkait.
- Transaksi yang dilakukan melalui perantara, terutama penyedia layanan pembayaran pihak ketiga yang memproses transaksi keuangan.
- Pelanggan baru yang bersedia membayar dengan harga yang terlalu tinggi.
- Transaksi yang melibatkan negara berisiko tinggi atau negara surga pajak di luar negeri.
- Transaksi dengan bank yang tidak dikenal.
- Permintaan tidak biasa, misalnya, permintaan mengirimkan uang komisi dalam serangkaian pembayaran kecil, yang sering kali berada di bawah ambang batas pemeriksaan valuta di beberapa negara sehingga dapat dibawa ke luar negeri, atau permintaan pembayaran melalui cara yang lebih sulit ditelusuri, seperti uang tunai.
- Transaksi tunai.

Tanggung jawab Anda

Apabila terdapat kekhawatiran, segera berkonsultasi dengan seorang manajer senior, terutama untuk transaksi tunai yang bernilai besar atau kemukakan kekhawatiran melalui saluran "Speak Up" Hunting.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

4.9. Penipuan

Britania Raya mengenal pelanggaran korporasi yang disebut "kegagalan mencegah penipuan", di mana suatu organisasi dapat bertanggung jawab secara pidana apabila karyawan, agen, anak perusahaan, atau "Pihak Terkait" lain (setiap orang yang menyediakan layanan untuk atau atas nama Hunting) yang melakukan penipuan dengan maksud menguntungkan organisasi, dan organisasi tersebut tidak memiliki prosedur pencegahan penipuan yang memadai.

Cara utama untuk mendeteksi atau mencegah penipuan adalah melalui penerapan sistem pengendalian internal yang kuat. Tindakan pencegahan lain terhadap penipuan lain mencakup melakukan pemeriksaan latar belakang secara menyeluruh terhadap calon karyawan dan uji kelayakan terhadap calon Mitra Bisnis, memberikan pelatihan kesadaran penipuan, menerapkan pemisahan tugas dalam pelaporan keuangan, mengamankan Informasi Sensitif melalui enkripsi dan pengendalian akses, serta tetap mengikuti perkembangan tren dan teknik penipuan yang muncul.

Hunting tidak menoleransi aktivitas penipuan dalam bentuk apa pun oleh Unit Bisnis, Karyawan, atau Mitra Bisnis. Seluruh Karyawan bertanggung jawab untuk memastikan tetap berperilaku dengan integritas dan kejujuran tertinggi dalam seluruh urusan dan transaksi bisnis mereka.

Tanggung jawab Anda

Jika Anda mencurigai adanya aktivitas penipuan atau bahwa Hunting sedang menjadi korban penipuan, segera kemukakan kekhawatiran Anda kepada Manajer Senior atau melalui saluran "Speak Up" Hunting.

Seluruh Karyawan bertanggung jawab untuk berkomunikasi dengan fungsi keuangan pusat di Grup untuk memastikan kepatuhan terhadap seluruh hukum dan peraturan setempat yang relevan.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

05 Komunitas kami

- 5.1. Hunting dan komunitasnya
- 5.2. Donasi amal
- 5.3. Donasi politik

5.1. Hunting dan komunitasnya

Grup mendorong Karyawan dan Unit Bisnis untuk berpartisipasi dalam komunitas lokal masing-masing apabila memungkinkan. Kami berupaya untuk menjadi anggota tepercaya di setiap komunitas tempat kami berada, memastikan agar kami terus meningkatkan cara kami untuk dapat berkontribusi bagi komunitas setempat kami serta menjalin hubungan jangka panjang.

Kami mengelola dampak sosial dari aktivitas bisnis kami dengan hati-hati dan bekerja sama dengan komunitas lokal kami untuk memitigasi dampak negatif dari aktivitas kami. Kami berupaya merespons setiap masukan yang kami terima secara bertanggung jawab.

Kami menghormati seluruh budaya dan adat kebiasaan, serta mendorong seluruh Karyawan untuk menghormati siapa pun yang berinteraksi dengan mereka. Setiap komentar negatif atau merendahkan terkait budaya tertentu yang dilakukan di tempat kerja oleh Karyawan akan diselidiki dan dapat mengakibatkan tindakan kedisiplinan.

Tanggung jawab Anda

Setiap Karyawan yang merasa bahwa suatu komunitas lokal kurang dihormati, atau tindakan seseorang terhadap suatu komunitas tidak sesuai dengan Kode ini, harus segera melaporkan kekhawatiran tersebut.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI



5.2. Donasi Amal

Donasi Amal adalah segala hal yang bernilai yang diberikan kepada organisasi amal atau nirlaba, atau pensponsoran yang diberikan tanpa dikenakan biaya kepada organisasi amal, organisasi nirlaba, atau pengeluaran untuk pengembangan komunitas.

Hunting terus berinteraksi dan mendukung komunitas lokal tempat kami beroperasi, dengan setiap Unit Bisnis didorong untuk mengembangkan inisiatif keterlibatan komunitasnya masing-masing agar selaras dengan praktik lokal serta nilai-nilai perusahaan Hunting. Pensponsoran komunitas lokal atau Donasi Amal dianjurkan, dengan persetujuan dari anggota Dewan Direksi Hunting PLC atau Komite Eksekutif.

Kami mengharapkan seluruh Donasi Amal dapat dilaporkan kepada departemen Sekretariat Perusahaan sebagai bagian dari pelaporan etik tengah tahun dan akhir tahun. Donasi akan terus ditinjau dan dipantau, serta apabila perlu, diperiksa untuk memastikan keabsahan suatu donasi atau pensponsoran.

Meskipun kami mendorong donasi untuk tujuan amal dan inisiatif yang mendukung organisasi amal, kami ingin memastikan bahwa donasi tersebut sungguh untuk tujuan yang sah dan tidak digunakan sebagai suatu bentuk imbalan, baik secara langsung maupun tidak langsung, kepada Mitra Bisnis.

Tanggung jawab Anda

Kami mendorong Karyawan untuk melaporkan setiap donasi yang diyakini tidak sah atau tidak sesuai dengan Kode ini.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI



5.3. Donasi politik

Donasi Politik adalah segala hal yang bernilai yang diberikan kepada suatu organisasi politik atau pensponsoran yang diberikan tanpa dikenakan biaya kepada organisasi politik.

Hunting tidak memberikan Donasi Politik. Sebagai individu, Karyawan memiliki hak untuk memberikan kontribusi politik pribadi dan terlibat dalam aktivitas politik yang sah. Akan tetapi, perlu ditegaskan bahwa pandangan dan tindakan pribadi tersebut merupakan pandangan dan tindakan pribadi yang tidak mewakili Hunting.

Karyawan tidak boleh menggunakan sumber daya Hunting untuk secara langsung atau tidak langsung mendukung pendanaan kampanye politik, partai politik, atau kandidat. Dana Hunting tidak boleh digunakan untuk memberikan Donasi Politik dengan cara disamarkan sebagai Donasi Amal atau untuk mendukung komite aksi politik.

Tanggung jawab Anda

Jika Karyawan percaya bahwa aktivitas politik pribadinya dapat menimbulkan konflik dengan kepentingan Hunting, seperti upaya pencalonan jabatan publik atau posisi di dewan kota setempat, maka karyawan bersangkutan harus berbicara dengan manajer langsungnya terlebih dahulu.

UNTUK INFORMASI LEBIH LANJUT, LIHAT: KEBIJAKAN KAMI

