

SYNA



Code of Conduct

SYNA Code of Conduct

01

Mengapa Code of Conduct ini ada

Di SYNA^[1], keberhasilan bisnis yang bertahan lama tidak dibangun hanya dari transaksi — tetapi dari kepercayaan. Sebagai holding company, kami tidak sekadar memiliki bisnis; kami bertanggung jawab atas governance, budaya, dan perilaku setiap perusahaan yang beroperasi di bawah nama kami.

Kegiatan kami dipandu oleh tiga nilai inti — Trust, Integrity, dan Growth — yang menentukan siapa kami dan bagaimana kami menjalankan bisnis di seluruh perusahaan dalam SYNA. Nilai-nilai ini bukan aspirasi semata. Ini adalah standar yang kami pegang setiap hari, dalam setiap keputusan.

Sebagai perusahaan Indonesia dengan perspektif jangka panjang, SYNA berkomitmen untuk berkontribusi secara nyata terhadap pembangunan ekonomi nasional sembari menjunjung standar tata kelola perusahaan yang tinggi. Perusahaan yang beroperasi dengan integritas akan menarik mitra yang lebih baik, mempertahankan talenta yang lebih baik, dan membangun nilai yang lebih tahan lama.

Code of Conduct ini ada karena niat baik saja tidak cukup. Ini adalah framework bersama yang menghubungkan setiap perusahaan dalam SYNA — terlepas dari sektor, ukuran, atau tahap perkembangannya — pada satu standar perilaku yang sama, dan berlaku bagi SYNA serta seluruh perusahaan dalam portofolio kami, tanpa kecuali.

^[1] Untuk kepentingan Code of Conduct ini, "SYNA" merujuk secara kolektif pada SYNA dan seluruh perusahaan subsidiari, afiliasi, dan portofolio yang berada di bawah kendali langsung maupun tidak langsung.

Kepatuhan sebagai fondasi, bukan formalitas

Ini bukan daftar yang sekadar dicentang. Ini adalah cara bisnis berjalan, setiap saat. Di SYNA, kepatuhan bukan sebuah departemen atau tenggat waktu — ini adalah standar perilaku yang mengalir dalam setiap keputusan, setiap relasi, dan setiap perusahaan yang beroperasi di bawah nama kami.

Hukum menetapkan batas minimum. Kami tidak berhenti di situ. Kami menuntut diri kami sendiri dan seluruh perusahaan portofolio untuk patuh penuh terhadap hukum, regulasi, dan standar etika yang berlaku. Ini bukan syarat minimum. Ini adalah baseline kami — titik awal dari mana kami membangun bisnis yang dipercaya, tangguh, dan dibangun untuk bertahan lama.

Pendekatan kepatuhan kami berakar pada tiga keyakinan: bahwa perilaku berprinsip dan performa yang kuat tidak terpisahkan; bahwa akuntabilitas harus bersifat aktif, bukan pasif; dan bahwa budaya sebuah perusahaan paling jelas tercermin dari bagaimana ia bersikap ketika tidak ada yang mengawasi.

Yang ini berarti dalam praktiknya: kepatuhan tidak didelegasikan ke satu fungsi saja lalu dilupakan di tempat lain. Setiap direktur, manajer, dan karyawan di seluruh portofolio SYNA memikul tanggung jawab pribadi untuk menegakkan baseline ini dalam peran mereka masing-masing — baik itu bagaimana kontrak dinegosiasikan, bagaimana pembayaran disetujui, atau bagaimana keputusan lapangan diambil di bawah tekanan. Akuntabilitas yang "aktif, bukan pasif" berarti kami tidak menunggu sampai ada pelanggaran dilaporkan sebelum bertindak; orang-orang yang sama yang dituntut patuh juga dituntut untuk mengenali dan melaporkan risiko sebelum risiko itu terjadi, dan manajer diharapkan secara aktif menegakkan standar ini dalam timnya, bukan berasumsi bahwa kepatuhan akan berjalan sendiri. Ketika perilaku tidak memenuhi baseline ini, respons yang diberikan proporsional terhadap pelanggarannya — mulai dari koreksi internal, tindakan disipliner, pemutusan hubungan kerja, hingga rujukan ke otoritas yang berwenang — diterapkan secara konsisten tanpa memandang jabatan, masa kerja, atau nilai komersial dari relasi yang terlibat.

Zero Tolerance

SYNA memegang posisi zero-tolerance secara absolut terhadap korupsi, suap, dan pencucian uang — tanpa kecuali, tanpa kualifikasi, dan tanpa kompromi.

01 — Anti-Korupsi & Anti-Pencucian Uang

Ini bukan kebijakan yang hanya ada di atas kertas. Ini adalah komitmen aktif yang tertanam dalam cara setiap perusahaan dalam portofolio kami dikelola, bagaimana keputusan diambil, dan bagaimana relasi dijalankan. Kami patuh penuh terhadap Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi (UU Tipikor), Undang-Undang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Pencucian Uang (UU TPPU), dan seluruh regulasi yang berlaku yang ditegakkan oleh KPK dan PPATK.

Posisi ini berlaku untuk setiap individu dan entitas yang bertindak atas nama perusahaan mana pun dalam SYNA — direktur, karyawan, agen, konsultan, maupun subkontraktor — dalam setiap transaksi, tanpa memandang besaran atau lawan transaksi. Ini mencakup facilitation payment dalam jumlah berapa pun, hadiah atau jamuan yang ditawarkan untuk mempengaruhi suatu keputusan, dan setiap pengaturan yang dirancang untuk menyamarkan asal, kepemilikan, atau tujuan sebenarnya dari dana atau aset.

Apabila suatu transaksi, mitra, atau struktur pembayaran tidak dapat dijelaskan dan didokumentasikan secara jelas, hal tersebut diperlakukan sebagai red flag yang harus dieskalasi sebelum — bukan setelah — transaksi berjalan. Posisi ini berlaku sama bagi setiap subsidiari dan perusahaan portofolio di bawah SYNA, yang masing-masing wajib menetapkan Statement komitmennya sendiri berdasarkan standar yang sama ini, ditandatangani oleh Direksi.

02 — Tanpa Pengecualian

Tidak ada tujuan bisnis, tekanan komersial, atau relasi — internal maupun eksternal — yang dapat membenarkan penyimpangan dari posisi ini. Kepentingan pribadi harus tetap terpisah secara ketat dari kepentingan perusahaan, dan setiap konflik kepentingan — bahkan yang sekadar terkesan demikian — harus diungkapkan dan diselesaikan tanpa penundaan.

Ini berarti target yang tidak tercapai, negosiasi yang sulit, atau tekanan dari counterparty tidak pernah dijadikan alasan untuk berkompromi. Ketika seorang direktur, manajer, atau karyawan mengidentifikasi adanya kepentingan pribadi — finansial, kekeluargaan, atau lainnya — yang secara wajar dapat dianggap mempengaruhi suatu keputusan bisnis, pengungkapan wajib dilakukan segera setelah disadari, bukan setelah keputusan diambil. Keputusan yang dipengaruhi oleh konflik kepentingan yang tidak diungkapkan dapat dibatalkan, dan kegagalan untuk mengungkapkan diperlakukan sebagai pelanggaran tersendiri, terlepas dari apakah konflik tersebut menimbulkan kerugian nyata atau tidak.

03 — Integritas Pajak

Kami sama tegasnya dalam komitmen terhadap kepatuhan perpajakan penuh. SYNA dan seluruh perusahaan dalam portofolio kami memenuhi kewajiban perpajakan statutori secara akurat, transparan, dan tepat waktu — sepenuhnya sesuai dengan hukum perpajakan Indonesia yang berlaku. Kami tidak melakukan penggelapan pajak, pengaturan pajak yang menyalahgunakan ketentuan, atau praktik apa pun yang dirancang untuk menyalahartikan posisi pajak kami yang sebenarnya.

Ini juga mencakup bagaimana transaksi disusun dan didokumentasikan secara internal: pengaturan tidak dibangun untuk mencapai hasil pajak yang menyalahartikan substansi ekonomi yang sesungguhnya, dan transaksi antar-perusahaan dalam portofolio SYNA dilakukan dengan prinsip arm's-length. Posisi perpajakan didukung oleh substansi komersial yang nyata, dan setiap ketidakpastian dalam perlakuannya diselesaikan melalui konsultasi yang semestinya, bukan interpretasi yang agresif.

Prinsip operasional kami

Hak Asasi Manusia dan Ketenagakerjaan

Kami mengakui dan menjunjung Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Kami menghormati standar ketenagakerjaan inti dari ILO dan patuh terhadap hukum ketenagakerjaan Indonesia, menjunjung keberagaman dan perlakuan yang setara tanpa memandang gender, etnis, usia, agama, atau kemampuan fisik dan mental.

Ini termasuk menjunjung kebebasan berserikat dan hak atas perundingan bersama di mana berlaku, melarang segala bentuk kerja paksa atau pekerja anak di seluruh operasi kami maupun supply chain kami, dan menjaga keselamatan dan kesehatan kerja sebagai standar yang tidak kami kompromikan demi biaya atau jadwal.

Lingkungan

Kami berkomitmen pada pengelolaan sumber daya alam yang bertanggung jawab dan mendorong praktik yang ramah lingkungan di seluruh operasi kami, sesuai dengan regulasi lingkungan yang berlaku termasuk persyaratan AMDAL.

Untuk portofolio yang beroperasi di sektor sumber daya alam, ini bukan komitmen pinggiran — ini membentuk bagaimana lahan diakses, bagaimana operasi ditutup, dan bagaimana dampak dinilai sebelum, selama, dan setelah aktivitas berlangsung. Kewajiban perizinan dan pemantauan lingkungan diperlakukan sebagai prasyarat untuk beroperasi, bukan dokumen yang dilengkapi secara paralel.

Persaingan Sehat

Kami menjunjung pasar yang adil dan transparan. Kami patuh terhadap seluruh hukum persaingan usaha yang berlaku dan menolak segala bentuk perilaku anti-kompetitif, termasuk penetapan harga, pembagian pasar, atau penyalahgunaan posisi dominan.

Karyawan dan perwakilan yang berinteraksi dengan kompetitor, asosiasi industri, atau counterparty pasar diharapkan menghindari pertukaran informasi sensitif secara komersial — harga, volume, kapasitas, atau strategi — yang dapat dianggap sebagai koordinasi perilaku pasar.

Perlindungan Data

Kami menangani data pribadi dengan sangat hati-hati, sepenuhnya sesuai dengan Undang-Undang Pelindungan Data Pribadi (UU PDP) dan seluruh regulasi yang berlaku.

Ini berlaku bagi data karyawan, pelanggan, maupun mitra: dikumpulkan hanya untuk tujuan yang sah, disimpan hanya selama diperlukan, dan diungkapkan kepada pihak ketiga hanya jika ada dasar hukum dan pengamanan yang memadai untuk melakukannya.

Bagaimana kami menjalankan bisnis

Kami mengejar tujuan kami sepenuhnya melalui cara yang sah dan etis, dan kami menuntut standar yang sama dari mitra kami. Hadiah, jamuan, atau benefit apa pun tidak pernah boleh ditawarkan, diminta, atau diterima jika hal itu menimbulkan kesan undue influence — benefit dalam bentuk tunai tidak dapat diterima dalam keadaan apa pun.

Dalam praktiknya: kesopanan non-tunai (makan bersama, hadiah sederhana terkait acara budaya) hanya dapat diterima jika proporsional, jarang terjadi, transparan, dan tidak akan memalukan kedua pihak jika diungkapkan secara publik. Apa pun yang ditawarkan atau diterima di luar batas ini — terlepas dari siapa yang memulai — harus dilaporkan dan, jika sesuai, dikembalikan atau ditolak.

Standar ini berlaku juga pada bagaimana kami berinteraksi dengan orang dan institusi di sekitar kami. Kepada pelanggan, ini berarti solusi yang benar-benar melayani kebutuhan mereka, disampaikan secara adil dan transparan, dengan harga dan ketentuan yang merefleksikan nilai sebenarnya, bukan asimetri informasi.

05

Kepada mitra bisnis, ini berarti menuntut setiap counterparty — pemasok, agen, kontraktor, maupun mitra joint venture — untuk beroperasi setidaknya konsisten dengan standar UN Global Compact, dan membangun ekspektasi tersebut ke dalam bagaimana perjanjian dinegosiasikan dan diperpanjang, bukan memperlakukannya sebagai formalitas satu kali saat onboarding. Ketika seorang mitra secara material tidak memenuhi standar ini — melalui pelanggaran hukum, pelanggaran prinsip Code of Conduct ini, atau perilaku yang menimbulkan risiko reputasi atau hukum bagi SYNA — relasi tersebut dievaluasi ulang dan dapat ditangguhkan atau diakhiri, terlepas dari biaya komersialnya.

Kepada publik, ini berarti komunikasi yang akurat, tepat waktu, dan tidak pernah dirilis tanpa otorisasi yang semestinya — tidak ada karyawan, terlepas dari jabatannya, yang berbicara atas nama SYNA atau perusahaan portofolio mana pun kepada media, regulator, atau publik kecuali secara khusus ditugaskan untuk itu.

Interaksi dengan pemerintah dan pejabat publik adalah bagian normal dari menjalankan bisnis, namun posisi SYNA di sini tegas: kami bersifat non-partisan secara politik. Kami tidak memberikan kontribusi, baik finansial maupun lainnya, kepada partai politik atau kandidat, dan kami tidak masuk ke dalam pengaturan konsultansi atau pembayaran dengan siapa pun yang memegang jabatan publik. Ini berlaku terlepas dari apakah pejabat tersebut memiliki otoritas langsung atas bisnis SYNA pada saat itu — sebuah relasi tidak dibangun dengan antisipasi pengaruh di masa depan. Kami mengambil langkah aktif untuk memastikan tidak ada pengaruh yang tidak semestinya diberikan kepada pembuat kebijakan atas nama kami, dan kami bekerja sama penuh dengan KPK dan otoritas terkait lainnya kapan pun diperlukan, termasuk dalam proses investigasi atau audit apa pun.

Karyawan kami

Setiap karyawan berhak atas tempat kerja yang dibangun atas rasa hormat, keadilan, dan profesionalisme, di mana kompetensi dan kualifikasi — bukan latar belakang — yang menentukan kesempatan. Tidak ada seorang pun yang dirugikan berdasarkan gender, status pernikahan, etnis, kebangsaan, usia, agama, orientasi seksual, atau kemampuan fisik dan mental.

Ini berlaku di sepanjang siklus kerja — rekrutmen, kompensasi, promosi, akses pelatihan, dan pemutusan hubungan kerja — dan dipantau sebagai bagian dari bagaimana setiap perusahaan dalam portofolio dikelola, bukan diperlakukan sebagai pernyataan nilai yang terpisah dari keputusan personalia yang sesungguhnya. Setiap karyawan yang mengalami atau menyaksikan diskriminasi, pelecehan, atau perlakuan tidak setara didorong untuk melaporkannya tanpa takut akan konsekuensi yang merugikan.

Kami mendukung karyawan dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesional dengan kehidupan di luar kerja, menyadari bahwa performa yang berkelanjutan bergantung pada orang-orang yang tidak bekerja dalam kondisi terkuras. Kami menjaga keselamatan dan kesehatan kerja sebagai standar yang tidak dapat dinegosiasikan di setiap lokasi dan setiap perusahaan dalam portofolio kami — terutama relevan mengingat sifat operasional dan berbasis lapangan dari beberapa bisnis SYNA, di mana kelalaian keselamatan membawa konsekuensi yang jauh lebih serius dibanding sekadar catatan kepatuhan.

Di luar dinding kami

Perilaku yang bertanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan bukanlah hal yang terpisah dari keberhasilan bisnis jangka panjang — ini adalah bagian darinya.

Sejalan dengan Pasal 74 UU No. 40/2007 tentang Perseroan Terbatas, SYNA dan anak perusahaannya yang beroperasi di sektor sumber daya alam memperlakukan kewajiban Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL) mereka sebagai bagian integral dari cara mereka beroperasi, bukan sebagai program terpisah yang dibiayai dari niat baik semata.

Dalam praktiknya, ini berarti perencanaan TJSL dipertimbangkan bersamaan dengan perencanaan operasional dan komersial, bukan setelahnya — masyarakat yang terdampak oleh jejak suatu operasi dilibatkan sebelum isu muncul, bukan hanya setelah keluhan muncul. Karyawan didorong untuk terlibat dalam kegiatan kemasyarakatan, sosial, atau kederewanan dalam kapasitas pribadi mereka, sepanjang tidak menimbulkan konflik dengan kepentingan SYNA dan tidak direpresentasikan sebagai inisiatif resmi SYNA tanpa otorisasi yang semestinya.

Menerapkan Code of Conduct ini

Code of Conduct ini adalah fondasi tempat budaya SYNA dibangun — bukan dokumen yang disimpan setelah onboarding. Setiap manajer bertanggung jawab untuk menjaga agar Code ini tetap hidup di dalam timnya, dan kepatuhan terhadapnya menjadi bagian tetap dari bagaimana audit internal mengevaluasi setiap perusahaan dalam portofolio kami. Aturan yang spesifik untuk sektor atau operasional tertentu dapat ditambahkan di atas Code ini, namun tidak ada yang boleh berada di bawahnya.

Siapa pun yang memiliki pertanyaan, kekhawatiran, atau sesuatu untuk dilaporkan — terutama hal-hal yang menyangkut korupsi — dapat menyampaikannya secara langsung dan penuh kerahasiaan, melalui manajer langsungnya, kontak kepatuhan yang ditunjuk di dalam perusahaannya, atau Direksi jika diperlukan. Kami juga menyediakan jalur independen bagi siapa pun yang lebih memilih untuk menyampaikan kekhawatiran secara anonim. Tidak ada seorang pun yang akan menghadapi retaliasi karena menyampaikan sesuatu dengan niat baik — setiap upaya retaliasi diperlakukan sebagai pelanggaran terhadap Code ini, dengan konsekuensi disipliner yang sama dengan pelanggaran yang dilaporkan.

Setiap laporan, melalui jalur apa pun, ditinjau dan, jika diperlukan, diinvestigasi secara proporsional terhadap tingkat keseriusannya — kekhawatiran kecil ditangani langsung dengan pihak yang terlibat, sementara hal-hal yang menyangkut korupsi, fraud, keselamatan, atau diskriminasi dieskalasi untuk peninjauan formal tanpa memandang jabatan pihak yang terlibat.

Manajer dengan bawahan langsung melaporkan bagaimana Code ini ditegakkan di dalam timnya sebagai bagian dari laporan tahunan mereka. Benefit yang diberikan kepada pejabat publik, donasi, sponsorship, perjanjian konsultasi, dan perjanjian agen dicatat dalam register perusahaan secara menyeluruh, untuk memastikan apa yang kami lakukan sesuai dengan apa yang kami katakan.

Setiap subsidiari dan perusahaan portofolio dalam SYNA menetapkan Statement komitmennya sendiri berdasarkan prinsip Zero Tolerance yang ditetapkan dalam Code ini, ditandatangani oleh Direksinya, sebagai konfirmasi bahwa kewajiban yang diuraikan di sini bukan sekadar abstraksi di level holding, melainkan standar yang secara aktif diterapkan di level operasional.

SYNA
HOLDING WHAT MATTERS MOST

SYNA.LTD