



**Кодекс на практиките на Групата за
разследване на кодекса за поведение
и други нарушения на политиката**



Съдържанието

А. Защо този кодекс на практиката	3
Б. Ангажименти Очаквания и отговорности	3
А) Ангажиментът на Синджента Груп	3
Б) За служители	3
В) За мениджъри	4
В. Съобщаване за инцидент	4
Г. Разследване на инцидент	5
А) Принципи, които трябва да се следват	5
Б) Процедури по разследване	6
В) Третиране на доказателствата	7
Д. Докладване на резултатите от разследване	7
Е. Значението на поверителността	7
Ж. оръчване на по-нататъшни действия	8
З. Учене от опита	9
И. Контрол и разпределяне на разходите	9
К. Изпълнение и санкции	9

Кодекс на практиките на Групата за разследване на кодекса за поведение и други нарушения на политиката

А. Защо този кодекс на практиката

Действителни или потенциални нарушения на Кодекса за поведение на Групата "Синджента" или свързаните с него политики или кодекси за поведение се приемат сериозно и е от съществено значение те да бъдат надлежно разследвани.

Този документ определя процедурите, които трябва да се следват, и принципите, които трябва да се поддържат по време на вътрешните разследвания, от първоначалния доклад до окончателните коригиращи действия. Позволявайки вариации в местното законодателство, те са валидни за всички компании в рамките на Синджента Груп.

За насоки относно докладването и разследването на инциденти с HSE, като злополуки на служители или опасни разливи, моля, вижте HSE CoP 08 INC "[Процес на разследване на инциденти](#)".

Б. Ангажименти, очаквания и отговорности

А) Ангажиментът на Синджента Груп

Синджента Груп приема сериозно всички сигнали за потенциални нарушения на своя Кодекс за поведение, свързаните с него политики и кодекси за поведение и се задължава да ги разследва правилно.

Разследванията ще се провеждат обективно и безпристрастно и достигнатите заключения ще се основават единствено на фактите по случая.

Ще бъдат въведени подходящи мерки за защита на правата на всички участващи лица, включително разследваните, разпитаните или тези, които са подали първоначалния доклад. Всички замесени служители, пряко или косвено, ще бъдат третирани справедливо и с уважение и всяко разследване ще се провежда в съответствие с принципите, изложени по-долу.

Ако се заключи, че е извършено нарушение, ще бъдат предприети съответните дисциплинарни мерки.

Б) За служители

От всички служители на Синджента Груп се очаква да спазват Кодекса за поведение и свързаните с него политики, кодекси за поведение и други правила, приети от Групата.

Служителите се насърчават да докладват за предполагаеми нарушения на тези кодекси и политики от всеки, включително трети страни, работещи за или от името на Синджента Груп. Политиката на компанията за борба с измамите също така изисква от служителите да съобщават за всяко подозрение за действителна, потенциална или опит за измама. Вижте по-долу за подробности как да направите доклад.

Служителите не трябва да обсъждат предполагаеми нарушения с никого, освен в случаи на извънредна ситуация или потенциален конфликт с техните условия на труд. Това се прави, за да се сведе до минимум рискът от увреждане на репутацията или репутацията на участващите лица или на Синджента Груп.

Всички служители, включително тези, които са обект на разследване, трябва да сътрудничат на тези, които провеждат разследването. Всяко отмъщение от всякакъв вид към служители, които съобщават за потенциално нарушение няма да бъдат толерирани.

В) За мениджъри

Мениджърите не трябва да разследват инциденти, действителни или потенциални, освен ако не са предварително упълномощени за това от служител по съответствието (СС). Ако узнаят за потенциално нарушение, независимо дали са им докладвани или по друг начин, те трябва незабавно да предадат подробностите на отдела за съответствие. Мениджърите се насърчават да използват инструмента за докладване на инциденти на мениджъра (линк [ТУК](#)).

Ако в последствие им бъде възложено разследването, те трябва да го проведат и да докладват заключенията си, като следват процедурата, посочена по-долу.

Те не трябва да разкриват подробности по случая на никой друг, независимо дали са служители на Синджента Груп или трети страни, за да сведат до минимум риска от нанасяне на правни или репутационни щети на засегнатите лица или на Синджента Груп.

В. Съобщаване за инцидент

Всеки, който подозира, че е извършено нарушение на Кодекса за поведение на Синджента Груп, свързаните с нея политики или кодекси за поведение, трябва да го докладва.

Доклад може да бъде направен на всеки мениджър или член на Compliance, Legal или HR, в който случай лицето, което получава твърдението, ще трябва незабавно да предаде подробностите на отдела за съответствие. Докладът може да бъде изготвен и с помощта на горещата линия за съответствие (линк [ТУК](#)). Докладите могат да се правят и анонимно*. Анонимните доклади обаче могат да повлияят на ефективността на разследването. Ние пазим самоличността на репортера поверителна по всяко време* и не толерираме никакъв вид отмъщение срещу служители, които съобщават за опасения.

Само СС има право да започне вътрешно разследване. Като първа стъпка СО ще извърши първоначална оценка на доказателствата и, ако е необходимо, ще се консултира с представители на съответния отдел и други експерти.

Тази първоначална оценка ще определи:

А) Кой трябва да бъде информиран?

Съветът по етика и съответствие (СЕС) се състои от главен финансов директор на

групата, главен директор "Човешки ресурси" на групата, главен съветник на групата, ръководител "Вътрешен одит и финансово съответствие" и ръководител на групата "Съответствие и управление на риска". Обхватът на СЕС е да определя стандарти за етично съответствие и да одобрява решенията относно последиците/действията, които да се прилагат при съществено неспазване. СЕС ще бъде информирана от Head Group Compliance (HGC) за всички обосновани случаи, включващи:

- Висши мениджъри; WL 6 и по-горе или включващи членове на CU, Territory, Regional, Functional и Sites LT;
- USD100k и повече потенциална / действителна загуба за компанията;
- Упорити или системни проблеми.

*освен ако не се прилагат ограничения на местните закони

Други могат да бъдат информирани на строга основа "необходимост да се знае" и преди да бъдат обсъдени със СС.

Б) Кой трябва да проведе по-нататъшно разследване?

Незначителните нарушения често могат да бъдат решени чрез обучение или насоки. В този случай допълнителното разследване може да бъде делегирано от СС на съответния пряк ръководител или на определен ръководител на разследването.

За по-сериозни нарушения зависи от СС да определи състава на екипа за разследване на инциденти (ЕРИ) и кой да го ръководи.

Естеството и класът на твърденията ще определят основните области, които трябва да бъдат включени в разследването. (напр. HR, финанси, търговски и т.н.)

Също така е отговорност на СС да реши дали е необходима помощ от трета страна за разследването.

Г. Разследване на инцидент

А) Принципи, които трябва да се следват

Обективност. Провеждането на разследването трябва да бъде освободено от пристрастия. До изводите следва да се стига единствено въз основа на фактите, определени от събраните доказателства.

Независимост. Независимият екип е от първостепенно значение, за да се гарантира справедливо и надеждно разследване. ЕРИ трябва да е в състояние да запази своята независимост по всяко време и да има необходимата свобода да продължи разследването и да определи фактите без външно влияние или страх от ответни мерки.

Достъп. При спазване на законовите ограничения, разследващият екип ще има свободен и неограничен достъп до всички записи и помещения на Групата "Синджента", независимо дали са собственост или под наем. Това включва правото да се разглеждат, копират и изобразяват всички физически или електронни записи, съхранявани в помещенията, които са в обхвата на разследването.

Отговорност на ръководителя на ЕРИ е да вземе правни съвети относно ограниченията, ако има такива, на разрешения достъп.

Старание: Всички разследвания трябва да се провеждат своевременно и правилно, за да се помогне на лидерите да вземат навременни и информирани решения.

Спазване на закона. От съществено значение е разследването да продължи по начин, който е както законен, така и в съответствие с политиките на Синджента Груп. Интересите и репутацията на компанията и нейните служители трябва да бъдат защитени по всяко време.

Свидетелство. Трябва да се предприемат подходящи действия за получаване и запазване на доказателства, както и за защита на фирмените данни, фирмената информация и други активи. За по-нататъшни насоки вижте "третирането на доказателствата", както е описано в 4в).

Справедливо отношение. Разследващите трябва да спазват Кодекса за поведение на Синджента Груп и да се отнасят справедливо и с уважение към всички служители, пряко или косвено замесени в разследването. В замяна на това се очаква лицата да бъдат кооперативни.

Защита от отмъщение. Всяка форма на отмъщение срещу служител, който добросъвестно е съобщил за предполагаемо нарушение на съответствието, е напълно неприемлива. Служителите, които страдат от такова отношение, ще получат подходяща защита и подкрепа.

Препоръчване на действия. Ако се установи, че е настъпило нарушение или е било предназначено, ръководителят на ЕРИ, мениджърът, отговорен за района, е настъпил докладваният инцидент и HR бизнес партньорът трябва да препоръча коригиращи и / или дисциплинарни действия. Препоръката трябва да бъде справедлива и съобразена със сериозността на разглеждания въпрос. За случаите, изброени в точка 3.а по-горе, препоръчаните последици/действия трябва да бъдат подкрепени от СЕС.

Б) Процедури по разследване

Вътрешното разследване е административна процедура, предназначена да установи фактите по дадено твърдение и не е съдебен или състезателен процес. Целта на ЕРИ е да определи дали има достатъчно фактически доказателства в подкрепа на Кодекса за поведение или свързаното с него нарушение на политиката.

Отговорност на лидера на ЕРИ е да събере екипа и да започне разследването с всички необходими ресурси. Те могат да включват техническа помощ от HGS или съответния СС, ръководител на корпоративната сигурност или регионален мениджър по сигурността, мениджър по финансово съответствие или съответния правен съветник, бизнес партньор в областта на човешките ресурси и, ако е необходимо, от други области или трети страни.

Лидерът и членовете на ЕРИ ще пазят подробностите от разследването поверителни, съобщавайки информация само когато са упълномощени от СС да го направят. Редовните актуализации следва да описват подробно напредъка и разследването следва

да приключи възможно най-бързо.

В хода на разследването отговорност на ръководителя на ЕРИ е:

- Прегледайте фактите по предполагаемия въпрос, като вземете предвид техния произход, естество, ниво на риск и надеждност. Това може да включва събирането на съответните документи и данни от вътрешни системи или външни източници, провеждането на интервюта и т.н. Получените доказателства трябва да бъдат правилно обработени и запазени (виж "обработка на доказателствата", както е описано в 4в).
- Информирайте служителя, който е съобщил за проблема, и всички интервюирани във връзка с него, че трябва да запазят поверителността и екипът също ще запази поверителността, стига това да е съвместимо с провеждането на подходящо разследване.
- Инструктирайте всички интервюирани да докладват незабавно на СС за всяко ответно действие, действително или застрашено, което след това ще се консултира с ВП и ще препоръча подходящи, коригиращи мерки.
- Дайте възможност на всеки разследван служител да представи своята версия на фактите.

Ръководителят на СЕС ще гарантира, че другите членове на екипа са редовно информирани за напредъка.

Ако е практично и уместно и доколкото поверителността е защитена, на лицето, което е повдигнало въпроса, следва да се предостави кратко обяснение за хода на разследването и всички предприети действия.

В) Третиране на доказателствата

Доказателствата, събрани по време на разследването, могат по-късно да бъдат използвани в съдебни производства. Следователно с него трябва да се борави и да се обезопасява по начин, който изяснява неговата релевантност и показва, че не е бил замърсен по никакъв начин.

Преди да започнат разследване, членовете на СЕС трябва да се запознаят с политиката за управление на записите.

Д. Докладване на резултатите от разследването

Лидерът на СЕС трябва да завърши доклад за разследване на съответствието. Това ще представи всички релевантни факти и доказателства и ясно ще посочи дали е извършено или не нарушение. Докладът следва да включва също:

- Анализ на първопричините (RCA) и препоръчителни действия, за да се избегнат подобни проблеми в бъдеще;
- Списък на тези, които следва да получат доклада, въз основа на решенията на СС.
- Препоръка дали подробностите за инцидента и разследването трябва да бъдат разпространени по-широко в рамките на по-широката общност на Синджента Груп.

Съответният СС следва да получи лични копия от доклада, а в случай на разследвания за измами докладът следва да бъде споделен с ръководителя "Вътрешен одит и финансово съответствие".

И накрая, резюме на разследването ще бъде предоставено, ако е необходимо, на страната/територията/регионалния/функционалния/обекта LT, с цел разбиране на техните етични рискове и прилагане на необходимите действия. Това е LTs, за да се гарантира, че рискът е намален и е налице устойчив процес за предотвратяване на повторение (вж. също точка 8 по-долу).

Е. Значението на поверителността

Самоличността на всеки служител, който докладва за предполагаемо нарушение или загриженост за съответствието, трябва да остане поверителна, стига това да е съвместимо с правилното разследване на случая.

Всяко лице, което е запознато с разследването, трябва да пази информацията поверителна и да не разкрива никакви подробности, освен ако това не се изисква от закона или е разрешено от СС.

Имената на лицата, участващи в разследването, следва да бъдат разкривани само ако това е необходимо за напредъка на разследването и само с правомощията на СС или ако е задължително от местните закони.

Всички доклади са класифицирани като поверителни или секретни, в зависимост от предмета на разследване и в съответствие с Кодекса за сигурност на Синджента Груп за класифициране и обработка на информация.

Ж. Препоръчване на по-нататъшни действия

Ако разследването заключи, че е извършено нарушение, СЕС трябва да препоръча подходящи дисциплинарни и коригиращи мерки в консултация с ръководителя(ите) на съответния отдел. Целта на тези мерки е да се предотвратят подобни инциденти.

От жизненоважно значение е да се определи кой е отговорен за разработването и прилагането на мерките и срокът, в който това трябва да бъде направено.

Трябва да се предприемат следните стъпки:

- След като се консултират заедно, съответният пряк ръководител, HR бизнес партньор и ръководител на СЕС ще направят препоръка за коригиращи мерки, които да бъдат предприети.
- Тази препоръка ще бъде обсъдена с прекия ръководител и функционалния ръководител поне едно ниво над него, които след това ще се споразумеят за действията и/или мерките, които трябва да бъдат предприети.
- Отговорността на прекия ръководител е да наложи дисциплинарно действие и да предприеме всякакви коригиращи мерки.

Възможните дисциплинарни действия включват:

- Консултиране и коучинг
- Писмо за порицание
- Пробация
- Изпълнение на план за действие
- Край
- Наказателно преследване

В случай на несъгласие по отношение на дисциплинарните действия лидерът на СЕС следва да се консултира със съответния СС. Различията ще бъдат уредени в ЕРИ.

След като получи информация от съответния управител, отговорност на ръководителя по спазването и риска е да се консултира с ЕРИ, за да определи:

- всякакви коригиращи или дисциплинарни действия във всички случаи, изброени в точка 3.а по-горе, или в случай, че разследващият екип и СС или НГС решат, че даден случай е от съществено значение за Групата
- необходимостта от наказателно преследване срещу всеки, за когото е установено, че е извършил нарушение;

Човешките ресурси ще водят регистър на всички дисциплинарни действия срещу служителите в резултат на нарушения на Кодекса за поведение.

3. Учене от опита

Съобщаването на заключенията от разследването може да възпре други да извършват подобни нарушения и също така да предостави ценни уроци за мениджърите и служителите.

LT трябва да използват опита, за да ръководят споделянето на етика и да въведат обучение за повишаване на осведомеността. Ethics Share трябва да комуникира за нарушението на съответствието и позицията на Синджента Груп. Обучението за повишаване на осведомеността обхваща съответния въпрос (например конфликт на интереси и т.н.). СС или НГС трябва да бъдат консултирани относно това кои аспекти на случая трябва да бъдат съобщени на по-широката общност на Синджента Груп. Съответният комуникационен бизнес партньор участва в разработването на най-добрия начин за постигане на тази цел.

И. Контрол и разпределяне на разходите

Разследването вероятно ще доведе до разходи. Ръководителят на СЕС е отговорен, за да гарантира, че разследванията се извършват по най-ефективния начин, като търси алтернативни начини за избягване на непропорционални разходи. Всички разходи ще бъдат разпределени към разходния център на съответния(те) отдел(и). Пряк ръководител +1 служител, обект на разследването, информира разходния център, където трябва да бъдат разпределени всички разходи по разследването.

К. Изпълнение и санкции

Допълнителни препратки

Summary sheet	
Title	Group Code of Practice for Investigating Code of Conduct and Other Policy Violations
Purpose	This document sets out the procedures to be followed and the principles to be maintained in case of investigations related to Code of Conduct and Policy violation – from initial assessment to final corrective action.
Scope	Syngenta Group's Code of Conduct and other Policies
Target audience	All employees
Version no.	2
Effective date of current version	15 March 2023
Effective date of original version	1 January 2022
Revision history	NA
Approved by	Ethics & Compliance Board
Issued by	Group Compliance
Owner / Contact information	Cheryl Quain, Head Global Compliance and Risk Management cheryl.quain@syngenta.com
Further References	

Синджента Груп
Розенталщрасе 67
4058 Базел
Швейцария
www.syngentagroup.com

© 2021 Syngenta Group, Базел, Швейцария. Всички права запазени.



Допълнение на ЕС за подаване на сигнали за нередности

към Кодекса за добри практики на Групата "Синджента" за разследване на кодекс на поведение и други нарушения на правилата ("Разследващ CoP")

Този документ добавя процедурите, които трябва да се следват във връзка с разследванията на нарушения в определени области на корпоративното право на ЕС в съответствие с Директива 2019/1937 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2019 г. относно защитата на лицата, които подават сигнали за нарушения на правото на ЕС ("**Доклади на ЕС за инциденти**").

А. За ЕС докладващи на инциденти

Синджента се ангажира да поддържа канали за подаване на сигнали за нередности и да разследва докладите за инциденти на ЕС във всяка държава-членка на ЕС, когато това се изисква от закона.

Настоящите и бившите служители на Синджента, тези, които са в процес на набиране на персонал или преддоговорни преговори, както и трети страни, които са научили за незаконни или предполагаеми незаконни действия или бездействия в контекста на работата на Синджента в специфични области на корпоративното право, както са определени от всяка държава-членка на ЕС ("**Престъпление при подаден сигнал за нередност в ЕС**"), се насърчават да изготвят доклади за инциденти в ЕС.

Б. Процедура за подаване на сигнали за нередности

Рапортуващ инцидент от ЕС ("Рапортуващ") има право да поиска местно разследване в страната, в която се е случил инцидентът, или централизирано разследване на ниво Синджента Груп.

За докладите за инциденти в ЕС има определен поверителен и сигурен местен канал за подаване на сигнали за нередности в страни, където законът го изисква.

След като получи доклад, местният оператор на канала за подаване на сигнали за нередности се обръща към юрисконсулта на СУ, за да определи дали докладът отговаря на изискванията за защитен доклад на ЕС за инциденти, съгласно съответния закон.

В. Задължителни правни одобрения

След като бъде потвърдено, че докладваният случай се квалифицира като доклад за инцидент на ЕС, юрисконсултът на СУ трябва винаги да участва в разследването и трябва да одобри следното: (i) външна подкрепа на адвоката; ii) всякаква комуникация

с властите; iii) разследващ доклад; (iv) съобщаване на заключенията от разследването в рамките на организацията.

Г. Време.

В случай на доклади за инциденти в ЕС се прилагат специфични законови изисквания за сроковете, които трябва да се спазват стриктно.

Д. Поверителност и поверителност на данните.

Самоличността на всяко лице, което докладва за предполагаемо нарушение или загриженост относно спазването на изискванията или изготвя доклад за инцидент в ЕС, трябва да остане поверителна, доколкото това е съвместимо с правилното разследване на случая и приложимото право.

Обработката на лични данни на докладващия, на лицето, за което е подаден сигнал, и на други засегнати лица се извършва в съответствие с GDPR и може да се извършва само за целите на разследването и отстраняването. Лични данни, които не са от значение за обработката на сигналите, не се събират или ако са случайно събрани, се заличават незабавно. Докладите се съхраняват не по-дълго, отколкото е необходимо и пропорционално.

Докладващият и докладваното лице трябва да бъдат информирани при започването на разследването за сигнала, техните права за поверителност на данните и подробностите за съответната обработка на данни. В случай че незабавното уведомяване би попречило на разследването на доклада, в изключителни и обосновани случаи това уведомяване може да бъде забавено.

Държавите членки на ЕС, могат да имат допълнителни специални изисквания за поверителност на данните по отношение на обработката на лични данни на лицето, сигнализиращо за нередности, и на всички засегнати/засегнати лица.

Е. Къде да намерите подробности?

[Известието на Синджента за подаване на сигнали за нередности](#) и страницата на съответната държава предоставят информация за това какво може да бъде подадено като престъпление във всяка държава в обхвата, който може да подава доклади на ЕС за инциденти и каква е процедурата за подаване на сигнали за нередности.

Ж. Други правила

С изключение на специалните правила, посочени в настоящото допълнение, разпоредбите на Съвета за разследвания на Синджента Груп се прилагат за всички аспекти на разследването на докладите за инциденти на ЕС.