



Gedragscode voor de groep voor het onderzoeken van gedragscodes en andere beleidsschendingen



Inhoud

1. Waarom deze gedragscode?	3
2. Engagementen Verwachtingen en verantwoordelijkheden	3
a) De verbintenis van de Syngenta Group	3
b) Voor medewerkers	3
c) Voor managers	4
3. Melden van een incident	4
4. Een incident onderzoeken	5
a) Te volgen principes	5
b) Opsporingsprocedures	6
c) De behandeling van bewijsmateriaal	7
5. Rapporteren van de resultaten van een onderzoek	7
6. Het belang van vertrouwelijkheid	7
7. Verdere maatregelen aanbevelen	8
8. Leren van de ervaring	9
9. Uitgaven controleren en toewijzen	9
10. Handhaving en sancties	9

Gedragscode voor de groep voor het onderzoeken van gedragscodes en andere beleidsschendingen

1. Waarom deze gedragscode?

Feitelijke of potentiële schendingen van de Gedragscode van Syngenta Group, of gerelateerde beleidslijnen of gedragscodes, worden serieus genomen en het is essentieel dat ze goed worden onderzocht.

In dit document worden de procedures uiteengezet die moeten worden gevolgd en de beginselen die moeten worden gehandhaafd tijdens interne onderzoeken, van het eerste verslag tot de definitieve corrigerende maatregelen. Rekening houdend met variaties in de lokale wetgeving, zijn ze geldig voor alle bedrijven binnen de Syngenta Group.

Voor richtlijnen voor het melden en onderzoeken van HSE-incidenten, zoals ongevallen met werknemers of gevaarlijke lekkages, raadpleegt u de HSE CoP 08 INC "[Incident Investigation Process](#)".

2. Verplichtingen, verwachtingen en verantwoordelijkheden

a) De verbintenis van de Syngenta Group

Syngenta Group neemt alle meldingen van mogelijke schendingen van haar Gedragscode, haar gerelateerde beleidslijnen en gedragscodes serieus en verbindt zich ertoe deze naar behoren te onderzoeken.

Het onderzoek zal objectief en onpartijdig worden uitgevoerd en de conclusies zullen uitsluitend gebaseerd zijn op de feiten van de zaak.

Er zullen passende maatregelen worden genomen om de rechten van alle betrokkenen te beschermen, met inbegrip van degenen tegen wie een onderzoek loopt, degenen die worden ondervraagd of degenen die de eerste melding hebben gedaan. Alle medewerkers die direct of indirect betrokken zijn, zullen eerlijk en respectvol worden behandeld en elk onderzoek zal worden uitgevoerd in overeenstemming met de hieronder uiteengezette principes.

Als wordt geconcludeerd dat er sprake is van een overtreding, zullen passende disciplinaire maatregelen worden genomen.

b) Voor medewerkers

Van alle medewerkers van de Syngenta Group wordt verwacht dat zij zich houden aan de Gedragscode en het bijbehorende beleid, de gedragscodes en andere regels die door de Syngenta Group zijn aangenomen.

Werknemers worden aangemoedigd om vermoedelijke schendingen van deze codes en beleidsregels door wie dan ook te melden, inclusief derden die voor of namens Syngenta Group werken. Het fraudebestrijdingsbeleid van het bedrijf vereist ook dat werknemers elk vermoeden van daadwerkelijke, potentiële of poging tot fraude melden. Zie hieronder voor

meer informatie over het maken van een melding.

Werknemers mogen vermoedelijke schendingen met niemand bespreken, behalve in geval van nood of mogelijk conflict met hun arbeidsvoorwaarden. Dit om het risico op juridische of reputatieschade voor de betrokken personen of voor Syngenta Group te minimaliseren.

Alle werknemers, ook degenen tegen wie een onderzoek loopt, moeten meewerken met degenen die het onderzoek uitvoeren. Elke vergelding van welke aard dan ook tegen werknemers die een mogelijke overtreding melden

wordt niet getolereerd.

c) Voor managers

Managers mogen geen incidenten, feitelijk of potentieel, onderzoeken, tenzij ze daartoe vooraf zijn geautoriseerd door een Compliance Officer (CO). Als ze zich bewust worden van een mogelijke overtreding, al dan niet gemeld, moeten ze de gegevens onmiddellijk doorgeven aan de afdeling Compliance. Managers worden aangemoedigd om de Manager Incident Report Tool te gebruiken (link [hier](#)).

Indien zij vervolgens met het onderzoek worden belast, moeten zij dit uitvoeren en hun conclusies rapporteren volgens de onderstaande procedure.

Ze mogen geen details van de zaak bekendmaken aan anderen, of het nu gaat om werknemers van Syngenta Group of derden, om het risico op juridische of reputatieschade voor de betrokken personen of Syngenta Group te minimaliseren.

3. Melden van een incident

Iedereen die vermoedt dat er sprake is van een schending van de Gedragscode van Syngenta Group, het bijbehorende beleid of de gedragscodes, moet dit melden.

Een melding kan worden gedaan aan elke manager of lid van de Compliance-, Legal- of HR-afdeling, in welk geval de persoon die de beschuldiging ontvangt de gegevens onmiddellijk moet doorgeven aan de afdeling Compliance. De melding kan ook worden gedaan via de Compliance Helpline (link [hier](#)). Meldingen kunnen ook anoniem worden gedaan*. Anonieme meldingen kunnen echter van invloed zijn op de efficiëntie van het onderzoek. We houden de identiteit van de melder te allen tijde vertrouwelijk* en tolereren geen enkele vorm van represailles tegen werknemers die zorgen melden.

Alleen de CO is bevoegd om een intern onderzoek in te stellen. Als eerste stap zal de CO een eerste beoordeling van het bewijsmateriaal uitvoeren en, indien nodig, overleggen met vertegenwoordigers van de betrokken afdeling en andere deskundigen.

Bij deze eerste beoordeling zal worden bepaald:

a) Wie moet op de hoogte worden gebracht?

De Raad voor Ethiek en Naleving (ECB) bestaat uit de CFO van de Groep, de Chief Human Resources Officer van de Groep, de General Counsel van de Groep, het Hoofd Interne Audit en Financiële Compliance en het Hoofd van de Groep Compliance en Risicobeheer. De ECB heeft tot taak ethische nalevingsnormen vast te stellen en besluiten goed te keuren met betrekking tot gevolgen/maatregelen die moeten worden toegepast in geval van materiële niet-naleving. De ECB zal door de Head Group Compliance (HGC) op de hoogte worden gebracht van alle gemotiveerde gevallen met betrekking tot:

- Hogere leidinggevenden; WL 6 en hoger of waarbij CU-, territoriale, regionale, functionele en sites LT-leden betrokken zijn;
- USD100k en meer potentieel/werkelijk verlies voor het bedrijf;
- Hardnekkige of systemische problemen.

*tenzij er beperkingen van toepassing zijn op lokale wetgeving

Anderen kunnen worden geïnformeerd op basis van een strikte need-to-know-basis en voordat ze met de CO worden besproken.

b) Wie moet verder onderzoek doen?

Kleine overtredingen kunnen vaak worden opgelost door voorlichting of begeleiding. In dat geval kan het verder onderzoek door de CO worden gedelegeerd aan de betrokken lijnmanager of een aangewezen onderzoeksleider.

Voor ernstigere overtredingen is het aan de CO om te bepalen hoe het Incident Investigation Team (IIT) is samengesteld en wie het moet leiden.

De aard en de aard van de beschuldiging zullen bepalen welke kerngebieden bij het onderzoek moeten worden betrokken. (bijv. HR, Financiën, Commercieel enz.)

Het is ook de verantwoordelijkheid van de CO om te beslissen of hulp van derden nodig is voor het onderzoek.

4. Een incident onderzoeken

a) Te volgen principes

Objectiviteit. Het onderzoek moet vrij zijn van partijdigheid. Conclusies moeten uitsluitend worden getrokken op basis van de feiten die zijn vastgesteld op basis van het verzamelde bewijsmateriaal.

Onafhankelijkheid. Een onafhankelijk team is van het grootste belang om een eerlijk en geloofwaardig onderzoek te garanderen. Het IIT moet te allen tijde zijn onafhankelijkheid kunnen behouden en de nodige vrijheid hebben om het onderzoek voort te zetten en de feiten vast te stellen zonder invloed van buitenaf of angst voor represailles.

Toegang. Behoudens eventuele wettelijke beperkingen heeft het onderzoeksteam gratis en onbeperkte toegang tot alle archieven en gebouwen van de Syngenta Group, ongeacht of deze eigendom zijn of gehuurd zijn. Dit omvat het recht om alle fysieke of elektronische gegevens die in de gebouwen worden bewaard en die binnen het bereik van het onderzoek vallen, te onderzoeken, te kopiëren en af te beelden.

Het is de verantwoordelijkheid van de IIT-leider om juridisch advies in te winnen over de eventuele limieten van de toegestane toegang.

Zorgvuldigheid: Alle onderzoeken moeten tijdig en correct worden uitgevoerd om leiders te helpen tijdige en weloverwogen beslissingen te nemen.

Voldoen aan de wet. Het is van essentieel belang dat het onderzoek verloopt op een manier die zowel legaal is als in overeenstemming met het beleid van Syngenta Group. De belangen en reputatie van de Onderneming en haar werknemers moeten te allen tijde worden beschermd.

Bewijs. Er moeten passende maatregelen worden genomen om bewijsmateriaal te verkrijgen

en te bewaren, en om bedrijfsgegevens, bedrijfseigen informatie en andere activa te beschermen. Voor meer richtsnoeren, zie "de behandeling van bewijsmateriaal" zoals beschreven onder 4c).

Eerlijke behandeling. Onderzoekers moeten zich houden aan de gedragscode van Syngenta Group en alle medewerkers die direct of indirect betrokken zijn bij het onderzoek eerlijk en respectvol behandelen. In ruil daarvoor wordt van individuen verwacht dat ze coöperatief zijn.

Bescherming tegen represailles. Elke vorm van represailles tegen een werknemer die te goeder trouw een vermoedelijke schending van de naleving heeft gemeld, is volstrekt onaanvaardbaar. Werknemers die een dergelijke behandeling ondergaan, krijgen passende bescherming en ondersteuning.

Actie aanbevelen. Als wordt vastgesteld dat een overtreding heeft plaatsgevonden of bedoeld was, moeten de IIT-leider, de manager die verantwoordelijk is voor het gebied waar het gemelde incident zich heeft voorgedaan en de HR Business Partner corrigerende en/of disciplinaire maatregelen aanbevelen. De aanbeveling moet eerlijk zijn en in verhouding staan tot de ernst van de zaak in kwestie. Voor de in punt 3.a hierboven genoemde gevallen moeten de gevolgen/maatregelen die worden aanbevolen, door de ECB worden ondersteund.

b) Opsporingsprocedures

Een intern onderzoek is een administratieve procedure die bedoeld is om de feiten van een beschuldiging vast te stellen en is geen gerechtelijke of contradictoire procedure. Het doel van het IIT is om te bepalen of er voldoende feitelijk bewijs is om een gedragscode of gerelateerde beleidsschending te onderbouwen.

Het is de verantwoordelijkheid van de IIT-leider om het team samen te stellen en het onderzoek te starten met alle middelen die nodig zijn. Dit kan technische assistentie zijn van de HGC of relevante CO, Head of Corporate Security of Region Security Manager, Finance Compliance Manager, of relevante Legal Counsel, HR Business Partner en, indien nodig, van andere gebieden of derden.

De leider en IIT-leden zullen de details van het onderzoek vertrouwelijk houden en alleen informatie doorgeven als de CO daartoe toestemming heeft gegeven. Regelmatige updates moeten de voortgang gedetailleerd beschrijven en het onderzoek moet zo snel mogelijk worden afgerond.

In de loop van het onderzoek is het de verantwoordelijkheid van de IIT-leider om:

- Beoordeel de feiten van het vermeende probleem, rekening houdend met hun oorsprong, aard, risiconiveau en geloofwaardigheid. Hierbij kan het gaan om het verzamelen van relevante documenten en gegevens uit interne systemen of externe bronnen, het afnemen van interviews, enzovoort. Verkregen bewijs moet op de juiste wijze worden behandeld en bewaard (zie "de behandeling van bewijsmateriaal" zoals beschreven onder 4c).
- Informeer de werknemer die het probleem heeft gemeld, en alle personen die in verband daarmee zijn geïnterviewd, dat zij de vertrouwelijkheid moeten bewaren en dat het IIT ook de vertrouwelijkheid zal bewaren zolang dit verenigbaar is met het uitvoeren van een goed onderzoek.
- Instrueer alle geïnterviewden om elke represaille, feitelijk of dreigend, onmiddellijk te melden aan de CO, die vervolgens met HR zal overleggen en passende, corrigerende maatregelen zal aanbevelen.

- Geef elke werknemer tegen wie een onderzoek loopt de kans om zijn versie van de feiten te presenteren.

De IIT-leider zal ervoor zorgen dat andere leden van het team regelmatig op de hoogte worden gehouden van de voortgang.

Indien dit praktisch en passend is, en zolang de vertrouwelijkheid wordt beschermd, moet een korte uitleg over het verloop van het onderzoek en de genomen maatregelen worden verstrekt aan de persoon die de kwestie aan de orde heeft gesteld.

c) De behandeling van bewijsmateriaal

Bewijsmateriaal dat tijdens een onderzoek wordt verzameld, kan later worden gebruikt in gerechtelijke procedures. Het moet daarom worden behandeld en beveiligd op een manier die de relevantie ervan duidelijk maakt en aantoont dat het op geen enkele manier is verontreinigd.

Alvorens een onderzoek te starten, moeten IIT-leden zich vertrouwd maken met het beleid voor archiefbeheer.

5. Rapporteren van de resultaten van het onderzoek

De IIT-leider moet een nalevingsonderzoeksrapport invullen. Hierin worden alle relevante feiten en bewijzen gepresenteerd en wordt duidelijk aangegeven of er al dan niet een overtreding heeft plaatsgevonden. Het verslag moet ook het volgende bevatten:

- De Root Cause Analysis (RCA) en aanbevolen acties om soortgelijke problemen in de toekomst te voorkomen;
- Een lijst van degenen die het rapport zouden moeten ontvangen, op basis van de beslissingen van de CO.
- Een aanbeveling over de vraag of details van het incident en het onderzoek breder moeten worden verspreid binnen de bredere gemeenschap van de Syngenta Group.

De betrokken CO moet persoonlijke kopieën van het rapport ontvangen en, in het geval van fraudeonderzoeken, moet het rapport worden gedeeld met het hoofd Interne Audit en Financial Compliance.

Ten slotte zal indien nodig een samenvatting van het onderzoek worden verstrekt aan het land/gebied/regionaal/functie/locatie LT, met als doel inzicht te krijgen in hun ethische risico's en de nodige acties te ondernemen. Het is LT's om ervoor te zorgen dat het risico wordt beperkt en dat er een duurzaam proces is om herhaling te voorkomen (zie ook punt 8 hieronder).

6. Het belang van vertrouwelijkheid

De identiteit van elke werknemer die een vermeende nalevingsovertreding of bezorgdheid meldt, moet vertrouwelijk blijven zolang dit verenigbaar is met een goed onderzoek van de zaak.

Elke persoon die op de hoogte is van het onderzoek moet de informatie vertrouwelijk houden en geen details vrijgeven, tenzij dit wettelijk vereist is of door de CO is toegestaan.

De namen van degenen die bij een onderzoek betrokken zijn, mogen alleen worden

bekendgemaakt als dat nodig is voor de voortgang van het onderzoek en alleen met toestemming van de CO of als dit verplicht is door lokale wetgeving.

Alle meldingen worden geclassificeerd als vertrouwelijk of geheim, afhankelijk van de zaak die wordt onderzocht en in overeenstemming met de beveiligingscode van Syngenta Group voor de classificatie en verwerking van informatie.

7. Verdere maatregelen aanbevelen

Als uit het onderzoek blijkt dat er sprake is van een overtreding, moet het IIT in overleg met de manager(s) van de betrokken afdeling passende disciplinaire en corrigerende maatregelen aanbevelen. Het doel van dergelijke maatregelen is om soortgelijke incidenten te voorkomen.

Het is van essentieel belang om vast te stellen wie verantwoordelijk is voor de ontwikkeling en uitvoering van de maatregelen en binnen welk tijdsbestek dit moet gebeuren.

De volgende stappen moeten worden ondernomen:

- Na overleg zullen de betreffende lijnmanager, HR Business Partner en IIT-leider een aanbeveling doen van te nemen corrigerende maatregelen.
- Dit advies wordt besproken met de lijnmanager en de Functioneel Beheerder die minimaal één niveau boven hem of haar zit, die vervolgens afspraken maken over de te nemen acties en/of maatregelen.
- Het is de verantwoordelijkheid van de lijnmanager om de disciplinaire maatregelen op te leggen en eventuele corrigerende maatregelen te nemen.

Mogelijke disciplinaire maatregelen zijn onder meer:

- Counseling en coaching
- Een berispingsbrief
- Proeftijd
- Uitvoering van een actieplan
- Afloop
- Strafrechtelijke vervolging

In geval van onenigheid over disciplinaire maatregelen dient de IIT-leider overleg te plegen met de betrokken CO. Geschillen worden bij de ECB beslecht.

Na input van de betrokken manager is het de verantwoordelijkheid van het hoofd Compliance en Risico om met de ECB te overleggen om het volgende vast te stellen:

- eventuele corrigerende of disciplinaire maatregelen in alle gevallen vermeld in punt 3.a hierboven of in het geval dat het onderzoeksteam en de CO of HGC besluiten dat een zaak van aanzienlijk belang is voor de Syngenta Groep
- de noodzaak om strafrechtelijke vervolging in te stellen tegen iedereen die een overtreding heeft begaan

Human Resources houdt een register bij van alle disciplinaire maatregelen tegen werknemers als gevolg van inbreuken op de Gedragscode.

8. Leren van de ervaring

Het communiceren van de conclusies van een onderzoek kan anderen ervan weerhouden soortgelijke overtredingen te begaan en biedt ook waardevolle lessen voor managers en werknemers.

LT's moeten de ervaring gebruiken om Ethics Share te leiden en bewustmakingstrainingen uit te rollen. Ethics Share moet communiceren over de compliance-overtreding en het standpunt van Syngenta Group. De bewustmakingsopleiding heeft betrekking op het betreffende onderwerp (bv. belangenconflicten, enz.). CO of HGC moet worden geraadpleegd over welke aspecten van de zaak moeten worden gecommuniceerd aan de bredere gemeenschap van de Syngenta Group. De relevante communicatiepartner wordt betrokken bij de ontwikkeling van de beste manier om dit te bereiken.

9. Uitgaven controleren en toewijzen

Een onderzoek zal waarschijnlijk kosten met zich meebrengen. De IIT-leider is verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat onderzoeken op de meest efficiënte manier worden uitgevoerd, op zoek naar alternatieve manieren om onevenredige kosten te voorkomen. Alle uitgaven worden toegerekend aan de kostenplaats van de betreffende afdeling(en). Lijnmanager +1 de medewerker die onderwerp is van het onderzoek informeert de kostenplaats waar alle kosten van het onderzoek naartoe moeten worden gerekend.

10. Handhaving en sancties

Verdere referenties

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	

Syngenta Groep
Rosentalstrasse 67
4058 Bazel
Zwitserland
www.syngentagroup.com

© 2021 Syngenta Group, Basel, Zwitserland. Alle rechten voorbehouden.



EU-addendum inzake klokkenluiders

aan de gedragscode van de Syngenta Group voor het onderzoeken van de gedragscode en andere beleidsschendingen ("Investigations CoP")

Dit document voegt de procedures toe die moeten worden gevolgd met betrekking tot onderzoeken naar schendingen op bepaalde gebieden van het EU-vennootschapsrecht in overeenstemming met EU-richtlijn 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het EU-recht melden ("**EU-WB-rapporten**").

1. Voor EU-verslaggevers van de Wereldbank

Syngenta zet zich in voor het in stand houden van meldingskanalen voor klokkenluiders en het onderzoeken van EU-WB-meldingen in elke EU-lidstaat waar de wet dit vereist.

Huidige en voormalige werknemers van Syngenta, werknemers die een wervingsproces of precontractuele onderhandelingen hebben doorlopen en ook derden die kennis hebben genomen van onwettige of vermoedelijke onwettige handelingen of nalatigheden in de werkgerelateerde context van Syngenta op specifieke gebieden van het ondernemingsrecht zoals gedefinieerd door elke EU-lidstaat ("**EU WB Offence**") worden aangemoedigd om EU-WB-rapporten te maken.

2. Klokkenluidersregeling

Een EU WB Reporter ("Melder") heeft het recht om te verzoeken om lokaal onderzoek in het land waar het incident heeft plaatsgevonden of om gecentraliseerd onderzoek op het niveau van de Syngenta Group.

Voor EU-WB-rapporten is er een aangewezen vertrouwelijk en beveiligd lokaal meldingskanaal voor klokkenluiders van Syngenta in landen waar de wet dit vereist.

Na ontvangst van een melding neemt de lokale exploitant van het meldingskanaal contact op met de juridisch adviseur van de CU om te bepalen of de melding kwalificeert als beschermd EU-WB-rapport volgens de relevante wetgeving.

3. Verplichte wettelijke goedkeuringen

Zodra is bevestigd dat de gemelde zaak in aanmerking komt als een EU-WB-rapport, moet de juridisch adviseur van de BU altijd bij het onderzoek worden betrokken en het volgende goedkeuren: (i) de ondersteuning van een externe raadsman; (ii) alle communicatie met de autoriteiten; (iii) onderzoeksrapport; (iv) het communiceren van de conclusies van een onderzoek binnen de organisatie.

4. Timing.

In het geval van EU-WB-rapporten gelden specifieke wettelijke vereisten die strikt moeten worden nageleefd.

5. Vertrouwelijkheid en gegevensbescherming.

De identiteit van een persoon die een vermeende schending of bezorgdheid over de naleving meldt of een EU-WB-rapport maakt, moet vertrouwelijk blijven zolang dit verenigbaar is met een goed onderzoek van de zaak en de toepasselijke wetgeving.

De verwerking van persoonsgegevens van de melder, van de melder en andere betrokkenen gebeurt in overeenstemming met de AVG en mag alleen worden gedaan met het oog op onderzoek en herstel. Persoonsgegevens die niet relevant zijn voor de behandeling van de melding worden niet verzameld of, indien zij per ongeluk worden verzameld, onverwijld verwijderd. Meldingen worden niet langer bewaard dan noodzakelijk en evenredig is.

De melder en de melder moeten bij de opening van het onderzoek worden geïnformeerd over de melding, hun rechten op het gebied van gegevensbescherming en de details van de relevante gegevensverwerking. Indien de onmiddellijke kennisgeving het onderzoek van de melding zou verhinderen, kan deze kennisgeving in uitzonderlijke en gerechtvaardigde gevallen worden uitgesteld.

EU-lidstaten kunnen verdere speciale vereisten inzake gegevensbescherming hebben met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens van de klokkenluider en eventuele betrokken/betrokken personen.

6. Waar vind ik meer informatie?

[Syngenta-klokkenluiderskennisgeving](#) en de pagina van het betreffende land geven informatie over wat kan worden ingediend als een EU-WB-overtreding, in elk land dat onder het toepassingsgebied valt, wie EU-WB-rapporten kan indienen en wat de klokkenluidersprocedure is.

7. Overige regels

Met uitzondering van de speciale regels die in dit Addendum worden uiteengezet, zijn de bepalingen van de CoP voor onderzoek van de Syngenta Group van toepassing op alle aspecten van het onderzoek naar EU-rapporten van de Wereldbank.