



Codul de bune practici al Grupului pentru
investigarea încălcărilor Codului de
Conduită și ale altor politici

Cuprins

1.	De ce acest Cod de bune practici.....	3
2.	Angajamente, așteptări și responsabilități	3
	a) Angajamentul Grupului Syngenta.....	3
	b) Pentru angajați.....	3
	c) Pentru manageri	4
3.	Raportarea unui incident	4
4.	Investigarea unui incident.....	5
	a) Principii de urmat	5
	b) Proceduri de investigare	6
	c) Prelucrarea probelor	7
5.	Raportarea rezultatelor investigației	7
6.	Importanța confidențialității.....	8
7.	Recomandarea unor acțiuni ulterioare.....	8
8.	Învățând din experiență	9
9.	Controlul și alocarea cheltuielilor	9
10.	Punere în aplicare și sancțiuni.....	9
	Act Adițional privind Avertizarea în UE.....	11

Codul de bune practici al Grupului pentru investigarea încălcărilor Codului de Conduită și ale altor politici

1. De ce acest Cod de bune practici

Încălcările reale sau potențiale ale Codului de Conduită al Grupului Syngenta sau ale politicilor sau codurilor de bune practici aferente sunt luate în serios și este esențial ca acestea să fie investigate corect.

Acest document stabilește procedurile care trebuie urmate și principiile care trebuie respectate pe durata investigațiilor interne, de la raportul inițial până la acțiunea corectivă finală. Permițând variații ale legislației locale, acestea sunt valabile pentru toate companiile din cadrul Grupului Syngenta.

Pentru îndrumări privind raportarea și investigarea incidentelor de securitate, sănătate și mediu (HSE), cum ar fi accidentele angajaților sau scurgerile periculoase, consultați HSE CoP 08 INC [„Incident investigations”](#) (Procesul de investigare a incidentelor).

2. Angajamente, așteptări și responsabilități

a) Angajamentul Grupului Syngenta

Grupul Syngenta ia în serios toate rapoartele privind potențiale încălcări ale Codului său de Conduită, politicilor și codurilor de bune practici aferente și se angajează să le investigheze corect.

Investigațiile se vor desfășura în mod obiectiv și imparțial, iar concluziile la care se va ajunge se vor baza exclusiv pe faptele cazului.

Vor fi luate măsuri adecvate pentru a proteja drepturile tuturor persoanelor implicate, inclusiv ale celor care fac obiectul investigației, ale celor interogate sau ale celor care au întocmit raportul inițial. Toți angajații implicați direct sau indirect vor fi tratați corect și respectuos, iar orice investigație se va desfășura în conformitate cu principiile prezentate mai jos.

Dacă se concluzionează că a avut loc o încălcare, se vor lua măsuri disciplinare corespunzătoare.

b) Pentru angajați

Se așteaptă ca toți angajații Grupului Syngenta să respecte Codul de Conduită și politicile, codurile de bune practici și alte reguli adoptate de Grupul Syngenta.

Angajații sunt încurajați să raporteze suspiciunile de încălcare a acestor coduri și politici de către oricine, inclusiv de către terți care lucrează pentru sau în numele Grupului Syngenta. Politica Anti-fraudă a companiei impune, de asemenea, angajaților să raporteze orice suspiciune de fraudă reală, potențială sau tentativă de fraudă. Vedeți mai jos detalii despre cum să întocmiți un raport.

Angajații nu ar trebui să discute încălcările suspectate cu nimeni, cu excepția situațiilor de urgență sau a potențialelor conflicte cu termenii și condițiile lor de angajare. Acest lucru este necesar pentru a minimiza riscul de prejudicii juridice sau de reputație a persoanelor implicate sau a Grupului Syngenta.

Toți angajații, inclusiv cei care fac obiectul investigației, trebuie să coopereze cu cei care efectuează investigația. Nu se tolerează represalii de orice fel față de angajații care raportează o potențială încălcare.

c) Pentru manageri

Managerii nu vor investiga incidentele, reale sau potențiale, cu excepția cazului în care au fost autorizați în prealabil să facă acest lucru de către un Ofițer de Conformitate (CO). În cazul în care aceștia iau la cunoștință o potențială încălcare, indiferent dacă le este raportată sau în alt mod, trebuie să transmită imediat detaliile Departamentului de Conformitate. Managerii sunt încurajați să utilizeze Instrumentul Managerilor de Raportare a Incidentelor (link [aici](#)).

În cazul în care ulterior sunt vor fi responsabili de investigație, trebuie să o efectueze și să raporteze concluziile lor urmând procedura prezentată mai jos.

Nu trebuie să dezvăluie detalii despre caz nimănui altcuiva, indiferent dacă sunt angajați ai Grupului Syngenta sau terțe părți, pentru a minimiza riscul de prejudicii juridice sau de reputație a persoanelor implicate sau pentru Grupul Syngenta.

3. Raportarea unui incident

Orice persoană care suspectează o încălcare a Codului de Conduită al Grupului Syngenta, a politicilor sau codurilor de bune practici aferente, trebuie să raporteze acest lucru.

Raportul poate fi înaintat oricărui manager sau membru al Departamentului de Conformitate, Juridic sau Resurse Umane, caz în care persoana care primește acuzația va trebui să transmită imediat detaliile către Departamentul de Conformitate. Raportul poate fi realizat și prin apelarea Liniei de Asistență pentru Conformitate (link [aici](#)). Rapoartele pot fi făcute și anonim*. Cu toate acestea, rapoartele anonime pot avea un impact asupra eficienței investigației. Păstrăm în permanență confidențialitatea identității avertizorului * și nu tolerăm niciun fel de represalii împotriva angajaților care raportează probleme.

Numai Ofițerul de Conformitate este autorizat să demareze o investigație internă. Ca un prim pas, acesta va efectua o evaluare inițială a dovezilor și, dacă este necesar, se va consulta cu reprezentanții departamentului relevant și cu alți experți.

Această evaluare inițială va determina:

a) Cine trebuie informat?

Comitetul de Etică și Conformitate (The Ethics and Compliance Board - ECB) este format din Directorul Financiar al Grupului, Directorul de Resurse Umane al Grupului, Consilierul

*cu excepția cazului în care se aplică restricții legale locale

General al Grupului, Șeful Departamentului de Audit Intern și Conformitate Financiară și Șeful Departamentului de Conformitate și Management al Riscurilor la nivel de grup. Obiectivul ECB este de a stabili standarde etice de conformitate și de a aproba deciziile privind consecințele/acțiunile care trebuie aplicate în caz de neconformitate semnificativă. ECB va fi informat de către Șeful Departamentului de Conformitate al Grupului (HGC – Head Group Compliance) cu privire la toate cazurile întemeiate care implică:

- Manageri superiori; nivel ierarhic 6 (WL 6) și nivel mai ridicat sau care implică membrii ai echipelor de conducere ai Unitatilor Comerciale (CU,) din Teritoriu, din Regiune, ai Departamentelor Suport si ale site-urilor;
- Pierderi potientiale/reale pentru companie de 100.000 USD sau mai mult;
- Probleme persistente sau sistemice.

*

Alte persoane pot fi informate dacă este strict necesar să cunoască aceste informații și înainte de a discuta cu CO.

b) Cine ar trebui să efectueze investigații suplimentare?

Încălcările minore pot fi adesea rezolvate prin educație sau îndrumare. În acest caz, CO poate delega investigații suplimentare superiorului direct relevant sau unui lider de investigație desemnat.

Pentru încălcări mai grave, este responsabilitatea CO să determine componența echipei de investigație a incidentelor (IIT) și cine o va conduce.

Natura și clasa acuzațiilor vor determina departamentele principale care ar trebui să fie implicate în investigație. (de exemplu, resurse umane, financiar, comercial etc.)

Este, de asemenea, responsabilitatea CO să decidă dacă este necesară asistență din partea unei terțe părți pentru investigație.

4. Investigarea unui incident

a) Principii de urmat

Obiectivitate. Desfășurarea investigației ar trebui să fie nepărtinitoare. Concluziile trebuie să fie stabilite exclusiv pe baza faptelor determinate prin probele adunate.

Independență. O echipă independentă este esențială pentru a asigura o investigație corectă și credibilă. IIT trebuie să fie în măsură să își mențină independența în permanență și să aibă libertatea necesară de a continua investigația și de a stabili faptele fără influență exterioară sau teamă de represalii.

Acces. Sub rezerva oricăror limitări legale, echipa de investigație va avea acces liber și nerestricționat la toate înregistrările și spațiile Grupului Syngenta, indiferent dacă sunt deținute sau închiriate. Aceasta include dreptul de a examina, copia și vizualiza orice înregistrări fizice sau electronice deținute în incintele care fac obiectul investigației.

Liderul IIT are responsabilitatea de a se consulta juridic cu privire la limitele, dacă există, ale accesului permis.

Diligență: Toate investigațiile trebuie efectuate în timp util și în mod corect, pentru a ajuta liderii să ia decizii în timp util și în cunoștință de cauză.

Respectarea legii. Este esențial ca investigația să se desfășoare într-o manieră care să fie atât legală, cât și conformă cu politicile Grupului Syngenta. Interesele și reputația Companiei și a angajaților acesteia trebuie protejate în permanență.

Dovadă. Trebuie luate măsuri adecvate pentru obținerea și păstrarea probelor, precum și pentru protejarea datelor companiei, a informațiilor private și a altor active. Pentru detalii suplimentare, a se vedea "prelucrarea probelor", precum este descris la punctul 4c).

Tratament echitabil. Investigatorii trebuie să respecte Codul de Conduită al Grupului Syngenta și să trateze toți angajații, implicați direct sau indirect în investigație, în mod corect și respectuos. În schimb, se așteaptă ca persoanele implicate să fie cooperante.

Protecția împotriva represaliilor. Orice formă de represalii împotriva unui angajat care a raportat cu bună-credință o presupusă încălcare a conformității este total inacceptabilă. Angajații care sunt supuși unui astfel de tratament vor primi protecție și sprijin adecvat.

Recomandarea acțiunii. Dacă se constată că a avut loc sau a existat intenția unei încălcări, liderul IIT, managerul responsabil pentru zona în care a avut loc incidentul raportat și HR Business Partner trebuie să recomande acțiuni corective și / sau disciplinare. Recomandarea trebuie să fie echitabilă și adecvată gravității problemei examinate. Pentru cazurile enumerate la punctul 3.a de mai sus, consecințele/acțiunile recomandate trebuie să fie susținute de ECB.

b) Proceduri de investigare

O investigație internă este o procedură administrativă menită să stabilească faptele unei acuzații și nu este un proces judiciar sau contradictoriu. Scopul IIT este de a stabili dacă există suficiente dovezi concrete pentru a justifica o încălcare a Codului de Conduită sau a politicii aferente.

Este responsabilitatea liderului IIT să formeze echipa și să inițieze investigația cu orice resurse sunt necesare. Acestea pot include asistență tehnică din partea HGC sau a CO relevant, a Șefului de Securitate Corporativă sau a Managerului de Securitate Regională, a Managerului de Conformitate Financiară sau a Consilierului Juridic relevant, a HR Business Partner și, dacă este necesar, din partea altor departamente sau a unor părți terțe.

Liderul și membrii IIT vor păstra confidențialitatea asupra detaliilor investigației, comunicând informații numai atunci când sunt autorizați de CO să facă acest lucru. Actualizările periodice ar trebui să detalieze progresele înregistrate, iar investigația ar trebui încheiată cât mai curând posibil.

Pe durata investigației, este responsabilitatea liderului IIT să:

- Analizeze faptele presupusei probleme, luând în considerare originea, natura, nivelul de risc și credibilitatea acestora. Aceasta poate implica strângerea de documente și date relevante din sistemele interne sau din surse externe, desfășurarea de interviuri și așa

mai departe. Dovezile obținute trebuie să fie manipulate și păstrate corect (a se vedea "prelucrarea probelor", astfel cum este descrisă la punctul 4c).

- Informeze angajatul care a raportat problema și pe toți cei intervievați în legătură cu aceasta, că trebuie să păstreze confidențialitatea și că IIT va păstra, de asemenea, confidențialitatea atâta timp cât acest lucru este compatibil cu efectuarea unei investigații adecvate.
- Instruiască toate persoanele intervievate să raporteze imediat către CO orice acțiune de represalii, reală sau amenințată, urmând să se consulte cu Departamentul de Resurse Umane și să recomande măsuri corective adecvate.
- Ofere oricărui angajat investigat posibilitatea de a-și prezenta versiunea asupra faptelor.

Liderul IIT se va asigura că ceilalți membri ai echipei sunt informați în mod regulat cu privire la progres.

În cazul în care acest lucru este practic și adecvat și atât timp cât confidențialitatea este protejată, persoanei care a ridicat problema ar trebui să i se ofere o scurtă explicație cu privire la desfășurarea investigației și acțiunile întreprinse.

c) Prelucrarea probelor

Probele strânse în cursul unei investigații pot fi utilizate ulterior în procedurile judiciare. Prin urmare, acestea trebuie manipulate și securizate într-un mod care să le clarifice relevanța și să demonstreze că nu au fost contaminate în niciun fel.

Înainte de a începe o investigație, membrii IIT trebuie să se familiarizeze cu Politica de Gestionare a Înregistrărilor.

5. Raportarea rezultatelor investigației

Liderul IIT urmează să completeze un raport de conformitate privind investigația. Acesta va prezenta toate faptele și dovezile relevante și va preciza în mod clar dacă a avut loc sau nu o încălcare. Raportul ar trebui să includă, de asemenea:

- Analiza cauzelor principale (RCA – Root Cause Analysis) și acțiunile recomandate pentru a evita apariția unor probleme similare în viitor;
- O listă a celor care ar trebui să primească raportul, pe baza deciziilor CO.
- O recomandare cu privire la necesitatea de a distribui detaliile incidentului și ale investigației pe o scară mai largă în cadrul comunității generale a Grupului Syngenta.

CO relevant trebuie să primească copii personale ale raportului și, în cazul investigațiilor privind fraudele, raportul trebuie să fie comunicat Managerului Departamentului de Audit Intern și Conformitate Financiară.

În cele din urmă, un rezumat al investigației va fi furnizat, după caz, echipei de management a țării/teritoriului/ regiunii/departamentului/site-ului, în scopul înțelegerii riscurilor etice ale acestora și al punerii în aplicare a acțiunilor necesare. Este responsabilitatea echipei de management este de a se asigura că riscul este atenuat și că există un proces durabil în

vigoare pentru a preveni recurența (a se vedea, de asemenea, punctul 8 de mai jos).

6. Importanța confidențialității

Identitatea oricărui angajat care raportează o presupusă încălcare a conformității sau o suspiciune, trebuie să rămână confidențială atâta timp cât acest lucru este compatibil cu o investigație adecvată a cazului.

Orice persoană care are cunoștință despre investigație trebuie să păstreze confidențialitatea informațiilor și să nu dezvăluie niciun detaliu, cu excepția cazului în care acest lucru este solicitat conform legii sau cu autorizare din partea CO.

Numele persoanelor implicate într-o investigație trebuie dezvăluite numai dacă acest lucru este necesar pentru desfășurarea investigației și numai cu autorizarea CO sau dacă acest lucru este impus de legislația locală.

Toate rapoartele sunt clasificate ca fiind confidențiale sau secrete, în funcție de problema investigată și în conformitate cu Codul de Bune Practici al Securității Grupului Syngenta pentru Clasificarea și Manipularea Informațiilor.

7. Recomandarea unor acțiuni ulterioare

În cazul în care investigația concluzionează că a avut loc o încălcare, IIT trebuie să recomande măsuri disciplinare și corective adecvate, în consultare cu managerul (managerii) departamentului în cauză. Scopul acestor măsuri este de a preveni incidente similare.

Este esențial să se stabilească cine este responsabil pentru elaborarea și punerea în aplicare a măsurilor și un interval de timp în care să se realizeze acest lucru.

Următorii pași trebuie parcurși:

- După consultare, superiorul ierarhic relevant, HR Business Partner și liderul IIT vor face o recomandare privind măsurile corective care trebuie luate.
- Această recomandare va fi discutată cu superiorul ierarhic și cu Managerul de Departament cu cel puțin un nivel deasupra acestuia, care vor conveni apoi asupra acțiunilor și/sau măsurilor care trebuie luate.
- Superiorul ierarhic este responsabil să impună acțiunea disciplinară și să ia orice măsuri corective.

Posibilele acțiuni disciplinare includ:

- Consiliere și coaching
- O scrisoare de mustrare
- Perioadă de probă
- Punerea în aplicare a unui plan de acțiune
- Încetare a contractului de muncă
- Urmărire penală

În cazul unui dezacord cu privire la acțiunile disciplinare, liderul IIT trebuie să se consulte cu CO relevant. Neînțelegerile vor fi soluționate la ECB.

După informațiile primite de la managerul respectiv, este responsabilitatea Șefului Departamentului de Conformitate și Risc să se consulte cu ECB pentru a stabili:

- orice acțiuni corective sau disciplinare, în toate cazurile enumerate la punctul 3.a de mai sus sau în cazul în care echipa de investigație și CO sau HGC decid că un caz are o importanță semnificativă pentru Grupul Syngenta
- necesitatea de a începe urmărirea penală împotriva oricărei persoane despre care se constată că a comis o încălcare

Departamentul de Resurse Umane va ține evidența tuturor acțiunilor disciplinare aplicate angajaților ca urmare a încălcării Codului de Conduită.

8. Învățând din experiență

Comunicarea concluziilor unei investigații poate descuraja alte persoane să comită încălcări similare și, de asemenea, poate oferi lecții valoroase managerilor și angajaților.

Echipa de management trebuie să utilizeze experiența pentru a conduce Ethics Share (Exemple de cazuri de neconformitate) și pentru a derula cursuri de conștientizare. Ethics Share trebuie să comunice informații despre încălcarea conformității și poziției Grupului Syngenta. Cursurile de conștientizare acoperă problema în cauză (de exemplu, conflictul de interese etc.). Este necesar ca CO sau HGC să fie consultate cu privire la aspectele situației care trebuie comunicate comunității mai largi a Grupului Syngenta. Va fi implicat Communication Business Partner pentru a dezvolta cea mai bună modalitate de a realiza acest lucru.

9. Controlul și alocarea cheltuielilor

O investigație poate să genereze costuri. Liderul IIT este responsabil pentru a se asigura că investigațiile sunt efectuate în cel mai eficient mod, căutând modalități alternative de evitare a costurilor disproporționate. Toate cheltuielile vor fi alocate centrului de cost al departamentului (departamentelor) în cauză. Superiorul Ierarhic (Line Manager +1) al angajatului care face obiectul investigației trebuie să informeze centrul de cost unde trebuie alocate toate costurile investigației.

10. Punere în aplicare și sancțiuni

Acest Cod de Bune Practici se aplică managerilor Grupului Syngenta și oricărui angajat care poate fi numit într-o Echipă de Investigare a Incidentelor. Încălcarea acestui cod va duce la acțiuni disciplinare și, dacă se justifică, la concediere.

Fișă rezumat	
Titlu	Codul de Bune Practici al Grupului pentru Investigarea încălcărilor Codului de Conduită și altor Politici
Scop	Acest document stabilește procedurile de urmat și principiile de menținut în cazul investigațiilor legate de încălcarea Codului de Conduită și Politicii – de la evaluarea inițială la acțiunea corectivă finală.
Domeniu de aplicare	Codul de Conduită și alte Politici ale Grupului Syngenta
Public țintă	Toți angajații
Versiunea nr.	2
Data intrării în vigoare a versiunii actuale	15 martie 2023
Data intrării în vigoare a versiunii inițiale	1 ianuarie 2022
Istoric revizuirii	NA
Aprobat de	Consiliul pentru Etică și Conformitate
Emis de	Departamentul de Conformitate al Grupului
Proprietar/ Date de contact	Cheryl Quain, Șef al Departamentului de Conformitate Globală și Managementul Riscurilor cheryl.quain@syngenta.com
Alte referințe	

Grupul Syngenta
Rosentalstrasse 67
4058 Basel
Elveția
www.syngentagroup.com

© 2021 Grupul Syngenta, Basel, Elveția. Toate drepturile rezervate.



Act Adițional privind Avertizarea în UE

la Codul de Bune Practici al Grupului Syngenta pentru investigarea încălcărilor Codului de Conduită și a altor politici („Codul de Practica (CoP) privind Investigațiile”)

Acest document adaugă procedurile care trebuie urmate în legătură cu investigarea încălcărilor în anumite domenii ale dreptului UE privind societățile comerciale, în conformitate cu Directiva UE 2019/1937 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 octombrie 2019 privind protecția persoanelor care raportează încălcări ale dreptului UE (**„Rapoartele UE WB ”**).

1. Pentru avertizorii de integritate din UE

Syngenta se angajează să mențină canalele de raportare pentru denunțarea neregulilor și să investigheze Rapoartele UE WB din fiecare stat membru al UE în care legea impune acest lucru.

Actualii și foștii angajați ai Syngenta, cei aflați într-un proces de recrutare sau negocieri precontractuale, precum și terții care au aflat despre acte sau omisiuni ilegale sau suspectate în contextul profesional al Syngenta în domenii specifice ale dreptului societăților comerciale, așa cum sunt stabilite de fiecare stat membru al UE (**„Infracțiunea UE WB”**) sunt încurajați să întocmească Rapoarte WB în UE.

2. Procedura de avertizare

Un Avertizor UE („Avertizorul”) va avea dreptul de a solicita o investigație locală, în țara în care a avut loc incidentul sau o investigație centralizată la nivelul Grupului Syngenta.

Pentru Rapoartele UE WB există un canal local Syngenta, confidențial și sigur, de raportare a avertizărilor în țările în care legea impune acest lucru.

După primirea unui raport, operatorul local al canalului de raportare a avertizărilor contactează Consilierul Juridic al CU pentru a stabili dacă raportul se califică drept Raport UE WB protejat în conformitate cu legislația relevantă.

3. Aprobări legale obligatorii

Odată confirmat că respectivul caz raportat se califică drept Raport UE WB, Consilierul Juridic al BU ar trebui să fie întotdeauna implicat în investigație și trebuie să aprobe următoarele: (i) suport juridic extern; (ii) orice comunicare cu autoritățile; (iii) raportul de investigație; (iv) comunicarea concluziilor unei investigații în cadrul organizației.

4. Calendar.

În cazul Rapoartelor UE WB , se aplică cerințe legale specifice care trebuie respectate cu strictețe.

5. Confidențialitatea și protecția datelor.

Identitatea oricărei persoane care raportează o presupusă încălcare a conformității sau o suspiciune sau care întocmește un Raport UE WB trebuie să rămână confidențială atât timp cât acest lucru este compatibil cu o investigație adecvată a situației și cu legislația aplicabilă.

Prelucrarea datelor cu caracter personal ale avertizorului, ale persoanei raportate și ale altor persoane afectate se efectuează în conformitate cu GDPR și se poate face numai în scopul investigării și remedierii. Datele cu caracter personal care nu sunt relevante pentru gestionarea raportărilor nu se colectează sau, dacă sunt colectate accidental, se șterg imediat. Rapoartele nu se păstrează mai mult decât este necesar și adecvat.

Avertizorul și persoana raportată trebuie să fie informate, la începutul investigației, cu privire la raport, drepturile lor la confidențialitatea datelor și detaliile prelucrării datelor relevante. În cazul în care notificarea imediată ar împiedica investigarea raportării, în cazuri excepționale și justificate o astfel de notificare poate fi amânată.

Statele membre ale UE ar putea impune cerințe speciale suplimentare privind confidențialitatea datelor în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal ale avertizorului și ale oricăror persoane vizate/afectate.

6. Unde găsiți detalii?

[Notificarea privind confidențialitatea raportării](#) și pagina țării respective oferă informații despre ceea ce poate fi prezentat ca infracțiune UE WB, în fiecare țară din domeniul de aplicare, cine poate trimite Rapoartele UE WB și care este procedura de denunțare.

7. Alte reguli

Cu excepția regulilor speciale prezentate în prezentul Act Adițional, prevederile Codului de Practică (CoP) al Grupului Syngenta privind Investigațiile se aplică tuturor aspectelor legate de investigarea Rapoartelor UE WB.