



# Código de Prácticas del Grupo para la Investigación del Código de Conducta y Otras Infracciones de las Políticas



# Contenido

1. ¿Por qué este Código de Buenas Prácticas?	3
2. Compromisos Expectativas y responsabilidades	3
a) El compromiso del Grupo Syngenta	3
b) Para los empleados	3
c) Para los directivos	4
3. Informar de un incidente	4
4. Investigación de un incidente	5
a) Principios a seguir	5
b) Procedimientos de investigación	6
c) El tratamiento de la prueba	7
5. Informar de los resultados de una investigación	7
6. La importancia de la confidencialidad	7
7. Recomendación de nuevas medidas	8
8. Aprender de la experiencia	9
9. Control y asignación de gastos	9
10. Aplicación y sanciones	9

# Código de Prácticas del Grupo para la Investigación del Código de Conducta y Otras Infracciones de las Políticas

## 1. ¿Por qué este Código de Buenas Prácticas?

Las violaciones reales o potenciales del Código de Conducta del Grupo Syngenta, o de las políticas o códigos de prácticas relacionados, se toman en serio y es esencial que se investiguen adecuadamente.

Este documento establece los procedimientos que deben seguirse y los principios que deben mantenerse durante las investigaciones internas, desde el informe inicial hasta la acción correctiva final. Teniendo en cuenta las variaciones en la legislación local, son válidos para todas las empresas del Grupo Syngenta.

Para obtener orientación sobre la notificación e investigación de incidentes de HSE, como accidentes de empleados o derrames peligrosos, consulte el "[Proceso de investigación de incidentes](#)" de HSE CoP 08 INC

## 2. Compromisos, expectativas y responsabilidades

### a) El compromiso del Grupo Syngenta

El Grupo Syngenta se toma muy en serio todos los informes de posibles violaciones de su Código de Conducta, sus políticas y códigos de prácticas relacionados, y se compromete a investigarlos adecuadamente.

Las investigaciones se harán objetiva e imparcialmente y las conclusiones que se lleguen se basarán solo en los hechos del caso.

Se adoptarán las medidas adecuadas para proteger los derechos de todas las personas implicadas, incluidas las investigadas, las interrogadas o las que hayan presentado la denuncia inicial. Todos los empleados implicados directa o indirectamente serán tratados de manera justa y respetuosa y cualquier investigación se llevará a cabo de acuerdo con los principios que se describen a continuación.

Si se llega a la conclusión de que se ha producido una infracción, se tomarán las medidas disciplinarias adecuadas.

### b) Para los empleados

Se espera que todos los empleados del Grupo Syngenta cumplan con el Código de Conducta y con las políticas, códigos de práctica y otras reglas adoptadas por el Grupo Syngenta.

Se alienta a los empleados a denunciar cualquier sospecha de violación de estos códigos y políticas por parte de cualquier persona, incluidos los terceros que trabajan para o en nombre del Grupo Syngenta. La Política Antifraude de la empresa también exige a los empleados que informen de cualquier sospecha de fraude real, potencial o intentado. Consulte a continuación los detalles sobre cómo hacer una denuncia.

Los empleados no deben discutir las presuntas violaciones con nadie, excepto en casos de emergencia o posible conflicto con sus términos y condiciones de empleo. Esto es para minimizar el riesgo de daño legal o de reputación a las personas involucradas o al Grupo Syngenta.

Todos los empleados, incluidos los que están siendo investigados, deben cooperar con quienes llevan a cabo la investigación. Cualquier represalia de cualquier tipo hacia los empleados que informen de una posible infracción no será tolerada.

### **c) Para los directivos**

Los gerentes no deben investigar incidentes, reales o potenciales, a menos que un Compliance Officer (CO) lo autorice previamente para hacerlo. En caso de que tengan conocimiento de una posible infracción, ya sea que se les informe o no, deben transmitir los detalles al Departamento de Compliance de manera inmediata. Se recomienda a los gerentes que utilicen la herramienta de Informe de Incidentes para Gerentes (enlace [aquí](#)).

Si posteriormente se les encomienda la investigación, deberán llevarla a cabo e informar de sus conclusiones siguiendo el procedimiento que se establece a continuación.

No deben revelar detalles del caso a nadie más, ya sean empleados del Grupo Syngenta o terceros, para minimizar el riesgo de daño legal o de reputación a las personas involucradas o al Grupo Syngenta.

## **3. Informar de un incidente**

Cualquier persona que sospeche que se ha producido un incumplimiento del Código de Conducta del Grupo Syngenta, sus políticas relacionadas o códigos de prácticas, debe informarlo.

Se puede realizar una denuncia a cualquier responsable o miembro del Departamento de Compliance, Legal o RRHH, en cuyo caso la persona que reciba la denuncia tendrá que pasar los datos al Departamento de Compliance de inmediato. El informe también se puede realizar a través de la Línea de Ayuda de Compliance (enlace [aquí](#)). \*Las denuncias también se pueden hacer anónimamente. Sin embargo, las denuncias anónimas pueden afectar a la eficiencia de la investigación. Mantenemos la confidencialidad de la identidad del denunciante en todo momento\* y no toleramos ningún tipo de represalia contra los empleados que informan inquietudes. Solo el CO está autorizado a iniciar una investigación interna. Como primer paso, el CO llevará a cabo una evaluación inicial de las pruebas y, si es necesario, consultará con representantes del departamento pertinente y otros expertos.

Esta evaluación inicial determinará:

### **a) ¿Quién debe estar informado?**

El Consejo de Ética y Compliance (BCE) está formado por el Director Financiero del Grupo, el Director de Recursos Humanos del Grupo, el Asesor General del Grupo, el Director de Auditoría Interna y Cumplimiento Financiero y el Director de Cumplimiento y Gestión de Riesgos del Grupo. El ámbito de actuación del BCE consiste en establecer normas éticas de cumplimiento y aprobar las decisiones relativas a las consecuencias o acciones que deben aplicarse en caso de incumplimiento significativo. El BCE será informado por el Grupo

Principal de Cumplimiento (HGC) de todos los casos justificados que impliquen:

- Altos directivos; WL 6 y superior o que involucre a miembros de CU, Territorio, Regional, Funcional y Sitios LT;
- Pérdida potencial/real de USD100k o más para la empresa;
- Problemas persistentes o sistémicos.

\*A menos que se apliquen restricciones de las leyes locales

Otros pueden ser informados bajo una estricta base de necesidad de saber y antes de discutir con el CO.

### **b) ¿Quién debe llevar a cabo una investigación adicional?**

Las infracciones menores a menudo se pueden resolver mediante la educación o la orientación. En ese caso, el CO puede delegar la investigación adicional al superior jerárquico correspondiente o a un jefe de investigación designado.

En el caso de infracciones más graves, depende del CO determinar la composición del Equipo de Investigación de Incidentes (IIT) y quién lo dirigirá.

La naturaleza y la clase de la acusación determinarán las áreas centrales que deben estar involucradas en la investigación. (por ejemplo, recursos humanos, finanzas, comercial, etc.)

También es responsabilidad del CO decidir si se requiere la asistencia de terceros para la investigación.

## **4. Investigación de un incidente**

### **a) Principios a seguir**

**Objetividad.** La realización de la investigación debe estar libre de prejuicios. Las conclusiones deben llegar únicamente sobre la base de los hechos determinados por las pruebas reunidas.

**Independencia.** Un equipo independiente es primordial para garantizar una investigación justa y creíble. El IIT debe poder mantener su independencia en todo momento y tener la libertad necesaria para continuar la investigación y determinar los hechos sin influencias externas ni temor a represalias.

**Acceso.** Sujeto a cualquier limitación legal, el equipo de investigación tendrá acceso libre y sin restricciones a todos los registros y locales del Grupo Syngenta, ya sean propios o alquilados. Esto incluye el derecho a examinar, copiar y obtener imágenes de cualquier registro físico o electrónico que se encuentre en las instalaciones y que esté dentro del alcance de la investigación.

Es responsabilidad del líder del IIT recibir asesoramiento legal en cuanto a los límites, si los hubiera, del acceso permitido.

**Diligencia:** Todas las investigaciones deben llevarse a cabo de manera oportuna y adecuada, con el fin de ayudar a los líderes a tomar decisiones oportunas e informadas.

**Cumplir con la ley.** Es esencial que la investigación proceda de una manera que sea legal y cumpla con las políticas del Grupo Syngenta. Los intereses y la reputación de la Empresa y de sus empleados deben ser protegidos en todo momento.

**Evidencia.** Se deben tomar las medidas adecuadas para obtener y preservar pruebas, así como para proteger los datos de la empresa, la información confidencial y otros activos. Para obtener más orientación, consulte "el tratamiento de las pruebas" como se describe en el punto 4c).

**Trato justo.** Los investigadores deben cumplir con el Código de Conducta del Grupo Syngenta y tratar a todos los empleados, directa o indirectamente implicados en la investigación, de manera justa y respetuosa. A cambio, se espera que los individuos cooperen.

**Protección contra represalias.** Cualquier forma de represalia contra un empleado que ha denunciado de buena fe una presunta infracción de cumplimiento es totalmente inaceptable. Los empleados que sufran este tipo de trato recibirán la protección y el apoyo adecuados.

**Recomendar acciones.** Si se determina que se ha producido o se pretendía realizar una infracción, el líder del IIT, el gerente responsable del área donde ocurrió el incidente reportado y el HR Business Partner deben recomendar acciones correctivas y/o disciplinarias. La recomendación debe ser justa y adecuada a la gravedad del asunto que se está considerando. En los casos enumerados en el punto 3.a, las consecuencias o medidas recomendadas deberán contar con el apoyo del BCE.

## **b) Procedimientos de investigación**

Una investigación interna es un procedimiento administrativo destinado a determinar los hechos de una denuncia y no es un proceso judicial o contradictorio. El objetivo del IIT es determinar si hay suficiente evidencia fáctica para corroborar una infracción al Código de Conducta o una violación de la política relacionada.

Es responsabilidad del líder del IIT reunir al equipo e iniciar la investigación con los recursos que se requieran. Estos pueden incluir asistencia técnica del HGC o CO relevante, Jefe de Seguridad Corporativa o Gerente de Seguridad Regional, Gerente de Cumplimiento Financiero o Asesor Legal, HR Business Partner y, si es necesario, de otras áreas o terceros.

El líder y los miembros del IIT mantendrán la confidencialidad de los detalles de la investigación, comunicando la información solo cuando el CO lo autorice para hacerlo. Las actualizaciones periódicas deben detallar el progreso y la investigación debe concluirse lo antes posible.

En el curso de la investigación, es responsabilidad del líder del IIT:

- Revisar los hechos del presunto problema, considerando su origen, naturaleza, nivel de riesgo y credibilidad. Esto puede implicar la recopilación de documentos y datos pertinentes de sistemas internos o fuentes externas, la realización de entrevistas, etc. Las

pruebas obtenidas deben manipularse y conservarse adecuadamente (véase "el tratamiento de las pruebas" como se describe en el apartado 4c).

- Informar al empleado que ha denunciado el problema, y a todos los entrevistados en relación con él, que deben mantener la confidencialidad y que el IIT también preservará la confidencialidad siempre que sea compatible con la realización de una investigación adecuada.
- Instruya a todos los entrevistados para que informen de inmediato cualquier acción de represalia, real o amenazada, al CO, quien luego consultará con RRHH y recomendará las medidas correctivas adecuadas.
- Dar a cualquier empleado bajo investigación la oportunidad de presentar su versión de los hechos.

El líder del IIT se asegurará de que los demás miembros del equipo estén informados regularmente de los progresos.

Si es práctico y apropiado, y siempre que se proteja la confidencialidad, se debe proporcionar a la persona que planteó la cuestión una breve explicación del curso de la investigación y de las medidas adoptadas.

### **c) El tratamiento de la prueba**

Las pruebas reunidas durante una investigación pueden utilizarse posteriormente en procedimientos judiciales. Por lo tanto, debe manipularse y protegerse de manera que quede clara su pertinencia y demuestre que no ha sido contaminado de ninguna manera.

Antes de iniciar una investigación, los miembros del IIT deben familiarizarse con la Política de Gestión de Registros.

## **5. Informar de los resultados de la investigación**

El líder de IIT debe completar un informe de investigación de cumplimiento. Esto presentará todos los hechos y pruebas relevantes y establecerá claramente si se produjo o no una violación. El informe también debe incluir:

- El Análisis de Causa Raíz (RCA) y las acciones recomendadas para evitar que ocurran problemas similares en el futuro;
- Una lista de las personas que deben recibir el informe, basada en las decisiones del OC.
- Una recomendación sobre si los detalles del incidente y la investigación deberían distribuirse más ampliamente dentro de la comunidad más amplia del Grupo Syngenta.

El CO pertinente debe recibir copias personales del informe y, en el caso de investigaciones de fraude, el informe debe compartirse con el Jefe de Auditoría Interna y Cumplimiento Financiero.

Por último, se proporcionará un resumen de la investigación, según sea necesario, al LT del país/territorio/región/función/sitio, con el fin de comprender sus riesgos éticos e implementar las acciones necesarias. Se trata de LT para garantizar que el riesgo se mitigue y que exista un proceso sostenible para evitar que se repita (véase también el punto 8 a continuación).

## 6. La importancia de la confidencialidad

La identidad de cualquier empleado que informe una presunta violación o preocupación de cumplimiento debe permanecer confidencial siempre que esto sea compatible con una investigación adecuada del caso.

Cualquier persona con conocimiento de la investigación debe mantener la confidencialidad de la información y no revelar ningún detalle a menos que lo exija la ley o lo autorice el CO.

Los nombres de las personas involucradas en una investigación solo deben revelarse si es necesario para el progreso de la investigación y solo con la autoridad del CO o si es obligatorio por las leyes locales.

Todos los informes se clasifican como confidenciales o secretos, dependiendo del asunto bajo investigación y de acuerdo con el Código de Prácticas de Seguridad para la Clasificación y Manejo de la Información del Grupo Syngenta.

## 7. Recomendación de nuevas medidas

Si la investigación concluye que se ha producido una infracción, el IIT debe recomendar medidas disciplinarias y correctivas apropiadas en consulta con el director o directores del departamento en cuestión. El objetivo de estas medidas es evitar incidentes similares.

Es fundamental definir quién es el responsable de desarrollar y aplicar las medidas y un plazo para ello.

Se deben seguir los siguientes pasos:

- Después de consultar juntos, el gerente de línea correspondiente, HR Business Partner y el líder de IIT harán una recomendación de las medidas correctivas que se deben tomar.
- Esta recomendación se discutirá con el Superior Jerárquico y el Responsable Funcional, al menos un nivel superior a él, quienes acordarán las acciones y/o medidas a tomar.
- Es responsabilidad del superior jerárquico imponer la acción disciplinaria y tomar las medidas correctivas.

Las posibles acciones disciplinarias incluyen:

- Asesoramiento y coaching
- Una carta de reprimenda
- Libertad condicional
- Implementación de un plan de acción
- Terminación
- Enjuiciamiento penal

En caso de desacuerdo con respecto a las medidas disciplinarias, el líder del IIT debe consultar con el CO correspondiente. Las diferencias se resolverán en el BCE.



Tras las aportaciones de los gestores pertinentes, es responsabilidad del responsable de Cumplimiento y Riesgos consultar con el BCE para determinar:

- cualquier acción correctiva o disciplinaria en todos los casos enumerados en el punto 3.a del presente documento anterior o en caso de que el equipo de investigación y el CO o HGC decidan que un caso es de importancia significativa para el Grupo Syngenta
- la necesidad de iniciar el proceso penal contra cualquier persona que haya cometido una violación

Recursos Humanos mantendrá un registro de todas las acciones disciplinarias contra los empleados como resultado de incumplimientos del Código de Conducta.

## 8. Aprender de la experiencia

Comunicar las conclusiones de una investigación puede disuadir a otros de cometer violaciones similares y también proporcionar lecciones valiosas para gerentes y empleados.

Los LT deben utilizar la experiencia para liderar Ethics Share y poner alerta a los otros empleados. Ethics Share comunican sobre la violación del cumplimiento y la posición de Syngenta Group. El entrenamiento mediante el Ethics Share abarcará la cuestión de que se trate (por ejemplo, conflicto de intereses, etc.). Se debe consultar al CO o al HGC sobre qué aspectos del caso deben comunicarse a la comunidad más amplia del Grupo Syngenta. El socio comercial de comunicación correspondiente participará en el desarrollo de la mejor manera de lograrlo.

## 9. Control y asignación de gastos

Es probable que una investigación incurra en costos. El líder del IIT es responsable de garantizar que las investigaciones se realicen de la manera más eficiente, buscando formas alternativas de evitar costos desproporcionados. Todos los gastos se asignarán al centro de costos del departamento o departamentos en cuestión. El superior jerárquico +1, el empleado objeto de la investigación, informará al centro de costos al que deben asignarse todos los costos de la investigación.

## 10. Aplicación y sanciones

Este Código de Buenas Prácticas aplica a todos los empleados o líderes del Grupo Syngenta quienes pueden ser parte de un Equipo de Investigación de Incidente. Las violaciones a este Código provocarán una acción disciplinaria y, si es justificado, un despido.

Summary sheet	
<b>Title</b>	Group Code of Practice for Investigating Code of Conduct and Other Policy Violations
<b>Purpose</b>	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.
<b>Scope</b>	Syngenta Group's Code of Conduct and other Policies
<b>Target audience</b>	All employees
<b>Version no.</b>	2
<b>Effective date of current version</b>	15 March 2023
<b>Effective date of original version</b>	1 January 2022
<b>Revision history</b>	NA
<b>Approved by</b>	Ethics & Compliance Board
<b>Issued by</b>	Group Compliance
<b>Owner / Contact information</b>	Cheryl Quain, Head Global Compliance and Risk Management <a href="mailto:cheryl.quain@syngenta.com">cheryl.quain@syngenta.com</a>
<b>Further References</b>	

**Grupo Syngenta**  
Rosentalstrasse 67  
4058 Basilea  
Suiza  
[www.syngentagroup.com](http://www.syngentagroup.com)

© 2021 Grupo Syngenta, Basilea, Suiza. Todos los derechos reservados.



# **Adenda de la UE sobre denuncia de irregularidades al Código de Prácticas del Grupo Syngenta para la Investigación del Código de Conducta y Otras Violaciones de la Política ("CoP de Investigaciones")**

Este documento añade los procedimientos a seguir en relación con las investigaciones de infracciones en determinados ámbitos del Derecho societario de la UE en cumplimiento de la Directiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la UE ("**EU WB Reports**").

## **1. Para los reporteros del WB de la UE**

Syngenta se compromete a mantener los canales de denuncia de irregularidades y a investigar los informes del Banco Mundial de la UE en cada Estado miembro de la UE en los que la ley así lo exija.

Se anima a los empleados actuales y anteriores de Syngenta, a los que se encuentran en un proceso de contratación o negociaciones precontractuales y también a los terceros que tuvieron conocimiento de actos u omisiones ilegales o presuntamente ilegales en el contexto laboral de Syngenta en áreas específicas del derecho corporativo según lo definido por cada estado miembro de la UE ("**Delito del Banco Mundial de la UE**") a que presenten informes del Banco Mundial de la UE.

## **2. Procedimiento de denuncia de irregularidades**

Un Informante del Banco Mundial de la UE («Informante») tendrá derecho a solicitar una investigación local en el país en el que se haya producido el incidente o una investigación centralizada a nivel del Grupo Syngenta.

En el caso de los informes del Banco Mundial de la UE, Syngenta cuenta con un canal local de denuncia de irregularidades confidencial y seguro en los países en los que la ley así lo exige.

Una vez recibida una denuncia, el operador local del canal de denuncia de irregularidades se pone en contacto con el asesor jurídico de CU para determinar si la denuncia cumple los requisitos para ser protegida por el Banco Mundial de la UE en virtud de la legislación pertinente.

## **3. Aprobaciones legales obligatorias**

Una vez confirmado que el caso denunciado cumple los requisitos para ser considerado un informe del Banco Mundial de la UE, el asesor jurídico de la unidad de negocio debe participar siempre en la investigación y aprobar lo siguiente: i) el apoyo de un abogado externo; (ii) cualquier comunicación con las autoridades; (iii) informe de investigación; (iv) comunicar las

conclusiones de una investigación dentro de la organización.

#### **4. Plazo.**

En el caso de los informes del Banco Mundial de la UE, se aplican requisitos legales específicos que deben cumplirse estrictamente.

#### **5. Confidencialidad y privacidad de datos.**

La identidad de cualquier persona que informe de una presunta infracción o preocupación de cumplimiento o que elabore un informe del Banco Mundial de la UE debe permanecer confidencial siempre que sea compatible con una investigación adecuada del caso y la legislación aplicable.

El tratamiento de los datos personales del denunciante, de la persona denunciada y de otras personas afectadas se lleva a cabo de acuerdo con el GDPR y solo puede realizarse con fines de investigación y remediación. Los datos personales que no sean relevantes para el tratamiento de la denuncia no se recopilarán o, si se recopilan accidentalmente, se eliminarán sin demora. Los informes no se conservarán durante más tiempo del necesario y proporcionado.

El denunciante y la persona denunciada deben ser informados, en el momento de la apertura de la investigación, sobre la denuncia, sus derechos de privacidad de datos y los detalles del tratamiento de datos pertinente. En caso de que la notificación inmediata impida la investigación del informe, en casos excepcionales y justificados dicha notificación podrá retrasarse.

Los Estados miembros de la UE podrían tener otros requisitos especiales de privacidad de datos en relación con el tratamiento de los datos personales del denunciante y de cualquier persona interesada o afectada.

#### **6. ¿Dónde encontrar los detalles?**

[El Aviso de Denuncia de Irregularidades de Syngenta](#) y la página del país correspondiente proporcionan información sobre lo que se puede presentar como un Delito del Banco Mundial de la UE, en cada país en el ámbito de aplicación, quién puede presentar los Informes del Banco Mundial de la UE y cuál es el procedimiento de denuncia de irregularidades.

#### **7. Otras reglas**

Con excepción de las normas especiales descritas en este Anexo, las disposiciones de la CdP de Investigaciones del Grupo Syngenta se aplicarán a todos los aspectos de la investigación de los Informes del Banco Mundial de la UE.