



Code de pratique du groupe pour enquêter sur le code de conduite et d'autres violations des politiques



Contenu

1. Pourquoi ce code de bonnes pratiques ?	3
2. Engagements Attentes et responsabilités	3
a) L'engagement de Syngenta Group	3
b) Pour les employés	3
c) Pour les gestionnaires	4
3. Signaler un incident	4
4. Enquête sur un incident	5
a) Principes à suivre	5
b) Procédures d'enquête	6
c) Le traitement de la preuve	7
5. Communiquer les résultats d'une enquête	7
6. L'importance de la confidentialité	7
7. Recommandations supplémentaires	
8. Tirer les leçons de l'expérience	9
9. Contrôle et affectation des dépenses	9
10. Application de la loi et sanctions	9

Code de pratique du groupe pour enquêter sur le code de conduite et d'autres violations des politiques

1. Pourquoi ce code de bonnes pratiques ?

Les violations réelles ou potentielles du Code de conduite de Syngenta Group, ou des politiques ou codes de pratique connexes, sont prises au sérieux et il est essentiel qu'elles fassent l'objet d'une enquête appropriée.

Le présent document énonce les procédures à suivre et les principes à respecter lors des enquêtes internes, du rapport initial à la mesure corrective finale. En tenant compte des variations de la législation locale, elles sont valables pour toutes les sociétés de Syngenta Group.

Pour obtenir des conseils sur le signalement et l'enquête sur les incidents HSE tels que les accidents d'employés ou les déversements dangereux, veuillez consulter le processus d'enquête sur les incidents de la CoP 08 INC "[Incident Investigation Process](#)".

2. Engagements, attentes et responsabilités

a) L'engagement de Syngenta Group

Syngenta Group prend au sérieux tous les signalements de violations potentielles de son Code de conduite, de ses politiques et codes de pratique connexes et s'engage à enquêter de manière appropriée.

Les enquêtes seront menées de manière objective et impartiale et les conclusions seront fondées uniquement sur les faits.

Des mesures appropriées seront mises en place pour protéger les droits de toutes les personnes concernées, y compris celles qui font l'objet d'une enquête, celles qui sont interrogées ou celles qui ont fait le signalement initial. Tous les employés impliqués directement ou indirectement seront traités équitablement et respectueusement et toute enquête sera menée conformément aux principes énoncés ci-dessous.

S'il est conclu qu'une violation a été commise, des mesures disciplinaires appropriées seront prises.

b) Pour les employés

Tous les employés de Syngenta Group sont tenus de respecter le code de conduite ainsi que les politiques, codes de pratique et autres règles connexes adoptés par Syngenta Group.

Les employés sont encouragés à signaler les violations présumées de ces codes et politiques par quiconque, y compris les tiers travaillant pour ou au nom de Syngenta Group. La politique antifraude de l'entreprise exige également que les employés signalent tout soupçon de fraude réelle, potentielle ou de tentative de fraude. Vous trouverez ci-dessous des détails sur la façon de faire un signalement.

Les employés ne doivent pas discuter des violations présumées avec qui que ce soit, sauf en

cas d'urgence ou de conflit potentiel avec leurs conditions d'emploi. Il s'agit de minimiser le risque d'atteinte à la justice ou à la réputation des personnes impliquées ou de Syngenta Group.

Tous les employés, y compris ceux qui font l'objet d'une enquête, doivent coopérer avec ceux qui mènent l'enquête. Toute mesure de représailles de quelque nature que ce soit à l'égard d'employés signalant une violation potentielle

ne seront pas tolérés.

c) Pour les responsables

Les responsables ne doivent pas enquêter sur les incidents, réels ou potentiels, à moins d'y avoir été préalablement autorisés par un agent de conformité. S'ils ont connaissance d'une violation potentielle, qu'elle leur soit signalée ou non, ils doivent immédiatement transmettre les détails au service de conformité. Les responsables sont encouragés à utiliser l'outil de rapport d'incident du gestionnaire (lien [ici](#)).

S'ils sont par la suite chargés de l'enquête, ils doivent la mener et rendre compte de leurs conclusions selon la procédure décrite ci-dessous.

Ils ne doivent pas divulguer les détails de l'affaire à qui que ce soit, qu'il s'agisse d'employés de Syngenta Group ou de tiers, afin de minimiser le risque de préjudice à la justice ou à la réputation des personnes impliquées ou de Syngenta Group.

3. Signaler un incident

Toute personne soupçonnant une violation au Code de conduite de Syngenta Group, de ses politiques ou de ses codes de pratique connexes doit le signaler.

Un signalement peut être fait à n'importe quel responsable ou membre de la conformité, du service juridique ou des ressources humaines, auquel cas la personne qui reçoit l'allégation devra immédiatement transmettre les détails au service de la conformité. Le signalement peut également être effectué à l'aide de la ligne d'assistance en matière de conformité (lien [ici](#)). Les signalements peuvent également être effectués de manière anonyme*. Cependant, les signalements anonymes peuvent avoir un impact sur l'efficacité de l'enquête. L'identité de l'auteur du signalement reste toujours confidentielle* et nous ne tolérons aucun type de représailles à l'encontre des employés qui signalent des problèmes.

Seul le responsable est autorisé à ouvrir une enquête interne. Dans un premier temps, le responsable procède à une évaluation initiale des preuves et, si nécessaire, consulte des représentants du service concerné et d'autres experts.

Cette évaluation initiale permettra de déterminer :

a) Qui doit être informé ?

Le Comité d'Ethique et de Conformité (CEC) est composé du Directeur Financier du Groupe, du Directeur des Ressources Humaines du Groupe, du Directeur Juridique du Groupe, du Responsable de l'Audit Interne et de la Conformité Financière et du Responsable de la Conformité et de la Gestion des Risques du Groupe. Le mandat de la CEC est d'établir des normes de conformité éthique et d'approuver les décisions concernant les conséquences/actions à appliquer en cas de non-conformité substantielle. La CEC sera informée par le Responsable de la Conformité du Groupe (RCG) de tous les cas étayés impliquant :

- Cadres supérieurs ; niveau 6 et supérieur ou impliquant des membres de l'Unité Commerciale, du territoire, de la région, de la fonctionnelle et des sites

- de Direction ;
- 100 000 USD et plus de perte potentielle / réelle pour l'entreprise ;
 - Problèmes tenaces ou systémiques.

*à moins que des restrictions légales locales s'appliquent

D'autres personnes peuvent être informées dans le strict cadre du besoin de savoir et avant d'en discuter avec le responsable.

b) Qui devrait mener une enquête plus approfondie ?

Les infractions mineures peuvent souvent être résolues par l'éducation ou l'orientation. Dans ce cas, le responsable peut déléguer la poursuite de l'enquête au supérieur hiérarchique concerné ou à un responsable désigné de l'enquête.

Pour les infractions plus graves, c'est au responsable de déterminer la composition de l'Equipe d'Enquête sur les Incidents (EEI) et qui doit la diriger.

La nature et la catégorie de l'allégation détermineront les principaux domaines qui devraient faire l'objet de l'enquête. (par exemple, RH, Finance, Commercial, etc.)

Il incombe également au responsable de décider si l'aide d'un tiers est nécessaire pour l'enquête.

4. Enquête sur un incident

a) Principes à suivre

Objectivité. La conduite de l'enquête doit être exempte de parti pris. Les conclusions doivent être tirées uniquement sur la base des faits déterminés par les éléments de preuve recueillis.

Indépendance. Une équipe indépendante est primordiale pour assurer une enquête juste et crédible. L'EEI doit être en mesure de maintenir son indépendance à tout moment et d'avoir la liberté nécessaire pour poursuivre l'enquête et établir les faits sans influence extérieure ni crainte de représailles.

Accès. Sous réserve de toute limitation légale, l'équipe d'enquête aura un accès libre et illimité à tous les dossiers et locaux de Syngenta Group, qu'ils soient détenus ou loués. Cela inclut le droit d'examiner, de copier et d'imager tous les documents physiques ou électroniques détenus dans les locaux qui entrent dans le cadre de l'enquête.

Il est de la responsabilité du responsable de l'EEI de prendre des conseils juridiques quant aux limites, le cas échéant, de l'accès autorisé.

Diligence : Toutes les enquêtes doivent être menées en temps opportun et de manière appropriée, afin d'aider les dirigeants à prendre des décisions opportunes et éclairées.

Conformité à la loi. Il est essentiel que l'enquête se déroule d'une manière à la fois légale et conforme aux politiques de Syngenta Group. Les intérêts et la réputation de la Société et de ses employés doivent être protégés en tout temps.

Preuve. Des mesures appropriées doivent être prises pour obtenir et préserver des preuves, ainsi que pour protéger les données de l'entreprise, les informations exclusives et les autres actifs. Pour de plus amples renseignements, voir « le traitement de la preuve » tel qu'il est décrit au point 4c).

Traitement équitable. Les enquêteurs doivent respecter le Code de conduite de Syngenta Group et traiter tous les employés, directement ou indirectement impliqués dans l'enquête, de manière équitable et respectueuse. En retour, on s'attend à ce que les individus soient coopératifs.

Protection contre les représailles. Toute forme de représailles à l'encontre d'un employé qui a signalé de bonne foi une violation présumée à la conformité est totalement inacceptable. Les employés qui subissent un tel traitement bénéficieront d'une protection et d'un soutien appropriés.

Recommandation sur les mesures à prendre. S'il est déterminé qu'une violation s'est produite ou était intentionnelle, le responsable de l'EEI, le responsable du secteur où l'incident signalé s'est produit et le partenaire RH doivent recommander des mesures correctives et/ou disciplinaires. La recommandation doit être juste et adaptée à la gravité de la situation examinée. Pour les cas énumérés au point 3.a ci-dessus, les conséquences/actions recommandées doivent être soutenues par la CEC.

b) Procédures d'enquête

Une enquête interne est une procédure administrative visant à établir les faits d'une allégation et n'est pas une procédure judiciaire ou accusatoire. L'objectif de l'EEI est de déterminer s'il y a suffisamment de preuves factuelles pour justifier une violation au Code de conduite ou d'une politique connexe.

Il incombe au responsable de l'EEI de constituer l'équipe et d'initier l'enquête avec les ressources nécessaires. Il peut s'agir de l'assistance technique du RCG ou du responsable concerné, du responsable de la sécurité de l'entreprise ou du responsable régional de la sécurité, du responsable de la conformité financière ou du conseiller juridique concerné, du partenaire commercial RH et, si nécessaire, d'autres domaines ou de tiers.

Le responsable et les membres de l'EEI garderont confidentiels les détails de l'enquête et ne communiqueront l'information que lorsque le responsable l'y autorise. Des mises à jour régulières devraient détailler les progrès réalisés et l'enquête devrait être conclue le plus rapidement possible.

Au cours de l'enquête, il incombe au responsable de l'EEI de :

- Examiner les faits relatifs problème allégué, en tenant compte de leur origine, de leur nature, de leur niveau de risque et de leur crédibilité. Il peut s'agir de la collecte de documents et de données pertinents auprès de systèmes internes ou de sources externes, de la réalisation d'entretiens, etc. Les éléments de preuve obtenus doivent être manipulés et conservés de manière appropriée (voir « le traitement des éléments de preuve » tel que décrit au point 4c).
- Informer l'employé qui a signalé le problème, ainsi que toutes les personnes interrogées à ce sujet, qu'ils doivent préserver la confidentialité et que l'EEI préservera également la confidentialité tant que cela est compatible avec la conduite d'une enquête en bonne et due forme.
- Demander à toutes les personnes interrogées de signaler immédiatement toute mesure

de représailles, réelle ou potentielle, au responsable, qui consultera ensuite les RH et recommandera des mesures correctives appropriées.

- Donner à tout employé faisant l'objet d'une enquête la possibilité de présenter sa version des faits.

Le responsable de l'EEI veillera à ce que les autres membres de l'équipe soient régulièrement informés des progrès réalisés.

Dans la mesure du possible et s'il y a lieu, et dans la mesure où la confidentialité est protégée, une brève explication du déroulement de l'enquête et des mesures prises doit être fournie à la personne qui a soulevé la question.

c) Le traitement de la preuve

Les éléments de preuve recueillis au cours d'une enquête peuvent être utilisés ultérieurement dans le cadre d'une procédure judiciaire. Ils doivent donc être manipulés et sécurisés de manière à ce que leur pertinence soit évidente et qu'il soit démontré qu'ils n'ont pas été contaminés de quelque manière que ce soit.

Avant d'entreprendre une enquête, les membres de l'EEI doivent se familiariser avec la Politique de gestion des documents.

5. Communiquer les résultats de l'enquête

Le responsable de l'EEI doit remplir un rapport d'enquête sur la conformité. Celui-ci présentera tous les faits et preuves pertinents et indiquera clairement si une violation a eu lieu ou non. Le rapport doit également comprendre :

- L'Analyse des Causes Profondes (ACP) et les mesures recommandées pour éviter que des problèmes similaires ne se reproduisent à l'avenir ;
- Une liste des personnes qui devraient recevoir le rapport, en fonction des décisions du responsable.
- Une recommandation quant à savoir si les détails de l'incident et de l'enquête devraient être diffusés plus largement au sein de l'ensemble de la communauté de Syngenta Group.

Le responsable concerné devrait recevoir des copies personnelles du rapport et, dans le cas d'enquêtes sur les fraudes, le rapport devrait être transmis au chef de la vérification interne et de la conformité financière.

Enfin, un résumé de l'enquête sera fourni, au besoin, à la Direction du pays, du territoire, de la région, de la fonction ou du site, afin de comprendre les risques éthiques et de mettre en œuvre les mesures nécessaires. Il s'agit de s'assurer que le risque est atténué et qu'un processus durable est en place pour prévenir la récurrence (voir également le point 8 ci-dessous).

6. L'importance de la confidentialité

L'identité de tout employé signalant une violation ou une préoccupation présumée en matière de conformité doit demeurer confidentielle tant que cela est compatible avec une enquête appropriée.

Toute personne au courant de l'enquête doit garder les renseignements confidentiels et ne pas divulguer de détails, à moins que la loi ne l'exige ou que le responsable ne l'autorise.

Les noms des personnes impliquées dans une enquête ne doivent être révélés que si cela est nécessaire pour le déroulement de l'enquête et uniquement avec l'autorisation du responsable ou si les lois locales l'exigent.

Tous les rapports sont classés comme confidentiels ou secrets, en fonction de la situation faisant l'objet de l'enquête et conformément au Code de bonnes pratiques de sécurité de Syngenta Group pour la classification et le traitement des informations.

7. Recommandations supplémentaires

Si l'enquête conclut qu'une violation a été commise, l'EEI devrait recommander des mesures disciplinaires et correctives appropriées, en consultation avec le ou les responsable du service concerné. L'objectif de ces mesures est d'éviter que des incidents similaires ne se reproduisent.

Il est essentiel de définir qui est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre des mesures et un calendrier selon lequel cela doit être fait.

Les mesures suivantes doivent être prises :

- Après s'être concertés, le supérieur hiérarchique, le partenaire RH et le responsable de l'EEI feront une recommandation sur les mesures correctives à prendre.
- Cette recommandation sera discutée avec le supérieur hiérarchique et le responsable opérationnel d'au moins un niveau supérieur à lui, qui se mettront alors d'accord sur les actions et/ou mesures à prendre.
- Il incombe au supérieur hiérarchique d'imposer la mesure disciplinaire et de prendre les mesures correctives.

Les mesures disciplinaires possibles sont les suivantes :

- Conseil et accompagnement
- Une lettre de réprimande
- Probation
- Mise en place d'un plan d'action
- Licenciement
- Poursuites pénales

En cas de désaccord sur les mesures disciplinaires, le responsable de l'EEI doit consulter le responsable concerné. Les différends seront réglés à la CEC.

Après avoir reçu les commentaires du responsable concerné, il incombe au responsable de la conformité et des risques de consulter la CEC pour déterminer :

- toute mesure corrective ou disciplinaire dans tous les cas énumérés au point 3.a ci-dessus ou dans le cas où l'équipe d'enquête et le responsable ou le RCG décident qu'un cas est d'une importance significative pour Syngenta Group
- la nécessité d'engager des poursuites pénales contre toute personne reconnue coupable d'une infraction

Les Ressources humaines tiendront un registre de toutes les mesures disciplinaires prises à l'encontre des employés à la suite d'une violation au Code de conduite.

8. Tirer les leçons de l'expérience

La communication des conclusions d'une enquête peut dissuader d'autres personnes de commettre des violations similaires et fournir de précieuses leçons aux responsables et aux employés.

La direction doit utiliser l'expérience pour animer l'Ethics Share et mettre en place une formation de sensibilisation. L'Ethics Share doit communiquer sur la violation de la conformité et la position de Syngenta Group. La formation de sensibilisation doit porter sur la question concernée (par exemple, les conflits d'intérêts, etc.). Le responsable ou le RCG doivent être consultés sur les aspects de l'affaire qui doivent être communiqués à l'ensemble de la communauté de Syngenta Group. Le partenaire commercial de communication concerné doit être impliqué dans le développement de la meilleure façon d'y parvenir.

9. Contrôle et affectation des dépenses

Une enquête est susceptible d'entraîner des coûts. Le responsable de l'EEI est responsable de veiller à ce que les enquêtes soient menées de la manière la plus efficace possible, en cherchant d'autres moyens d'éviter des coûts disproportionnés. Toutes les dépenses seront affectées au centre de coûts du ou des départements concernés. Supérieur hiérarchique +1. L'employé faisant l'objet de l'enquête doit indiquer le centre de coûts de l'endroit où tous les coûts de l'enquête doivent être imputés.

10. Application de la loi et sanctions

Autres références

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 Group
Rosentalstrasse 67
4058 Bâle
Suisse
www.syngentagroup.com

© 2021 Syngenta Group, Bâle, Suisse. Tous droits réservés.



Addendum sur les lanceurs d'alerte de l'UE

au Code de Bonnes Pratiques de Syngenta Group pour les enquêtes sur le Code de conduite et autres violations de la politique (« CdP d'enquêtes »)

Le présent document ajoute les procédures à suivre dans le cadre des enquêtes sur les violations dans certains domaines du droit des sociétés de l'UE, conformément à la directive européenne 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'UE (« **Rapports de la Banque mondiale de l'UE** »).

1. Pour les lanceurs d'alerte de la Banque mondiale de l'UE

Syngenta s'engage à maintenir des canaux de signalement des lanceurs d'alerte et à enquêter sur les rapports de la Banque mondiale de l'UE dans chaque État membre de l'UE où la loi l'exige.

Les employés actuels et anciens de Syngenta, ceux qui font l'objet d'un processus de recrutement ou de négociations précontractuelles, ainsi que les tiers qui ont eu connaissance d'actes ou d'omissions illégaux ou présumés illégaux dans le cadre du travail de Syngenta dans des domaines spécifiques du droit des sociétés, tels que définis par chaque État membre de l'UE (« **infraction de la Banque mondiale de l'UE** ») sont encouragés à faire des déclarations à la Banque mondiale de l'UE.

2. Procédure de lancement d'alerte

Un lanceur d'alerte de la Banque mondiale de l'UE (« lanceur d'alerte ») a le droit de demander une enquête locale dans le pays où l'incident s'est produit ou une enquête centralisée au niveau de Syngenta Group.

Pour les rapports de la Banque mondiale de l'UE, il existe un canal de signalement local confidentiel et sécurisé de Syngenta dans les pays où la loi l'exige.

Une fois qu'il reçoit un signalement, l'opérateur local du canal de signalement des lanceurs d'alerte contacte le conseiller juridique de l'Unité Commerciale pour déterminer si le signalement peut être considéré comme un rapport de la Banque mondiale de l'UE protégé en vertu de la loi applicable.

3. Approbations légales obligatoires

Une fois qu'il a été confirmé que l'affaire signalée est considérée comme un rapport de la Banque mondiale de l'UE, le conseiller juridique de l'Unité Commerciale doit toujours être impliqué dans l'enquête et doit approuver ce qui suit : (i) le soutien d'un avocat externe ; (ii)

toute communication avec les autorités ; (iii) rapport d'enquête ; (iv) communiquer les conclusions d'une enquête au sein de l'organisation.

4. Chronologie

Dans le cas des rapports de la Banque mondiale de l'UE, des exigences légales spécifiques en matière de délais s'appliquent et doivent être strictement respectées.

5. Confidentialité et protection des données.

L'identité de toute personne signalant une violation ou un problème de conformité présumé ou faisant un rapport de la Banque mondiale de l'UE doit rester confidentielle tant que cela est compatible avec une enquête appropriée sur l'affaire et la loi applicable.

Le traitement des données à caractère personnel du signalant, de la personne signalée et des autres personnes concernées est effectué conformément au RGPD et ne peut être effectué qu'à des fins d'enquête et de remédiation. Les données à caractère personnel qui ne sont pas pertinentes pour le traitement des signalements ne seront pas collectées ou, en cas de collecte accidentelle, seront supprimées sans délai. Les rapports ne sont pas conservés plus longtemps que nécessaire et appropriée.

Le donneur d'alerte et la personne signalée doivent être informés, dès l'ouverture de l'enquête, de leurs droits en matière de protection des données et des détails du traitement des données concernés. Dans le cas où la notification immédiate empêcherait l'enquête sur le signalement, dans des cas exceptionnels et justifiés, cette notification peut être retardée.

Les États membres de l'UE peuvent avoir d'autres exigences particulières en matière de confidentialité des données concernant le traitement des données à caractère personnel du lanceur d'alerte et de toute personne concernée/affectée.

6. Où trouver des détails ?

[L'avis de lancement d'alerte de Syngenta](#) et la page du pays concerné fournissent des informations sur ce qui peut être soumis en tant qu'infraction à la Banque mondiale de l'UE, dans chaque pays concerné, qui peut soumettre des rapports de la Banque mondiale de l'UE et quelle est la procédure de dénonciation.

7. Autres règles

À l'exception des règles spéciales énoncées dans le présent Addendum, les dispositions de la CBP des enquêtes de Syngenta Group s'appliquent à tous les aspects de l'enquête sur les rapports de la Banque mondiale de l'UE.