



Ausführungsvorschrift der Gruppe zur Untersuchung von Verhaltenskodex- und anderen Richtlinienverstößen



Inhalt

1. Warum dieser Verhaltenskodex?	3
2. Verpflichtungen Erwartungen und Verantwortlichkeiten	3
a) Das Engagement der Syngenta Group	3
b) Für Mitarbeitende	3
c) Für Führungskräfte	4
3. Melden eines Vorfalls	4
4. Untersuchen eines Vorfalls	5
a) Zu befolgende Grundsätze	5
b) Ermittlungsverfahren	6
c) Der Umgang mit Beweismitteln	7
5. Berichterstattung über die Ergebnisse einer Untersuchung	7
6. Die Bedeutung der Vertraulichkeit	7
7. Empfehlungen für weitere Maßnahmen	8
8. Aus der Erfahrung lernen	9
9. Kontrollieren und Zuordnen von Ausgaben	9
10. Durchsetzung und Sanktionen	9

Verhaltenskodex der Gruppe zur Untersuchung von Verhaltenskodizes und anderen Richtlinienverstößen

1. Warum diese Ausführungsvorschrift?

Tatsächliche oder potenzielle Verstösse gegen den Verhaltenskodex der Syngenta Group oder damit verbundene Richtlinien werden ernst genommen und müssen unbedingt ordnungsgemäss untersucht werden.

In diesem Dokument werden die Verfahren und Grundsätze dargelegt, die bei internen Untersuchungen vom ersten Bericht bis zur endgültigen Korrekturmaßnahme einzuhalten sind. Unter Berücksichtigung von Abweichungen im lokalen Recht gelten sie für alle Unternehmen der Syngenta Group.

Leitlinien zur Meldung und Untersuchung von HSE-Vorfällen wie Mitarbeiterunfällen oder gefährlichen Verschüttungen finden Sie in der HSE CoP 08 INC "[Incident Investigation Process](#)".

2. Verpflichtungen, Erwartungen und Verantwortlichkeiten

a) Das Engagement der Syngenta Group

Die Syngenta Group nimmt alle Meldungen über mögliche Verstösse gegen ihren Verhaltenskodex oder die damit verbundenen Richtlinien ernst und verpflichtet sich, diese ordnungsgemäss zu untersuchen.

Die Ermittlungen werden objektiv und unparteiisch durchgeführt, und die Schlussfolgerungen dürfen ausschließlich auf den Fakten des Falles beruhen.

Es werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um die Rechte aller beteiligten Personen zu schützen, einschliesslich derjenigen, gegen die ermittelt wird, der befragten Personen oder derjenigen, die die erste Meldung erstattet haben. Alle Mitarbeiter, die direkt oder indirekt betroffen sind, werden fair und respektvoll behandelt, und jede Untersuchung wird in Übereinstimmung mit den unten aufgeführten Grundsätzen durchgeführt.

Wenn festgestellt wird, dass ein Verstoß vorliegt, werden entsprechende Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

b) Für Mitarbeitende

Von allen Mitarbeitenden der Syngenta Group wird erwartet, dass sie sich an den Verhaltenskodex und die damit verbundenen Richtlinien und andere von der Syngenta Group verabschiedete Regeln halten.

Mitarbeitende werden ermutigt, mutmaßliche Verstöße gegen diese Kodizes und Richtlinien zu melden, einschliesslich Dritter, die für oder im Namen der Syngenta Group arbeiten. Die Betrugsbekämpfungsrichtlinie des Unternehmens verlangt auch, dass Mitarbeiter jeden Verdacht auf tatsächlichen, potenziellen oder versuchten Betrug melden. Im Folgenden finden Sie weitere Informationen zum Erstellen eines Berichts.

Mitarbeiter sollten mit niemandem über mutmaßliche Verstöße sprechen, außer in Notfällen oder bei potenziellen Konflikten, die aus ihren Anstellungsbedingungen resultieren. Dies dient dazu, das Risiko von Rechtsverstößen oder Reputationsschäden für die beteiligten Personen oder für die Syngenta Group zu minimieren.

Alle Mitarbeiter, auch diejenigen, gegen die ermittelt wird, müssen mit denjenigen zusammenarbeiten, die die Untersuchung durchführen. Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art gegenüber Mitarbeitern, die einen potenziellen Verstoß melden, werden nicht toleriert.

c) Für Führungskräfte

Manager dürfen keine tatsächlichen oder potenziellen Vorfälle untersuchen, es sei denn, sie wurden zuvor von einem Compliance-Beauftragten (CO) dazu ermächtigt. Sollten Sie Kenntnis von einem möglichen Verstoß erhalten, müssen sie die Details unverzüglich an die Compliance-Abteilung weitergeben. Managern wird empfohlen, das Manager Incident Report Tool (Link [hier](#)) zu verwenden.

Sollten Sie anschließend mit der Untersuchung beauftragt werden, müssen sie diese durchführen und ihre Schlussfolgerungen nach dem nachstehend beschriebenen Verfahren vorlegen.

Sie dürfen keine Details des Falles an Mitarbeiter der Syngenta Group oder an Dritte weitergeben.

3. Melden eines Vorfalls

Jeder, der den Verdacht hat, dass ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex der Syngenta Group oder die damit verbundenen Richtlinien vorliegt, muss dies melden.

Eine Meldung kann an jede Führungskraft oder jedes Mitglied der Compliance-, Rechts- oder Personalabteilung gerichtet werden. In diesem Fall muss die Person, die den Vorwurf erhält, die Details sofort an die Compliance-Abteilung weitergeben. Die Meldung kann auch über die Compliance-Helpline (Link [hier](#)) erfolgen. Meldungen können auch anonym erfolgen*. Anonyme Meldungen können jedoch die Effizienz der Untersuchung beeinträchtigen. Wir behandeln die Identität des Meldenden zu jeder Zeit* vertraulich und tolerieren keine Art von Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die Bedenken melden.

Nur der CO ist befugt, eine interne Untersuchung einzuleiten. In einem ersten Schritt führt der CO eine erste Bewertung der Nachweise durch und konsultiert bei Bedarf Vertreter relevanter Abteilungen oder sonstige Sachverständige.

Diese erste Bewertung wird Folgendes bestimmen:

a) Wer muss informiert werden?

Das Ethics and Compliance Board (ECB) setzt sich zusammen aus Group CFO, Group Chief Human Resources Officer, Group General Counsel, Head Internal Audit and Financial Compliance und Head Group Compliance and Risk Management. Der Aufgabenbereich des ECB besteht daraus, ethische Compliance-Standards festzulegen und Entscheidungen über Konsequenzen/Maßnahmen zu genehmigen, die bei wesentlichen Verstößen zu ergreifen sind. Die EZB wird von der Leiterin Group Compliance (HGC) über alle begründeten Fälle informiert, die Folgendes betreffen:

- leitende Angestellte; WL 6 und höher oder mit CU-, Territory-, Regional-, Functional- und Sites LT-Mitgliedern;
- 100.000 USD und mehr potenzieller / tatsächlicher Verlust für das Unternehmen;
- Hartnäckige oder systemische Probleme.

*es sei denn, es gelten lokale gesetzliche Einschränkungen

Andere können auf strikter Need-to-know-Basis und nach Erörterung mit dem CO informiert werden.

b) Wer sollte weitere Untersuchungen durchführen?

Kleinere Verstöße können oft durch Aufklärung oder Anleitung behoben werden. In diesem Fall kann der CO weitere Untersuchungen an den zuständigen Vorgesetzten oder einen benannten Untersuchungsleiter delegieren.

Bei schwerwiegenden Verstößen obliegt es dem CO, die Zusammensetzung des Incident Investigation Teams (IIT) festzulegen und zu bestimmen, wer es leiten soll.

Die Art und Klasse der Vorwürfe bestimmt die Funktionsbereiche, die in die Untersuchung einbezogen werden sollten. (z. B. Personalwesen, Finanzen, Handel usw.)

Es liegt auch in der Verantwortung des CO zu entscheiden, ob für die Untersuchung die Unterstützung Dritter erforderlich ist.

4. Untersuchen eines Vorfalles

a) Zu befolgende Grundsätze

Objektivität. Die Durchführung der Untersuchung sollte frei von Voreingenommenheit sein. Schlussfolgerungen sind ausschließlich auf der Grundlage der durch die gesammelten Beweise ermittelten Tatsachen zu ziehen.

Unabhängigkeit. Ein unabhängiges Team ist von größter Bedeutung, um eine faire und glaubwürdige Untersuchung zu gewährleisten. Das IIT muss jederzeit in der Lage sein, seine Unabhängigkeit zu wahren, und über die notwendige Freiheit verfügen, die Ermittlungen fortzusetzen und den Sachverhalt ohne Einflussnahme von außen oder Angst vor Vergeltungsmaßnahmen aufzuklären.

Zugang. Vorbehaltlich etwaiger gesetzlicher Einschränkungen hat das Untersuchungsteam freien und uneingeschränkten Zugang zu allen Aufzeichnungen und Räumlichkeiten der Syngenta Group, unabhängig davon, ob sie Eigentum oder gemietet sind. Dies schließt das Recht ein, alle physischen oder elektronischen Aufzeichnungen, die in den Räumlichkeiten aufbewahrt werden und mit dem untersuchten Vorfall in Zusammenhang stehen, zu sichten, zu kopieren und abzubilden.

Es liegt in der Verantwortung des IIT-Leiters, sich rechtlich beraten zu lassen, ob allenfalls rechtliche Grenzen für den Zugang/Zugriff durch das IIT bestehen.

Sorgfalt. Alle Untersuchungen müssen zeitnah und ordnungsgemäß durchgeführt werden, um Führungskräften zu helfen, rasche und fundierte Entscheidungen zu treffen.

Einhaltung der Gesetze. Es ist wichtig, dass die Untersuchung in einer Weise durchgeführt wird, die sowohl legal als auch in Übereinstimmung mit den Richtlinien der Syngenta Group ist. Die Interessen und der Ruf des Unternehmens und seiner Mitarbeiter müssen jederzeit geschützt werden.

Beweise. Es müssen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um Beweise zu beschaffen und zu sichern sowie Unternehmensdaten, vertrauliche Informationen und andere Vermögenswerte zu schützen. Weitere Hinweise finden Sie unter "Behandlung von Beweismitteln" (siehe 4c).

Faire Behandlung. Die Ermittler müssen sich an den Verhaltenskodex der Syngenta Group halten und alle Mitarbeitenden, die direkt oder indirekt an der Untersuchung beteiligt sind, fair und respektvoll behandeln. Im Gegenzug wird von den Einzelnen erwartet, dass sie kooperativ sind.

Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen. Jede Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter, der einen mutmaßlichen Compliance-Verstoß in gutem Glauben gemeldet hat, ist untersagt. Mitarbeiter, die mit einem solchen Verhalten konfrontiert sind, erhalten angemessenen Schutz und Unterstützung.

Handlungsempfehlungen. Wenn festgestellt wird, dass ein Verstoß stattgefunden hat oder beabsichtigt war, sollte der IIT-Leiter Korrektur- und/oder Disziplinarmaßnahmen formulieren. Diese müssen dem Manager, der für den Bereich, in dem der gemeldete Vorfall aufgetreten ist, verantwortlich ist, und dem HR-Geschäftspartner mitgeteilt werden. Die Empfehlung muss fair sein und der Ernsthaftigkeit der zu prüfenden Angelegenheit angemessen sein. In den unter Punkt 3.a aufgeführten Fällen müssen die empfohlenen Konsequenzen/Maßnahmen von der EZB unterstützt werden.

b) Ermittlungsverfahren

Eine interne Untersuchung ist ein Vorgang zur Feststellung eines Sachverhalts innerhalb des Unternehmens und kein gerichtliches oder kontradiktorisches Verfahren. Die Aufgabe des IIT ist es festzustellen, ob genügend faktische Beweise vorliegen, um einen Verhaltenskodex oder einen damit verbundenen Richtlinienverstoß zu belegen.

Es liegt in der Verantwortung des IIT-Leiters, das Team zusammenzustellen und die Untersuchung mit den erforderlichen Ressourcen einzuleiten. Dazu kann technische Unterstützung durch den HGC oder den zuständigen CO, den Leiter der Unternehmenssicherheit oder den Sicherheitsmanager der Region, den Financial Compliance Manager oder den zuständigen Rechtsberater, HR-Geschäftspartner und, falls erforderlich, aus anderen Bereichen oder von Dritten gehören.

Der Leiter und die IIT-Mitglieder werden die Einzelheiten der Untersuchung vertraulich behandeln und Informationen nur dann weitergeben, wenn sie vom CO dazu ermächtigt wurden. Relevante Stellen im Unternehmen sollen über den Ermittlungsfortschritt regelmäßig unterrichtet werden, und die Untersuchung sollte so schnell wie möglich abgeschlossen werden.

Verantwortungsbereiche des IIT-Leiters während der Untersuchung:

- Überprüfen der Fakten des angeblichen Problems unter Berücksichtigung ihres Ursprungs, ihrer Art, ihres Risikoniveaus und ihrer Glaubwürdigkeit. Dabei kann es sich um die Sammlung relevanter Dokumente und Daten aus internen Systemen oder externen Quellen, die Durchführung von Interviews usw. handeln. Erlangte Beweismittel müssen ordnungsgemäß behandelt und aufbewahrt werden (siehe "Umgang mit Beweismitteln" wie unter 4c beschrieben).
- Informieren des Mitarbeiters, der das Problem gemeldet hat, und aller in diesem Zusammenhang befragten Personen, dass sie die Vertraulichkeit wahren müssen und dass das IIT auch die Vertraulichkeit wahrt, solange dies mit der Durchführung einer ordnungsgemäßen Untersuchung vereinbar ist.

- Weisung an den Befragten, tatsächliche oder angedrohte Vergeltungsmaßnahmen unverzüglich dem CO zu melden, der sich dann mit der Personalabteilung berät und geeignete Korrekturmaßnahmen empfiehlt.
- Möglichkeit der Stellungnahme für den Mitarbeiter, gegen den ermittelt wird, damit dieser seine Version des Sachverhalts darlegen kann.

Der IIT-Leiter sorgt dafür, dass die anderen Mitglieder des Teams regelmäßig über den Fortschritt der Ermittlung informiert werden.

Wenn dies praktikabel und angemessen ist und solange die Vertraulichkeit gewahrt bleibt, sollte der Person, die das Problem angesprochen hat, eine kurze Erläuterung des Verlaufs der Untersuchung und der ergriffenen Maßnahmen zur Verfügung gestellt werden.

c) Der Umgang mit Beweismitteln

Die während einer Untersuchung gesammelten Beweise können später in Gerichtsverfahren verwendet werden. Sie müssen daher so gehandhabt und gesichert werden, dass ihre Relevanz deutlich wird und gezeigt wird, dass sie in keiner Weise kontaminiert wurden.

Vor Beginn einer Untersuchung sollten sich IIT-Mitglieder mit der Records Management Policy vertraut machen.

5. Berichterstattung über die Ergebnisse der Untersuchung

Der IIT-Leiter soll einen Compliance-Untersuchungsbericht erstellen. Darin werden alle relevanten Fakten und Beweise dargestellt und klar angegeben, ob ein Verstoß stattgefunden hat oder nicht. Der Bericht sollte auch Folgendes enthalten:

- Die Ursachenanalyse (Root Cause Analysis, RCA) und empfohlene Maßnahmen, um ähnliche Probleme in Zukunft zu vermeiden;
- Eine Liste derjenigen, die den Bericht erhalten sollen, basierend auf den Beschlüssen des CO.
- Eine Empfehlung, ob anonymisierte Details des Vorfalls und der Untersuchung innerhalb der breiteren Gemeinschaft der Syngenta Group mitgeteilt werden sollten.

Der zuständige CO sollte persönliche Kopien des Berichts erhalten, und im Falle von Betrugsermittlungen sollte der Bericht den Leiter der internen Revision und von Financial Compliance zugehen.

Schließlich wird dem LT des Landes/Territoriums/der Region/der Funktion/des Standorts bei Bedarf eine Zusammenfassung der Untersuchung zur Verfügung gestellt, um die ethischen Risiken zu verstehen und die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um diese Risiken in Zukunft zu vermeiden. Es ist die Aufgabe des LTs sicherzustellen, dass das Risiko gemindert wird und dass ein nachhaltiger Prozess vorhanden ist, um ein erneutes Auftreten zu verhindern (siehe auch Punkt 8 unten).

6. Die Bedeutung der Vertraulichkeit

Die Identität eines Mitarbeiters, der einen mutmaßlichen Compliance-Verstoß oder ein Anliegen meldet, ist vertraulich zu behandeln, solange dies mit einer ordnungsgemäßen Untersuchung des Falles vereinbar ist.

Jede Person, die Kenntnis von der Untersuchung hat, ist verpflichtet, die Informationen vertraulich zu behandeln und keine Details preiszugeben, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben oder vom CO genehmigt.

Die Namen der an einer Untersuchung beteiligten Personen sollten nur dann offengelegt

werden, wenn dies für den Fortgang der Untersuchung erforderlich ist, und nur mit Genehmigung des CO oder wenn dies durch örtliche Gesetze vorgeschrieben ist.

Alle Berichte werden je nach untersuchtem Sachverhalt als vertraulich oder geheim eingestuft, entsprechend dem Sicherheitskodex der Syngenta Group für die Klassifizierung und den Umgang mit Informationen.

7. Empfehlungen für weitere Maßnahmen

Wenn die Untersuchung zu dem Schluss kommt, dass ein Verstoß vorliegt, sollte das IIT in Absprache mit dem/den Manager(n) der betreffenden Abteilung geeignete Disziplinar- und Korrekturmaßnahmen empfehlen. Ziel solcher Maßnahmen ist es, ähnliche Vorfälle zu verhindern.

Es ist wichtig zu definieren, wer für die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich ist und in welchem Zeitrahmen dies geschehen soll.

Die folgenden Schritte sollten unternommen werden:

- Nach gemeinsamer Beratung geben der zuständige Vorgesetzte, der HR Business Partner und der IIT-Leiter eine Empfehlung für zu ergreifenden Korrekturmaßnahmen ab.
- Diese Empfehlung wird mit dem Vorgesetzten und dem Functional Manager mindestens eine Ebene darüber besprochen, die sich dann über die zu ergreifenden Aktionen und/oder Massnahmen einigen.
- Es liegt in der Verantwortung des Vorgesetzten, die Disziplinarmaßnahme zu verhängen und allfällige Korrekturmaßnahmen zu ergreifen.

Zu den möglichen Disziplinarmaßnahmen gehören:

- Beratung und Coaching
- Abmahnung
- Verhaltensverbesserung innerhalb eines festgelegten Zeitraums
- Umsetzung eines Aktionsplans
- Kündigung
- Strafverfolgung

Im Falle von Uneinigkeit die Disziplinarmaßnahmen betreffend sollte sich der IIT-Leiter mit dem zuständigen CO beraten. Differenzen werden beim ECB beigelegt.

Nach Rücksprache mit dem zuständigen Manager liegt es in der Verantwortung des HGC, sich mit dem ECB zu beraten, um Folgendes zu bestimmen:

- Korrektur- oder Disziplinarmaßnahmen in allen Fällen, die in Punkt 3.a aufgeführt sind, oder für den Fall, dass das Untersuchungsteam und der CO oder HGC entscheiden, dass ein Fall für die Syngenta-Gruppe von erheblicher Bedeutung ist
- Anzeigeerstattung gegen die am Vorfall beteiligten, wenn der Vorfall für strafrechtlich relevant befunden wird

9

Die Personalabteilung führt Aufzeichnungen über alle Disziplinarmaßnahmen gegen Mitarbeiter aufgrund von Verstößen gegen den Verhaltenskodex.

8. Aus der Erfahrung lernen

Die Kommunikation der Schlussfolgerungen einer Untersuchung kann andere davon abhalten, ähnliche Verstöße zu begehen, und auch wertvolle Lektionen für Manager und Mitarbeiter liefern.

LTs sollen die Erfahrung nutzen, um Ethics Shares zu leiten und Sensibilisierungsschulungen durchzuführen. Ethics Shares müssen über die Compliance-Verletzung und die Massnahmen der Syngenta Group aufklären. Die Sensibilisierungsschulung muss sich auf das betreffende Thema (z. B. Interessenkonflikte usw.) beziehen. CO oder HGC sollten konsultiert werden, um zu erfahren, welche Aspekte des Falls der breiteren Syngenta Group mitgeteilt werden sollten. Der jeweilige Kommunikationsgeschäftspartner wird einbezogen, um den besten Weg zu entwickeln, dies zu erreichen.

9. Kontrollieren und Zuordnen von Ausgaben

Eine Untersuchung kann Kosten verursachen. Der IIT-Leiter ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass Untersuchungen auf die effizienteste Weise durchgeführt werden, und sucht nach alternativen Wegen, um unverhältnismäßige Kosten zu vermeiden. Alle Ausgaben werden der Kostenstelle der betreffenden Abteilung(en) zugeordnet, in welcher der untersuchte Vorfall stattfand. Der LM+1 des Mitarbeiter, der Gegenstand der Untersuchung ist, teilt die Kostenstelle mit, auf die alle Kosten der Untersuchung umgelegt werden sollen.

10. Durchsetzung und Sanktionen

Weitere Referenzen

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 Gruppe
 Rosentalstrasse 67
 4058 Basel
 Schweiz
www.syngentagroup.com

© 2021 Syngenta Group, Basel, Schweiz. Alle Rechte vorbehalten.



EU-Nachtrag zum Whistleblowing

Verhaltenskodex der Syngenta Group zur Untersuchung von Verhaltenskodizes und anderen Verstößen gegen Richtlinien ("Investigations CoP")

In diesem Dokument werden die Verfahren hinzugefügt, die bei der Untersuchung von Verstößen in bestimmten Bereichen des EU-Gesellschaftsrechts in Übereinstimmung mit der EU-Richtlinie 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das EU-Recht melden (**"EU-WB-Berichte"**), **zu befolgen sind.**

1. Für EU-WB-Reporter

Syngenta verpflichtet sich, Whistleblowing-Meldekanäle zu unterhalten und EU-WB-Meldungen in jedem EU-Mitgliedstaat zu untersuchen, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

Gegenwärtige und ehemalige Mitarbeitende von Syngenta, Personen, die sich in einem Einstellungsverfahren oder in vorvertraglichen Verhandlungen befinden, sowie Dritte, die von rechtswidrigen oder mutmaßlich rechtswidrigen Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit Syngenta in bestimmten Bereichen des Gesellschaftsrechts, wie sie von den einzelnen EU-Mitgliedstaaten definiert sind («**EU-WB-Vergehen**»), erfahren haben, werden aufgefordert, EU-WB-Meldungen abzugeben.

2. Whistleblowing-Verfahren

Ein EU-WB-Reporter ("Meldender") hat das Recht, eine lokale Untersuchung in dem Land, in dem sich der Vorfall ereignet hat, oder eine zentralisierte Untersuchung auf Ebene der Syngenta Group zu beantragen.

Für EU-WB-Meldungen gibt es einen vertraulichen und sicheren lokalen Whistleblowing-Meldekanal von Syngenta in Ländern, in denen dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

Sobald eine Meldung eingegangen ist, wendet sich der Betreiber des lokalen Whistleblowing-Meldekanals an CU Legal Counsel, um festzustellen, ob die Meldung nach dem einschlägigen Recht als geschützter EU-WB-Bericht gilt.

3. Obligatorische gesetzliche Genehmigungen

Sobald bestätigt wurde, dass der gemeldete Fall als EU-WB-Bericht qualifiziert ist, sollte der Rechtsberater von BU immer in die Untersuchung einbezogen werden und Folgendes genehmigen: (i) Unterstützung durch externe Rechtsbeistände; (ii) jegliche Kommunikation mit den Behörden; (iii) Untersuchungsbericht; (iv) Kommunikation der Schlussfolgerungen

einer Untersuchung innerhalb der Organisation.

4. Timing.

Im Falle von EU-WB-Berichten gelten bestimmte zeitliche Vorgaben, die strikt einzuhalten sind.

5. Vertraulichkeit und Datenschutz.

Die Identität einer Person, die einen mutmaßlichen Compliance-Verstoß oder ein Bedenken meldet oder einen EU-WB-Bericht erstellt, ist vertraulich zu behandeln, solange dies mit einer ordnungsgemäßen Untersuchung des Falles und dem geltenden Recht vereinbar ist.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten des Hinweisgebers, der gemeldeten Person und anderer Betroffener erfolgt im Einklang mit der DSGVO und darf nur zu Zwecken der Untersuchung und Behebung erfolgen. Personenbezogene Daten, die für die Bearbeitung der Meldung nicht relevant sind, werden nicht erhoben bzw. bei versehentlicher Erhebung unverzüglich gelöscht. Die Berichte werden nur so lange aufbewahrt, wie es notwendig und verhältnismäßig ist.

Der Meldende und die gemeldete Person müssen bei der Einleitung der Untersuchung über die Meldung über ihre Datenschutzrechte und die Einzelheiten der betreffenden Datenverarbeitung informiert werden. Würde die unverzügliche Benachrichtigung die Untersuchung der Meldung verhindern, so kann sie in begründeten Ausnahmefällen verzögert werden.

Die EU-Mitgliedstaaten können weitere besondere Datenschutzanforderungen in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten des Hinweisgebers und etwaiger betroffener/betroffener Personen haben.

6. Wo finde ich Details?

[Die Syngenta Whistleblowing Notice](#) und die Seite des jeweiligen Landes enthalten Informationen darüber, was in den einzelnen Ländern als EU-WB-Vergehen eingereicht werden kann, wer EU-WB-Berichte einreichen kann und wie das Whistleblowing-Verfahren aussieht.

7. Sonstige Regeln

Mit Ausnahme der in diesem Nachtrag dargelegten Sonderregelungen gelten die Bestimmungen der Syngenta Group Investigations CoP für alle Aspekte der Untersuchung von EU-WB-Berichten.