

---

Department

---

Category



## **Code of Practice del Gruppo per l'Investigazione di Violazioni del Codice di Condotta e di altre Policy**



Date  
INTERNAL USE ONLY

# Sommario

---

|  |   |
|--|---|
| 1. Perché questo Code of Practice        | 3 |
| 2. Impegni, Aspettative e Responsabilità | 3 |
| 2.1 Impegno del Gruppo Syngenta          | 3 |
| 2.2 Per i dipendenti                     | 3 |
| 2.3 Per i manager                        | 3 |
| 3. Segnalazione di un incidente          | 4 |
| 4. Investigazione di un incidente        | 4 |
| 4.1 Principi da seguire                  | 4 |
| 4.2 Procedure investigative              | 4 |
| 4.3 Gestione delle prove                 | 4 |
| 5. Reporting dei risultati dell'indagine | 4 |
| 6. Importanza della riservatezza         | 5 |
| 7. Raccomandazione di ulteriori azioni   | 5 |
| 8. Apprendimento dall'esperienza         | 5 |
| 9. Controllo e allocazione delle spese   | 5 |
| 10. Applicazione e sanzioni              | 5 |

---

## 1. Perché questo Code of Practice

Le violazioni effettive o potenziali del Codice di Condotta del Gruppo Syngenta, o delle relative policy o codici di pratica, sono prese molto seriamente ed è essenziale che vengano adeguatamente investigate. Questo documento stabilisce le procedure da seguire e i principi da mantenere durante le indagini interne, dalla segnalazione iniziale fino all'azione correttiva finale. Fatte salve le variazioni previste dalla legge locale, tali procedure sono valide per tutte le società del Gruppo Syngenta.

## 2. Impegni, Aspettative e Responsabilità

### 2.1 Impegno del Gruppo Syngenta

Il Gruppo Syngenta prende seriamente tutte le segnalazioni di potenziali violazioni del proprio Codice di Condotta, delle relative policy e codici di pratica, e si impegna a investigarle in modo adeguato. Le indagini saranno condotte in modo obiettivo e imparziale, e le conclusioni saranno basate esclusivamente sui fatti accertati. Verranno adottate misure appropriate per proteggere i diritti di tutte le persone coinvolte, inclusi coloro che sono oggetto di indagine, i testimoni e chi ha effettuato la segnalazione. Tutti i dipendenti coinvolti, direttamente o indirettamente, saranno trattati in modo equo e rispettoso e ogni indagine sarà condotta secondo i principi qui descritti. Se si conclude che si è verificata una violazione, verranno adottate le opportune misure disciplinari.

### 2.2 Per i dipendenti

Tutti i dipendenti del Gruppo Syngenta sono tenuti a rispettare il Codice di Condotta e le relative policy, codici di pratica e altre regole adottate dal Gruppo. I dipendenti sono incoraggiati a segnalare sospette violazioni di tali codici e policy da parte di chiunque, inclusi terzi che lavorano per o per conto del Gruppo Syngenta. La Policy Anti-Frode dell'azienda richiede inoltre ai dipendenti di segnalare qualsiasi sospetto di frode effettiva, potenziale o tentata. I dipendenti non devono discutere delle violazioni sospette con nessuno, salvo in casi di emergenza o potenziale conflitto con i propri termini e condizioni di lavoro, per minimizzare il rischio di danni legali o reputazionali alle persone coinvolte o al Gruppo Syngenta. Tutti i dipendenti, inclusi quelli oggetto di indagine, devono collaborare con chi conduce l'indagine. Qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi segnala una potenziale violazione non sarà tollerata.

### 2.3 Per i manager

I manager non devono investigare su incidenti, effettivi o potenziali, a meno che non siano stati preventivamente autorizzati da un Compliance Officer (CO). Se vengono a conoscenza di una potenziale violazione, devono trasmettere immediatamente i dettagli al Dipartimento Compliance. Se successivamente incaricati dell'indagine, devono condurla e riferire le conclusioni seguendo la procedura stabilita, senza divulgare dettagli a terzi o ad altri dipendenti, per minimizzare i rischi legali o reputazionali.

### 3. Segnalazione di un incidente

Chiunque sospetti una violazione del Codice di Condotta del Gruppo Syngenta, delle relative policy o codici di pratica, deve segnalarlo. La segnalazione può essere fatta a qualsiasi manager o membro dei dipartimenti Compliance, Legale o HR, che dovrà trasmettere i dettagli al Dipartimento Compliance senza indugio. È possibile anche utilizzare la Compliance Helpline. Le segnalazioni possono essere anonime, ma ciò può influire sull'efficacia dell'indagine. L'identità del segnalante viene mantenuta riservata e non è tollerata alcuna ritorsione. Solo il CO è autorizzato ad avviare un'indagine interna, partendo da una valutazione preliminare delle prove e, se necessario, consultando i reparti competenti.

### 4. Investigazione di un incidente

#### 4.1 Principi da seguire

- **Obiettività:** L'indagine deve essere priva di pregiudizi.
- **Indipendenza:** Il team investigativo deve essere indipendente e libero da influenze esterne.
- **Accesso:** Il team ha accesso libero a tutti i documenti e le sedi del Gruppo Syngenta, nei limiti di legge.
- **Diligenza:** Le indagini devono essere condotte tempestivamente e correttamente.
- **Conformità legale:** L'indagine deve essere conforme alle leggi e alle policy aziendali.
- **Gestione delle prove:** Le prove devono essere raccolte e conservate in modo appropriato.
- **Trattamento equo:** Tutti i coinvolti devono essere trattati con rispetto e correttezza.
- **Protezione dalle ritorsioni:** È garantita la protezione da qualsiasi ritorsione per chi segnala in buona fede.
- **Raccomandazione di azioni:** Se viene accertata una violazione, il team investigativo, il manager dell'area coinvolta e l'HR Business Partner devono raccomandare azioni correttive e/o disciplinari.

#### 4.2 Procedure investigative

L'indagine interna è una procedura amministrativa volta ad accertare i fatti e non un processo giudiziario. Il leader del team investigativo (IIT) deve raccogliere documenti, dati, condurre interviste e garantire la riservatezza. Tutti gli intervistati devono essere informati dell'obbligo di riservatezza e della protezione da ritorsioni. A chi è oggetto di indagine deve essere data la possibilità di esporre la propria versione dei fatti.

#### 4.3 Gestione delle prove

Le prove raccolte possono essere utilizzate in procedimenti legali e devono essere gestite in modo da garantirne l'integrità. Prima di iniziare l'indagine, i membri del team devono familiarizzare con la Policy di Gestione dei Documenti.

### 5. Reporting dei risultati dell'indagine

Il leader del team investigativo deve redigere un rapporto che presenti tutti i fatti e le prove rilevanti, indicando chiaramente se si è verificata una violazione. Il rapporto deve includere l'analisi delle

cause e le raccomandazioni per evitare il ripetersi dell'evento. Il rapporto va trasmesso ai destinatari individuati dal CO e, in caso di frode, anche al Responsabile Internal Audit e Financial Compliance.

## **6. Importanza della riservatezza**

L'identità di chi segnala una violazione deve rimanere riservata, salvo che ciò non sia compatibile con una corretta indagine o richiesto dalla legge. Tutti coloro che sono a conoscenza dell'indagine devono mantenere la riservatezza.

## **7. Raccomandazione di ulteriori azioni**

Se l'indagine conclude che si è verificata una violazione, il team investigativo, il manager e l'HR Business Partner devono raccomandare misure correttive e disciplinari, che possono includere:

- Consulenza e coaching
- Lettera di richiamo
- Periodo di prova
- Piano d'azione
- Licenziamento
- Azione penale In caso di disaccordo sulle azioni disciplinari, la decisione finale spetta all'Ethics and Compliance Board (ECB).

## **8. Apprendimento dall'esperienza**

Comunicare le conclusioni di un'indagine può dissuadere altri dal commettere violazioni simili e fornire lezioni preziose. I Leadership Team devono utilizzare l'esperienza per guidare la formazione e la sensibilizzazione etica.

## **9. Controllo e allocazione delle spese**

Il leader del team investigativo è responsabile di garantire che le indagini siano condotte in modo efficiente e che i costi siano allocati al centro di costo del dipartimento coinvolto.

## **10. Applicazione e sanzioni**

Questo Code of Practice si applica a tutti i manager e dipendenti del Gruppo Syngenta coinvolti in un'indagine. Le violazioni del codice comporteranno azioni disciplinari e, se necessario, il licenziamento.

## **Addendum Whistleblowing UE al Code of Pratiche Syngenta Group per le Investigazioni**

**Il presente documento aggiunge le procedure da seguire in relazione alle indagini su violazioni in specifici ambiti del diritto societario dell'UE, in conformità alla Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, relativa alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione Europea ("Segnalazioni Whistleblowing UE")**

### **1. Per i Segnalanti Whistleblowing**

UE Syngenta si impegna a mantenere canali di segnalazione whistleblowing e a investigare le segnalazioni in ciascuno Stato Membro UE dove la legge lo richiede. Possono segnalare atti o omissioni illeciti o sospetti dipendenti attuali, ex dipendenti, candidati e terzi che abbiano appreso di fatti illeciti nel contesto lavorativo Syngenta.

### **2. Procedura di Whistleblowing**

Il segnalante può richiedere che l'indagine sia condotta solo localmente nel paese dove è avvenuto l'incidente. Esiste un canale locale sicuro e confidenziale nei paesi dove richiesto dalla legge. Una volta ricevuta la segnalazione, l'operatore locale contatta il Team Compliance, che consulta il Team Legale per verificare se la segnalazione rientra tra quelle protette dalla normativa UE.

### **3. Approvazioni Legali Obbligatorie**

Se la segnalazione è confermata come protetta, un membro del Team Legale deve approvare: (i) il supporto di consulenti esterni; (ii) qualsiasi comunicazione con le autorità; (iii) il rapporto investigativo; (iv) la comunicazione delle conclusioni.

### **4. Tempistiche**

Le leggi locali specificano i tempi entro cui l'indagine deve essere conclusa.

### **5. Riservatezza e Privacy dei Dati**

L'identità del segnalante e delle persone coinvolte deve rimanere riservata, salvo che ciò non sia compatibile con una corretta indagine o richiesto dalla legge. Il trattamento dei dati personali avviene secondo il GDPR e solo per le finalità di indagine e rimedio. I dati non rilevanti devono essere cancellati senza indugio e le segnalazioni conservate solo per il tempo necessario e proporzionato. Segnalante e segnalato devono essere informati all'apertura dell'indagine sui loro diritti privacy e sulle modalità di trattamento dei dati.

### **6. Dove trovare i dettagli**

La Whistleblower Protection Notice di Syngenta e la pagina del paese di riferimento forniscono informazioni su cosa può essere segnalato, chi può segnalare e la procedura whistleblowing.

### **7. Altre Regole**

Salvo quanto specificato nell'Addendum, si applicano tutte le disposizioni del Codice di Pratica Syngenta Group per le Investigazioni

**Syngenta Group**

Rosentalstrasse 67

4058 Basilea

Svizzera

[www.syngentagroup.com](http://www.syngentagroup.com)

© 2021 Syngenta Group, Basel,  
Switzerland. All rights reserved.

