

Group Compliance Incident Reporting & Case Management Guideline		مبادئ التوجيهية بشأن التبليغ عن مخالفات عدم الامتثال وإدارتها	
 <p>السويس للأسمنت Suez Cement HEIDELBERGCEMENT Group</p>	Group Compliance Incident Reporting & Case Management Guideline المبادئ التوجيهية بشأن التبليغ عن مخالفات عدم الامتثال وإدارتها		Procedure n°: COMP-IRCM-3 File: Incident Reporting & Case Management Guideline
	Business: Cement		Procedure: Group Compliance Incident Reporting & Case Management Guideline Involved companies: Suez Cement Company, Helwan Cement Company, Tourah Cement Company.
Prepared by: Group Compliance HEIDELBERGCEMENT Group	Checked by: Compliance Country Officer & Legal Director: Hany KASSEM	Authorized by: CEO: Jose Maria MAGRINA	Circulated by: Corporate Governance MGR Elsanady ABDELHAKIM Issued: August 1 st , 2019
Version Number: 3	Number of Page: 18	Replaces procedure - Compliance Incident Reporting & Case Management Guideline v.1	

Table of contents

جدول المحتويات

<u>Contents</u>	<u>المحتويات</u>
1. Introduction	١- المقدمة
2. Why report an incident?	٢- لماذا تُبلغ عن مخالفة؟
3. Which types of incidents should be reported?	٣- ما أنواع المخالفات التي ينبغي التبليغ عنها؟
4. How to report an incident	٤- كيف تبلغ عن مخالفة؟
4.1. General reporting instructions	٤-١ إرشادات عامة حول التبليغ
4.2. Reporting Channels	٤-٢ وسائل التبليغ
4.3. Compliance <i>Hotline</i> <i>"MySafeWorkplace" (MSW)</i>	٤-٣ الخط الساخن للتبليغ "مكان عملي الآمن"
4.4. Alternative telephone reporting hotlines	٤-٤ خطوط هاتفية ساخنة بديلة للتبليغ
5. Investigation process	٥- إجراءات التحقيق
6. Remedial actions	٦- الإجراءات التصحيحية
7. Investigation principles	٧- مبادئ التحقيق
8. Misuse of compliance incident reporting	٨- إساءة استخدام التبليغ عن مخالفات مخالفة الامتثال
9. Contact persons	٩- مسنولو الاتصال
Annex 1: Direct telephone numbers to the compliance hotline <i>"MySafeWorkplace"</i>	الملحق 1: أرقام هاتف مباشرة لخط الامتثال الساخن "مكان عملي الآمن"
Annex 2: Indirect toll-free telephone numbers to the compliance hotline <i>"MySafeWorkplace"</i>	الملحق 2: أرقام هاتف مباشرة لخط الامتثال الساخن "مكان عملي الآمن"

<p>1- Introduction</p>	<p>١- المقدمة</p>
<p>In its Code of Business Conduct, the HeidelbergCement Group requires all employees to observe high standards of business ethics in their duties and responsibilities. Employees and representatives of the organization must practice honesty and integrity in fulfilling their responsibilities and must comply with all applicable laws and regulations.</p>	<p>تتشرط مجموعة هايدلبرج سيمنت، في مدونة قواعد السلوك في العمل لديها، أن يراعي جميع الموظفين درجة عالية من معايير أخلاقيات العمل في أداء واجباتهم ومسئولياتهم. يجب على موظفي الشركة وممثليها توخي الأمانة والنزاهة في أداء مسؤولياتهم وعليهم الامتثال لجميع القوانين واللوائح المعمول بها.</p>
<p>The objective of this Guideline is to provide instructions and principles for</p> <ul style="list-style-type: none"> the submission of compliance-related concerns by employees, directors and officers of HeidelbergCement, on a confidential and, if preferred, anonymous basis, the processing and treatment of submitted complaints/incident reports, the protection of persons reporting concerns against retaliatory actions. 	<p>والهدف من هذه المبادئ التوجيهية هو وتقديم الإرشادات والمبادئ التوجيهية الخاصة</p> <ul style="list-style-type: none"> • بإثارة المخاوف المرتبطة بالامتثال من جانب الموظفين والمديرين والمسؤولين بمجموعة هايدلبرج سيمنت، على نحو يراعي السرية، وعدم تحديد الهوية إن كان ذلك محل تفضيل، و • معالجة الشكاوى/تقارير المخالفات المقدّمة، و • وحماية الأشخاص المبلغين عن المخاوف من الأفعال الانتقامية.
<p>The Guideline applies to all companies of HeidelbergCement Group¹ and is addressed to all employees of HeidelbergCement Group companies.</p>	<p>تسري هذه المبادئ التوجيهية على جميع شركات مجموعة هايدلبرج سيمنت^١ وتستهدف جميع الموظفين بشركات المجموعة.</p>
<p>2. Why report an incident?</p>	<p>٢- لماذا تُبلغ عن مخالفة ما؟</p>
<p>One of the pillars of the HC compliance programme is to ensure rapid alert in any case of actual or potential compliance incidents; the main tool in this respect is to have a reporting system in place which encourages and enables employees to disclose any observations of non-compliant behaviour and address them in the right way to the relevant persons in the organization.</p>	<p>إحدى الركائز التي يقوم عليها برنامج الامتثال بمجموعة هايدلبرج هي ضمان الإنذار السريع في حالة وجود مخالفات عدم امتثال فعلية أو محتملة؛ والإدارة الرئيسية في هذا الإطار هو وجود نظام مطبّق للتبليغ يشجع الموظفين وبمكّنتهم من الإفصاح عن أي مشاهدات لسلوك مخالف للامتثال وإحالتها بالطريقة المناسبة إلى الأشخاص المعنيين بالشركة.</p>
<p>Furthermore, to best benefit from the implementation of Group-wide proactive measures to avoid non-compliant conduct, it is required that every single incident is recorded and analyzed.</p>	<p>وعلاوة على ذلك، يُشترط تسجيل كل مخالفة فردية وتحليلها لتحقيق أكبر استفادة من تنفيذ تدابير استباقية لتجنب أي سلوك لا يراعي الامتثال.</p>

^١ مجموعة هايدلبرج سيمنت وجميع الشركات الخاضعة لسيطرتها بشكل مباشر أو غير مباشر.

<p>It is important to report at an early stage so that the problem may be solved internally and before it develops into a matter which requires investigation by governmental authorities.</p>	<p>ومن المهم التبليغ في أي مرحلة حتى يتسنى حل المشكلة داخلياً وقبل تفاقمها إلى أمر يتطلب تحقيقات من جانب السلطات الحكومية.</p>
<p>It is in the interest of every employee to retain a positive public perception of HeidelbergCement.</p>	<p>ومن مصلحة كل موظف الاحتفاظ بصورة عامة إيجابية عن المجموعة.</p>
<p>3. Which types of incidents should be reported?</p>	<p>٣- ما أنواع المخالفات التي ينبغي التبليغ عنها؟</p>
<p>In principle, every kind of infringement of applicable laws and internal policies or reasonable suspicion of such is to be disclosed. In particular, this refers to concerns in the fields of:</p>	<p>من حيث المبدأ، يتعين الإفصاح عن كل مخالفة للقوانين والسياسات الداخلية المعمول بها أو الاشتباه المبرر في تلك المخالفة. ويشير ذلك، على وجه الخصوص، إلى المجالات الآتية:</p>
<ul style="list-style-type: none"> Accounting / audit-related matters (the purposeful, unethical or questionable recording of accounting or auditing matters. Examples may include: fraud; deliberate errors related to financial statements; non-compliance with accounting controls; misinterpretations or false statements to or by senior officers regarding financial records; or deviation from full and fair reporting of the company's financial condition). 	<ul style="list-style-type: none"> الأمر المتعلقة بالحسابات أو مراجعة الحسابات (التسجيل المتعمد وغير الأخلاقي أو المشبوه للأمر المتعلقة بالحسابات أو مراجعة الحسابات. وقد يأتي من بين الأمثلة على ذلك: الاحتيال والأخطاء المتعمدة ذات الصلة بالقوائم المالية؛ وعدم الامتثال للضوابط المحاسبية؛ وإساءة التفسير والبيانات الكاذبة المقّمة إلى كبار المسؤولين أو الصادرة عنهم فيما يتعلق بالسجلات المالية؛ أو الانحراف عن التبليغ الكامل والنزيه عن الوضع المالي للشركة.
<ul style="list-style-type: none"> Bribery and kickbacks (the offering or acceptance of money or other incentives to persuade someone to do something, especially something illegal, improper or unethical). 	<ul style="list-style-type: none"> الرشوة والعمولات غير المشروعة (عرض أو قبول أموال أو غيرها من الحوافز بغرض إقناع شخص للقيام بشيء، ولاسيما إن كان شيئاً غير قانوني أو غير مشروع أو غير أخلاقي).
<ul style="list-style-type: none"> Child abuse or neglect (abuse of children for child labour or any act or failure to act which results in death, serious physical or emotional harm, sexual abuse or exploitation of a child; or which presents imminent danger or serious harm to a child). 	<ul style="list-style-type: none"> إيذاء الأطفال أو إهمالهم (إيذاء الأطفال لأغراض عمالة الأطفال أو الإتيان أو عدم الإتيان بتصرف من شأنه أن يؤدي إلى وفاة طفل أو إلحاق أذى مادي أو معنوي جسيم به أو انتهاكه جنسياً أو استغلاله، أو يعرض طفلاً إلى خطر وشيك أو أذى جسيم).
<ul style="list-style-type: none"> Conflict of interest (a situation where a person in a position of trust has competing professional and/or personal interests which can make it difficult to impartially perform the assigned job duties). 	<ul style="list-style-type: none"> تضارب المصالح (موقف يكون فيه شخص موضع ثقة لديه مصالح مهنية و/أو شخصية قد تجعل من الصعب عليه توخي الحيادية في أداء مهام الوظيفة المسندة إليه).
<ul style="list-style-type: none"> Compliance / regulation violation 	<ul style="list-style-type: none"> انتهاك الامتثال/اللوائح (انتهاك أو عدم الامتثال إلى

<p>(violations of or failure to comply with a rule, regulation, law, operating procedure, past practice or protocol for any aspect of the company, incl. antitrust/competition law violations).</p>	<p>قاعدة أو لائحة أو قانون أو إجراء تشغيلي أو ممارسة متبعة في الماضي أو بروتوكول ذو صلة بأي جانب من جوانب العمل بالشركة، بما في ذلك الانتهاكات بحق قانون مكافحة الاحتكار/المنافسة).</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination (the unlawful discrimination of individuals based on an individual's race, colour, ancestry, ethnicity, gender (sex), age, religion, national origin, level of education, political affiliation, physical appearance or disability, marital status, pregnancy or sexual orientation). 	<ul style="list-style-type: none"> • التمييز (التمييز غير المشروع للأفراد بسبب العنصر الذي ينتمي إليه فرد ما أو لونه أو نسبه أو عرقه أو نوعه (جنسه) أو سنه أو أصله الوطني أو مستوى تعليمه أو انتمائه السياسي أو مظهره البدني أو إعاقة أو حالته الاجتماعية أو الحمل أو الهوية الجنسية).
<ul style="list-style-type: none"> • Embezzlement (the willful and intentional taking of money or property by a person who has been entrusted with the money or other assets for that person's own use or gain). 	<ul style="list-style-type: none"> • الابتزاز (الاستيلاء المتعمد والمقصود على أموال أو ممتلكات من جانب شخص عُهد إليه بتلك الأموال أو غيرها من الأصول، وذلك بغرض الاستعمال أو المكسب الشخصي لهذا الشخص).
<ul style="list-style-type: none"> • Employee relations (any material issues related to the way employees work with each other, their supervisors/managers, and the company. Examples include job related actions like promotions, job or shift changes, terminations, disciplinary actions and performance issues, if carried out improperly or in breach of legal requirements). 	<ul style="list-style-type: none"> • علاقات الموظفين (أي مسائل مادية متعلقة بطريقة عمل الموظفين مع بعضهم، ومع مشرفيهم/مديريهم، ومع الشركة. ومن أمثلة ذلك، الإجراءات المرتبطة بالوظيفة مثل الترقيات وتغييرات في الوظيفة أو نوبة العمل، وإنهاء علاقة العمل، والإجراءات التأديبية، والمسائل المتعلقة بالأداء، إذا جرت على نحو غير سليم أو على نحو ينتهك الاشتراطات القانونية).
<ul style="list-style-type: none"> • Environmental issues (the potential for direct or indirect damage to the environment by a willful or negligent act. Examples include the illegal or unintentional discharge of pollutants, poisons, hazardous wastes, radioactive chemicals, or any other contaminants, that kill or do harm, or have the potential to cause environmental damage). 	<ul style="list-style-type: none"> • المسائل البيئية (الضرر المحتمل، مباشر كان أو غير مباشر، على البيئة عن طريق الإتيان بتصريف متعمد أو تقصير. ومن أمثلة ذلك التصريف غير القانوني والمتعمد للملوثات أو السموم أو المخلفات الخطرة أو الكيماويات المشعة أو أي ملوثات أخرى من شأنها أن تتسبب في القتل أو إحداث الضرر أو يكون لها القدرة على إحداث ضرر بيئي).
<ul style="list-style-type: none"> • Fraud (the dishonest practice of obtaining money or property through intentional use of false pretenses, false documents, or misrepresentation. An illegal taking of assets or property of value). 	<ul style="list-style-type: none"> • الاحتيال (الممارسة المفترقة إلى الأمانة للحصول على الأموال أو الممتلكات من خلال الاستخدام المتعمد ذرائع كاذبة أو وثائق مزيفة أو التلفيق. استيلاء غير قانوني على الأصول والممتلكات ذات القيمة).
<ul style="list-style-type: none"> • Harassment (unwanted, on-going verbal or physical behaviour of an inappropriate 	<ul style="list-style-type: none"> • التحرش (سلوك شفهي أو بدني متواصل غير

<p>nature. The unwarranted threat to cause bodily or emotional harm to another person or harm to another person's property. Examples may include acts of threatening, intimidating, stalking, taunting, gesturing, excessive staring, pestering, hang-up and nuisance telephone calls, obscene telephone calls, abusive postal mail, or improper e-mails).</p>	<p>مرغوب ونو طبيعية غير ملائمة. التهديد غير المرغوب بإحداث أذى بدني أو معنوي لشخص آخر أو إلحاق أذى بممتلكات شخص آخر. وقد تشمل أمثلة ذلك على أفعال التهديد والترهيب والملاحقة والتعبير والإيذاء والإفراط في التحديق والمضايقة والمكالمات الهاتفية التي تنطوي على مضايقات أو إغلاق الخط أو المكالمات الهاتفية البذيئة، والرسائل البريدية المسيئة أو رسائل البريد الإلكتروني غير الملائمة).</p>
<ul style="list-style-type: none"> Information security (improper disclosures of the Company's computer network, such as posting confidential or personal information to websites, infringement of personal data protection, etc). 	<ul style="list-style-type: none"> أمن المعلومات (الإفصاح غير الملائم لشبكة الحاسوب الخاصة بالشركة، مثل نشر معلومات سرية أو شخصية على المواقع الإلكترونية أو خرق حماية البيانات الشخصية، وخلافه)
<ul style="list-style-type: none"> Safety issues (underreporting of accidents, any workplace condition that potentially compromises the health, safety, and well-being of employees, customers, vendors, or visitors. Such conditions may include: poor lighting or signage; unstable stacking or storage of materials, product, or equipment; exposure to hazardous materials or contaminants; exposure to excessive noise; lack of protection against weather elements; walk-ways, floors, or stairways in disrepair; or unnecessary exposure to dangerous machinery. Such workplace conditions may also constitute a breach of relevant legislation). 	<ul style="list-style-type: none"> مسائل متعلقة السلامة (التقصير في التبليغ عن المخالفات، أو أي حالة في مكان العمل قد تهدد صحة الموظفين أو العملاء أو الموردين أو الزائرين، وسلامتهم وعافيتهم. وتلك الحالات قد تتضمن: سوء الإضاءة أو الإرشادات، وعدم استقرار تشوين المواد والمنتجات والمعدات وتخزينها، والتعرض للمواد الخطرة أو الملوثات، والتعرض للضوضاء المفرطة، وعدم الحماية من عوامل الطقس ومسارات المشي أو الأرضيات أو درج السلم المتصدعة أو التعرض غير الضروري للماكينات الخطرة. وقد تشكل مثل هذه الأوضاع أيضاً خرقاً للتشريعات ذات الصلة).
<ul style="list-style-type: none"> Theft (the illegal taking of any form of property belonging to someone else without con-sent. The intent is to permanently deprive the owner of property). 	<ul style="list-style-type: none"> السرقه (الاستيلاء غير القانوني على أي نوع من أنواع الممتلكات التي تخص شخصاً آخر من دون رضاه. وانعقاد النية لحرمان صاحب الممتلكات إياها إلى الأبد).
<ul style="list-style-type: none"> Other compliance-related issues which are not covered by the above-listed types. 	<ul style="list-style-type: none"> مسائل أخرى متعلقة بالامتثال لا تغطيها الأنواع المذكورة آنفاً.
<p>Any reasonable suspicions of such infringements should be raised at the earliest possible stage. Investigating the matter first by oneself and trying to produce evidence before reporting it might unnecessarily delay the matter. Investigations will be conducted in depth by as-signed investigators (see chapter 5).</p>	<p>أي شبهات معقولة لحدوث مثل هذه المخالفات ينبغي إثارتها في أقرب مرحلة ممكنة. والتحقق من الأمر أولاً من جانب الشخص ومحاولة إيجاد أدلة قبل التبليغ به قد يؤدي إلى تأخر الأمر بلا داع. وسوف تجرى التحقيقات بتعمق من جانب محققين معينين (انظر الفصل 5).</p>

4. How to report an incident	٤- كيف تبليغ عن مخالفة؟
4.1. General reporting instructions	٤-١ إرشادات عامة حول التبليغ
In order to facilitate a fast investigation, the reporting employee should disclose as much precise information as possible based on the following questions:	حتى يتسنى التعجيل بإجراء التحقيقات، ينبغي على الموظف المبلِّغ الإفصاح عن أكبر قدر ممكن من المعلومات الدقيقة استناداً إلى الأسئلة الآتية:
<ul style="list-style-type: none"> Who acted? - full names of suspected individuals and potential witnesses What happened? - brief but precise overview 	<ul style="list-style-type: none"> من القائم بالفعل؟ - الأسماء الكاملة للأشخاص المشتبه فيهم والشهود المحتملين ماذا حدث؟ - فكرة عامة موجزة ولكن دقيقة
<ul style="list-style-type: none"> When did it happen? 	<ul style="list-style-type: none"> متى حدث ذلك؟
<ul style="list-style-type: none"> Where did it happen? - name and address of the site/plant where the incident has taken place 	<ul style="list-style-type: none"> أين حدث ذلك؟ - اسم وعنوان الموقع/المصنع الذي وقعت فيه المخالفة
<ul style="list-style-type: none"> Why did it happen? – reasons/factors that led to the incident (background information) 	<ul style="list-style-type: none"> لماذا حدث ذلك؟ - الأسباب/العوامل التي أدت إلى وقوع مخالفة (نبذة عامة)
<ul style="list-style-type: none"> How did it happen? - course of events 	<ul style="list-style-type: none"> كيف حدث ذلك؟ - تسلسل الأحداث
4.2 Reporting Channels	٤.٢ وسائل التبليغ
The direct superior should be the first point of contact in case of any suspicions of infringements of applicable laws or internal regulations. This direct way of addressing any issue is in many cases the easiest and most effective way for the company to investigate the alleged infringement and allows appropriate action in the a short term. This may help prevent any major damage.	ينبغي أن يكون المدير المباشر هو أول نقطة اتصال في حالة وجود أي شذوهات في وقوع مخالفات بحق قوانين أو لوائح داخلية معمول بها. يعدّ هذا الطريق المباشر لتوجيه أي مسألة في كثير من الحالات هو أسهل الطرق وأكثرها فاعلية لكي تحقق الشركة في المخالفة المزعومة وتتيح اتخاذ إجراء مناسب في الأجل القريب. وقد يساعد ذلك على تلافي حدوث أي ضرر أكبر.
However, there might be cases where, for whatever reason, employees are not able to con-fide in their direct superior. In this case one of the following reporting channels should be used:	ومع ذلك، قد توجد حالات قد لا يستطيع الموظف، لسبب أو لآخر، الوثوق في مديره المباشر. وفي هذه الحالة، قد يسلك الموظف أي من وسائل التبليغ الآتية:
<ul style="list-style-type: none"> the next superior hierarchy level, 	<ul style="list-style-type: none"> المستوى الأعلى التالي في التسلسل الوظيفي
<ul style="list-style-type: none"> the Legal or Compliance department or other corporate function such as Human Resources, Environment or Health & Safety or the Compliance Hotline "MySafeWorkplace". 	<ul style="list-style-type: none"> الإدارة القانونية أو المعنية بالامتثال أو أي وظيفة أخرى بالشركة مثل الموارد البشرية أو البيئة أو الصحة والسلامة أو الخط الساخن للتبليغ "مكان عملي الآمن"

4.3. Compliance Hotline "MySafeWorkplace" (MSW)	٤. ٣ الخط الساخن للتبليغ "مكان عملي الآمن"
The Compliance Hotline MySafeWorkplace can be used by both, employees of HeidelbergCement Group companies and third parties. It provides two ways of access:	يمكن استخدام الخط الساخن للتبليغ "مكان عملي الآمن" من قبل كل من موظفي شركات مجموعة هايدلبرج سيمنت والأطراف الأخرى؛ إذ أنه يوفر طريقتين للاتصال:
Internet:	الإنترنت:
Link: http://www.mysafeworkplace.com/ . The reporting party is guided in English through a form to be completed (completion in any language possible).	الرابط: http://www.mysafeworkplace.com ويتم توجيه الطرف المبلِّغ باللغة الإنجليزية لاستيفاء نموذج (والاستيفاء يكون بأي لغة ممكنة).
Telephone:	الهاتف:
Access by telephone in most countries is toll-free ² . After dialing, the English name of the language in which the report will be submitted must be declared in order to call in a translator.	الاتصال عبر الهاتف يكون مجاناً في معظم البلدان ^٢ بعد الاتصال، ينبغي إيضاح اسم اللغة التي سيقدّم البلاغ بها حتى يتسنى إحضار مترجم.
Reporting instructions:	إرشادات حول التبليغ:
In order to ensure efficient and timely investigations of the reported incident the following de-tails are necessary to be included in the report in addition to the mandatory details:	حتى نضمن تحقيقات فعّالة وفي الوقت المناسب في المخالفة المبلّغ بها، فمن الضروري أن يتضمن البلاغ البيانات التالية، بالإضافة إلى البيانات الإلزامية:
<ul style="list-style-type: none"> name and address of the site/plant where the incident has taken place ("Additional Location Information") 	<ul style="list-style-type: none"> اسم وعنوان الموقع/المصنع الذي وقعت فيه المخالفة ("معلومات إضافية عن الموقع")
<ul style="list-style-type: none"> precise date on which the incident occurred 	<ul style="list-style-type: none"> التاريخ الدقيق لوقوع المخالفة
<ul style="list-style-type: none"> full names of suspected individuals and witnesses 	<ul style="list-style-type: none"> الاسماء الكاملة للأشخاص المشتبه فيهم والشهود المحتملين
The description of the incident should be as precise and straightforward as possible. The report can be re-accessed at any time later on with a password. The status of the incident report and the messages posted on the system message board should be checked regularly in case there are any further details needed for the investigation of the incident.	ينبغي أن يكون وصف المخالفة دقيقاً ومباشراً قدر الإمكان. يمكن الوصول إلى البلاغ في أي وقت لاحق عن طريق كلمة مرور. وينبغي مراجعة حالة البلاغ عن المخالفة والرسائل المنشورة على لوحة رسائل النظام بشكل منتظم في حالة وجود أي تفاصيل إضافية مطلوبة لإجراء التحقيقات في المخالفة.

^٢ قائمة بأرقام هواتف "مكان عملي الآمن": انظر الملحق 1 ("أرقام الهاتف المباشر على الخط الساخن الخاص بالامتثال: "مكان عملي الآمن")

<p>Issues can be raised via MySafeWorkplace in the following ways:</p>	<p>ويمكن طرح مثل هذه المسائل على مكان عملي الآمن عبر الطرق التالية:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • openly by providing one's name and contact details when reporting an incident, 	<ul style="list-style-type: none"> • علانية بتوضيح اسم الشخص وبيانات الاتصال عند التبليغ بالمخالفة،
<ul style="list-style-type: none"> • anonymously towards the company, i.e. personal details will be given only to the provider of the MSW hotline and can be used for clarifying questions occurring during the investigation (anonymity towards the company is kept throughout the whole investigation process), or 	<ul style="list-style-type: none"> • إخفاء الهوية للشركة، أي أنه سيتم إعطاء بيانات شخصية فقط إلى مقدّم خدمة الخط الساخن مكان عملي الآمن، ويمكن استخدامها لتوضيح المسائل التي تحدث أثناء التحقيق (يتم الإبقاء على إخفاء الهوية عن الشركة في كافة إجراءات التحقيق بأكملها)، أو
<ul style="list-style-type: none"> • under complete anonymity (no personal details are provided at all). However, this way of reporting bears the risk that full investigation and clarification of facts might not be possible due to lack of information and opportunity to receive further necessary details from the reporting party. 	<ul style="list-style-type: none"> • قيد إخفاء تام للهوية (لا تُقدّم أي تفاصيل شخصية على الإطلاق). ومع ذلك، فطريقة التبليغ قد تقتصر بمخاطر عدم التمكن من إجراء تحقيق وبيان للحقائق كاملين نتيجة نقص المعلومات وانعدام فرصة الحصول على مزيد من التفاصيل الضرورية من الطرف المبلّغ.
<p>Personalized reporting is preferred for accelerating and facilitating the investigation process; please note that full confidentiality is still warranted to reporting employees.</p>	<p>ويفضل التبليغ الشخصي لتسريع وتسهيل إجراءات التحقيق؛ ويرجى ملاحظة أن السرية الكاملة لا تزال مضمونة للموظفين المبلّغين.</p>
<p>4.4. Alternative telephone reporting hotlines</p>	<p>٤.٤ خطوط هاتفية ساخنة بديلة للتبليغ</p>
<p>In some countries the telephone access to MySafeWorkplace does not function in the preferred usual manner; separate alternative telephone reporting solutions have been established instead, either</p> <ul style="list-style-type: none"> • as toll-free access to the MSW hotline operated via a local telecommunication provider (indirect telephone access to MSW)³ or • as an alternative hotline, separate from MSW. 	<p>في بعض البلدان، لا يعمل الاتصال الهاتفي بالخط الساخن مكان عملي الآمن بالطريقة المعتادة المفضلة، وبدلاً من ذلك، تم إنشاء حلول منفصلة للتبليغ الهاتفي، إما</p> <ul style="list-style-type: none"> • اتصال مجاني بالخط الساخن مكان عملي الآمن، تتولى إدارته إحدى شركات الاتصالات المحلية (اتصال هاتفي غير مباشر بالخط الساخن مكان عملي الآمن)^٣ أو • خط ساخن بديل، منفصلة عن الخط الساخن مكان عملي الآمن.

^٣ قائمة بأرقام هواتف "مكان عملي الآمن": انظر الملحق 1 ("أرقام الهاتف المباشر على الخط الساخن الخاص بالامتثال: "مكان عملي الآمن")

<p>In order to ensure a common minimum standard of alternative hotlines organized in the latter way the following requirements have to be met:</p>	<p>ومن أجل ضمان حد أدنى مشترك لمستوى الخطوط الساخنة البديلة التي يجري تنظيمها على النحو الأخير، يجب تلبية الاشتراطات التالية:</p>
<ul style="list-style-type: none"> The separate telephone hotline can be organized either internally (e.g. communication of Compliance Officer's telephone number and invitation by appropriate communication to all employees to report any compliance incidents by calling this number, warranting a proper and confidential investigation and keeping the name of the reporter anonymous, should he/she so wish) or externally (e.g. by an external lawyer). 	<ul style="list-style-type: none"> يمكن تنظيم خط هاتفي ساخن منفصل سواء داخليا (على سبيل المثال، الاتصال برقم هاتف مسئول الامتثال وتوجيه دعوة عبر وسيلة اتصال مناسبة لجميع الموظفين للتبليغ عن أي مخالفة عدم امتثال عن طريق الاتصال بهذا الرقم، مما يستدعي إجراء تحقيق مناسب وسري، وعدم الكشف عن هوية المبلِّغ، حال ما رغب في ذلك)، أو خارجيا (مثلا عن طريق محام خارجي).
<ul style="list-style-type: none"> The person who takes the calls should be independent. In the case of an internal solution, this person should with regard to this task report directly to the General Manager or to a manager of the second level or higher. He/she should in addition have everybody's complete confidence in this respect. 	<ul style="list-style-type: none"> الشخص الذي يتلقى المكالمات يجب أن يكون مستقلاً. في حالة وجود حلٍ داخلي، ينبغي على هذا الشخص، فيما يتعلق بهذه المهمة، أن يقوم مباشرة بتبليغ المدير العام أو مدير من المستوى الثاني أو أعلى. وينبغي له، بالإضافة إلى ذلك، أن يحوز على الثقة الكاملة من الجميع في هذا الصدد.
<ul style="list-style-type: none"> The hotline must be well communicated. Every employee should know that it exists, how it works, how to access it in a way that ensures confidentiality and anonymity if desired (e.g. by using the draft of the poster which Group Compliance provided when setting up the MSW hotline as a sample and by printing posters which will be posted at each site). 	<ul style="list-style-type: none"> ويجب أن يكون الخط الساخن معروفاً معرفة جيدة. فيجب أن يعلم كل موظف بوجوده، وكيف عمله، وكيفية الاتصال به على نحو يضمن السرية وعدم الكشف عن هويته إذا رغب في ذلك (مثلاً، باستخدام مسودة الإعلان الذي وقّره فريق الامتثال بالمجموعة عند إعداد الخط الساخن "مكان عملي الأمن" كعينة، وطباعة الإعلانات التي سيتم نشرها في كل موقع).
<ul style="list-style-type: none"> Upcoming reports as well as notices of results or interim results following the investigation must be documented. 	<ul style="list-style-type: none"> ويجب توثيق البلاغات الواردة، وكذلك إشعارات النتائج أو النتائج المؤقتة بعد التحقيق.
<ul style="list-style-type: none"> The reports must be investigated quickly, competently and confidentially. 	<ul style="list-style-type: none"> ويجب التعجيل بالتحقيق في البلاغات بكفاءة وسرية.
<p>Please do not hesitate to contact Group Compliance in case these requirements are not completely fulfilled.</p>	<p>ويرجى عدم التردد في الاتصال بفريق الامتثال بالمجموعة في حالة عدم الوفاء بهذه الاشتراطات وفاءً تاماً.</p>
<p>5. Investigation process</p>	<p>٥. إجراءات التحقيق</p>



Once a compliance incident has been raised, investigations will be started immediately. The first point of contact will file the issue and inform the following persons/functions:		بمجرد طرح مخالفة عدم امتثال، سيتم على الفور بدء التحقيقات. وسوف يرفع أول نقطة اتصال المسألة ويبلغ الأشخاص/وظائف التالية:	
Category	Persons to be informed	الأشخاص المقرر إخطارهم	الفئة
<p>Serious cases as e.g.:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fraud / Embezzlement \geq 100,000 EUR• (likely damage) per incident• Corruption (active/passive bribery,• governmental officials and/or HC management involved)• Child abuse, forced labour	<ul style="list-style-type: none">• CEO, CFO or relevant Area Vorstand• Group Compliance• Country General Manager• Country Compliance Officer	<ul style="list-style-type: none">• الرئيس التنفيذي، المدير المالي أو المجلس التنفيذي للمنطقة المعنية،• مدير إدارة الامتثال• المدير العام في البلد،• مسؤول الامتثال بالمجموعة،	<p>حالات خطيرة، ومنها مثلاً:</p> <ul style="list-style-type: none">• الاحتيال/الاختلاس \leq ١٠٠٠٠٠ يورو• (الضرر المحتمل) من كل مخالفة• فساد (رشوة، إيجاب/قبول)،• تورط مسؤولين حكوميين و/أو مسؤولين من إدارة مجموعة هايد لبرج (سيمنت)• إيذاء الأطفال، العمل القسري
<p>Other incidents (e.g. fraud/embezzlement < 100,000 EUR likely damage per incident)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Country Compliance Officer• Supervisor of suspected person & head of unit/department• If any other unit/department is affected, head of other unit/department	<ul style="list-style-type: none">• مسؤول الامتثال القطري• المشرف على الشخص المشتبه فيه، رئيس الوحدة/الإدارة،• رئيس وحدة/إدارة أخرى في حالة تأثرها.	<p>مخالفات أخرى (على سبيل المثال، احتيال/اختلاس \leq 100,000 يورو)</p> <p>(الضرر المحتمل) من كل مخالفة</p>
The appropriate General Manager or Country Compliance Officer, depending on the nature and financial impact of the incident as outlined above, decides who is responsible for investigating the case, considering one or more of the following persons, depending on the nature of the incident:		يقرر المدير العام المعني أو مسؤول الامتثال القطري، وفقاً لطبيعة المخالفة وأثرها المالي على النحو المبين أعلاه، الشخص المسؤول عن إجراء التحقيق في القضية، وينظر في واحد أو أكثر من هؤلاء الأشخاص:	
<ul style="list-style-type: none">• Head of the department or business in which the incident has taken place		<ul style="list-style-type: none">• مدير الإدارة أو النشاط الذي وقعت فيه المخالفة• مدير الإدارة التي تتناسب مع طبيعة المخالفة (مثل	

<ul style="list-style-type: none"> • Head of the department relevant for the nature of the incident (e.g. HR, H&S, Environment, Legal, IT) • Head of respective organizational unit (e.g. Country General Manager) Internal Audit (Country or Group level) • Internal Audit (Country or Group level) • Compliance officer responsible for respective organizational unit or Head of Group Compliance • External parties such as audit firms, police, public prosecution department, etc. 	<p>الموارد البشرية، الصحة والسلامة، البيئة، الشؤون القانونية، تكنولوجيا المعلومات)</p> <ul style="list-style-type: none"> • رئيس الوحدة التنظيمية المعنية (على سبيل المثال، المدير العام في البلد) أو إدارة المراجعة الداخلية (على مستوى البلد أو المجموعة) • المراجع الداخلي (على مستوى البلد أو المجموعة) • مسئول الامتثال المنوط به الوحدة التنظيمية ذات الصلة أو رئيس فريق الامتثال • أطراف خارجية مثل مؤسسات مراجعة الحسابات والشرطة والنيابة العامة، الخ.
<p>The decision on launching or not launching the investigation must be formally documented. In case the Country Compliance Officer is not involved in the investigation, he/she shall be informed about the investigation throughout the entire process in order to ensure complete reporting to Group Compliance in the context of the quarterly Compliance Incident Report according to the provisions of the Group Compliance Policy.</p>	<p>يجب توثيق قرار إطلاق تحقيق من عدمه بشكل رسمي. وفي حالة عدم مشاركة مدير الامتثال القطري في التحقيق، يجب إبلاغه بسير التحقيق طوال عملية إجرائه بالكامل لضمان الإبلاغ الكامل في سياق تقرير حوادث الامتثال الربع سنوي وفقاً لأحكام سياسة الامتثال بالمجموعة.</p>
<p>The timing target for finalization of investigations and decision on any sanctions or remedial measures to be taken is not later than 60 days after submission of the incident report.</p>	<p>الهدف الزمني للانتهاء من التحقيقات واتخاذ قرار بشأن أي عقوبات أو تدابير تصحيحية يتعين اتخاذها لا يتجاوز ٦٠ يوماً من تقديم بلاغ بالمخالفة.</p>
<p>The investigation process will be documented in detail including all investigatory steps (e.g. who was interviewed, the documentation that was reviewed, etc.) and any remedial measures to be taken. The key findings and actions shall be summarized in a final report. The applicable regulations on data protection and privacy must, however, be observed at all times.</p>	<p>وسيتم توثيق إجراءات التحقيق بالتفصيل، بما في ذلك جميع الخطوات التحقيق (مثلاً، الأشخاص الذين تمت مقابلتهم، والوثائق التي تم استعراضها، الخ) وأية تدابير تصحيحية يجب اتخاذها. ويتعين تلخيص النتائج والإجراءات الرئيسية في تقرير نهائي. ومع ذلك، يجب أن تُراعى الأنظمة المعمول بها في مجال حماية البيانات والخصوصية في جميع الأوقات.</p>
<p>All documentation (both electronic and hardcopy) which is relevant to the investigation and ultimate outcome and resolution of the incident shall be retained in accordance with local legal requirements so that it can be produced in a timely manner if necessary.</p>	<p>ويجب الاحتفاظ بجميع الوثائق (الإلكترونية والورقية) ذات الصلة بالتحقيق، والنتيجة النهائية، والحل المناسب للمخالفة، وفقاً للاشتراطات القانونية المحلية حتى يمكن استدعاؤها في الوقت المناسب إذا لزم الأمر.</p>
<p>In order to ensure transparency and traceability of the investigation process, all documentation (both electronic and hardcopy) which is relevant to the investigation and</p>	<p>لضمان شفافية عملية التحقيق وإمكانية تعقبها، يُحتفظ بجميع الوثائق (الإلكترونية والورقية)، ذات الصلة بالتحقيق والنتيجة النهائية والقرار الخاص بالحادثة، بما يتفق</p>

<p>ultimate outcome and resolution of the incident shall be retained in accordance with local legal requirements so that it can be produced in a timely manner if necessary.</p>	<p>والمطلوبات المحلية حتى يمكن استرجاعها في الوقت المناسب عند الضرورة.</p>
<p>Communication with the reporting party is an important element in the whole investigation process. In any case, the reporting party will be informed once the investigations are finalized (provided that the reporting channel used allows this feedback).</p>	<p>التواصل مع الطرف المبلغ هو عنصر هام في إجراءات التحقيق بأسرها. وفي أي حالة، سيتم إخطار الطرف المبلغ حالما يتم الانتهاء من التحقيقات (شريطة أن تسمح وسيلة التبليغ المستخدمة بإبداء هذه الملاحظات).</p>
<p>The investigation process is described in detail in the <i>MSW Investigation Guide</i> which is available to all persons assigned as investigators to any compliance incidents.</p>	<p>تُوصف إجراءات التحقيق بالتفصيل في دليل التحقيق لمكاني عملي الأمن المتاح لجميع الأشخاص المعيّنة كمحققين في أي مخالفات للامتثال.</p>
<p>6. Securing data if severe compliance violations are suspected</p>	<p>٦. تأمين البيانات إذا كان يشتبه في حدوث انتهاكات بالغة للامتثال</p>
<p>If severe compliance violations are suspected and securing of electronic data is deemed prerequisite for investigation, the process described below, if necessary adapted to local law (e.g. with respect to data protection/privacy), is to be followed at the earliest possible stage of an investigation in order to ensure that electronic data is properly secured, and its integrity protected:</p>	<p>في حالة الاشتباه في حدوث انتهاكات بالغة للامتثال ويعتبر تأمين البيانات الإلكترونية شرطاً أساسياً للتحقيق، تُتبع العملية الموضحة أدناه، إذا لزم الأمر مع تكييفها مع القانون المحلي (مثلاً، فيما يتعلق بحماية / خصوصية البيانات)، في أقرب وقت ممكن من التحقيق من أجل ضمان أن البيانات الإلكترونية مؤمنة على نحو ملائم وأن سلامتها مشمولة بالحماية:</p>
<p>1. The management responsible for investigating the case will provide the appropriate local senior IT manager with the identity of the suspected individual and request that the individual's hard drive/PC/mobile device/any other electronic data or archival system be secured until advised otherwise. If appropriate, the individual's network access will be restricted or denied. Once the hard drive/PC/mobile device has been obtained from the individual, a "chain of custody" record will be kept to accurately document who was in possession of the electronic device(s) at any time during the investigation process. The investigators will ensure that searches of the hard drive/PC/mobile device will preferably be executed on a forensic image copy, are made only by qualified experts and that all data are analyzed in a way which is accepted by the courts to serve as evidence. If</p>	<p>١. تقدّم الإدارة المسؤولة عن التحقيق في القضية إلى كبار مدير تقنية المعلومات بهوية الشخص المشتبه به وتطلب تأمين القرص الصلب أو جهاز الكمبيوتر أو الجهاز المحمول أو أي نظام بيانات أو نظام أرشيف إلكتروني آخر خاص بالفرد إلى أن يوصى بخلاف ذلك. وإذا كان ذلك مناسباً، يتم تقييد وصول الفرد إلى شبكة أو إيقافه. وبمجرد الحصول على القرص الصلب أو جهاز الكمبيوتر أو الجهاز المحمول من الفرد، يتم الاحتفاظ بسجل "سلسلة من الحياة" لتوثيق بدقة الشخص الحائز للجهاز (الأجهزة) الإلكترونية في أي وقت أثناء عملية التحقيق. وسيضمن الباحثون أنه من المفضل أن تجري عمليات البحث على القرص الصلب / جهاز الكمبيوتر / الجهاز المحمول على نسخة يعدها خبير أدلة جنائية، وألا ينفذها إلا خبراء مؤهلين، وأن كل البيانات يجري تحليلها بطريقة مقبولة لدى المحاكم لتكون بحيث تصبح بمثابة دليل. وإذا اقتضت الضرورة، يتم الاستعانة بخبراء استشاريين خارجيين لإجراء عمليات البحث على النحو المبيّن. ولا يمكن القرص الصلب/جهاز الكمبيوتر/الجهاز المحمول نفسه إلا شريطة ألا يؤدي هذا التحقيق إلى تغيير البيانات الأولية المخزنة (مثل الأختام</p>

<p>necessary, external consultants will be retained to carry out these searches in the manner described. The hard drive/ PC/mobile device itself can only be analyzed provided that investigation will not change the metadata stored (e.g. time stamps etc.)</p> <p>2. If appropriate, the IT manager will disable the individual's ability to log on to the network and secure his/her hard drive/PC/mobile device.</p> <p>3. The IT manager will ensure that an up-to-date back-up of the suspect's network datastore is performed and protected.</p> <p>4. At the end of the investigative process the management responsible for investigating the case will decide whether access will be returned to the user, permanently disabled and or the suspect's network access will ultimately be removed.</p> <p>In some instances there may be a suspicion surrounding an employee, but insufficient evidence to take the steps described. If this is the case it shall be ensured that a back-up according to step 3 will be taken to ensure that data cannot be deleted while further investigations occur.</p>	<p>الزمنية وما إلى ذلك).</p> <p>٢. إذا كان ذلك مناسباً، سيقوم مدير تكنولوجيا المعلومات بتعطيل قدرة الفرد على تسجيل الدخول إلى الشبكة ويؤمن له قرصاً صلباً/جهاز كمبيوتر/جهاز محمول.</p> <p>٣. سيتأكد مدير تكنولوجيا المعلومات من إنشاء نسخة احتياطية حديثة من مخزن بيانات الشخص المشتبه به على الشبكة وحماية هذه النسخة.</p> <p>٤. في نهاية عملية التحقيق، ستقرر الإدارة المسؤولة عن التحقيق ما إذا كانت سوف تُعاد إمكانية الوصول للمستخدم أم سيتم تعطيلها نهائياً و/أو سيتم في النهاية حذف إمكانية وصول المشتبه به إلى الشبكة نهائياً.</p> <p>وفي بعض الحالات، قد يكون هناك شك يحيط بموظف ما، ولكن لا يتوافر دليل كافٍ لاتخاذ الخطوات المبيّنة. وإذا كان هذا هو الحال، يجب التأكد من إنشاء نسخة احتياطية وفقاً للخطوة ٣، وذلك لضمان عدم إمكانية حذف البيانات أثناء القيام بمزيد من التحقيقات.</p>		
<p>7. Remedial actions</p>	<p>٧- الإجراءات التصحيحية</p>		
<p>In case the investigation of an incident report produces evidence of non-compliant behaviour, various types of remedial actions have to be taken into consideration for which different functions are responsible:</p>	<p>في حالة خلصت التحقيقات بلاغ بشأن مخالفة إلى أدلة على وجود سلوك مخالف للامتثال، يجب أخذ أنماط مختلفة من الإجراءات التصحيحية بعين الاعتبار، وتكون، على أن هناك وظائف مختلفة مسؤولة عنها:</p>		
<p>Type of action</p>	<p>Responsible functions</p>	<p>الموظف المسئولة</p>	<p>نمط الإجراءات:</p>
<p>Disciplinary measures</p>	<ul style="list-style-type: none"> Responsible: Line management according to grandfather principle⁴ Involvement: HR, local Compliance Officer 	<ul style="list-style-type: none"> المسئول: الإدارة المباشرة وفقاً لمبدأ الجدء المشاركة: مدير الموارد البشرية، مسئول الامتثال المحلي 	<p>التدابير التأديبية</p>
<p>Civil claims</p>	<ul style="list-style-type: none"> Responsible: Line management according to 	<ul style="list-style-type: none"> المسئول: الإدارة المباشرة وفقاً لمبدأ 	<p>الدعوى المدنية</p>



	grandfather principle ⁴ <ul style="list-style-type: none">• Involvement: Legal, local Compliance Officer	الجد ⁴ <ul style="list-style-type: none">• المشاركة: المسئول القانوني ومسئول الامتثال المحلي	
Criminal prosecution	<ul style="list-style-type: none">• Responsible Country General Manager, Country compliance Officer.• Involvement Legal, Country compliance Officer (if applicable)	<ul style="list-style-type: none">• المدير العام المسئول، مسئول الامتثال.• المسئول القانوني، مسئول الامتثال (إن انطبق ذلك)	الادعاءات الجنائية
Detected shortcomings	<ul style="list-style-type: none">• Responsible: Appropriate department• Involvement: Internal Audit (if necessary), local Compliance Officer	<ul style="list-style-type: none">• المسئول: الإدارة المعنية• المشاركة: المراجعة الداخلية (إن اقتضت الضرورة) مسئول الامتثال المحلي	أوجه القصور المكتشفة
8. Investigation principles		٨. مبادئ التحقيق	
<ul style="list-style-type: none">• No retaliation: All submitted incident reports, irrespective of the reporting channel, are to be handled in a way which avoids any retaliation towards the reporting employee.	<ul style="list-style-type: none">• عدم الانتقام: من المقرر التعامل مع كل بلاغات المخالفات المقدّمة، بغض النظر عن وسيلة التبليغ، بطريقة تتجنب أي انتقام في حق الموظف المبلّغ.		
<ul style="list-style-type: none">• Confidentiality: All persons to whom incidents are reported are obliged to handle the cases confidentially.	<ul style="list-style-type: none">• السرية؛ يتعين على جميع الأشخاص الذين تم تبليغهم بالمخالفات التعامل مع الحالات بسرية تامة.		
<ul style="list-style-type: none">• Anonymity: In case an incident was reported anonymously the investigator may offer through the available communication channels a personal talk or telephone call, however, if the reporting party prefers not to disclose the own identity this wish has to be respect-ed.	<ul style="list-style-type: none">• إخفاء الهوية: في حالة تم التبليغ بمخالفة من دون الكشف عن هوية المبلّغ، يجوز للمحقق أن يعرض، من خلال وسائل الاتصال المتاحة، إجراء حديث أو مكالمة هاتفية، ومع ذلك، إذا فضل الطرف المبلّغ عدم الكشف عن هويته، يجب احترام هذه الرغبة.		
9. Misuse of compliance incident reporting		٩. إساءة استخدام التبليغ عن مخالفات عدم الامتثال	
Raising untrue allegations in bad faith is a misuse of the compliance incident reporting	التبليغ بمزاعم غير صحيحة بسوء نية هو إساءة لاستخدام نظام التبليغ عن مخالفات عدم الامتثال، وقد يُعتبر في حد		

^٤ "مبدأ الجد": يشمل كلا من المشرف المباشر للموظف ومشرف المشرف

<p>sys-tem and may be in itself regarded as a compliance incident resulting in sanctions for the re-reporting party.</p>	<p>ذاته مخالفة من مخالفات عدم الامتثال تترتب عليه جزاءات بحق الطرف المبلغ.</p>
<p>In this respect it should be remembered that certain reports or complaints may be groundless and/or abusive and be intended to create problems for peers or superiors. Despite verifying such claims, it may sometimes be appropriate to avoid a costly and time-consuming, disproportionate investigation in such circumstances.</p>	<p>وفي هذا الصدد، ينبغي أن نتذكر أن بعض البلاغات أو الشكاوى قد يكون لها أساس من الصحة و/أو المسيئة، وقد يكون القصد منها خلق مشاكل للأقران أو المديرين. وعلى الرغم من التحقق من هذه المزاعم، قد يكون من المناسب في بعض الأحيان تجنب إجراء تحقيق مكلف ومطول وأكبر مما ينبغي في مثل هذه الظروف.</p>
<p>10. Contact persons</p> <p>For more information please contact:</p> <p>Andreas Schnurr Director Group Compliance Phone: +49 6221 481-32001 Fax: +49 6221 481-32000 email: andreas.schnurr@heidelbergcement.com</p> <p>or your local Compliance Officer/Legal Counsel</p> <p>Hany Kassem Compliance Country Officer & Legal Director Suez Cement Group Phone: (+202) 25222021 e-mail: h.kassem@suezcem.com</p>	<p>١٠. مسئولو الاتصال</p> <p>للمزيد من المعلومات يرجى الاتصال بـ:</p> <p>أنديرياس شنور مدير الامتثال بالمجموعة هاتف: +49 6221 481-32001 فاكس: +49 6221 481-32000 البريد الإلكتروني: andreas.schnurr@heidelbergcement.com</p> <p>أو مسئول الامتثال المحلي / المستشار القانوني</p> <p>هانى قاسم مسؤول الامتثال ورئيس القطاع القانوني بمجموعة شركات السويس للأسمنت هاتف: (+202) 25222021 بريد إلكتروني: h.kassem@suezcem.com</p>



<p>Annex 1: Direct phone numbers for Compliance Hotline "My Safe Workplace"</p> <p>All numbers starting with 0011.800.xxx, 00.800.xxx, 800.xxx or 001.800.xxx are toll-free numbers. All other numbers are those to which calls are charged. Local charges may be charged to the caller.</p>	<p>الملحق 1: أرقام هاتف مباشرة لخط الأمتثال الساخن "مكان عملي الآمن"</p> <p>كل الأرقام التي تبدأ بـ 0011.800.xxx، 00.800.xxx، 800.xxx أو 001.800.xxx هي أرقام مجانية. وكل الأرقام الأخرى هي أرقام تحتسب المكالمات على متلقيها. وقد يتم تحميل التكاليف المحلية على المتصل.</p>
---	--

country	رقم الهاتف	البلد
Egypt	0800.000.0413	مصر
Australia	0011.800.1777.9999	أستراليا
Bangladesh	001.720.514.4400	بنغلاديش
Belgium	00.800.11.486	بلجيكا
Benin	001.720.514.4400	بنين
Bosnia and Herzegovina	001.720.514.4400	البوسنة والهرسك
Brunei	001.720.514.4400	بروناي
Canada	800.461.9330	كندا
China	00.800.1777.9999	الصين
Czech Republic	001.720.514.4400	جمهورية التشيك
Denmark	00.800.1777.9999	الدانمرك
DR Congo	001.720.514.4400	جمهورية الكونغو الديمقراطية
Estonia	001.720.514.4400	إستونيا
Gabon	001.720.514.4400	الغابون
Georgia	001.720.514.4400	جورجيا
Germany	00.800.1777.9999	ألمانيا
Ghana	001.720.514.4400	غانا
Hong Kong	001.800.1777.9999	هونغ كونغ
Hungary	00.800.1777.9999	هنغاريا
India	001.720.514.4400	الهند
Indonesia	001.720.514.4400	إندونيسيا
Israel	00.800.1777.9999	إسرائيل
Italy	001.720.514.4400	إيطاليا
Kazakhstan	8.10.1.720.514.4400	كازاخستان
Latvia	001.720.514.4400	لاتفيا
Liberia	001.720.514.4400	ليبيريا
Lithuania	001.720.514.4400	ليتوانيا
Luxembourg	00.800.1777.9999	لوكسمبورغ
Malaysia	00.800.1777.9999	ماليزيا
Malta	001.720.514.4400	مالطا
The Netherlands	00.800.0222.519	هولندا
Niger	001.720.514.4400	النيجر
Nigeria	001.720.514.4400	نيجيريا
Norway	00.800.1777.9999	النرويج
Poland	00.800.111.3819	بولندا
Romania	001.720.514.4400	رومانيا
Russia	001.720.514.4400	روسيا
Sierra Leone	001.720.514.4400	سيراليون
Singapore	0011.800.1777.9999	سنغافورة
Slovakia	001.720.514.4400	سلوفاكيا
Spain	00.800.1777.9999	إسبانيا
Sweden	00.800.1777.9999	السويد
Tanzania	001.720.514.4400	تنزانيا
Togo	001.720.514.4400	توغو

Turkey	001.720.514.4400	تركيا
United Arab Emirates	001.720.514.4400	الإمارات العربية المتحدة
United Kingdom	00.800.1777.9999	المملكة المتحدة
United States	1.800.461.9330	الولايات المتحدة الأمريكية
Ukraine	001.720.514.4400	أوكرانيا

Annex 2: Free indirect phone numbers for the Compliance Hotline” My Safe Workplace”	الملحق 2: أرقام هاتف غير مباشرة مجانية للخط الساخن للائتمان "مكان عملي الآمن"
--	---

Country	Telephone Number رقم الهاتف	البلد
Czech Republic	800.144.155	جمهورية التشيك
Israel	03.579.5608	إسرائيل
Malaysia	1.800.88.6689	ماليزيا
Romania	0.800.800.936	رومانيا

Jose Maria Magrina

CEO