



WHISTLE BLOWING POLICY

TAGHLEEF INDUSTRIES



WHISTLE BLOWING POLICY

سياسة الإبلاغ عن المخالفات

PREFACE

مقدمة

Taghleef Industries (hereinafter called the Company) has adopted the Code of Conduct, HR policies and various other policies, which lays down the principles and standards that should govern the actions of the Company and its employees. The company believes in the conduct of the affairs of its constituents in a fair and transparent manner by adopting highest standards of professionalism, honesty, integrity and ethical behavior.

تبنيت شركة "تغليف للصناعات" (المشار إليها فيما يلي باسم "الشركة") مدونة قواعد السلوك وسياسات الموارد البشرية والعديد من السياسات الأخرى، التي تحدد المبادئ والمعايير التي يجب أن تحكم تصرفات الشركة وموظفيها، حيث تؤمن الشركة بتسيير شؤون أعضائها بطريقة عادلة وشفافة من خلال تبني أعلى معايير المهنية والصدق والنزاهة والسلوك الأخلاقي.

Any actual or potential violation of the Code and various related policies howsoever insignificant or perceived as such, would be a matter of serious concern for the Company. The role of employees in pointing out such violations of the Code cannot be undermined. Accordingly, this Whistleblowing Policy ("the Policy") has been formulated with a view to provide a mechanism for employees of the Company to raise concerns on any violations of legal or regulatory requirements, incorrect or

إن أي انتهاك فعلي أو محتمل لقواعد السلوك والسياسات المختلفة ذات الصلة مهما كان بسيطاً أو هكذا يُرى سيشكل مصدر قلق بالغ للشركة، ولا يمكن التغاضي عن دور الموظفين في الكشف عن مثل هذه الانتهاكات لقواعد السلوك. لذلك تمت صياغة سياسة الإبلاغ عن المخالفات ("السياسة") بغرض توفير آلية لموظفي الشركة للإعراب عن قلقهم إزاء أي انتهاكات للمتطلبات القانونية أو التنظيمية، أو أي تزيف أو تحريف في أي بيانات أو تقارير مالية، أو أي تجاوزات من قبل الموظفين أو العملاء أو المتعاقدين أو الموردين وما إلى ذلك.



misrepresentation of any financial statements and reports, any wrong doing of employees, customers, contractors, suppliers etc.

This policy has been established to ensure that all cases of suspected wrongdoing are reported and managed in a timely and appropriate manner.

تم إقرار هذه السياسة لضمان الإبلاغ عن جميع حالات المخالفات المشتبه بها وإدارتها في الوقت المناسب وبطريقة ملائمة.

Objective

الهدف

The objective of the policy is to:

تهدف هذه السياسة إلى:

-Ensure all employees feel supported in speaking up in confidence and reporting matters they suspect may involve anything, improper, unethical or inappropriate;

- التأكد من أن جميع الموظفين يشعرون بالدعم ويتمتعون بالثقة عند الإفصاح و الإبلاغ عن الأمور التي يشتبهون في أنها قد تنطوي على أي شيء غير لائق أو غير أخلاقي أو غير مناسب؛

-Encourage all improper, unethical or inappropriate behavior to be identified and challenged at all levels of the organization

- تشجيع الكشف عن كل سلوك غير لائق أو غير أخلاقي أو غير مناسب والتصدي له على جميع مستويات المؤسسة؛

-Provide clear procedure for the reporting of such matters

- توفير إجراءات واضحة للإبلاغ عن مثل هذه الأمور؛

-Manage all disclosures in a timely, consistent and professional manner and

-إدارة جميع عمليات الكشف في الوقت المناسب وبطريقة متسقة ومهنية؛

-Provide assurance that all disclosures will be taken seriously, treated as confidential and managed without fear of retaliation

-توفير الضمانات بأن جميع عمليات الكشف سيتم أخذها على محمل الجد، والتعامل معها بسرية، وإدارتها دون الخوف من التعرض للعقاب.



When should the employee speak up?

Whistleblowing means a disclosure of information made by an employee or contractor, an external person or body where they reasonably believe that one or more of the following matters is happening now, took place in the past or is likely to happen in the future. Following are few examples

- A criminal offence
- Fraud
- A failure to comply with a legal obligation
- A miscarriage of justice
- A danger to the health and safety of any individual
- Sexual harassment
- Conflicts of interest
- Damage to the environment and
- A deliberate concealment of information tending to show any of the above

متى يجب أن يُفصح الموظف؟

يُقصد بالإبلاغ عن المخالفات أي حالة من حالات الكشف عن المعلومات من قبل موظف أو متعاقد أو شخص من الخارج أو هيئة خارجية حيث يعتقدون على نحو معقول أن واحدة أو أكثر من الأمور التالية تحدث الآن أو حدثت في الماضي أو من المحتمل أن تحدث في المستقبل. فيما يلي بعض الأمثلة:

- جريمة جنائية
- احتيال
- عدم الامتثال للالتزام قانوني
- تقويض العدالة
- خطر على صحة وسلامة أي فرد
- التحرش الجنسي
- تضارب المصالح
- الإضرار بالبيئة
- الإخفاء المتعمد لأي معلومات يمكن أن تشير إلى أي مما سبق

Whistleblowers

The Whistleblowers of this policy are:

a) the members of the company boards, employees;

المبلغين عن المخالفات

المبلغون عن المخالفات لهذه السياسة هم:

(أ) أعضاء مجالس إدارة الشركة والموظفون؛



b) the customers, suppliers, partners, consultants and shareholders (the "Third Parties").

ب) العملاء والموردون والشركاء والاستشاريون والمساهمون ("الأطراف الثالثة").

Who should the Whistleblower contact?

- Line Manager
- HR Manager
- Unit Head
- Whistleblowing officer

If the whistleblower feels uncomfortable in approaching the above people directly, the whistleblowing officer can be directly contacted through "Whistleblower.Egypt@ti-films.com". OR can put his/her observations in the suggestion box kept at various places within the factory premises.

Whistleblowing committee

This policy provides for the establishment of a whistleblowing committee which comprises of HODs of Operations dept. HR, Internal Audit and GM. It is the responsibility of the whistleblowing committee for protecting a whistleblower from being victimized as a result of providing/making an information/reporting.

بمن يجب على المبلغين الاتصال؟

- المدير المباشر
- مدير الموارد البشرية
- رئيس الوحدة
- مسؤول الإبلاغ عن المخالفات

و في حال شعر المبلغ عن المخالفات بعدم الراحة عند الاتصال بالأشخاص المذكورين أعلاه مباشرة، فيمكن الاتصال بمسؤول الإبلاغ عن المخالفات مباشرة من خلال "Whistleblower.Egypt@ti-films.com". أو يمكن له / لها تقييد ملاحظاته/ملاحظاتها في صندوق الاقتراحات الموجود في أماكن مختلفة داخل مباني المصنع.

لجنة الإبلاغ عن المخالفات

تنص هذه السياسة على إنشاء لجنة للإبلاغ عن المخالفات تتألف من رؤساء الإدارات التالية: إدارة العمليات والموارد البشرية والتدقيق الداخلي والمدير العام، وتقع على عاتق هذه اللجنة مسؤولية حماية المبلغين عن المخالفات من التعرض للأذى نتيجة تقديم / إتاحة معلومات / بلاغ.



السرية

Confidentiality

Taghleef encourages Whistleblowers to promptly report possible unlawful conduct or irregularities and in doing so, Taghleef guarantees the confidentiality of the reported unlawful conduct and the information it contains, as well as the anonymity of the Whistleblower or sender, even if the information is subsequently proven to be incorrect or unfounded.

تشجع "تغليف" المبلغين عن المخالفات على الإبلاغ الفوري عن أي سلوك غير قانوني محتمل أو تجاوزات، وعند القيام بذلك تضمن "تغليف" سرية البلاغ عن السلوك غير القانوني والمعلومات التي يحتوي عليها، وكذلك عدم الكشف عن هوية المبلغ أو المرسل حتى في حال ثبت عدم صحة المعلومات أو كونها لا أساس لها.

Any kind of threat, retaliation, penalty or discrimination against the Whistleblower or the Reported Party or anyone who has participated in the investigation into the validity of the information – will not be tolerated.

لن يتم التسامح مع أي نوع من التهديد أو الانتقام أو العقاب أو التمييز ضد المبلغين أو الطرف المبلغ عنه أو أي شخص يشارك في التحقيق في صحة المعلومات.

Taghleef reserves the right to take the appropriate actions against anyone who retaliates or threatens to retaliate against Whistleblowers who have submitted an information in accordance with this Policy, without prejudice to the right of the affected parties to seek legal protection if the Whistleblower is found to be criminally or civilly liable for falsehoods in their statements or reports.

تحتفظ "تغليف" بالحق في اتخاذ الإجراءات المناسبة ضد أي شخص ينتقم أو يهدد بالانتقام من المبلغين عن المخالفات الذين قدموا معلومات وفقاً لهذه السياسة، وذلك دون المساس بحق الأطراف المتضررة في إلتماس الحماية القانونية إذا ثبت أن المبلغين عن المخالفات مسؤولين جنائياً أو مدنياً عن الإدلاء بادعاءات باطلة في أقوالهم أو بلاغاتهم.



It is understood that Taghleef may take appropriate disciplinary and/or legal measures to protect its rights, assets and reputation against anyone who, in bad faith, has made false, unfounded or opportunistic information and/or has made an information for the sole purpose of defaming, slandering, or causing damage to the Reported Party or to other parties mentioned in the information.

من المسلم به أن "تغليف" قد تتخذ تدابير تأديبية و / أو قانونية مناسبة لحماية حقوقها وأصولها وسمعتها ضد أي شخص يقدم بسوء نية معلومات خاطئة أو لا أساس لها أو بصورة انتهازية و / أو يقدم معلومات لغرض وحيد هو التشهير أو القذح أو إلحاق الضرر بالطرف المبلغ عنه أو الأطراف الأخرى المذكورة في المعلومات.

Protection

Anyone who reports any concern under this policy in good faith will be protected from any type of intimidation.

سيتم حماية أي شخص يبلغ بحسن نية عن أي مخاوف بموجب هذه السياسة من أي نوع من أعمال الترهيب.

Disciplinary action

If during the investigation it is discovered that the matter has not been reported in good faith, this will be subject to investigation under the company's disciplinary procedure.

الإجراءات التأديبية
إذا تبين أثناء التحقيق أن الأمر لم يتم الإبلاغ عنه بحسن نية، فسيخضع هذا للتحقيق بموجب الإجراءات التأديبية للشركة.

Investigating & Reporting

The whistle blowing committee will appoint an investigating authority to do proper investigation and reporting covering,

التحقيق والتقرير
ستعين لجنة الإبلاغ عن المخالفات جهة تحقيق لإجراء التحقيق المناسب وتقديم تقارير تغطي:

- Quantification of losses

- تحديد مقدار الخسائر



- Strategy for recovery
- A summary of the resources taken to complete the work
- Actions taken to prevent and detect similar incidents
- Recommendations if any to reduce the risk of reoccurrence

The Whistleblowing officer will do a follow up report to ensure that recommendations have been implemented. Periodically the whistleblowing officer will submit a summary report to GCFO & GCEO about the overall control compliance and compliance to the Ethical policies & procedures.

- استراتيجية التعافي
 - ملخص للموارد التي تم الاستعانة بها لإنجاز العمل
 - الإجراءات المتخذة لمنع واكتشاف الحوادث المماثلة
 - التوصيات إن وجدت لتقليل مخاطر تكرار مثل هذه الحوادث
- سيقوم مسؤول الإبلاغ عن المخالفات بعمل تقرير متابعة للتأكد من تنفيذ التوصيات، وسيُرسل بصورة دورية تقريراً موجزاً عن المخالفات إلى "المدير المالي للمجموعة" و"المدير التنفيذي للمجموعة" حول الامتثال للرقابة الشاملة والامتثال للسياسات والإجراءات الأخلاقية.

Review and Changes

The Whistleblower committee will review the policy annually or as and when demanded by internal/external requirement.

المراجعة والتغييرات

ستقوم لجنة الإبلاغ عن المخالفات بمراجعة السياسة سنوياً أو حينما وحينما تطلب الاحتياجات الداخلية / الخارجية ذلك.

Unit HR Manager

Name-----
(signature)-----

مدير الموارد البشرية

الاسم-----
(التوقيع)-----

General Manager

Name-----
(signature)-----

المدير العام

الاسم-----
(التوقيع)-----