

Al-Alamiya for Cooperative  
Insurance Company  
Speaking Up &  
Whistleblowing Policy.

الشركة العالمية للتأمين  
التعاوني  
سياسة وإجراءات التبليغ عن  
الممارسات المخالفة

Speaking Up & Whistleblowing  
Policy.

سياسات وإجراءات التبليغ عن الممارسات  
المخالفة

Table of Contents	Page الصفحة	فهرس المحتويات
Purpose	3	الغرض
Personnel responsible for implementing policy	4	الموظفون المسؤولون عن تنفيذ السياسة
Who is covered by policy?	5	من الذي تغطيه السياسة؟
What disclosures are covered?	5	ماهي البلاغات التي يتم تغطيتها؟
Obligations of whistleblower	8	إلتزامات المبلغ عن المخالفة
Obligations of the Company upon receipt of the disclosures	9	التزامات الشركة عند تلقي البلاغ
How should a disclosure be made?	10	كيف يتم التبليغ؟
Investigation of disclosure	11	التحقيق في البلاغ
General obligations to protect the reported person	13	التزامات عامه لحماية الشخص المبلغ عن المخالفة
Anonymous Whistleblowing	14	عدم الكشف عن الهوية
Confidentiality	15	السرية
Review and amendments of this policy	16	مراجعة وتعديل هذه السياسة

## Speaking Up & Whistleblowing Policy.

## سياسات وإجراءات التبليغ عن الممارسات المخالفة

### **Purpose:**

In accordance with Al Alamiya's corporate values, Al Alamiya seeks to conduct its business in line with its personal traits (identity), the dynamics of teamwork, and organizational culture at all times. Al Alamiya's personal traits are demonstrated by being a group of highly skilled individuals whose resolution is to be modest, determined and consistently seeking knowledge through good example. Al Alamiya teamwork dynamics supports mutual trust, lenience, solidarity and keenness. Al Alamiya's organization culture promotes a culture of integrity, righteousness, fulfillment and persistence.

However, we acknowledge that all organizations face the risk of their activities going wrong from time to time, or of unknowingly harboring malpractice. We believe we have a duty to take appropriate measures to identify such situations and attempt to remedy them. By encouraging a culture of openness and accountability within the organization, we believe that we can help prevent such situations from occurring. We expect all staff to maintain high standards in accordance with our code of ethics and to report any wrongdoing that falls short of these fundamental principles. The aim of this policy is to ensure that our concerned persons are confident that they can raise any matters of genuine concern without fear of reprisals, in the knowledge that they will be taken seriously, that their concerns will be investigated appropriately and in a confidential manner.

### **الغرض:**

وفقاً لقيم العالمية الراسخة والتي تنطلق منها عند ممارسة أعمالها وأنشطتها سواء أفراد أو فريق عمل أو كشركة، فإن العالمية تسعى من خلال هذه السياسة إلى تعزيز قيمها الأخلاقية ومبادئها وروح الفريق والعمل الجماعي والثقافة التنظيمية في جميع الأوقات، مما يعزز عملياتها وأنشطتها. إن القيم والسمات المميزة للعالمية تتضح من خلال كونها مجموعة من الأفراد ذوي المهارات العالية الذين يتخذون قرارات مدروسة، ويتميزون بالعزم ويبحثون باستمرار عن المعرفة من خلال القدوة الحسنة، وتدعم ديناميكية العمل الجماعي وروح الفريق والنقطة المتبادلة، والتسامح، والتضامن والحرص. كما أن الثقافة التنظيمية في العالمية تعزز من ثقافة النزاهة والالتزام والعزم والمجاهدة.

ومع ذلك، فإننا نقر بأن جميع المنظمات تواجه من وقت لآخر مخاطر قد تنشأ بسبب إدارة وتسيير أنشطتها مما قد يتسبب في الوقوع في بعض الأخطاء، أو بسبب سوء التصرف غير المتعمد، ونحن نعتقد أن من واجبنا اتخاذ التدابير المناسبة لتحديد هذه الحالات ومحاولة معالجتها من خلال تشجيع ثقافة الانفتاح والمساءلة داخل الشركة، كما نعتقد أنه يمكننا أن نساعد في منع مثل هذه الحالات من الحدوث. كما نتوقع من جميع المعنيين بهذه السياسة المحافظة على معايير عالية من السلوك والأخلاق المهنية وفقاً لقواعد السلوك المتبعة لدينا، والإبلاغ عن أي مخالفات لا ترقى إلى هذه المبادئ الأساسية. والهدف من هذه السياسة هو التأكد من أن الموظفين وكل الأشخاص المعنيين لديهم الثقة والطمأنينة لإثارة أي مسائل ذات أهمية حقيقية دون خوف من المسؤولين أو من الانتقام منهم لاحقاً، على أساس أن أي مسائل قد يثيرونها ستؤخذ على محمل الجد وأن يتم التحقيق فيها على نحو مناسب وبصفة سرية.

## Speaking Up & Whistleblowing Policy.

The following guidance sets out the procedure by which employees/concerned persons can report concerns about workplace practices.

### **Personnel responsible for implementing policy:**

The Board has overall responsibility for ALALAMIYA's whistle-blowing policy but has delegated day-to-day responsibility for overseeing and implementing it to the Designated Whistle-blowing Officer (DWO). Responsibility for monitoring and reviewing the operation of the policy, and any recommendations for change within the organization resulting from investigations into complaints under the policy lies with the Audit Committee.

Concerned Persons are responsible for the success of this policy and should ensure that they take steps to disclose any wrongdoing or malpractice they may become aware of. If there are any questions about the content or application of this policy, the DWO should be contacted for clarification.

## سياسات وإجراءات التبليغ عن الممارسات المخالفة

الإرشادات التالية تحدد الإجراء الذي يمكن للأشخاص المعنيين بما فيهم الموظفين من خلاله الإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالممارسات الخاطئة التي تحدث في مكان العمل.

### **الموظفون المسؤولون عن تنفيذ السياسات:**

يتولى مجلس الإدارة المسؤولية العامة عن سياسة شركة العالمية في مجال الإبلاغ عن المخالفات أو الفساد، ولكنه يفوض مسؤولية الإشراف عليها وتنفيذها بصفة يومية إلى الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات (DWO) والذي يتم تعيينه خصيصاً لهذه المسؤولية، كما يقع على عاتق لجنة المراجعة مسؤولية مراقبة ومراجعة تطبيق هذه السياسة وأية توصيات للتغيير في الشركة تأتي بعد التحقيق في الشكاوى بموجب هذه السياسة.

يعتبر جميع المعنيين مسؤولون عن إنجاح هذه السياسة، ويجب عليهم التأكد من اتخاذ خطوات للكشف عن أي مخالفة أو سوء تصرف قد يصل إلى علمهم. إذا كانت هنالك أية استفسارات أو أسئلة حول مضمون أو تطبيق هذه السياسة، فيجب الاتصال بالموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات (DWO) للإيضاح والرد على الاستفسارات اللازمة.

## Speaking Up & Whistleblowing Policy.

## سياسات وإجراءات التبليغ عن الممارسات المخالفة

### Who is covered by the policy?

### من الذي تغطيه السياسة؟

This policy is applicable to all individuals working for ALALAMIYA at all levels and grades including, members of the executive management, senior managers, employees (including permanent, temporary and part-time employees), trainees, customers, shareholders, agency staff contractors, external consultants, suppliers and vendors (collectively known as "Concerned Persons" in this policy) whom obtain insider knowledge regarding malpractice or illegal activities within the organization taking place either through witnessing the behavior or being advised of it (Tip-offs) which fall within the categories outlined below.

تسري هذه السياسة على جميع الأفراد العاملين في شركة العالمية على جميع المستويات والدرجات الوظيفية بما في ذلك فريق الإدارة التنفيذية وكبار المديرين والموظفين (بما في ذلك الموظفين الدائمين والمؤقتين وبدوام جزئي)، كما تسري على المتدربين والعملاء والمساهمين وموظفي الوكالات ، والمستشارين الخارجيين، وموردين وبنائين (الذين يشار إليهم جميعاً باسم "المعنيين" في هذه السياسة) الذين قد يصل إلى علمهم حدوث أي نوع من المخالفات أو سوء السلوك أو الممارسات غير المشروعة داخل المنظمة إما من خلال مشاهدة هذه السلوكيات والممارسات أو تم الإخطار بخصوصها كمعلومات سرية (Tip-Offs) والتي قد تحدث من ضمن الفئات الموضحة أدناه.

### What disclosures are covered?

Al Alamiya shall encourage its employees and all concerned parties to disclose whatever guides it to correct mistakes or actions or to identify the violations or to enhance values. Disclosure could be for the following activities: -

### ما هي البلاغات التي يتم تغطيتها؟

يجب على العالمية حث منسوبيها وأصحاب المصلحة بالإبلاغ عما قد يرشدها إلى تصحيح الخطأ أو الإجراء أو الكشف عن المخالفات أو تعزيز القيم، والإبلاغ قد يكون عن الأنشطة الآتية:

1. Financial corruption represented by illegal use of financial resources or the administrative organisation in the financial institution.

1. الفساد المالي والإداري، والمتمثل في أي استغلال غير مشروع للموارد المالية أو التنظيم الإداري في الشركة.

2. مخالفة الأنظمة واللوائح والتعليمات والسياسات واجبة الاتباع وفقاً لنطاق عمل الشركة.

## Speaking Up & Whistleblowing Policy.

## سياسات وإجراءات التبليغ عن الممارسات المخالفة

2. Violation to the systems, regulations, instructions and policies required to be followed as per the company's scope of business.
3. Violations related to environment, health and safety at the workplace which include any negative behavior that could have damages on the environment or the workplace or which threatens the safety of any person.
4. Inappropriate acts in violation to the public order, Islamic teachings, customs and traditions.
5. Misuse of the company's property or assets.
6. Misuse of authority / power or taking decisions that could be against the company by its employees.
7. Authorizing irregular processes for the business of the financial institution (company) or any circumvention against the system or any connivance on regulatory faults.
8. In case of conflict of interests in terms of any business or contract executed by the company.
9. On misuse of the powers delegated by the company to its employees such as exchange of passwords...etc
10. Obtainment of benefits or rewards when not entitled to the same.
11. Disclosure of confidential information through inappropriate method.
3. مخالفات تتعلق بالبيئة والصحة والسلامة في النطاق المكاني للعمل، والتي تشمل أي سلوك سلبي من شأنه إلحاق الضرر بالبيئة أو مكان العمل أو تهديد سلامة أي إنسان.
4. التصرفات غير اللائقة المخالفة للنظام العام والآداب الإسلامية والعادات والتقاليد.
5. سوء الاستخدام لممتلكات الشركة أو أصولها.
6. إساءة استخدام السلطة أو اتخاذ قرار قد يكون ضد الشركة من قبل منسوبي الشركة.
7. تمرير عمليات غير نظامية لأعمال الشركة أو التحايل على الأنظمة أو تستر على أخطاء نظامية.
8. عند وجود تضارب في المصالح في أي من الأعمال أو العقود التي تقوم بها الشركة.
9. عند سوء استخدام الصلاحيات الممنوحة من قبل الشركة لمنسوبيها كعمليات تبادل الأرقام السرية وغيرها.
10. الحصول على منافع أو مكافآت غير مستحقة.
11. الإفصاح عن معلومات سرية بطريقة غير نظامية.
12. الإخفاء بسوء النية أو الإهمال المقصود أو اتلاف الوثائق الرسمية أو التستر عن التقارير المالية الاحتياطية.
13. الإهمال الجسيم الذي قد يترتب عليه الإضرار بالعالمية.

## Speaking Up & Whistleblowing Policy.

## سياسات وإجراءات التبليغ عن الممارسات المخالفة

12. Deliberate connivance or deliberate neglect or damage of official documents or connivance on fraudulent financial reports.
13. Serious neglect that could result in damages to AIALAMIYA Connivance on any of the above violations.

In the context of AIALAMIYA business, particular concerns which may fall within the terms of this policy include, for example, breach of our code of conduct/ethics, breach of confidentiality, financial fraud and breach of health and safety requirements. In general, this policy covers actions or omissions that may be considered as illegal, contrary to policies or established procedures or outside the scope of an individual's authority, actions which could damage AIALAMIYA reputation and conflicts of interest.

Concerns or disclosures should be reported in good faith and any false accusations are forbidden under this procedure. If there are uncertainties whether the matters of concern are within the scope of this policy (for example, if there are suspicions but uncertainty as to whether the law has been broken, or whether a person is acting outside the scope of their authority), such concerns should be reported to the DWO in accordance with the procedure set out below.

14. التستر على أي من المخالفات الواردة أعلاه.

تتضمن المخاوف الخاصة التي قد تقع ضمن شروط هذه السياسة، وفي سياق أعمال العالمية، على سبيل المثال، انتهاك قواعد السلوك والأخلاقيات الخاصة بالشركة، وانتهاك السرية، والاحتيايل المالي، والتعدي أو خرق متطلبات الصحة والسلامة. وبوجه عام، تغطي هذه السياسة الأفعال والتجاوزات التي قد تعتبر غير قانونية، بما يتعارض مع السياسات أو الإجراءات المعمول بها أو خارج نطاق صلاحية الفرد، أو تضارب المصالح أو أي إجراءات قد تضر بسمعة شركة العالمية.

وينبغي الإبلاغ أو الإفصاح عن المخاوف بحسن نية، ويحظر الإبلاغ عن اتهامات زائفة وكاذبة وكيدية بموجب هذه السياسة. وفي حال كانت هناك شكوك فيما إذا كانت المسائل المثيرة للقلق والمخاوف تقع في نطاق البلاغات التي يتم تغطيتها بموجب هذه السياسة (على سبيل المثال، وجود شكوك وعدم يقين بشأن خرق للقانون، أو التصرف خارج نطاق الصلاحية)، ينبغي الإبلاغ عن هذه المخاوف إلى الموظف المختص بالإبلاغ (DWO) وفقا للإجراءات المبينة أدناه.

## Speaking Up & Whistleblowing Policy.

## سياسات وإجراءات التبليغ عن الممارسات المخالفة

Setting out methods and procedures that enable the Company to build strong relationships with Stakeholders, including customers and suppliers, and protecting their confidential information.

وضع المنهجيات والإجراءات التي من شأنها تمكين الشركة من بناء علاقات متينة مع أصحاب المصالح بما فيهم العملاء والموردين والحفاظ على سرية معلوماتهم.

### **Obligations of whistleblower:**

### **إلتزامات المبلغ عن المخالفة:**

**The whistleblower reporting the violation shall consider the following aspects: -**

**ينبغي على المبلغ عن المخالفة مراعاة مالي:**

1. To ensure credibility of the disclosure and to avoid rumors and allegations established on no solid ground and to disclose whenever having actual and reasonable suspicion.
2. To avoid malicious disclosure aimed to negatively affect reputation of others or to take revenge or which leads to damages to the credibility of the company or its employees or stakeholders.
3. To observe due care and accuracy when disclosing and to clarify all details related to the disclosure which details could guide to the status of disclosure and to attach all that could give details and evidence on the violation and in a way that copes with the nature of violation.
4. To immediately report /disclose the violation.
5. strict confidentiality on the disclosure for the interest of the company.
6. To assume the liability for malicious disclosures which lead to negative effects on the company's goodwill or damages to its employees or stakeholders.

(1) تحري المصادقية في الإبلاغ وذلك بتجنب الإشاعات والم زاعم غير المستندة على أساس حقيقي، والإبلاغ متى ما توفر لديه معطيات اشتباه حقيقية ومعقولة.

(2) تجنب البلاغات الكيدية لغرض تشويه سمعة الآخرين أو الإيقاع بهم أو الانتقام أو زعزعة الثقة في الشركة أو منسوبيها أو أصحاب المصلحة.

(3) بذل العناية اللازمة بتحري الدقة في الإبلاغ وإيضاح كافة التفاصيل ذات العلاقة بالإبلاغ التي من شأنها الإرشاد إلى حالة المخالفة وإرفاق كل ما من شأنه إعطاء تفاصيل وأدلة عن المخالفة وبما يتفق مع طبيعة المخالفة.

(4) سرعة الإبلاغ عن المخالفة في أقرب فرصة ممكنة.

(5) السرية التامة للإبلاغ لتحقيق الصالح العام للشركة.

(6) تحمل مسئولية الادعاءات الكيدية التي تؤدي إلى تشويه سمعة أو إلحاق الضرر بالشركة أو أحد منسوبيها أو أصحاب المصلحة.



## Speaking Up & Whistleblowing Policy.

## سياسات وإجراءات التبليغ عن الممارسات المخالفة

### **Obligations of the Company upon receipt of the disclosures:**

### **التزامات الشركة عند تلقي البلاغ:**

When AIALAMIYA receiving a disclosure on a violation, shall comply with the following: -

تلتزم العالمية في حال تلقيها بلاغ مخالفة بالآتي:

1. To seriously deal with the disclosure, regardless of the nature of disclosure, its language, adequacy of its information and its impact and significance.
2. To take all actions that could protect and ensure no damage to the whistleblower.
3. To inform the whistleblower with the receipt of the disclosure and with the decision reached, if possible.
4. To take all corrective actions related to the violation, if proved to have occurred.
5. To take into account the interests of its employees and stakeholders.
6. To refer the disclosures to the department concerned with control and verification whether inside or outside the company.
7. The company shall observe the term of record keeping and related documents and per the applicable regulations and instructions.
8. To prepare reports on disclosures and related methods of dealing with the same.

1. التعامل مع أي بلاغ بالجدية اللازمة مهما كانت طبيعة البلاغ أو لغته أو كفاية معلوماته أو حجم تأثيره وأهميته.
2. اتخاذ كافة الإجراءات التي من شأنها حماية المبلغ وعدم الإضرار به.
3. إفادة المبلغ عن استلام بلاغه، وما تم التوصل إليه من قرار إن أمكن ذلك.
4. اتخاذ الإجراءات التصحيحية للمخالفة في حال ثبوتها.
5. مراعاة مصلحة منسوبيها وأصحاب المصلحة.
6. إحالة البلاغات إلى الجهة المختصة في أعمال الضبط والتحقيق سواء داخل الشركة أو خارجها.
7. تراعي العالمية مدة حفظ البلاغات والوثائق ذات العلاقة بها من تسجيلات وفقاً للأنظمة والتعليمات.
8. إعداد تقارير خاصة بالبلاغات وطرق معالجتها.

## Speaking Up & Whistleblowing Policy.

## سياسات وإجراءات التبليغ عن الممارسات المخالفة

### How should a disclosure be made?

### كيف يتم التبليغ؟

Concerns, disclosures or potential/actual fraud activities should be reported through the below channels:

- Telephone Number: + 966 50 448 14 59
- Email: [whistleblowing@sa.rsagroup.com](mailto:whistleblowing@sa.rsagroup.com)
- P.O. Box 6393 Riyadh 11442

يجب الإبلاغ عن حالات أو أنشطة الغش المحتملة أو الفعلية من خلال القنوات التالية:

- رقم الهاتف : +966 50 448 14 59
- البريد الإلكتروني: [whistleblowing@sa.rsagroup.com](mailto:whistleblowing@sa.rsagroup.com)
- ص.ب 6393 الرياض 11442

All disclosures received are treated with complete confidentiality at the level of information and identity, and there may be cases of external investigation by the relevant government authorities, but it can be entirely assured that the identity of the whistle blower is kept confidential and protected as much as possible. No one will know about the investigation or participation of communications only those whose knowledge or participation requires their knowledge or participation in the investigation procedures.

كل المخالفات المبلغ عنها تعامل بسرية كاملة على مستوى المعلومات والهوية، وقد توجد حالات تقتضي التحقيق الخارجي بمعرفة السلطات الحكومية المختصة، لكن يمكن الإطمئنان التام إلى الإبقاء على سرية هوية المبلغ وتوفير الحماية له بأقصى قدر ممكن. ولن يعلم أحد بشأن إجراء التحقيق في البلاغات أو يشارك فيها إلا من تقتضي إجراءات التحقيق علمهم أو مشاركتهم.

All disclosures should be addressed to the DWO, and should include (if applicable) a clear understanding of the issue being raised, should be factual rather than speculative, date & time of the disclosure, incident or suspicion, name of the complaint, the details of communications, the nature of the disclosure, time & period of the alleged disclosure, the circumstances of the allegation, the location of the allegation,

وينبغي أن توجه جميع البلاغات إلى الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات (DWO)، ويجب أن تتضمن (إن أمكن) فهماً واضحاً للمسألة التي يتم رفعها، ويجب أن تكون أحداث واقعية وليست مجرد تخمين، ويجب ذكر التاريخ والوقت والفترة المتعلقة بالبلاغ المشتبه فيه وطبيعته، وظروف الادعاء، وموقع الادعاء، واسم أو أسماء المتهمين، والمبلغ المعني بالواقعة.

## Speaking Up & Whistleblowing Policy.

## سياسات وإجراءات التبليغ عن الممارسات المخالفة

the name or names of the accused and the amount involved-

### Investigation of disclosure:

### التحقيق في البلاغ:

AIALAMIYA is committed to investigating disclosures fully, fairly, quickly and confidentially where circumstances permit. Following the submission of a formal written disclosure, the DWO (or another individual acting in his place) will acknowledge receipt and make appropriate arrangements for examining the disclosure (Tip-Off).

تلتزم شركة العالمية بالتحقيق في البلاغات بشكل كامل وعادل وسريع وسري حيثما تسمح الظروف بذلك. بعد تقديم البلاغ مكتوباً بصفة رسمية، فإن الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات (DWO) أو أي شخص آخر يعمل في مكانه) يقر بإستلام البلاغ وسيتم اتخاذ الترتيبات المناسبة لفحص البلاغ وبدء التحقيق فيه.

Identifying the procedures and conditions that have to be followed and taken into consideration to compensate Stakeholders when their contractual rights with the Company are infringed.

The length and scope of the examination will depend on the subject matter of the disclosure. In most instances, the DWO will carry out an initial assessment of the disclosure to determine whether there are grounds for a detailed investigation to take place or whether the disclosure is, for example, based on wrong information. Based on the initial assessment, the DWO can delegate, consult with, and seek guidance from, the relevant department(s) at AIALAMIYA (for example if a disclosure relates to a financial matter, the DWO should consult with Finance, etc.). Further, if the

ويتوقف طول ونطاق الفحص على موضوع البلاغ. وفي معظم الحالات، سيقوم الموظف المختص (DWO) بإجراء تقييم أولي للبلاغ لتحديد ما إذا كانت هناك أسباب تدعو لإجراء تحقيق مفصل أو ما إذا كان البلاغ يستند على سبيل المثال إلى معلومات خاطئة أو كيدية، واستناداً إلى التقييم الأولي، يمكن للموظف المختص (DWO) أن يفوض، ويستشير، أو يطلب الارشاد من الإدارات المعنية في شركة العالمية (على سبيل المثال، إذا كان البلاغ يتعلق بمسألة مالية، ينبغي أن يستشير الإدارة المالية، وما إلى ذلك). وعليه وبعد الفحص والتقييم الأولي فإن للموظف المختص إما أن يوصي بإغلاق البلاغ أو إجراء تحقيق مفصل. ومع ذلك، إذا كان البلاغ يتعلق بمسائل شخصية بين الموظفين، سوف يتم تفويض إدارة الموارد البشرية للنظر فيها وترفع إلى لجنة المراجعة إذا لزم الأمر، وسيتم رفع تقرير بالنتائج إلى لجنة المراجعة فور الانتهاء من هذه المسائل وإغلاق ملفاتها عن طريق الموظف المختص (DWO).

وعلى أية حال، سيتم تقديم تقرير إلى لجنة المراجعة، والتي بدورها ستقوم بإبلاغ مجلس الإدارة بملخص

## Speaking Up & Whistleblowing Policy.

disclosure relates to a Financial and/or Compliance issue and after examination and initial assessment the DWO will either recommend file & close or carry-out a detailed investigation. However, if the disclosure relates to a people issue the matter will be delegated to HR & raised to Audit Committee, if needed. The closing status of these matters will be reported to the Audit Committee through DWO monitoring.

In any event, a report will be produced to the Audit Committee. The Audit Committee will report to the Board of Directors a summary of the outcome of the Whistleblowing disclosures within the regular reports submitted by the Audit Committee to the Board of Directors during the year.

If a longer investigation is considered necessary, the DWO will usually appoint an investigator or investigative team including personnel with experience of operating workplace procedures or specialist knowledge of the subject matter of the disclosure. Recommendations for change will also be invited from the investigative team to enable the minimization of the risk of the recurrence of any malpractice or impropriety which has been uncovered. The Audit Committee will then be responsible for reviewing and (if considered appropriate) implementing these recommendations.

## سياسات وإجراءات التبليغ عن الممارسات المخالفة

نتائج البلاغات والمخالفات ضمن التقارير الدورية التي تقدمها لجنة المراجعة الى مجلس الإدارة خلال السنة.

إذا كانت هناك ضرورة لتحقيق مطول، يقوم الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات (DWO) بتعيين محقق أو فريق تحقيق يكون من بينهم أشخاص لديهم خبرة في إجراءات إدارة أماكن العمل أو معرفة متخصصة بموضوع البلاغ. كما سيقوم فريق التحقيق بتقديم توصيات للتغيير حتى يتم التقليل من مخاطر تكرار أي سوء سلوك أو مخالفة تم الكشف عنها لأدنى درجة ممكنة. وستكون لجنة المراجعة هي المسؤولة بعد ذلك عن مراجعة هذه التوصيات وتطبيقها (متى ما كان ذلك مناسباً).

وفي حال كان التقييم الأولي لنتائج التحقيق يستوجب التحقيق مع كبار الموظفين من شركة العالمية، فإنه ينبغي أن تقوم لجنة المراجعة بتعيين لجنة خاصة للقيام بالتحقيق في ذلك.

وبحسب تقدير الموظف المختص (DWO) أنه من الملائم والعملية إبقاء المبلغين عن المخالفات على علم بما يجري ويستجد في مسار التحقيق. غير أن الحاجة إلى السرية قد تمنع شركة العالمية من تقديم تفاصيل محددة عن التحقيق أو الإجراءات المتخذة حياله.

## Speaking Up & Whistleblowing Policy.

## سياسات وإجراءات التبليغ عن الممارسات المخالفة

In case the initial assessment of the investigation results involves Senior Members of AIALAMIYA, a special committee formed by the Audit Committee will handle the investigation.

So far as the DWO considers it appropriate and practicable, whistle blowers will be kept informed of the progress of the investigation. However, the need for confidentiality may prevent AIALAMIYA from giving specific details of the investigation or actions taken.

### **General obligations to protect the reported person:**

1. AIALAMIYA shall commit to protection of whistleblowers presenting disclosures that are not malicious, against any reprisal action from the company's employees.
2. The whistleblower who is not revealing name or identity and whose name or identity the company could not identify, cannot claim the protection under this policy as mentioned in ("Item 2-Obligations of the Whistleblower").
3. AIALAMIYA shall not disclose any information on the whistleblower, with an exception to the concerned

### **التزامات عامة لحماية الشخص المبلغ عن المخالفة:**

1. تلتزم العالمية بحماية مقدمي البلاغات غير الكيدية من أي إجراء انتقامي قد يصدر من منسوبي الشركة ضد المبلغ.
2. لا يحق للمبلغ الذي لم يذكر اسمه وهويته ولم تكن الشركة قادرة على تحديدها، المطالبة بالحماية التي تغطيها هذه السياسة والمذكورة في "إلتزامات المبلغ عن المخالفة" الفقرة "2".
3. تلتزم العالمية بعدم الإفصاح عن أية معلومات بشأن الشخص المبلغ عن المخالفة،

## Speaking Up & Whistleblowing Policy.

## سياسات وإجراءات التبليغ عن الممارسات المخالفة

departments and the judicial departments.

ويستثنى من ذلك الجهات المختصة، كجهات التحقيق والجهات القضائية.

### **Anonymous Whistleblowing**

### **عدم الكشف عن الهوية**

AlALAMIYA recognize that disclosures made under this policy may involve highly confidential and sensitive matters and that the whistle blower may prefer to make an anonymous disclosure. However, AlALAMIYA regrets that it cannot guarantee to investigate all anonymous allegations. Proper investigation may prove impossible if the investigator cannot obtain further information, give feedback, or ascertain whether the disclosure was made in good faith. It is preferable for whistle-blowers to reveal their identity to the DWO and measures can be taken to preserve confidentiality and protect anonymity if appropriate (see below on confidentiality).

تدرك شركة العالمية أن البلاغات عن بعض الأمور التي يتم تقديمها بموجب هذه السياسة قد تنطوي على مسائل سرية وحساسة للغاية، وأن المبلغون قد يفضلون التبليغ عن أمر ما دون الكشف عن هويتهم، لذا فإن العالمية قد لا تستطيع ضمان التحقيق في جميع الادعاءات المجهولة. حيث يصعب التحقيق بطريقة سليمة، إذا لم يتمكن المحقق من الحصول على مزيد من المعلومات أو إبداء الرأي أو التأكد مما إذا كان البلاغ قد تم بحسن نية، ومن الأفضل للمبلغين الكشف عن هويتهم لدى الموظف المختص (DWO) ، ويمكن اتخاذ تدابير للحفاظ على سرية المبلغين وحمايتهم بعدم الكشف عن هويتهم إذا كان ذلك مناسباً (انظر أدناه بشأن الحفاظ على السرية).

All reports will be treated on a confidential and anonymous basis, except in rare instances that requires external investigation by relevant government authorities.

وسيتم التعامل مع جميع البلاغات بصفة سرية ولن يتم الكشف عن هوية المبلغ، إلا في حالات نادرة والتي تتطلب تحقيقاً خارجياً من قبل السلطات الحكومية ذات الصلة.

Only those with a need to know will be involved in or know of the investigation.

فقط أولئك الذين تستدعي الحاجة إلى معرفتهم سوف يعلمون أو يشاركون في التحقيق.

وتدرك العالمية أنه قد تكون هناك مسائل لا يمكن التعامل معها داخلياً، وستحتاج لإخطار جهات خارجية

## Speaking Up & Whistleblowing Policy.

ALALAMIYA recognizes that there may be matters that cannot be dealt with internally and in respect of which external parties will need to be notified and become involved either during or after our investigation. ALALAMIYA will endeavor to inform whistle blowers if a referral to an external authority is about to or has taken place, although ALALAMIYA may need to make such a referral without the knowledge or consent of the whistle blower, if ALALAMIYA considers it appropriate.

### **Confidentiality**

Every effort will be made to keep the identity of an individual who makes a disclosure under this policy confidential, at least until any formal investigation is under way. In order not to jeopardize the investigation into the alleged malpractice, the whistle blower will be expected to keep the fact that they have raised a concern, the nature of the concern and the identity of those involved confidential. There may, however, be circumstances in which, because of the nature of the investigation or disclosure, it may be necessary to disclose the identity of the whistle blower. This may occur in connection with associated disciplinary or legal investigations or proceedings. If in ALALAMIYA's view such circumstances exist, ALALAMIYA will exert every effort to

## سياسات وإجراءات التبليغ عن الممارسات المخالفة

بها وإشراكها إما أثناء التحقيق أو بعده، وسوف تسعى العالمية إلى إخطار المبلغين عن المخالفات إذا كان سيتم إحالة التحقيق إلى سلطة خارجية، على الرغم من أن العالمية قد تحتاج إلى إجراء مثل هذه الإحالة دون علم أو موافقة المبلغين عن المخالفات، متى ما رأت العالمية ذلك مناسباً.

### **السرية**

وسوف يبذل كل جهد ممكن للحفاظ على سرية هوية الشخص الذي يقوم بالتبليغ بموجب هذه السياسة، حتى يتم البدء في تحقيق رسمي على الأقل حتى لا يتم الإخلال بعملية التحقيق وتعرضها للخطر، عليه يتوقع أن يبقى المبلغ عن المخالفات، وطبيعة المخالفة وهوية المتورطين في سرية تامة. ومع ذلك، قد تكون هناك ظروف قد يكون من الضروري فيها، بسبب طبيعة التحقيق، الكشف عن هوية المبلغ عن المخالفات. وقد يحدث ذلك فيما يتعلق بالتحقيقات أو الإجراءات التأديبية أو القانونية ذات الصلة. وإذا ما رأت العالمية وجود مثل هذه الظروف، فإن العالمية ستبذل ما في وسعها لأخطار المبلغين عن المخالفات بأن هويتهم من المرجح أن يتم الكشف عنها وستتخذ جميع الخطوات المعقولة لحماية هؤلاء الأشخاص من أي ضرر أو انتقام نتيجة لقيامهم بالإبلاغ عن المخالفة. وإذا كان من الضروري للأشخاص المبلغين أن يشاركوا في التحقيق كونهم قاموا بالتبليغ ستبقى هويتهم سرية بقدر الإمكان، غير أنه من الممكن أن تكون هوية المبلغين عن المخالفات معروفة لأطراف ثالثة أثناء التحقيق.

## Speaking Up & Whistleblowing Policy.

## سياسات وإجراءات التبليغ عن الممارسات المخالفة

inform the whistle blower that their identity is likely to be disclosed and all reasonable steps will be taken to protect such persons from any victimization or detriment as a result of having made a disclosure. If it is necessary for persons raising concerns to participate in an investigation, the fact that they made the original disclosure will, so far as is reasonably practicable, be kept confidential. It is possible, however, that the whistle-blower's identity could still become apparent to third parties during the course of an investigation.

### **Review and amendments of this policy**

### **مراجعة وتعديل هذه السياسة**

The Board of Directors reviews this policy whenever necessary to ensure that it complies with the rules and regulations and that it meets the requirements of different stakeholders.

يقوم مجلس الإدارة بمراجعة هذه السياسة كلما دعت الضرورة وذلك لضمان تماشيها مع القواعد والأنظمة وأنها مستوفية لمتطلبات أصحاب المصالح المختلفة.