

SpeakUp Policy

سياسة الإبلاغ

VERSION 02-2024

الإصدار ٢-٢٤-٢٠٢٤

Legal and Compliance
HSA Group

الشؤون القانونية والامتثال
مجموعة هائل سعيد أنعم

www.hsayemen.com





Table of content

جدول المحتويات

1. Introduction	3	١. المقدمة
2. Purpose	3	٢. الغرض
3. Scope and Applicability	5	٣. النطاق وقابلية التطبيق
4. Definitions	5	٤. التعريفات
5. Roles and Responsibilities	6	٥. الأدوار والمسؤوليات
6. Guidelines	7	٦. المبادئ التوجيهية
6.1 Reporting of misconduct	7	٦-١ الإبلاغ عن سوء السلوك
6.2 Completion of reporting data	8	٦-٢ استكمال بيانات البلاغ
6.3 Matters classification methodology	9	٦-٣ منهجية تصنيف البلاغات
6.٤ Confidentiality and Protection of Employees	9	٦-٤ السرية وحماية الموظفين
6.٥ Whistleblower protection principle	9	٦-٥ مبدأ حماية المبلِّغ
6.٦ Unconditional compliance	10	٦-٦ الامتثال غير المشروط
7. Sanctions / Remedial Actions	10	٧. الجزاءات/ الإجراءات التصحيحية
8. Training	10	٨. التدريب
9. Breach of this Guidelines	10	٩. انتهاك المبادئ التوجيهية
10. Entry into Force and Implementation	11	١٠. دخول حيز النفاذ والتطبيق
11. References	11	١١. المراجع
12. Inquiry & Consultation	11	١٢. الاستفسار والاستشارة
Annex 1: Risks Assessment Questionnaire	12	الملحق ١: استبيان تقييم المخاطر



1. Introduction

In accordance with the established values of HSA Group and its subsidiaries referred to in this Policy as (the "Group/Region") from which it proceeds when conducting its business and activities, the Group, seek through this policy to promote its ethical values, principles, team spirit, teamwork, and organizational culture always, thereby enhancing its operations and activities.

However, from time to time some risks or mistakes may arise due to unintentional or intentional misconduct, and we believe it is our duty as Legal & compliance represented by the investigations and compliance audit department to take appropriate measures to identify and try to address these situations by encouraging a culture of openness and accountability within the Group, and we believe that we can minimize or prevent such cases from occurring.

We also expect all employees and affiliates of the Group concerned with this policy to maintain high standards of professional conduct and ethics in accordance with the Code of Conduct followed by the Group, and to report any violations of these basic principles and inherited values.

If you are considering submitting a report, you should read this policy first, to find out:

- The type of concerns that can be raised.
- How the reporting person will be protected from abuse, harassment, or retaliation.
- Correct and approved channels for reporting and their gradation.

2. Purpose

The purpose of this policy is to ensure that the employees and all persons concerned have the trust and confidence to raise any concerns of real importance without fear of officials or reprisals, on the understanding that any concerns they may raise will be taken seriously and investigated appropriately and confidentially.

To fulfil and exceed the expectations of stakeholders and employees, the Group works to uphold the highest ethical and business standards.

Anyone with concerns about inappropriate conduct at the Group can raise it in a secure & confidential environment by contacting the investigations and audit compliance function. By managing all reported complaints of misconduct, the investigations and compliance audit department is an independent regional department, responsible for managing the Group's reporting process.

Any employee may express their concerns with the Investigations and compliance audit function, irrespective of position.

١. المقدمة

توافقاً مع القيم الراسخة للمجموعة والشركات التابعة لها والمشار إليها في هذه السياسة بـ ("المجموعة/الإقليم") التي تنطلق منها عند ممارسة أعمالها وأنشطتها، تسعى مجموعة هائل سعيد أنعم وشركاه من خلال هذه السياسة إلى تعزيز قيمها الأخلاقية والمبادئ وروح الفريق والعمل الجماعي والثقافة التنظيمية في جميع الأوقات، مما يعزز عملياتها وأنشطتها.

ومع ذلك، ومن وقت لآخر قد تبرز بعض المخاطر أو الأخطاء بسبب سوء السلوك غير المتعمد أو المتعمد، لذا فإننا في إدارة الشؤون القانونية والامتثال، متمثلة في إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال، نعتقد أنه من واجبنا اتخاذ التدابير المناسبة لتحديد هذه الحالات ومحاولة معالجتها من خلال تشجيع ثقافة الانفتاح والمساءلة داخل المجموعة، كما نعتقد أنه يمكننا أن نقلل أو نمنع حدوث مثل هذه الحالات.

كما نتوقع من جميع الموظفين والشركات التابعة للمجموعة المعنيين بهذه السياسة، الحفاظ على معايير عالية للسلوك المهني والأخلاقيات، وفقاً لقواعد السلوك المهني وأخلاقيات العمل التي تتبعها المجموعة، والإبلاغ عن أي مخالفات لهذه المبادئ الأساسية والقيم المتوارثة.

إذا كنت تفكر في التقدم ببلاغ، يجب عليك قراءة بنود هذه السياسة أولاً، حتى تتعرف على:

- نوع المخاوف التي يمكن الإبلاغ عنها.
- كيف سيتم حماية الشخص المبلغ عن الإيذاء أو المضايقة أو الانتقام.
- القنوات الصحيحة والمعتمدة للإبلاغ وتدرجها

٢. الغرض

الغرض من هذه السياسة هو التأكد من أن الموظفين وكل الأشخاص المعنيين لديهم الثقة والطمأنينة للإبلاغ عن أي مخاوف على قدر من الأهمية، دون خوف من مسؤول أو خشية من انتقام، على أساس أن أي مخاوف قد يثيرونها ستؤخذ على محمل الجد وسيتم التحقيق فيها على نحو مناسب وبشكل سري.

لتحقيق توقعات الجهات المعنية والموظفين، بل وحتى تجاوزها، تعمل المجموعة على الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية والتجارية.

يمكن لأي شخص في المجموعة لديه مخاوف بشأن سلوك غير لائق، الإبلاغ عنه بكل أمان وسرية، عن طريق الاتصال بإدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال.

إن إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال هي إدارة إقليمية مستقلة مسؤولة عن إدارة عملية البلاغات في المجموعة، من خلال إدارة جميع الشكاوى المقدمة بشأن وجود سوء السلوك.

يجوز لأي موظف، بغض النظر عن منصبه، التعبير عن مخاوفه، لإدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال.



Employees of the Group are given the freedom to speak out without fear and to act in accordance with the highest ethical standards thanks to the Investigations and compliance audit department. It offers protection from retaliation and handles those who entrust it with their concerns, with objectivity and respect.

Based on the Group shared principles, the Investigations and compliance audit department works to foster an ethical organizational culture. It is:

- It must be impartial in how it perceives people and
- as confidential with whatever information given to it.
- Professional in its interactions with all parties involved.

It allows Local Functions (including Compliance/Investigation, and/or HR/ER, and/or Legal, and/or Quality and/or Health, Safety and Environment) with the power and responsibility for handling low-risk matters, evaluate the associated risk, and, if necessary, escalate them to the regional investigations and compliance audit department .

For the appropriate management level to take the necessary action, the Investigations and compliance audit department ensures adequate follow-up of misconduct situations by either:

- Initiate of an investigation by the regional department of Investigations and Compliance Audits at Cairo for high-risk matters. or
- Initiate of an investigation by local functions of low-risk matters.

Accordingly, the main objective of this policy is to advance the work of the Group in an open, transparent, and fair manner by:

- Definition of dishonest conduct that harms the Group and its business.
- Encourage the principles of disclosure, transparency, and expression of concerns.
- Provide effective means of communication and advice related to compliance violations and dishonest behavior.
- Promote compliance with the Code of Professional Conduct and Business Ethics, the values and ethical principles of the Group and its internal regulations and policies.
- Confirm the Group's keenness to comply with local and international legislation, laws, and standards.
- The regional investigations and compliance audit department has the full authority to monitor the effectiveness of the investigation process across the Group's affiliates companies.

لدى موظفي المجموعة حرية التحدث دون خوف، والتصرف وفقًا لأعلى المعايير الأخلاقية، بفضل إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال التي توفر الحماية من الانتقام وتتعامَل مع أولئك الذين يفضون إليها بمخاوفهم، بموضوعية واحترام.

بناءً على المبادئ المشتركة للمجموعة، تعمل إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال على تعزيز ثقافة تنظيمية أخلاقية. وهي كالتالي:

- يجب أن يكون التحقيق غير متحيز في كيفية تصويره للناس
- والحفاظ على سرية المعلومات المقدمة قدر الإمكان.
- المهنية في التعامل مع جميع الأطراف المعنية.

تتيح للإدارات المحلية (بما في ذلك إدارات الامتثال/التحقيق، و/أو الموارد البشرية/علاقات الموظفين، و/أو الشؤون القانونية، و/أو الجودة و/أو السلامة والصحة المهنية والبيئة) صلاحية ومسؤولية التعامل مع مسائل بلاغات المخاطر المنخفضة، وتقييم المخاطر المرتبطة بها، ورفعها إلى إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال الإقليمية، إذا لزم الأمر.

لغرض الوصول إلى المستوى الإداري المناسب لاتخاذ الإجراء الضروري، تضمن إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال المتابعة الكافية لحالات سوء السلوك عن طريق أي من:

- بدء تحقيق بمعرفة إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال الإقليمية بالقاهرة في البلاغات عالية المخاطر، أو
- بدء تحقيق بمعرفة الإدارات المحلية في البلاغات منخفضة المخاطر.

بناءً على ذلك، فإن الهدف الرئيس من هذه السياسة هو النهوض بعمل المجموعة بشكل منفتح وشفاف وعادل عن طريق:

- تعريف التصرف غير النزيب الذي يضر بالمجموعة وبأعمالها.
- تشجيع مبادئ الإفصاح والشفافية والتعبير عن المخاوف.
- توفير وسائل اتصال ومشورة فعالة تتعلق بانتهاكات الامتثال وبالسلوك غير النزيب.
- تعزيز الامتثال لقواعد السلوك المهني وأخلاقيات العمل، ولقيم المجموعة ومبادئها الأخلاقية، ولوائحها وسياساتها الداخلية.
- تأكيد حرص المجموعة على الامتثال للتشريعات، والقوانين، والمعايير المحلية، والدولية.
- تمتع إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال الإقليمية بسلطة كاملة لمراقبة فعالية عملية التحقيق في جميع الشركات التابعة للمجموعة.



3. Scope and Applicability

This **policy** applies to all employees working in the "Group", in all grades, permanent employees, the disabled, volunteers, employees of contractors, service contractors and agents, a party that performs work on behalf of the "Group".

Violations by Employees, as well as by Third Parties Engaged by and Relating to the **Group** business are managed by the Investigations and compliance audit department . It should be noted that:

The Investigations and compliance audit department is not intended to receive complaints from employees about conduct that is not unethical.

Disagreements over work performance or expectations, interpersonal conflicts, or general workplace issues, for instance, should be brought up with line management or a Human Resources representative in accordance with HR grievance or complaint procedures, as:

- If your complaint relates to your treatment as an employee, you must raise this under HR grievance or complaint procedures first.
- In addition to other types of reports that do not fall under this policy, such as: rumors, information in the public domain, articles in newspapers and on social networking sites, disputes over administrative decisions, any political affairs that do not fall under the types of reports, allegations in which the whistleblower has a personal interest, personal disputes, or disputes with colleagues.
- If the customer or vendor has concerns about the services provided to him or transactions with him, they must be filed as a complaint to the relevant department first.

When dealing with third-party complaints, the Investigations and compliance audit department may choose to pass off the follow-up to other functions, who may be better equipped to handle issues involving alleged inappropriate conduct by third parties.

4. Definitions

Employee : Employee of HSA Group and its affiliates, as well as Employees of third parties engaged by HSA Group.

HSA Group: HSA Group and its affiliates.

Compliance violations: Non-compliance of the Group, its companies or employees with instructions, laws and regulations during the exercise of the **Group's** activities, or non-compliance with internal policies and procedures, systems, rules and decisions of the **Group's** senior management, foremost of which are violations of the **Group's**

٣. النطاق وقابلية التطبيق

تطبق هذه السياسة على كافة الأفراد العاملين في "المجموعة"، في كافة الدرجات الوظيفية، سواء كانوا موظفين دائمين أو متعاقدين، بالإضافة إلى المتطوعين والمتدربين وموظفي المقاولين ومتعهدي الخدمات والوكلاء، وأي طرف يؤدي عملاً نيابة عن "المجموعة".

تختص إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال بالمخالفات التي يرتكبها الموظفون، أو أطراف ثالثة تعمل في المجموعة وتتصل بها المجموعة. وتجدر الإشارة إلى ما يلي:

لا تهدف إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال إلى تلقي شكاوى من الموظفين حول السلوك غير الأخلاقي.

يجب طرح الخلافات حول أداء، أو توقعات العمل، أو الخلافات الشخصية، أو مشاكل مكان العمل العامة، على سبيل المثال، مع الإدارة المباشرة أو ممثل الموارد البشرية وفقاً لإرشادات إجراءات التظلم أو الشكاوى الخاصة بالموارد البشرية، حيث إنه

• إذا كانت شكاوىك تتعلق بمعاملتك كموظف، فيجب عليك الإبلاغ عن ذلك بموجب إجراءات التظلم أو الشكاوى الخاصة بالموارد البشرية أولاً.

• بالإضافة إلى ذلك هناك أنواع أخرى من البلاغات لا تندرج تحت هذه السياسة مثل: الشائعات، أو المعلومات المنتشرة على نطاق عام، أو المقالات المنشورة في الصحف وعلى مواقع التواصل، أو النزاعات بشأن القرارات الإدارية، أو أي شؤون سياسية لا تندرج تحت ما تم ذكره بأنواع البلاغات، أو الادعاءات التي يكون للمبلغ مصلحة شخصية مما ينتج عنها، أو الخلافات الشخصية أو النزاعات مع الزملاء.

• إذا كان لدى العميل أو المورد مخاوف بشأن الخدمات المقدمة له أو المعاملات معه، فيجب إبلاغها كشكاوى إلى الإدارة المختصة أولاً.

عند التعامل مع شكاوى الأطراف الثالثة، يجوز لإدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال إحالة عملية المتابعة لإدارات أخرى قد تكون معدة بشكل أفضل للتعامل مع البلاغات التي تنطوي على مزاعم سلوك غير لائق من قبل أطراف ثالثة.

٤. تعريفات

موظف: موظف في مجموعة هائل سعيد أنعم وشركاه والشركات التابعة لها، وكذلك موظفو الأطراف الثالثة الذين تعمل معهم مجموعة هائل سعيد أنعم وشركاه.

مجموعة هائل سعيد أنعم: مجموعة هائل سعيد أنعم والشركات التابعة لها.

المخالفات المتعلقة بالامتثال: عدم توافق المجموعة أو شركاتها أو موظفيها مع التعليمات والقوانين واللوائح أثناء ممارسة المجموعة لأشطتها، أو عدم التوافق مع السياسات والإجراءات الداخلية والنظم والقواعد وقرارات الإدارة العليا للمجموعة، ويأتي على رأسها مخالفات "قواعد السلوك المهني وأخلاقيات العمل بالمجموعة".



Code of Professional Conduct and Business Ethics.

Misconduct is conduct that is potentially illegal, violates the HSA Group Code of Conduct or other applicable company policies, or falls outside of what is considered proper for a person, a profession, or an industry, typically taken with the aim to purposely circumvent rules, in order to obtain possible personal or company benefit.

High Risk Matter (Significant): A complaint is classified as high risk when allegations, if true, pose a significant risk to the Group from the perspective of:

- Reputation
- Business
- Finance
- Legal
- Quality
- Health, Safety & Environment

Low Risk Matter (ordinary): A complaint is classified as a low risk when the allegations, if true, pose a lower risk to the Group based on the same perspectives mentioned above in the definition of the high-risk matter

This type of complaint is investigated by the competent department in accordance with the classification table of communications and the responsible functions at the local level.

Compliance Sub-Committee ("committee"): is an independent, mostly cross-functional, committee that makes recommendations about what sanctions or remediation should be taken in response to substantiated allegations. Its role includes driving consistency of outcomes for similar types of misconduct.

The Investigations and compliance audit department - is an independent regional function that owns the Speak Up process at HSA Group by overseeing all reported allegations of misconduct.

5. Roles and Responsibilities

All employees are required to raise potential misconduct.

concerns including, but not limited to:

- Assets misappropriation
- Retaliation
- Sabotage
- Forgery
- Discrimination, harassment, or bullying.
- Books and records
- Health, safety, and environmental protection
- Gifts, bribery, and kickbacks
- IT security
- Conflict of interest

سوء السلوك: هو سلوك يحتمل أن يكون غير قانوني، أو ينتهك مدونة قواعد السلوك الخاصة بمجموعة هائل سعيد أنعم وشركاه أو سياسات الشركة الأخرى المعمول بها، أو يقع خارج ما يعتبر مناسباً لشخص أو مهنة أو صناعة، وعادة ما يتم اتخاذه بهدف التحايل عمداً على القواعد، من أجل الحصول على منفعة شخصية أو منفعة محتملة للشركة.

بلاغ عالي المخاطر (بلاغ جسيم): يتم تصنيف البلاغ على أنه بلاغ عالي المخاطر عندما تشكل الادعاءات - إذا كانت صحيحة - خطراً جسيماً على المجموعة من ناحية:

- السمعة
- الأعمال التجارية
- المالية
- القانونية
- الجودة
- الصحة والسلامة والبيئة

بلاغ منخفض المخاطر (بلاغ عادي): يتم تصنيف البلاغ على أنه بلاغ منخفض المخاطر عندما تشكل الادعاءات - إذا كانت صحيحة - خطراً أقل على المجموعة اعتماداً على نفس النواحي المذكورة سلفاً في تعريف البلاغ عالي المخاطر.

يتم التحقيق في هذا النوع من الشكاوى بمعرفة الإدارة المختصة، وفقاً لجدول تصنيف البلاغات والإدارات المسؤولة على المستوى المحلي.

لجنة الامتثال الفرعية ("اللجنة"): هي لجنة مستقلة متعددة المهام، تقدم توصيات حول العقوبات أو الإجراءات التصحيحية الواجب اتخاذها، استجابةً للادعاءات المثبتة. ويشمل دورها التأكد من تماثل النتائج عند تماثل سوء السلوك.

إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال: هي إدارة إقليمية مستقلة مسؤولة عن عمليات الإبلاغ عن مخالفات الامتثال في مجموعة هائل سعيد أنعم، من خلال الإشراف على جميع ادعاءات سوء السلوك المبلغ عنها.

٥. الأدوار والمسؤوليات

على جميع الموظفين الإبلاغ عن أي مخاوف لديهم بشأن سوء سلوك محتمل بما في ذلك:

على سبيل المثال لا الحصر:

- إساءة استخدام الأصول
- الانتقام
- التخريب
- التزوير
- التمييز أو التحرش أو التنمر
- الدفاتر والسجلات
- السلامة والصحة المهنية وحماية البيئة
- الهدايا والرشوة والعمولات
- أمن تكنولوجيا المعلومات
- تضارب المصالح



- Confidentiality/privacy of data and trade secret information
- Violation of laws
- Anti-trust and competition protection
- Other violations

- سرية / خصوصية البيانات والمعلومات والأسرار التجارية
- مخالفة القوانين
- مكافحة الاحتكار وحماية المنافسة
- المخالفات الأخرى

According to the type of violation reported as listed above, the complaint is directed to the relevant department to start the facts finding process and then start the investigation, if necessary. For more information on the classification of the cases and the department responsible for conducting the investigation, please refer to the Investigations Policy "Annex 5 "Speakup case categories and investigation functions" located on the intranet of the Compliance Function .

طبقاً لنوع المخالفة المبلغ عنها على النحو السالف الذكر، يتم توجيه البلاغ إلى الإدارة المختصة لبدء عملية التحقق، ومن ثم بدء إجراء التحقيق إن لزم الأمر. لمزيد من المعلومات عن تبويب القضايا والإدارة المسؤولة عن إجراء التحقيق، يرجى الرجوع إلى سياسة التحقيقات "ملحق 5: تبويب البلاغات والوظائف المسؤولة عن التحقيق" الموجود على الإنترنت الخاصة بإدارة الامتثال.

The regional investigations and compliance audit department is the owner for this policy, any questions you have should be directed to the department representative.

حيث إن إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال الإقليمية هي المسؤولة عن هذه السياسة، لذا يجب عليك توجيه أي أسئلة لديك إلى ممثل الإدارة.

6. Guidelines

٦. المبادئ التوجيهية

The greatest way to promote a culture of trust and identify incidents of misconduct that may threaten the reputation and success the Group is by speaking up.

إن أفضل طريقة لتعزيز ثقافة الثقة وتحديد حالات سوء السلوك التي قد تهدد سمعة ونجاح المجموعة، هي الإبلاغ عن سوء السلوك.

6.1 Reporting of misconduct

٦-١ الإبلاغ عن سوء السلوك

The proper reporting sequence must be followed, in order to verify the seriousness of the report and the ability to follow up on all reports.

يجب أن يتم اتباع التسلسل الصحيح للإبلاغ، وذلك للتحقق من جدية البلاغ والقدرة على متابعة كل البلاغات.

Employees can contact the Investigations and Compliance Audit department directly, through:

يمكن للموظفين التواصل مباشرة مع إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال، من خلال:

Using the web-based platform (EthicsPoint) which is an independent website supported by Navex Global which is accessible by the internal and external stakeholders to report compliance violations:

استخدام منصة (إيثكس بوينت) وهو موقع ويب مستقل تدعمه Navex Global، والذي يمكن للأطراف المعنية الداخلية والخارجية الوصول إليه، للإبلاغ عن انتهاكات الامتثال عبر الرابط التالي:

hsa-yemen.ethicspoint.com

hsa-yemen.ethicspoint.com

Or using a mobile phone using QR Codes available on banners In each company Reception or HR Office or TV Screens or any other place according to availability.

أو باستخدام الهاتف المحمول عن طريق مسح رمز الوصول المتوفر على لوحات الإعلان في منطقة الاستقبال بكل شركة، أو مكتب الموارد البشرية، أو شاشات العرض، أو أي مكان آخر طبقاً للمتاح بكل شركة. أو يمكنهم استخدام أحد الخيارات الواردة أدناه بالترتيب:

Or they can use one of the options given below respectively:

- Direct Manager
- Another manager
- General Manager or Deputy General manager
- Any member of the HR team
- Any member of the Legal team
- Any member of the Compliance team

- المدير المباشر
- مدير آخر
- المدير العام أو نائب المدير العام
- أي عضو في فريق إدارة الموارد البشرية
- أي عضو في فريق إدارة الشؤون القانونية
- أي عضو في فريق إدارة الامتثال

The reporting site is used using any computer or mobile phone connected to the Internet, or even scanning the square code (QR code) with the phone's camera or programs specialized in reading the code, for easy access to the site, which will be

يتم استخدام الموقع الخاص بالإبلاغ باستخدام أي جهاز كمبيوتر أو هاتف نقال متصل بالإنترنت، أو حتى مسح الكود المربع (رمز الاستجابة السريعة - QR code) بكاميرا الهاتف أو البرامج المتخصصة بقراءة الرمز، لسهولة الوصول للموقع، والذي سيكون منتشرًا بالمواقع المختلفة وعلى الشبكات والمواقع الداخلية.



spread on different sites and on networks and internal locations.

Other channels such as reporting by using a dedicated hotline or dedicated reporting applications or combining reporting procedures with complaints may be introduced in the future, and the guidelines and notifications will be updated.

Anonymous reporting of alleged misconduct is permitted, though anonymity may make it more difficult to examine an allegation properly and thoroughly.

قد يتم طرح قنوات أخرى مثل الإبلاغ عن طريق استخدام خط ساخن مخصص أو تطبيقات مخصصة للإبلاغ أو ضم إجراءات الإبلاغ مع الشكاوى في المستقبل، وبالتالي سيتم تحديث الإرشادات والإخطارات بذلك.

يُسمح لك بإخفاء هويتك، عند الإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم، وذلك على الرغم من أن إخفاء الهوية قد يجعل من فحص الادعاء بشكل صحيح وشامل أكثر صعوبة.

6.2 Completion of reporting data

The details required to complete and accept a report are:

- What dishonest behavior do you want to report? Is it a possible act (doubts or fears) or has it already been done (fact and there is evidence attached)?
- Where exactly does this act take place (management/branch, company, sector, region)?
- The name of the person who committed the violation, misconduct or dishonest behavior and witnesses, if any.
- Attachments supporting the "if necessary" reporting, for some reports that have required evidence.
- Each case's investigation is assigned using a risk-based methodology. The Regional Investigations and compliance audit department typically handles high-risk misconduct allegations (**Significant Matters**) with the assistance of other investigative functions (Compliance/Investigation, and/or HR/ER, and/or Legal, and/or Quality and/or Health, Safety and Environment), whose role it is to gather the facts.
- Lower-risk allegations (**Ordinary Matters**) on the other hand, are handled locally by the local function that is most relevant to the issue.
- The regional investigations and compliance audit department for high-risk matters, or, in the case of low-risk matters, Compliance/Investigation, and/or HR/ER, and/or Legal, and/or Quality and/or Health, Safety and Environment, shall assess and resolve complaints in accordance with the investigations and compliance audit department guidance.

٦-٢ استكمال بيانات البلاغات

التفاصيل المطلوبة لاستكمال وقبول البلاغ هي:

- ما هو السلوك أو التصرف غير التزيه الذي تريد الإبلاغ عنه؟ وهل هو تصرف محتمل (شكوك أو مخاوف) أو تم بالفعل (حقيقة ويوجد أدلة مرفقة)؟
- أين يتم هذا التصرف بالتحديد (الإدارة / الفرع، الشركة، القطاع، المنطقة)؟
- اسم الشخص الذي قام بالمخالفة أو سوء التصرف أو السلوك غير التزيه، والشهود إن وجدوا.
- المرفقات المؤيدة للبلاغ "عند الضرورة"، وذلك لبعض البلاغات التي تستلزم وجود أدلة.
- تكون إحالة كل حالة من حالات التحقيق باستخدام منهجية قائمة على المخاطر. ويكون تعامل إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال الإقليمية مع ادعاءات سوء السلوك عالية المخاطر (**البلاغات الجسيمة**) عادةً، بمساعدة إدارات التحقيق الأخرى (إدارات الامتثال/التحقيق، وأو الموارد البشرية/علاقات الموظفين، وأو الشؤون القانونية، وأو الجودة وأو السلامة والصحة المهنية والبيئة)، والتي يتمثل دورها في جمع الحقائق.
- من ناحية أخرى، يتم التعامل مع الادعاءات منخفضة المخاطر (**البلاغات العادية**) من خلال الإدارات المحلية ذات الصلة بالبلاغ.
- يجب على إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال الإقليمية، بالنسبة للبلاغات عالية المخاطر، أو الإدارات المحلية ذات الصلة (إدارات الامتثال/التحقيق، وأو الموارد البشرية/علاقات الموظفين، وأو الشؤون القانونية، وأو الجودة وأو السلامة والصحة المهنية والبيئة)، في حالة البلاغات منخفضة المخاطر، تقييم الشكاوى وحلها وفقاً لإرشادات إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال.



6.3 Matters classification methodology

The Investigations and compliance audit department or the local function will respond to every question in the Risk Assessment Questionnaire for each potential acts of misconduct incident.

If the answers to all the questions are "no", the case will be deemed a low-risk matter and allocated to the relevant Local Function.

The case will be taken into consideration as a potential high-risk matter if at least one question is answered with "yes".

Every potential high-risk matter that the investigations and compliance audit department receive from the local functions will have its level of risk assessed once more, and if the investigations and compliance audit department determine that the risk is lower than the initial assessment, the item may be returned to the local function.

6.4 Confidentiality and Protection of Employees

All reports will be treated confidentially, and every effort will be made to remain anonymous if this is your wish, and if you follow the correct procedures and the logical hierarchy mentioned earlier to report wrongdoing.

If disciplinary or other investigative action is required, it may not be possible to continue to conceal your identity, so you may be asked to stand as a witness, if you agree, you will be provided with full advice and support.

Each incident will be handled confidentially and in accordance with the guiding principles of the Group on the Protection of Personal Information by the Investigations and compliance audit department and related investigative obligations.

Only those Employees who need to know about such complaints will be informed of them to investigate and resolve any allegations of misconduct properly and completely.

Each complaint is treated carefully. Retaliation won't be taken against any Employee **who brings up a potential** misconduct issue, helps or offers information during an investigation, or otherwise works in good faith in the best interests of the Group.

The necessary measures will be taken to reasonably maintain the reporter's and other Employees' confidentiality (including that of the investigation's subject, witnesses, etc.). This cannot always be guaranteed, though, for instance when an investigation finds findings that the Group decides should be shared to a relevant body, like a government agency.

6.5 Whistleblower protection principle

The principles of fairness, transparency and honesty in the Group require ensuring the protection of the reporting employee, to ensure that employees are encouraged to take the initiative to detect and report violations with adequate protection.

٦-٣ منهجية تصنيف البلاغات

سنقوم إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال أو الإدارة المحلية بالرد على كل سؤال في استبيان تقييم المخاطر لكل حالة من حالات سوء السلوك المحتمل.

إذا كانت الإجابات على جميع الأسئلة هي "لا"، فسيتم تصنيف البلاغ كبلاغ منخفض المخاطر وسيتم إحالته للإدارة المحلية المعنية.

سيتم تصنيف البلاغ كبلاغ "عالي المخاطر" محتمل إذا تمت الإجابة على سؤال واحد على الأقل بـ "نعم".

كل بلاغ تم تصنيفه كبلاغ عالي المخاطر محتمل، تتلقاه إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال من الإدارة المحلية، ويتم إعادة تقييم مستوى المخاطر الخاص به، وإذا قيمت إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال أن الخطر أقل من التقييم الأولي، يجوز إعادة البلاغ إلى الإدارة المحلية مرة أخرى.

٦-٤ السرية وحماية الموظفين

سيتم التعامل مع جميع البلاغات بسرية، وسيتم بذل كل جهد ممكن لعدم الكشف عن هويتك إذا كانت هذه هي رغبتك واتبعت الإجراءات الصحيحة والتدرج المنطقي المذكور سابقاً للإبلاغ عن المخالفات.

أما إذا تطلب الأمر اتخاذ إجراءات تأديبية أو إجراءات أخرى للتحقيق، فقد لا يكون بإمكانك الاستمرار في إخفاء هويتك، لذلك قد يُطلب منك التقدم كشاهد، وإذا وافقت على ذلك، فسيتم تقديم المشورة والدعم الكامل لك.

سيتم التعامل من قبل إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال مع كل حالة بسرية ووفقاً للمبادئ التوجيهية للمجموعة، بشأن حماية المعلومات الشخصية وواجبات التحقيق ذات الصلة.

الموظفون الذين يحتاجون إلى العلم بشأن هذه الشكاوى، هم وحدهم من سيتم إبلاغهم بشأنها، من أجل إجراء التحقيق بشكل صحيح وكامل، وتسوية أي ادعاءات بسوء السلوك.

يتم التعامل مع كل شكوى بعناية. ولن يتم اتخاذ أي إجراءات انتقامية ضد أي موظف يبلغ عن مشكلة سوء سلوك محتملة، أو يساعد في التحقيق أو يقدم معلومات أثناءه، أو يعمل بحسن نية لصالح المجموعة.

سيتم اتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ، بشكل معقول، على سرية المبلغ والموظفين الآخرين (بما في ذلك سرية موضوع التحقيق والشهود، الخ). ومع ذلك، لا يمكن ضمان ذلك دائماً، فعلى سبيل المثال قد يصل التحقيق إلى نتائج تقرر المجموعة أنه ينبغي مشاركتها مع هيئة ذات صلة، مثل هيئة حكومية.

٦-٥ مبدأ حماية المبلغ

تحتّم مبادئ العدالة والشفافية والأمانة في المجموعة ضمان حماية الموظف مقدّم البلاغ، وذلك لضمان تشجيع العاملين على المبادرة للكشف عن المخالفات والإبلاغ عنها، مع توفير الحماية الكافية لهم.



If you maliciously make an allegation for personal gain, appropriate action may be taken, which may include disciplinary action.

أما إذا قدمت ادعاءً كيدياً لتحقيق مكاسب شخصية، فقد يتم اتخاذ إجراء مناسب قد يتضمن إجراءً تأديبياً.

6.6 Unconditional compliance

The Group will follow all possible and reasonable legal steps to prosecute corruption and any willful breach of applicable laws and regulations, as well as any breach of policies, procedures, rules, and rules within the scope of compliance regardless of:

- the size or form of such breaches or violations.
- the SoF's position.

7. Sanctions / Remedial Actions

The cross-functional compliance sub-committee will recommend any disciplinary action against the subject of the investigation or remediation after a substantiated matter. If necessary, the compliance sub-committee may also recommend ways to enhance procedures, training, and policies.

The compliance sub-committee, which is made up of the relevant members and may also include representatives from HR/ER, compliance, Legal, and other subject matter functions, will make any decisions regarding disciplinary action to be applied to the subject of an investigation or corrective measures following a matter. For more information about the compliance sub-committee process, please refer to section 3.3 in the investigation policy.

The Investigations and compliance audit department has the full authority to monitor the effectiveness of the committee process.

8. Training

All employees should familiarize themselves with this guideline and participate in the awareness sessions held periodically, and representatives of the compliance department in the regional office can be consulted at any time when any information regarding this policy is not clear.

According to the reporting options described in 6.1 above, employees have the option of reporting any potential misconduct. The HSA Group intranet site has a link to the web-based reporting tool.

The compliance department provides companies with the investigations and compliance audit department awareness materials, which are then used for awareness campaigns by local relevant functions as considered needed.

On the compliance department intranet, guidelines regarding the Speak Up process are available.

9. Breach of this Guideline

False allegations not made in good faith, e.g., with malicious intent to harm another Employee, will be considered

٦-٦ الامتثال غير المشروط

ستتخذ المجموعة كافة الخطوات القانونية الممكنة والمعقولة لملاحقة أعمال الفساد وأي خرق متعمد للقوانين واللوائح المعمول بها، وكذلك أي انتهاك للسياسات والإجراءات والنظم والقواعد التي تدخل في نطاق الامتثال، بغض النظر عن:

- حجم أو شكل هذه المخروقات أو المخالفات.
- منصب الشخص المائل للتحقيق.

٧. العقوبات / الإجراءات التصحيحية

ستوصي لجنة الامتثال الفرعية ("اللجنة") متعددة الوظائف باتخاذ أي إجراء تأديبي ضد الشخص المائل للتحقيق، أو بإصلاحات، لكل البلاغات المثبتة بأدلة داعمة وكافية. كما قد تقترح اللجنة طرقاً لتعزيز الإجراءات والتدريب والسياسات.

إن اللجنة التي تتكون من أعضاء الإدارات ذات الصلة وتضم ممثلين عن الموارد البشرية/علاقات الموظفين، والامتثال، والشؤون القانونية، وغيرها من الإدارات ذات الصلة بالإبلاغ ستتخذ أي قرارات تتعلق بالإجراءات التأديبية التي سيتم تطبيقها على الشخص المائل للتحقيق أو التدابير التصحيحية التي تعقب مسألة ما. ولمزيد من المعلومات حول عمل اللجنة، يرجى الرجوع إلى قسم ٣,٣ في سياسة التحقيقات.

تتمتع إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال بالسلطة الكاملة لمراقبة فعالية عمل اللجنة.

٨. التدريب

يجب على جميع الموظفين التعرف على هذه السياسة والمشاركة في جلسات التوعية التي تعقد بشكل دوري. عند وجود لبس بشأن أية معلومة خاصة بهذه السياسة، يمكن في أي وقت الرجوع لممثلة إدارة الامتثال في الإدارة الإقليمية.

للموظفين الحق في الإبلاغ عن أي سوء سلوك محتمل، وفقاً لخيارات الإبلاغ الموضحة في ٦-١ أعلاه، يحتوي موقع الشبكة الداخلية لمجموعة هائل سعيد أنعم على رابط لأداة الإبلاغ على شبكة الإنترنت.

تزود إدارة الامتثال شركات الإقليم بمواد التوعية الخاصة بإدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال، والتي تستخدمها الإدارات المحلية ذات الصلة بعد ذلك في حملات التوعية، حسب الحاجة.

تتوفر إرشادات بشأن عملية الإبلاغ على شبكة الإنترنت الخاصة بإدارة الامتثال.

٩. انتهاك هذه المبادئ التوجيهية

الادعاءات الكاذبة التي لا يتم تقديمها بحسن نية، على سبيل المثال، المقدمة بنية كيدية لإيذاء موظف آخر، ستعتبر سوء سلوك ولن يتم التسامح معها.



misconduct and will not be tolerated.

Intolerance towards corruption, and categorically prohibit all persons who deal directly or indirectly, whether personally or through intermediary in the name of the "Group" and its companies or in its interests, to participate in any corruption regardless of any prevailing custom or culture.

10. Entry into Force and Implementation

This policy enters into force as of the 1st day of the subsequent month after the last signature date and has been approved by the Managing Director and the Chief Legal & Compliance Officer.

11. References

- Investigations Policy.
- Matter categories and investigation responsible functions.
- Grievance guidance

The above documents are available on Group intranet accessible to all employees.

12. Inquiry & Consultation

We at Hayel Saeed Anam Group encourage positive communication between our members and clarify more about how to behave properly, and the line manager can be one of the people concerned with clarifying any possible misconduct and whether it requires escalation to the point of reporting.

Any current or potential employee, vendor/service provider or third party may report any breach, misconduct or unprofessional/unethical act constituting a constituency, compliance violation or questionable act by a Group employee or with the Standards in connection with a potential procurement contract or existing agreement/contract by:

- Send an email to the following address:

Compliance@HSA.com.ye

Whistleblowing@HSA.com.ye

- Report using the link to report compliance violations on Ethics Point website (independent website supported by Navex Global). hsa-Yemen.ethicspoint.com

عدم التسامح تجاه الفساد: يحظر على كافة الأشخاص الذين يتعاملون شخصيًا أو من خلال وساطة باسم "المجموعة" وشركاتها أو لمصلحتها، بشكل مباشر أو غير مباشر، إذا ساهموا في أي شكل من أشكال الفساد، بغض النظر عن أي عرف أو ثقافة سائدة.

١٠. دخول حيز النفاذ والتطبيق

تدخل هذه السياسة حيز التنفيذ اعتبارًا من اليوم الأول من الشهر التالي لتاريخ آخر توقيع وقد تمت الموافقة عليها من قبل العضو المنتدب والرئيس التنفيذي للشؤون القانونية والامتثال.

١١. المراجع

- سياسة التحقيقات
- تبويب البلاغات والوظائف المسؤولة عن التحقيق.
- إرشادات إجراءات التظلم أو الشكاوى

المستندات المذكورة أعلاه متاحة على شبكة الإنترنت الخاصة بالمجموعة والتي يمكن لجميع الموظفين الوصول إليها.

١٢. الاستفسار والاستشارة

إننا في مجموعة هائل سعيد أنعم نشجع على التواصل الإيجابي بين موظفينا، والاستيضاح بشأن كيفية التصرف بشكل سليم، ويمكن أن يكون المدير المباشر أحد الأشخاص المعنيين بالتوضيح عن أي سوء تصرف محتمل وما إذا كان يستلزم تصعيده وصولاً لدرجة الإبلاغ.

بوسع أي موظف، أو بائع/ مزود خدمة أو طرف خارجي حالي أو محتمل أن يبلغ "إدارة الشؤون القانونية والامتثال" بالمجموعة عن أي مخالفة أو سوء تصرف أو أي فعل غير مهني/غير أخلاقي يشكل تعارضًا أو مخالفةً للامتثال، أو تساوره شكوك بشأن ذلك، يكون صادراً عن أحد موظفي المجموعة أو يكون متعارضًا مع المعايير فيما يتعلق بعقد شراء محتمل أو اتفاق/عقد قائم، وذلك من خلال وسائل التواصل التالية:

- إرسال بريد إلكتروني على العنوان التالي:

Compliance@HSA.com.ye

Whistleblowing@HSA.com.ye

- الإبلاغ باستخدام الرابط الخاص بالإبلاغ عن المخالفات المتعلقة بالامتثال على موقع Ethics Point (الموقع المستقل المدعوم من شركة Navex Global). hsa-Yemen.ethicspoint.com.



Annex 1: Risks Assessment Questionnaire

Risk assessment - is the allegation:

1. Against a senior manager (GM or GM direct report, senior management)?
 Yes No
2. About sexual harassment and/or discrimination?
 Yes No
3. About retaliation following raising a potential misconduct?
 Yes No
4. Improperly influencing Public Officials i.e significant breach of Compliance policies, local laws?
 Yes No
5. Potential significant external exposure/reputational risk (e.g. media coverage, etc.)?
 Yes No
6. Potentially a significant financial impact?
 Yes No
7. Potential negative impact on customer/products as result of alleged unethical business behavior?
 Yes No
8. A complex allegation involving several employees?
 Yes No
9. Requiring access to the Group issued IT devices/data?
 Yes No
10. Relating to antitrust/fair competition?
 Yes No
11. Relating to company confidential/trade secrets information?
 Yes No
12. Potentially triggering a reaction by/involvement of an Authority?
 Yes No
13. Does the allegation relate to a quality/data integrity/regulatory issue?
 Yes No
14. Any other consideration that would make the case a higher risk?
 Yes No

Note: The complaint must be escalated to/treated as a potential High-Risk Matter by the Investigations and compliance audit department if at least one question is answered "Yes". The risk assessment will be finalized and approved by the Investigations and compliance audit department, after which the matter will proceed according to established procedures.

الملحق ١ : استبيان تقييم المخاطر

تقييم المخاطر - هل قُدم الادعاء:

١. ضد مدير أول (المدير العام أو مرؤوسى المدير العام، الإدارة العليا)؟
 لا نعم
٢. حول التحرش الجنسي و / أو التمييز؟
 لا نعم
٣. حول الانتقام بعد رفع شكوى لسوء سلوك محتمل؟
 لا نعم
٤. التأثير بشكل غير صحيح على الموظفين العاميين، أي مخالفة ذات تأثير هام لسياسات الامتثال والقوانين المحلية؟
 لا نعم
٥. خطر خارجي محتمل كبير / مخاطر السمعة (مثل التغطية الإعلامية، وما إلى ذلك)؟
 لا نعم
٦. هل يحتمل أن يكون له تأثير مالي كبير؟
 لا نعم
٧. التأثير السلبي المحتمل على العملاء / المنتجات نتيجة لسوء العمل غير الأخلاقي المزعوم؟
 لا نعم
٨. ادعاء معقد متعلق بالعديد من الموظفين؟
 لا نعم
٩. هل تحتاج إلى الوصول إلى أجهزة / بيانات تكنولوجيا المعلومات الصادرة عن المجموعة؟
 لا نعم
١٠. يتعلق بمكافحة الاحتكار / المنافسة العادلة؟
 لا نعم
١١. فيما يتعلق بمعلومات الشركة السرية / أسرار تجارية؟
 لا نعم
١٢. هل يحتمل أن يؤدي إلى رد فعل من جانب / مشاركة من قبل إحدى السلطات الرسمية؟
 لا نعم
١٣. هل يتعلق الادعاء بمسألة تتعلق بالجودة / سلامة البيانات / مسائل التنظيم الرقابي؟
 لا نعم
١٤. أي اعتبار آخر من شأنه أن يجعل البلاغ ذات مخاطر أعلى؟
 لا نعم

ملاحظة: يجب تصعيد الشكوى إلى / التعامل معها على أنها بلاغ عالي المخاطر محتمل من قبل إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال إذا تمت الإجابة على سؤال واحد على الأقل "نعم". سيتم الانتهاء من تقييم المخاطر والموافقة عليه من قبل إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال، وبعد ذلك سيتم التعامل مع الأمر وفقا للإجراءات المعمول بها.