

SpeakUp Policy

Version 1 – 2023

سياسة الإبلاغ

الإصدار 1 - 2023

Legal and Compliance
Investigations and compliance audit
HSA Group – Yemen Region

الشؤون القانونية والامتثال
التحقيقات وتدقيق الامتثال
مجموعة اتش اس ايه – إقليم اليمن

المحتوى

1	المقدمة	1.
1	الغرض	2.
3	النطاق وقابلية التطبيق	3.
4	الأدوار والمسؤوليات	4.
5	المبادئ التوجيهية	5.
5	5.1. الإبلاغ عن سوء السلوك.....	5.
6	5.2. استيفاء بيانات البلاغات	6.
7	5.3. منهجية تصنيف البلاغات	7.
7	5.4. السرية وحماية الموظفين.....	7.
8	5.5. مبدأ حماية المبلغ	8.
8	5.6. الامتثال غير المشروط	8.
9	6. العقوبات / الإجراءات التصحيحية	9.
9	7. التدريب	9.
9	8. انتهاك هذه المبادئ التوجيهية	9.
10	9. حيز النفاذ والتطبيق	10.
10	10. المراجع	10.
10	11. الاستفسار والاستشارة	10.
11	12. تعريفات	11.

1. Introduction

1. المقدمة

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

وفقاً للقيم الراسخة لمجموعة اتش اس ايه - منطقة اليمن والشركات التابعة لها المشار إليها في هذه السياسة باسم **("المجموعة/الإقليم")** التي تنطلق منها عند ممارسة أعمالها وأنشطتها، تسعى المجموعة من خلال هذه السياسة إلى تعزيز قيمها الأخلاقية والمبادئ وروح الفريق والعمل الجماعي والثقافة التنظيمية في جميع الأوقات، مما يعزز عملياتها وأنشطتها.

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.

ومع ذلك، قد تنشأ من وقت لآخر بعض المخاطر أو الأخطاء بسبب سوء السلوك غير المتعمد أو المتعمد، فإن 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 مثل هذه الحالات من الحدوث.

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.

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

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.

والغرض من هذه السياسة هو التأكد من أن الموظفين وكل الأشخاص المعنيين لديهم الثقة والطمأنينة للإبلاغ عن أي مخاوف ذات أهمية حقيقية دون خوف من المسؤولين أو من الانتقام، على أساس أن أي مخاوف قد يثيرونها ستؤخذ على محمل الجد وسيتم التحقيق فيها على نحو مناسب وبصفة سرية.

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

إذا كنت تفكر في التقدم ببلاغ، يجب عليك قراءة هذه السياسة أولاً، وذلك من أجل معرفة:

- 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

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

2. Purpose

2. الغرض

To fulfil and exceed the expectations of stakeholders and

لتحقيق وتجاوز توقعات الجهات المعنية والموظفين، تعمل المجموعة

employees, the Group works to uphold the highest ethical and business standards.

على الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية والتجارية.

Anyone with concerns about inappropriate conduct at the Group can raise it in a secure environment by contacting the investigations and audit compliance function .

يمكن لأي شخص في المجموعة لديه مخاوف بشأن السلوك غير اللائق القيام بالإبلاغ عنها في بيئة آمنة عن طريق الاتصال بإدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال.

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.

من خلال إدارة جميع الشكاوى المبلغ عنها لسوء السلوك، إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال، هي إدارة إقليمية مستقلة، والمسئولة عن إدارة عملية البلاغات في المجموعة.

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

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

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.

يتم منح موظفي المجموعة حرية التحدث دون خوف والتصرف وفقاً لأعلى المعايير الأخلاقية بفضل إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال. توفر الإدارة الحماية من الانتقام وتتعامل مع أولئك الذين يعهدون إليه بمخاوفهم بموضوعية واحترام.

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

بناءً على المبادئ المشتركة للمجموعة التي تتمثل في النزاهة والشجاعة والتعاون، تعمل إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال على تعزيز ثقافة تنظيمية أخلاقية. وهي:

- 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.

- يجب أن يكون التحقيق غير متحيز في كيفية تصويره للناس و
- الحفاظ بسرية المعلومات المقدمة له.
- المهنية في التعاملات مع جميع الأطراف المعنية.

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 .

يسمح 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) بالصلاحيات والمسئولية للتعامل مع مسائل بلاغات المخاطر المنخفضة، وتقييم المخاطر المرتبطة بها، وإذا لزم الأمر، تصعيدها إلى إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال الإقليمية.

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:

من أجل أن يتخذ المستوى الإداري المناسب الإجراء اللازم، تضمن إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال المتابعة الكافية لحالات سوء السلوك إما عن طريق:

- 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

- بدء تحقيق من قبل إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال الإقليمية بالقاهرة للبلاغات عالية المخاطر أو
- بدء تحقيق من قبل الادارات المحلية للبلاغات منخفضة المخاطر.

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 region.

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

- تعريف التصرف غير النزبه والذي يضر المجموعة وأعمالها.
- تشجيع مبادئ الافصاح والشفافية والتعبير عن المخاوف.
- توفير وسائل اتصال ومشورة فعالة تتعلق بانتهاكات الامتثال والسلوك غير النزبه.
- تعزيز الامتثال لقواعد السلوك المهني واخلاقيات العمل ولقيم المجموعة ومبادئها الاخلاقية واللوائح والسياسات الداخلية لها.
- تأكيد حرص المجموعة على الامتثال للتشريعات، والقوانين، والمعايير المحلية، والدولية.
- تتمتع إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال الإقليمية بسلطة كاملة لمراقبة فعالية عملية التحقيق في جميع انحاء الاقليم.

3. Scope and Applicability

3. النطاق وقابلية التطبيق

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".

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 ومتعاهدي الخدمات والوكلاء وأي طرف يؤدي العمل نيابة عن "المجموعة".

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:

تدير إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال المخالفات التي يرتكبها الموظفون، وكذلك من قبل الأطراف الثالثة العاملة والمتعلقة بالمجموعة. وتجدر الإشارة إلى ما يلي:

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

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

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

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

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.

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

بالإضافة إلى أنواع أخرى من البلاغات لا تندرج تحت هذه السياسة مثل: الشائعات، المعلومات الموجودة على النطاق العام، المقالات في الصحف وعلى مواقع التواصل، الخلافات حول القرارات الإدارية، أي شئون سياسية لا تندرج تحت ما تم ذكره بأنواع البلاغات، الادعاءات التي يكون للمبلغ مصلحة شخصية من نتائجها، 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.

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.

عند التعامل مع شكاوى الأطراف الثالثة، قد تختار إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال تمرير المتابعة لإدارات أخرى، والتي قد تكون مجهزة بشكل أفضل للتعامل مع البلاغات التي تنطوي على مزاعم سلوك غير لائق من قبل أطراف ثالثة.

4. Roles and Responsibilities

4. الأدوار والمسؤوليات

All employees are required to raise potential misconduct concerns including, **but not limited to**:

يطلب من جميع الموظفين الإبلاغ عن مخاوف سوء السلوك المحتملة بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر:

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

- 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
- سرية / خصوصية البيانات والمعلومات الاسرار التجارية
- مخالفة القوانين
- مكافحة الاحتكار وحماية المنافسة
- مخالفات أخرى

Other violations

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 كما ورد بالأعلى، يتم توجيه البلاغ إلى الإدارة المختصة لبدأ عملية التحقق ومن ثم بدأ إجراء التحقيق ان لزم الامر. 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 الانترانت 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.

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

5. Guideline

5. 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 من خلال الإبلاغ عن الخطأ.

5.1 Reporting of misconduct

5.1. 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 السليم للإبلاغ، وذلك للتحقق من جدية البلاغ والقدرة على متابعة كل البلاغات.

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

يمكن للموظفين الاتصال بإدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال مباشرة، 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:

إستخدام منصة (إيثيक्स پوينت) وهو موقع ويب مستقل تدعمه Navex Global ويمكن الوصول إليه من قبل الأطراف المعنية الداخليين والخارجيين للإبلاغ عن انتهاكات الامتثال عبر الرابط التالي:

[hsa-Yemen.ethicspoint.com](https://hsa-yemen.ethicspoint.com)

[hsa-Yemen.ethicspoint.com](https://hsa-yemen.ethicspoint.com)

Or using a mobile phone on:

أو باستخدام الهاتف المحمول على:

hsa-mobile.ethicspoint.com

hsa-mobile.ethicspoint.com

Or they can use one of the options given below:

أو يمكنهم استخدام أحد الخيارات الواردة أدناه:

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

- المدير المباشر
- مدير اخر
- المدير العام او نائب المدير العام
- أي عضو في فريق إدارة الموارد البشرية
- أي عضو في فريق إدارة الشؤون القانونية

- Any member of the Compliance team

- 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 spread on different sites and on networks and internal locations.

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 منتشر بالمواقع المختلفة وعلى الشبكات والمواقع الداخلية.

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.

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، وسيتم تحديث الارشادات الاخطارات بذلك.

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

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

5.2 Completion of reporting data

5.2 استيفاء بيانات البلاغات

The details required to complete and accept a report are:

التفاصيل المطلوبة لاستيفاء وقبول بلاغ هي:-

- 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.

- ما هو السلوك او التصرف غير النزبه الذي تريد الإبلاغ عنه؟ وهل هو تصرف محتمل (شكوك أو مخاوف) او تم بالفعل (حقيقة ويوجد أدلة مرفقة)؟
- اين يقع هذا التصرف بالتحديد (الإدارة / فرع، الشركة، القطاع، المنطقة)؟
- اسم الشخص الذي قام بالمخالفة أو سوء التصرف او السلوك غير النزبه والشهود إن وجدوا.
- المرفقات المؤيدة للإبلاغ "عند الضرورة"، وذلك لبعض البلاغات التي يجب ان يكون لها ادلة مطلوبة.

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

يتم التكليف بالتحقيق في كل حالة باستخدام منهجية قائمة على المخاطر. تتعامل إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال الإقليمية عادة مع ادعاءات سوء السلوك عالية المخاطر (**البلاغات الجسيمة**) بمساعدة ادارات التحقيق الأخرى (إدارات الامتثال/التحقيق، وأو الموارد البشرية/علاقات الموظفين، وأو الشؤون القانونية، وأو الجودة وأو السلامة والصحة المهنية والبيئية)، والتي يتمثل دورها في جمع الحقائق.

(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.

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 الشئون القانونية، وأو الجودة وأو السلامة والصحة المهنية والبيئة في حالة البلاغات المنخفضة المخاطر، تقييم الشكاوى وحلها وفقا لإرشادات إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال.

5.3 Matters classification methodology

5.3 منهجية تصنيف البلاغات

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.

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

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.

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

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

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

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.

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

5.4 Confidentiality and Protection of Employees

5.4 السرية وحماية الموظفين

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.

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

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,

أما إذا تطلب الامر اتخاذ إجراءات تأديبية أو إجراءات أخرى للتحقيق، فقد لا يكون من الممكن الاستمرار بإخفاء هويتك، لذلك قد يطلب منك التقدم كشاهد، إذا وافقت على ذلك، فسيتم تقديم المشورة

you will be provided with full advice and support.

والدعم الكامل لك.

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

سيتم التعامل من قبل إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال مع كل حالة بسرية ووفقاً للمبادئ التوجيهية الموضحة في سياسة المجموعة بشأن حماية المعلومات الشخصية والتزامات التحقيق ذات الصلة.

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

فقط الموظفين الذين يحتاجون إلى معرفة هذه الشكاوى سيتم إبلاغهم من أجل التحقيق بشكل صحيح وكامل وحل أي ادعاءات بسوء السلوك.

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.

يتم التعامل مع كل شكوى بعناية. لن يتم اتخاذ أي انتقام ضد أي موظف يبلغ عن مشكلة سوء سلوك محتملة، أو يساعد أو يقدم معلومات أثناء التحقيق، أو يعمل بحسن نية لصالح المجموعة.

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.

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، على سبيل المثال عندما يتوصل التحقيق إلى نتائج تقرر المجموعة أنه ينبغي مشاركتها مع هيئة ذات صلة، مثل هيئة حكومية.

5.5 Whistleblower protection principle

5.5 مبدأ حماية المبلغ

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.

تحتّم مبادئ العدالة والشفافية والأمانة في المجموعة ضمان حماية الموظف المقدم للبلّاغ، وذلك لضمان تشجيع العاملين للمبادرة بالكشف 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 بشكل كيدي لتحقيق مكاسب شخصية، فقد يتم اتخاذ الإجراء المناسب الذي قد يتضمن إجراءً تأديبياً.

5.6 Unconditional compliance

5.6 الامتثال غير المشروط

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:

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

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

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

6. Sanctions / Remedial Actions

6. العقوبات / الإجراءات التصحيحية

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.

ستوصي لجنة الامتثال الفرعية ("اللجنة") متعددة الوظائف بأي إجراء تأديبي ضد الشخص المائل للتحقيق أو معالجات لكل البلاغات المثبتة بأدلة داعمة وكافية. إذا لزم الأمر، قد تقترح اللجنة أيضا طرقا لتعزيز الإجراءات والتدريب والسياسات.

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.

ستتخذ اللجنة، التي تتكون من أعضاء الإدارات ذات الصلة وتضم ممثلين عن الموارد البشرية/علاقات الموظفين، والامتثال، الشؤون القانونية، وغيرها من الإدارات ذات الصلة بالإبلاغ، أي قرارات تتعلق بالإجراءات التأديبية التي سيتم تطبيقها على الشخص المائل للتحقيق أو التدابير التصحيحية للبلاغات. لمزيد من المعلومات حول عملية اللجنة، يرجى الرجوع الى قسم 3.3 في سياسة التحقيقات.

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

تتمتع إدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال بسلطة كاملة لمراقبة فعالية عملية اللجنة.

7. Training

7. التدريب

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.

يجب على الموظفين جميعا التعرف على هذه السياسة والمشاركة في جلسات التوعية التي تعقد بشكل دوري، ويمكن الرجوع في أي وقت لممثلي إدارة الامتثال في الإدارة الإقليمية عند عدم وضوح أي معلومة تخص هذه السياسة.

According to the reporting options described in 5.1 above, employees have the option of reporting any potential misconduct. The HSA Group - Yemen Region intranet site has a link to the web-based reporting tool.

وفقا لخيارات الإبلاغ الموضحة في 5.1 أعلاه، يتمتع الموظفون بخيار الإبلاغ عن أي سوء سلوك محتمل. يحتوي موقع الشبكة الداخلية لمجموعة هائل سعيد أنعم - إقليم اليمن على رابط إلى أداة الإبلاغ على شبكة الإنترنت.

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

تزود إدارة الامتثال الإقليمية شركات الاقليم بمواد التوعية الخاصة بإدارة التحقيقات وتدقيق الامتثال، والتي يتم استخدامها بعد ذلك لحملة التوعية بواسطة الإدارات المحلية ذات الصلة حسب الحاجة.

On the compliance department intranet, guideline regarding the SpeakUp process is available.

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

8. Breach of this Guideline

8. انتهاك هذه المبادئ التوجيهية

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

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

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.

عدم التسامح تجاه الفساد، والمنع القاطع لكافة الأشخاص الذين يتعاملون بشكل مباشر أو غير مباشر سواء شخصيا أو من خلال وساطة باسم "المجموعة" وشركاتها أو في مصالحها بالمشاركة في أي فساد بغض النظر عن أي عرف أو ثقافة سائدة.

9. Entry into Force and Implementation

9. حيز النفاذ والتطبيق

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.

تدخل هذه السياسة حيز التنفيذ اعتبارًا من اليوم الأول من الشهر التالي بعد تاريخ اخر توقيع وقد تمت الموافقة عليها من قبل الرئيس التنفيذي للإقليم والرئيس التنفيذي للشؤون القانونية والامتثال.

10. References

10. المراجع

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

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

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

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

11. Inquiry & Consultation

11. الاستفسار والاستشارة

We at Hayel Saeed Anam Group – Yemen Region 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.

إننا في مجموعة هائل سعيد أنعم – إقليم اليمن نشجع على الاتصال الإيجابي بين موظفينا والاستيضاح أكثر عن كيفية التصرف بشكل سليم ويمكن ان يكون المدير المباشر أحد الأشخاص المعنيين بالتوضيح عن أي سوء تصرف محتمل وما إذا كان يستلزم تصعيده الى حد الإبلاغ.

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:

بوسع أي موظف، مورد/ 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 تعارضا أو مخالفة للامتثال أو مشكوك فيه، صادر عن أحد موظفي المجموعة أو مع المعايير بما يتعلق بعقد شراء محتمل أو اتفاق/عقد قائم، وذلك من خلال التالي:

- Send an email to the following address:
Compliance@HSA.com.ye

- إرسال بريد إلكتروني على العنوان التالي:
Compliance@HSA.com.ye

Whistleblowing@HSA.com.ye

Whistleblowing@HSA.com.ye

- Report using the link to report compliance violations on EthicsPoint website (independent website supported by Navex Global).

- الإبلاغ باستخدام الرابط الخاص بالإبلاغ عن المخالفات المتعلقة بالامتثال على موقع EthicsPoint (الموقع المستقل المدعوم من شركة Navex Global).

hsa-Yemen.ethicspoint.com

hsa-Yemen.ethicspoint.com

12. Definitions

12. تعريفات

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

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

HSA Group - Yemen Region: HSA Group - Yemen Region and its affiliates.

مجموعة هائل سعيد أنعم – إقليم اليمن: مجموعة هائل سعيد أنعم - إقليم اليمن والشركات التابعة لها.

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 Code of Professional Conduct and Business Ethics.

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

Misconduct: is conduct that is potentially illegal, violates the HSA Group - Yemen Region 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.

سوء السلوك: هو سلوك يحتمل أن يكون غير قانوني، أو ينتهك مدونة قواعد السلوك الخاصة بمجموعة هائل سعيد أنعم وشركاه - إقليم اليمن 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.

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:

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

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

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

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.

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 المنظور المذكور أعلاه في تعريف البلاغ عالي المخاطر.

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 in Yemen.

يتم التحقيق في هذا النوع من الشكاوى من قبل الإدارة المختصة وفقا لجدول تصنيف البلاغات والإدارات المسؤولة على المستوى المحلي باليمن.

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.

لجنة الامتثال الفرعية ("اللجنة"): هي لجنة مستقلة، متعددة الإدارات، تقدم توصيات حول العقوبات أو الإجراءات التصحيحية الواجب اتخاذهم استجابة للادعاءات المثبتة. ويشمل دورها التأكد من اتساق النتائج لأنواع مماثلة من سوء السلوك.

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

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