

سياسة الإبلاغ عن المخالفات Whistleblower Policy	Issue # رقم الإصدار	Approved Date تاريخ الاعتماد	Approved By الاعتماد	Page # صفحة رقم
	3	17/03/2019	General Assembly مجلس الإدارة	1

## Whistleblower Policy

## سياسة الإبلاغ عن المخالفات

سياسة الإبلاغ عن المخالفات Whistleblower Policy	Issue # رقم الإصدار	Approved Date تاريخ الإصدار	Approved By الاعتماد	Page # صفحة رقم
	3	17/03/2019	General Assembly مجلس الإدارة	2

## 1. Purpose

## 1. الغرض:

A whistle blower is defined as an employee who, in good faith, submits a confidential or anonymous allegation of misconduct or potential wrongdoing. Whistleblowers are not those who raise issues or concerns through the normal business or management channels in an open, non-confidential manner. The policy provides protection to all Board of Directors, committee members, executive management, managers, and employees (together, the "Concerned Persons") who report, in good faith, suspected violations by other Board or staff members.

The purpose of this whistle-blowing policy is to facilitate and encourage Concerned Persons to disclose any malpractice or misconduct of which they become aware of. More importantly, this policy is to reassure whistle blowers who report allegations of such malpractice or misconduct shall be protected from reprisals or victimization for whistle blowing in good faith.

المبلّغ هو الموظف الذي بحسن نية يقوم بتقديم ادعاء سري أو مجهول عن أي سوء سلوك أو فعل خاطئ محتمل. المبلّغين ليسوا أولئك الذين يتقدمون ببيانات من خلال القنوات الإدارية العادية بشكل غير سري وواضح للجميع. تقوم هذه السياسة بحماية جميع أعضاء مجلس الإدارة ، ولجان المجلس، والمدراء التنفيذيين، والموظفين (أو الأشخاص المعنيين) في الشركة السعودية لمنتجات الألبان والأغذية (يشار إليها هنا وفيما يلي بـ "الشركة" أو "سدافكو") الذين يقومون بالإبلاغ بحسن نية عن أي مخالفات قد تحصل من قبل أحد أعضاء المجلس أو أي من الموظفين الآخرين.

إن الهدف من هذه السياسة هو تسهيل إجراءات الإبلاغ و تشجيع الأشخاص المعنيين للكشف عن أي ممارسات أو سلوكيات خاطئة فور علمهم بها. وتهدف هذه السياسة أيضا لضمان حماية الأشخاص المبلّغين عن الممارسات والسلوكيات الخاطئة من أي إيذاء أو انتقام قد يقع بسبب قيامهم بالإبلاغ عن أي مخالفات بحسن نية.

## 2. Introduction

All employees are encouraged to raise genuine concerns about possible improprieties in matters of financial reporting and other malpractices at the earliest opportunity, and in an appropriate way.

This policy is designed to:

- Support our values, respect for all, integrity, passion, quality;
- Respect human rights; respect humanity and not discriminate against people or violate human rights on the basis of race, nationality, belief, religion, gender or other grounds;
- Cultivate a work environment in which people can effectively and enjoyably complete their responsibilities. All directors and employees shall respect each other as work partners, and be aware that acts such as sexual harassment and power harassment are an affront to human dignity and will not be tolerated in the work place;
- Treat colleagues with fairness and respect, help them to grow, enable individuals to make a difference and teams to win;
- Take a resolute stance against criminal groups and other antisocial elements;
- Ensure employees can raise concerns without fear of suffering retribution; and

## 2. تمهيد

تشجع هذه السياسة جميع الموظفين على الإبلاغ عن أي مخالفات محتملة في إعداد التقارير المالية أو أي ممارسات خاطئة في أقرب فرصة ممكنة وبطريقة مناسبة.

تم تصميم هذه السياسة لأجل:

- دعم قيمنا، واحترام الجميع، والنزاهة والجودة والإعتزاز.
- احترام حقوق الإنسان والإنسانية، وعدم التمييز بين الموظفين أو انتهاك حقوق الإنسان على أساس العرق، أو الجنسية، أو الدين، أو المعتقدات، أو الجنس، أو لأي أسباب أخرى.
- إيجاد بيئة العمل التي يمكن للموظفين من خلالها إتمام مسؤولياتهم بفعالية ومتعة. وتكون العلاقة بين أعضاء مجلس الإدارة في الشركة وباقي الموظفين فيها قائمة على أساس الاحترام المتبادل والشراكة في العمل، مع الأخذ في الاعتبار أن أي إساءة تحدث كالتهرش الجنسي، وإستغلال السلطة هي إهانة لكرامة الإنسان ولن يتم التسامح معها في مكان العمل.
- معاملة الزملاء في العمل بعدل واحترام، ومساعدتهم على التطور والنمو، والعمل بروح الفريق وصنع الفارق.
- إتخاذ موقف حازم ضد أي جماعات إجرامية وأي سلوك معادي للمجتمع.
- ضمان إمكانية إبداء الموظفين لمخاوفهم دون الخوف من العقاب والانتقام بسبب إبلاغهم.

سياسة الإبلاغ عن المخالفات Whistleblower Policy	Issue # رقم الإصدار	Approved Date تاريخ الاعتماد	Approved By الاعتماد	Page # صفحة رقم
	3	17/03/2019	General Assembly مجلس الإدارة	3

- Provide a transparent and confidential process for dealing with concerns.

This policy does not only cover possible improprieties in matters of financial reporting, but also:

- Fraud;
- Corruption, bribery or blackmail;
- Criminal offences;
- Failure to comply with legal or regulatory obligations;
- Miscarriage of justice;
- Endangering the health and safety of an individual;
- The unauthorized use of SADAFCO funds;
- Other unethical conduct;
- Concealment of any of the above

### 3. Principles

- All concerns raised will be treated fairly and properly;
- SADAFCO will not tolerate the harassment or victimization of anyone raising a genuine concern;
- Any individual making a disclosure will retain their anonymity unless they agree otherwise;
- SADAFCO will ensure that any individual raising a concern is aware of who is handling the matter;
- SADAFCO will ensure no one will be at risk of suffering some form of retribution as a result of raising a concern even if they are mistaken.
- SADAFCO do not however extend this assurance to someone who maliciously raises a matter they know is untrue.

### 4. Grievance Procedure

If any employee believes reasonably and in good faith that malpractice exists in the work place, then he or she should report this immediately to their own line supervisor. However, if for any reason they are reluctant to do so, then they should report their concerns to the Director of HR Department. Employees concerned about speaking to another member of staff can speak, in confidence, to an independent third party by calling the whistle-blowing Your concerns will be reported to the Company without revealing your identity.

The appointed party will decide on the most appropriate investigation channels and recourses to deal with all complaints raised through them and,

- إيجاد آلية واضحة وشفافة للتعامل مع المخاوف أو الشكوك.

هذه السياسة لا تشمل فقط الممارسات الخاطئة الممكنة في إعداد التقارير المالية ، بل تشمل أيضاً:

- الإحتيال.
- الفساد ، والرشوة ، والإبتزاز.
- الجرائم الجنائية.
- عدم الامتثال لأي التزام قانوني أو تنظيمي.
- الإخفاق في تحقيق العدالة.
- تعريض صحة وسلامة الأفراد للخطر.
- الاستخدام الغير مصرح به لأموال الشركة.
- السلوكيات اللا أخلاقية الأخرى.
- التستر على أي من الممارسات المذكورة أعلاه

### 3. المبادئ

- سيتم التعامل مع أي مخاوف مطروحة بشكل واضح و عادل.
- الشركة لن تتسامح مع أي تحرش أو إيذاء للشخص الذي يقوم بالإبلاغ عن أي مخاوف.
- يحتفظ أي شخص يقوم بالإبلاغ ، بحقه في عدم الكشف عن هويته إلا إذا تم الإتفاق على غير ذلك.
- تضمن الشركة أن يكون الشخص المبلغ عن أي مخاوف على علم بالجهة التي ستتعامل مع المسألة المبلغ عنها.
- وستضمن الشركة أيضاً حماية الأشخاص المبلغين من أي عقاب أو انتقام قد يحدث بسبب إبلاغهم ، حتى وإن ثبت عدم صحة هذه الإدعاءات.
- ولن تضمن الشركة ذلك للأشخاص الذين يقومون بالإدعاء على الرغم من علمهم بعدم صحة هذه الإدعاءات.

### 4. آليات الإبلاغ

يقوم أي موظف يعتقد بعقلانية وحسن نية أن هناك سلوكيات خاطئة تحدث في مكان العمل بإبلاغ مشرفه المباشر بذلك فوراً. وفي حال تردد الموظف في إبلاغ المشرف المباشر لأي سبب من الأسباب ، فعليه أن يبلغ رئيس الموارد البشرية بهذه المخاوف. يمكن للموظفين أيضاً التحدث لطرف ثالث مستقل بكل ثقة والإبلاغ عن مخاوفهم. وسوف يتم إبلاغ الشركة بهذه المخاوف دون الكشف عن هوية الشخص المبلغ.

ستقوم الجهة المعنية باستقبال البلاغات باستخدام قنوات وموارد التحقيق المناسبة للتعامل مع الشكاوى المقدمة من خلالهم ، وفي حال استوجب الأمر ستقوم بتحويله إلى لجنة

سياسة الإبلاغ عن المخالفات Whistleblower Policy	Issue # رقم الإصدار	Approved Date تاريخ الاعتماد	Approved By الاعتماد	Page # صفحة رقم
	3	17/03/2019	General Assembly مجلس الإدارة	4

if necessary, will route them to the Audit Committee and/or Board of Directors to reach a decision. If these channels have been followed and employees still have concerns, or if employees feel the matter is so serious that it cannot be discussed with any of the above.

Employees, who have raised concerns internally, will be informed of who is handling the matter, how they can make contact with them and if there is any further assistance required. We will give as much feedback as we can without any infringement on a duty of confident owed by us to someone else.

Employees' identities will not be disclosed without prior consent. Where concerns are unable to be resolved without revealing the identity of the employee raising the concern, (eg. if their evidence is required in court), the concerned employee will be consulted as to whether and how to proceed.

## 5. Reporting Inaccurately

The malicious use of the whistle blowing policy will result in disciplinary action against the whistle blowing complainant, up to and including termination of employment.

المراجعة لاتخاذ القرار المناسب. في حال تم إتباع القنوات اللازمة ومازال لدى الموظف المبلِّغ مخاوف ، أو رأى المبلِّغ أن المسألة لايمكن أن تناقش مع أي من الأطراف المذكورة أعلاه.

سيتم إبلاغ الموظفين المبلِّغين عن مخاوفهم داخلياً ، بالجهة التي ستتولى المسألة وكيفية التواصل معها في حال احتياجهم لمزيد من المساعدة. وستقوم الشركة بتقديم الملاحظات والمرئيات على قدر الإستطاعة دون التعدي على واجبات الخصوصية المستحقة من قبلها لشخص آخر.

لن تقوم الشركة بالكشف عن هوية الموظف المبلِّغ دون إذن مسبق. وفي حال وجود مخاوف لايمكن التعامل معها إلا عن طريق الكشف عن هوية المبلِّغ (كتقديم أدلة للمحكمة) ، ستقوم الشركة بمناقشة المسألة مع الموظف المدَّعي وعن كيفية التعامل مع المسألة.

## 5. عدم الدقة في رفع التقارير

إن سوء استخدام هذه السياسة قد يؤدي إلى إجراءات تأديبية ضد الشخص المبلِّغ ، قد تصل إلى إنهاء خدمات الموظف.