

## Objective

## الغرض

The Anti-Fraud Policy (hereafter referred to as "the Policy") is established to promote consistent corporate integrity, honesty and ethical behavior with zero tolerance to fraud within Qalaa Holdings and its Subsidiaries (hereafter referred to as "the Organization"), by providing guidelines as to the management responsibility towards prevention, detection and responding to fraud.

تم إعداد سياسة مكافحة الاحتيال (والمشار إليها فيما بعد بـ "السياسة") بهدف نشر وتعزيز النزاهة المؤسسية، والأمانة، والتصرف الأخلاقي مع الالتزام بعدم التسامح مع أي صورة من صور الاحتيال في شركة القلعة للاستشارات المالية ش.م.م وشركاتها التابعة (المشار إليها فيما بعد بـ "المؤسسة")، وذلك من خلال توفير مبادئ إرشادية فيما يتعلق بمسؤوليات الإدارة في منع ورصد والتعامل مع حالات الاحتيال.

The policy is also established to protect the Organization's funds and other assets and protecting the reputation of the Organization and its employees.

تم وضع هذه السياسة لحماية موارد المؤسسة المالية وأصولها الأخرى، وكذلك لحماية سمعة المؤسسة وموظفيها.

Additionally, the Policy is also intended to provide a framework for investigating all suspected cases of fraud. Accordingly, the Policy establishes the roles and responsibilities of parties involved in the investigation, to assess whether the reported red flags/suspected acts constitute fraud or not and the concerned management role in mitigating the detected risks.

إن هذه السياسة تهدف أيضا إلى توفير إطار للتحقيق في كافة حالات الاشتباه في الاحتيال. وعليه، فإن السياسة تحدد أدوار ومسؤوليات الأطراف القائمين على عملية التحقيق لتقييم ما إذا كانت المؤشرات / التصرفات المشكوك فيها التي تم الإبلاغ عنها تمثل احتيالا من عدمه، ودور الإدارة المعنية في التخفيف من المخاطر التي تم الكشف عنها.

The Head of Internal Audit is responsible for the administration, revision, interpretation, and application of this Policy. The Policy shall be revised as deemed needed.

يكون رئيس إدارة المراجعة الداخلية مسؤولا عن إدارة، ومراجعة، وتفسير، وتطبيق هذه السياسة. ويتم تعديل هذه السياسة كلما دعت الضرورة لذلك.

## Definition

## التعريف

Fraud is any intentional act and/or omission to act, committed to secure an unfair or unlawful gain or advantage.

الاحتيال هو تعمد ارتكاب و/أو الامتناع عن أداء دور ما بهدف الحصول غير العادل أو غير المشروع على كسب أو منفعة.

Fraud can take one of the following forms:

وقد يتخذ الاحتيال إحدى الصور التالية:

- **Occupational Fraud:** It is the use of someone's occupation and/or authority for benefit other than that of the Organization through the deliberate misuse or misapplication of the Organization's resources or assets. In this case, the Organization itself is usually the victim.
- **Corporate Fraud:** Fraud that is designed to benefit the Organization by exploiting an unfair or dishonest advantage (i.e. intentional improper representation or

- **الاحتيال الوظيفي:** هو استخدام الفرد لوظيفته و/أو سلطته لتحقيق منفعة ما مخالفة للمنفعة الخاصة بالمؤسسة وذلك من خلال تعمد إساءة استخدام أو سوء توظيف متعمد لموارد أو أصول المؤسسة. وفي هذه الحالة، عادة ما تكون المؤسسة هي الضحية.

- **الاحتيال المؤسسي:** هو الاحتيال الذي يهدف إلى تحقيق منافع للمؤسسة من خلال استغلال ميزة غير عادلة أو غير آمنة (على سبيل المثال، تعمد تصوير أو تقييم غير

valuation of assets, liabilities, or income, etc. for the purpose of increasing profits, or tax evasion etc.). Perpetrators of such frauds usually secure an indirect personal benefit (i.e. bonus, etc.). In that case, stakeholders, other employees or business partners are the victims.

صحيح لأصول، أو التزامات أو دخل المؤسسة، إلخ، بغرض زيادة الربح، أو التهرب الضريبي، إلخ). وعادة ما يحقق مرتكبو حالات الاحتيال هذه منافع شخصية لهم بشكل غير مباشر (على سبيل المثال، علاوة، إلخ). في هذه الحالة، يكون المساهمين وأصحاب المصلحة، أو الموظفين أو شركاء العمل الآخرين هم الضحايا.

## Scope

The Policy applies to any fraud or suspected fraud within the Organization, involving directors, management, employees (both permanent and temporary), vendors (suppliers, contractors and sub-contractors), business partners, customers, distributors, employees of outside agencies doing business with the Organization, competitors and others.

تطبق السياسة على أي من حالات الاحتيال أو الاشتباه في الاحتيال داخل المؤسسة، والمتورط فيها مجلس الإدارة، الإدارة، الموظفين (سواء موظفين دائمين أو مؤقتين)، الموردين (ممولين، مقاولين، وسطاء)، وشركاء العمل، العملاء، والموزعين، وموظفي شركات أخرى متعاقدة للقيام بأعمال للمؤسسة، والمنافسين وأي أطراف أخرى.

## Roles and Responsibilities

## الأدوار والمسؤوليات

### Audit Committee

### لجنة المراجعة

The Organization's Board of Directors has established the Audit Committee to assist the Board in its oversight responsibilities. The role of the Audit Committee in connection with the fraud includes, but not limited to:

قام مجلس إدارة المؤسسة بإنشاء لجنة المراجعة لمساعدة المجلس في مسؤولياته الرقابية. فيما يتعلق بالاحتيال، يشمل دور لجنة المراجعة، على سبيل المثال لا الحصر:

- The Committee shall review the Organization's arrangements for its employees to raise concerns, in confidence, about possible wrongdoing in financial reporting or other matters.
- The Committee shall ensure that these arrangements allow proportionate and independent investigation of such matters and appropriate follow up actions.
- A report summarizing the incidents of fraud to be submitted to the Audit Committee, and
- The Audit Committee will be informed by the Head of Internal Audit immediately of any event of whistleblowing.

- يجب أن تراجع اللجنة الترتيبات التي تضعها المؤسسة لموظفيها الذين يرغبون (في إطار من السرية) في الإبلاغ عن مخاوفهم حول إمكانية حدوث مخالفات في تقارير مالية أو أمور أخرى.
- يجب أن تتأكد اللجنة أن تلك الترتيبات تسمح بإجراء تحقيق مناسب ومستقل في تلك الأمور وكذلك بوجود إجراءات مناسبة للمتابعة.
- يتم تقديم تقرير يلخص وقائع الاحتيال إلى لجنة المراجعة، و
- يتم إبلاغ لجنة المراجعة من قبل رئيس إدارة المراجعة الداخلية فوراً في أي حالة من حالات الإبلاغ عن الاحتيال (صافرة الانذار).

## Management

## الإدارة

The Organization's management is responsible for the prevention, detection and responding to fraud, by setting the right "Tone at the Top" and mitigating the fraud risks as one of the business priorities. Tone at the Top refers to the ethical atmosphere that is created in the workplace by the Organization's leadership. Whatever tone management sets will cascade on the Organization's employees. If the tone set by management upholds ethics and integrity, employees will be more inclined to uphold those same values.

تتولى إدارة المؤسسة مسؤولية منع ورصد والتعامل مع الاحتيال عن طريق تحديد المناخ الأخلاقي الذي تخلقه الإدارة في مكان العمل والحد من مخاطر الاحتيال باعتباره أحد أولويات العمل. في جميع الحالات، فإن النهج المتبع من قبل الإدارة سيؤثر مباشرة على موظفي المؤسسة. فإذا كانت الإدارة تتمسك بالأخلاقيات والنزاهة، فإن الموظفين سيكونون أكثر ميلاً للحفاظ على نفس القيم.

Actions by management to reinforce Tone at the Top shall include:

ويشمل تدعيم وتقوية المناخ الأخلاقي الذي تخلقه الإدارة في مكان العمل على ما يلي:

- Be familiar with the types of fraud facing the organization as a whole and the ones that might occur in their area and be alert to them.
- Establish and implement adequate internal controls to prevent and detect fraud.
- Convey the anti-fraud culture to the Organization's employees through words and actions.
- Create a culture where it is clear that fraud is not tolerated, and that any such behavior is dealt with swiftly and decisively.
- Support the employee's right to report any suspected and actual fraud, and that confidential disclosures will not suffer retribution and
- Exercise third-party due diligence prior to dealing with such parties, and pre-employment screening to identify any issues of financial health, ownership, reputation, and integrity that may represent an unacceptable risk to the Organization.

- أن يكونوا على دراية بأنواع الاحتيال التي تواجه المؤسسة ككل وتلك التي قد تحدث في نطاق مسؤولية كل مدير والانتباه لها.

- وضع وتطبيق إجراءات رقابية كافية لمنع ورصد الاحتيال.

- نقل ثقافة مكافحة الاحتيال لموظفي المؤسسة من خلال الكلمات والأفعال.

- بطريقة واضحة، خلق ثقافة ترسخ عدم التسامح مع الاحتيال، وأن مثل هذا السلوك يتم التعامل معه بسرعة وحسم.

- دعم حق الموظف في الإبلاغ عن أي حالة احتيال أو اشتباه في احتيال، وأن الإفصاح في سرية لن يعرض صاحبه للعقاب، و

- ممارسة العناية الواجبة قبل التعامل مع أي طرف خارجي، وكذلك فحص ما قبل التوظيف لرصد أي أمور تتعلق بالموقف المالي، والملكية، والسمعة، والنزاهة والتي تمثل مخاطرة غير مقبولة بالنسبة للمؤسسة.

## Employees

## الموظفين

The Organization employees should be familiar with the

على موظفي المؤسسة أن يكونوا على دراية بأنواع الاحتيال التي تقع في نطاق مسؤولياتهم، وأن يكونوا على دراية

types of fraud within their scope of responsibilities, and should be alert to the fraud red flags. Red Flags refer to a set of circumstances that are unusual in nature or vary from the normal activity. It is a signal that something is out of the ordinary and may need to be investigated further. All levels of employees shall:

- Understand their roles within the internal control framework and how their job procedures are designed to manage fraud and corruption risks and that non-compliance may create an opportunity for fraud to occur or go undetected.
- Participate in the process of creating a strong control environment, designing and implementing fraud control activities, as well as participate in monitoring such activities.
- Be held responsible for reporting any actual or suspected fraud that might arise within/outside their functions. Accordingly, any employee who intentionally neglects and/or prevents reporting such fraud and corruption acts may be subjected to disciplinary actions as per the Human Resources Department Guidelines.
- Acting with propriety in the use of the Organization's resources and in the handling and use of funds whether they are involved in cash, payment and receipt systems in dealing with vendors (suppliers, contractors and sub-contractors), business partners, customers, distributors, employees of outside agencies doing business with the Organization, competitors and others.
- Report immediately using the whistle-blowing channel, as described later in this Policy, if they suspect or believe that fraud may have been committed.

All the Organization's management and employees, both permanent and temporary, should have access and become familiar with this policy.

## Actions Constituting Fraud

بمؤشرات الاحتيال. وتعرف مؤشرات الاحتيال على أنها مجموعة من الظروف ذات طبيعة غير عادية أو مختلفة عن النشاط الطبيعي. ويكون ذلك مؤشرا بوجود أمر خارج عن المألوف والذي يستوجب مزيد من التحقيق لهذا النشاط. يجب على الموظفين في جميع درجاتهم ما يلي:

- فهم أدوارهم في إطار الرقابة الداخلية وكيف أن إجراءات وظيفتهم يتم تصميمها للتعامل مع مخاطر الاحتيال والفساد. وعليه فإن عدم الالتزام بتلك الإجراءات من شأنه أن يخلق الفرصة لحدوث احتيال أو عدم المقدرة على اكتشافه.

- المشاركة في عملية خلق بيئة رقابية قوية، وتصميم وتطبيق أنشطة لمكافحة الاحتيال، بالإضافة إلى المشاركة في متابعة تلك الأنشطة.

- تحمل مسؤولية الإبلاغ عن حالات الاحتيال أو الاشتباه في الاحتيال والتي قد تحدث داخل/خارج مهام وظائفهم. وعليه، فإن أي موظف يعتمد إهمال و/أو يمتنع عن الإبلاغ عن أعمال الاحتيال والفساد هذه قد يتعرض لإجراءات تأديبية طبقا للوائح الخاصة بإدارة الموارد البشرية.

- التعامل بانضباط مع موارد المؤسسة، وفي تداول مواردها المالية سواء كانوا يتعاملون في نقدية، أو نظم سداد واستلام من خلال التعامل مع الموردين (مؤمنين، مقاولين، وسطاء)، شركاء العمل، عملاء، موزعين، موظفي شركات أخرى متعاقدة للقيام بأعمال للمؤسسة، منافسين أو أطراف أخرى.

- الإبلاغ الفوري باستخدام (صافرة الإنذار)، والتي سيتم شرحها لاحقا في هذه السياسة، في حالة الشك في/أو الاعتقاد بأن الاحتيال قد تم تنفيذه.

إدارة المؤسسة وكافة موظفيها، سواء الدائمين أو المؤقتين، يجب أن يطلعوا على هذه السياسة ويلموا بمحتواها.

## التصرفات التي تشكل احتيالا

- Any act which is considered fraud under the Egyptian Laws and Regulations.
- Actions constituting fraud can be broadly divided into, however not limited to, three main categories:

- أي تصرفات تعتبر احتيال طبقا للقوانين واللوائح المصرية.

- التصرفات التي تعتبر احتيالا يمكن تقسيمها بشكل عام، ولكن ليس على سبيل الحصر، إلى ثلاث فئات رئيسية:

## Fraudulent Financial and Operational Reporting

## تزوير التقارير المالية والتشغيلية

Fraudulent financial and operational reporting involves intentional disclosure of false or concealment of correct information or data in any portion of the financial or operational reports to deceive internal or external users. Examples include:

تتضمن عمليات تزوير التقارير المالية والتشغيلية الإفصاح المتعمد لمعلومات أو بيانات زائفة أو حجب معلومات أو بيانات صحيحة في أي جزء من التقارير المالية والتشغيلية لخداع مستخدميها الداخليين أو الخارجيين. والأمثلة على ذلك تتضمن ما يلي:

- Improperly reporting financial and operational transactions, statements, and reports.
- Violating the Egyptian Accounting Standards (EAS) or other applicable standards, and other governing laws and regulations for reporting.
- Earnings-management and improper revenue recognition.
- Accelerated and bogus revenues.
- Tax-evasion.

- تقديم المعاملات والقوائم والتقارير المالية والتشغيلية بشكل غير صحيح.

- انتهاك معايير المحاسبة المصرية أو أي معايير أخرى مطبقة، بالإضافة إلى أي قوانين ولوائح أخرى منظمة لإعداد التقارير.

- إدارة الأرباح والاعتراف غير السليم بالإيرادات.

- الإيرادات المتسارعة والوهمية.

- التهرب الضريبي.

## Misappropriation of Assets

## اختلاس الأصول

Schemes in which a fraudster steals and/or misuses the Organization's resources. Examples include:

وهو مخطط يتم فيه سرقة و/أو إساءة استخدام موارد المؤسسة من قبل المحتال. والأمثلة على ذلك تتضمن:

- Skimming cash receipts and any scheme in which cash is stolen from the Organization before it is recorded in the Organization's books and records.
- Any scheme in which a person causes her(is) employer to issue a payment by submitting invoices for fictitious goods or services, inflated invoices or invoices for personal purchases or making a claim for reimbursement of fictitious or inflated business expenses, or falsifying expense reports.
- Intentional destruction, removal or inappropriate use of

- اختلاس المقبوضات النقدية وأي مخطط يتم فيه سرقة النقدية قبل تسجيلها في دفاتر وسجلات المؤسسة.

- أي مخطط يتسبب فيه الموظف بأن تقوم المؤسسة بإصدار مدفوعات مقابل فواتير لسلع أو خدمات وهمية، أو فواتير مبالغ فيها، أو فواتير لمشتريات شخصية، أو مطالبات باستعاضة مصروفات عمل وهمية أو مبالغ فيها، أو تزوير تقارير المصروفات.

- تعمد إتلاف أو إزالة أو استخدام غير لائق لبيانات إلكترونية وورقية، وسجلات ومستندات لتحقيق فائدة



electronic and paper data, records and documents for personal unlawful benefit.

شخصية غير مشروعة.

- Insider securities trading, or profiting on insider knowledge of the Organization's activities.
- External or internal embezzlement or theft of funds, supplies or other assets through extortion, blackmail, manipulation, forgery, counterfeiting, alteration or any other manner.
- Fraud committed against employees or third parties by avoiding financial liabilities or overstating receivables for the Organization's benefit, such as; overcharging customers, tax fraud, payroll and benefits abuse, falsifying compliance data provided to regulators and governing bodies, and deceptive sales practices.

- التعامل في الأوراق المالية للمؤسسة عن طريق المطلعين بيوطن الأمور، أو التربح بالاستفادة من المعلومات الداخلية عن أنشطة المؤسسة.
- اختلاس أو سرقة الأموال، أو المستلزمات، أو أي أصول أخرى عن طريق الابتزاز، أو الابتزاز بالتهديد، أو التلاعب، أو التزوير، أو التزييف، أو التعديل أو بأي طريقة أخرى عن طريق أطراف داخليين أو خارجيين.
- الاحتيال الذي يرتكب ضد الموظفين بالمؤسسة أو أطراف خارجية بتجنب التزامات مالية أو المبالغة في المستحقات لمصلحة المؤسسة، مثل: فواتير مبالغ فيها على العملاء، والاحتيال الضريبي، إساءة استخدام الأجور والمزايا، وتحريف البيانات المقدمة إلى الجهات التنظيمية والهيئات الحاكمة، وممارسات البيع المضللة.

## Corruption

## الفساد

Schemes where an employee uses her(is) influence in business transactions in a way that violates her(is) duties to the Organization to obtain a benefit for her(im)self or someone else. This includes the misuse of public office or power for private gain and the misuse of private power in relation to commercial dealings not involving government.

وهو مخطط يستخدم فيه الموظف نفوذه الوظيفي في معاملة تجارية بأسلوب ينتهك واجباته تجاه المؤسسة وذلك للحصول على ميزة شخصية أو لشخص آخر. وهذا يشمل سوء استعمال المكتب العام أو السلطة لتحقيق مكاسب شخصية أو سوء استخدام السلطة الشخصية فيما يتعلق بالمعاملات التجارية التي لا ترتبط بالجهات الحكومية.

Examples of corruption include:

- Offer, promise or payment of bribery, illegal commissions or other improper payment schemes (active bribery).
- Soliciting, demanding, acceptance, agreement to receipt, or receipt of kickbacks or anything of value or benefit, otherwise exceeding the amount stated in Code of Conduct (passive bribery).

وتتضمن أمثلة الفساد ما يلي:

- عرض أو وعد أو دفع رشوة، أو عمولات غير قانونية أو أي خطط لمدفوعات غير سليمة (الرشوة الإيجابية)
- التماس، أو طلب، أو قبول، أو الاتفاق على تسلم، أو استلام رشوة أو أي شيء ذو قيمة أو منفعة، يزيد على القيمة المذكورة في "القواعد الحاكمة للسلوك" (الرشوة السلبية).

The Egyptian Penal Code No. 58 of year 1937 and its amendments of year 2000 incriminate bribe offeror, giver, demander, taker and any intermediaries and apply on the Organization as a company, board of directors, management and employees.

قانون العقوبات المصري رقم (58) لسنة 1937 وتعديلاته لسنة 2000 تجرم عارض الرشوة وطالبها والراشي والمرتشي وأي وسطاء بينهم وينطبق هذا على المؤسسة بذاتها، وعلى مجلس الإدارة، والإدارة وكذلك الموظفين.

## The Approach to Prevention, Detection and Responding to Fraud

Internal Audit Function supports management's efforts to establish a culture that embraces the anti-fraud environment through the following:

- Investigation of reported actual or suspected fraud.
- Provide appropriate mechanisms for employees and other parties to voice their genuine concerns.
- Assessment of fraud risk, design and implementation of controls and programs to prevent it where possible and make it visible should it occur.

Examples of some of the most important fraud controls include:

- Segregation of duties which means that more than one employee is involved in key tasks.
- Authorization levels are set and enforced appropriately.
- Declaration of conflicts of interest so they may be appropriately managed.
- Conducting independent monitoring and checking of data and documentation (especially where related to financial records and transactions);
- Assurance of key business processes from a fraud risk perspective.

## Whistle-blowing

The Organization has in place a channel to receive whistle-blowing from any director, management, employee (both permanent and temporary), vendor (supplier, contractor and sub-contractor), business partner, customers, distributor, employee of outside agency doing business with the Organization, competitor and others.

All parties referred to above are encouraged to report suspicious activity through the anonymous a whistle-

## أسلوب منع الاحتيال والكشف عنه والتصرف حياله

تدعم إدارة المراجعة الداخلية جهود الإدارة في وضع ثقافة تتبنى مناخ مكافحة الاحتيال من خلال ما يلي:

- التحقيق في حالات الاحتيال سواء كانت فعلية أو مشتبه فيها.
  - توفير آلية مناسبة للموظفين والجهات الأخرى تسمح لهم بالتعبير عن مخاوفهم.
  - تقييم مخاطر الاحتيال، وتصميم وتطبيق إجراءات رقابة وبرامج لمنع الاحتيال حيثما أمكن و جعل الاحتيال مرئيا حال حدوثه.
- فيما يلي أمثلة لأهم إجراءات الرقابة المكافحة للاحتيال:

- الفصل ما بين الواجبات مما يعنى أن يكون هناك أكثر من موظف مسئول عن المهام الوظيفية الرئيسية.
- تحديد مستويات سلطات الإدارة وتطبيقها على نحو سليم.
- الإفصاح عن حالات تضارب المصالح حتى يتم إدارتها على نحو سليم.
- تفعيل رقابة مستقلة وفحص للبيانات والمستندات (خاصة فيما يتعلق بالسجلات والمعاملات المالية).
- تأمين نظم العمل الرئيسية من جهة مخاطر الاحتيال.

## الإبلاغ عن الاحتيال (صافرة الإنذار)

قامت المؤسسة بوضع قناة لاستقبال البلاغات عن الاحتيال (صافرة الإنذار) من أي عضو مجلس إدارة، ومدير، وموظف (كلا من الدائم والمؤقت)، موردين (ممون، مقاول، وسيط)، وشريك عمل، وعميل، وموزع، وموظفين في شركات أخرى متعاقدة للقيام بأعمال مع المؤسسة، ومنافسين وغيرهم.

يتم تشجيع كافة الأطراف المذكورة أعلاه على الإبلاغ عن أي نشاط يشتبه فيه من خلال قناة للإبلاغ عن الاحتيال لا

blowing channel

[anti-fraud@galaaholdings.com](mailto:anti-fraud@galaaholdings.com) which is available on the Organization's website [www.qalaaholdings.com](http://www.qalaaholdings.com). Still, the whistle-blower may choose to disclose his identity.

Whistle-blowings are received and investigated by the Internal Audit Function.

The following should be noted when using the whistle-blowing channel:

- The whistle-blower shall not be threatened in any way nor be subjected to any form of discrimination or any other adverse measure, unless the facts of the case were knowingly wrong when reported.
- Whistle-blowing should be done using proper language and not based on hearsay or false allegation that is not supported with sufficient evidence.
- Since this is an anonymous whistle-blowing channel, all whistle-blowers shall provide evidence to reported suspected or actual fraud.
- Any employee, who decides to disclose her(is) identity, intentionally provide falsified information/evidence for fouling other parties' reputation aiming for personal gains shall be subjected to disciplinary actions as per the Human Resources Department Guidelines.

## Investigation

### General Investigation

When fraud is suspected; all involved employees are assumed innocent until otherwise investigations proves them guilty. The purpose of any investigation is not only to establish guilt, but also to prove innocence.

All suspected fraud acts within the Organization will be investigated by the Internal Audit Function, which may be assisted by an advisory committee comprised of relevant departments for the purpose of gathering information,

تفصح عن المبلغ

[anti-fraud@galaaholdings.com](mailto:anti-fraud@galaaholdings.com) والموجودة على موقع الإنترنت الرسمي للمؤسسة [www.qalaaholdings.com](http://www.qalaaholdings.com) وفي كل الأحوال فإن المبلغ له أن يختار أن يفصح عن هويته.

البلاغات عن الاحتيال (صافرة الإنذار) يتم استقبالها والتحقيق فيها عن طريق إدارة المراجعة الداخلية.

يجب مراعاة الآتي عند الإبلاغ عن الاحتيال (صافرة الإنذار):

- لن يتم تهديد المبلغ بأي شكل من الأشكال كما أنه لن يتعرض لأي نوع من الاضطهاد أو لأي إجراء آخر يضره إلا إذا كانت وقائع الحالة المبلغ عنها خاطئة وكان هو على علم بذلك عند الإبلاغ عنها.
- عند الإبلاغ عن الاحتيال (صافرة الإنذار) يجب أن تكون اللغة المستخدمة لائقة وألا تكون مبنية على أقاويل أو ادعاءات مزيفة غير مدعمة بأدلة كافية.
- حيث أن هذه القناة للإبلاغ عن الاحتيال (صافرة الإنذار) لا تفصح عن الراسل، فعلى كافة المبلغين تقديم أدلة عن حالات الاشتباه في الاحتيال أو الاحتيال المبلغ عنها.
- يخضع أي موظف يختار الإفصاح عن هويته وقام عن عمد بتزييف معلومات/أدلة لإفساد سمعة الغير بهدف تحقيق مكاسب شخصية لإجراءات تأديبية وفقاً للوائح إدارة الموارد البشرية.

## التحقيق

### التحقيق العام

عند الشك في وجود احتيال يفترض أن كافة الموظفين المعنيين أبرياء حتى تثبت التحقيقات إدانتهم. إن الغرض من أي تحقيقات ليس فقط الإدانة، ولكن أيضاً إثبات البراءة.

تقوم إدارة المراجعة الداخلية بالتحقيق في كافة حالات الاشتباه في الاحتيال داخل المؤسسة، وقد يساعدها في ذلك لجنة استشارية تتكون من إدارات ذات صلة بهدف جمع المعلومات والمستندات، وخلافه وذلك بهدف التحقق من



documents or otherwise to establish facts around the case under investigation.

Fraud investigation starts by gathering and validating facts and documents around the actual or suspected fraud acts. If the investigation concludes that fraud has occurred, control weaknesses were present, and/or wrong practices were exercised, then the Internal Audit Function will report on such investigation as stated later in this Policy.

The Internal Audit Function is committed to investigate all cases of suspected fraud. Any investigative activity required will be conducted without regard to the suspected wrongdoer's length of service, position/title, or relationship to the Organization.

The Head of Internal Audit has the authority to set the scope of any actual or suspected fraud investigation, based on the available information at the time of investigation. Later on, the Head of Internal Audit may modify such scope based on newly revealed information as the investigation progress.

### Investigation Involving Employees

All suspected fraud acts involving employees will be investigated by a committee comprising the Internal Audit Function and the Human Resources Department to establish facts around the case under investigation. The Human Resources Department is responsible for the disciplinary actions as per the Human Resources Department Guidelines, against wrongdoer.

In the event fraud probability has been established, subsequent interrogations with wrongdoer shall be conducted by and under the supervision of the Legal Department, if legal action or liability on the Organization is potential. Decisions to refer the investigation and interrogation results to the appropriate law enforcement and/or regulatory agencies for independent investigation will be also made by the Legal Department in conjunction with the concerned management, as well the final decision

الوقائع المحيطة بالحالة قيد التحقيق.

يبدأ التحقيق في الاحتيال بتجميع والتحقق من صحة الوقائع والمستندات المتعلقة بحالات الاحتيال أو حالات الاشتباه في الاحتيال. إذا خلصت التحقيقات أن احتيالا قد وقع، ووجود أوجه ضعف في نظم الرقابة، و/أو تطبيق ممارسات خاطئة، تقوم إدارة المراجعة الداخلية بإصدار تقرير عن هذه التحقيقات طبقا لما سيتم ذكره في وقت لاحق بهذه السياسة.

تلتزم إدارة المراجعة الداخلية بالتحقيق في كافة حالات الاشتباه في الاحتيال. يتم اتخاذ أي إجراء يتطلبه التحقيق بدون أي اعتبار لمدة خدمة المشكوك في ارتكابه الخطأ، أو درجته/مسماه الوظيفي، أو علاقته بالمؤسسة.

لرئيس إدارة المراجعة الداخلية السلطة في تحديد نطاق التحقيق في أي حالة احتيال أو اشتباه في الاحتيال طبقا للمعلومات المتاحة وقت التحقيق. هذا وقد يقوم رئيس إدارة المراجعة الداخلية بتعديل هذا النطاق في ضوء ما يكشف عنه سير التحقيق من معلومات جديدة.

### التحقيق الذي يتعلق بالموظفين

يتم التحقيق في كافة حالات الاشتباه في الاحتيال التي تتعلق بالموظفين من قبل لجنة تتكون من إدارتي المراجعة الداخلية والموارد البشرية وذلك للتحقق من الوقائع المحيطة بالحالة قيد التحقيق. تختص إدارة الموارد البشرية بتطبيق الإجراءات التأديبية على المخطئ وذلك طبقا للوائح الخاصة بإدارة الموارد البشرية.

في حالة ثبوت حدوث الاحتيال، تتم الاستجابات اللاحقة للمخطئ تحت إشراف الإدارة القانونية إذا كان هناك احتمال اتخاذ إجراءات قانونية أو وجود مسئولية على المؤسسة. يقع اتخاذ قرار إحالة نتائج التحقيق والاستجابات للهيئات المنوط بها تطبيق القانون و/أو الهيئات التنظيمية لإجراء تحقيق مستقل على عاتق الإدارة القانونية بالاشتراك مع الإدارة المعنية، وكذلك القرار النهائي بشأن التصرف مع الحالة.

on disposition of the case.

### Investigation Documentation

### مستندات التحقيق

Evidence must be protected by the appropriate custodian so that it is not destroyed and so that it is admissible in legal proceedings.

يجب حفظ الأدلة لدى الواسي المناسب حتى لا يتم تدميرها وحتى تكون صالحة للاستخدام في الإجراءات القانونية.

All fraud acts investigation documentation shall be maintained by the Internal Audit Function. Other functions that may be involved in investigations shall maintain the relevant documents as per their governing policies and processes.

تحفظ كافة مستندات التحقيق في أعمال الاحتيال طرف إدارة المراجعة الداخلية. تحتفظ الإدارات الأخرى التي قد تشارك في التحقيقات بالمستندات الخاصة بها وذلك طبقا للسياسات والنظم الحاكمة طرفها.

### Investigation Confidentiality

### سرية التحقيق

Great care must be taken in the investigation of actual or suspected fraud so as to avoid mistaken accusations or alerting suspected parties that investigation is under way.

يجب اتخاذ الحيطة التامة عند التحقيق في حالات الاحتيال أو الاشتباه في الاحتيال لتجنب الاتهامات الخاطئة أو تنبيه المشتبه فيهم أن هناك تحقيقات جارية.

Under no circumstance should any individual, other than authorized parties stated earlier, attempt to personally conduct investigations, interviews, confrontation or interrogations of the alleged wrongdoers or further discussion related to any actual or suspected fraud or corruption, with any party.

لا يجوز تحت أي ظرف من الظروف أن يقوم أي فرد، بخلاف الجهات المذكورة سلفاً، بمحاولة إجراء تحقيقات أو حوارات أو مواجهات أو استجوابات للمخطئ المزعوم، أو إجراء أي مناقشة تتعلق بوقائع احتيال أو اشتباه في احتيال أو وقائع فساد مع أي جهة كانت.

All legal inquiries concerning the actual or suspected fraud acts under investigation from suspected parties or any other inquirer should be directed to the Legal Department. Under no circumstances other than those circumstances mandated by the legal requirements, should any information concerning the status of an investigation be given out.

يجب توجيه كافة الاستفسارات القانونية الخاصة بحالات الاحتيال أو الاشتباه في الاحتيال قيد التحقيق، سواء كانت من قبل المشتبه فيهم أو أي مستفسر آخر إلى الإدارة القانونية. لا يجوز تحت أي ظرف من الظروف، بخلاف الحالات التي تقرها المتطلبات القانونية، أن يتم الإعلان عن أي معلومات تتعلق بموقف التحقيق.

Investigation results will not be disclosed or discussed with anyone other than those who have legitimate need to know. This is important in order to avoid damaging the reputation of suspected parties but subsequently found innocent and to protect the Organization from potential civil legal liability.

لن يتم مناقشة أو الإفصاح عن نتائج التحقيق لأي من كان بخلاف من له الحق القانوني في المعرفة. هذا أمر هام لتجنب الإضرار بسمعة المشتبه فيهم الذين تثبت براءتهم لاحقاً، وكذلك لحماية المؤسسة من احتمالية المسائلة القانونية المدنية.

Violators of confidentiality terms stated in this policy will

سيتم إخضاع من ينتهكون شروط السرية المنصوص عليها

be subject to disciplinary actions as per the Human Resources Department Guidelines.

في هذه السياسة لإجراءات تأديبية طبقا للوائح إدارة الموارد البشرية.

## Investigation Authority

Only within the scope of the fraud investigation, investigation parties will have unrestricted access to all the Organization's records and premises, whether owned or rented; and the authority to examine, copy, and/or remove all or portion of the contents of files, desks, cabinets, and other storage facilities (including electronic) on the premises without prior knowledge or consent of any party who might use or have custody of any such items or facilities

The investigation parties shall have the right, after consultation with the Human Resources Department and concerned management to deny the fraud-suspected employee(s) from accessing their offices, files, desks, cabinets and other storage facilities (including electronic).

The Internal Audit Function shall not initiate any investigation without the prior approval of the Head of Internal Audit.

## Reporting Fraud Cases

Measuring the cost of materialized fraud is an important, yet incredibly challenging endeavour. Arguably, the true cost, in many cases, is incalculable. Nonetheless, determining such an approximation is critical to illustrate the magnitude of the fraud.

The Internal Audit Function shall report to the concerned Senior Management, the deficiencies identified during the investigation conducted.

Management's response to the reported findings shall be provided to the Head of Internal Audit within a period not to exceed 15 working days from the date on which the findings were formally communicated. Management response shall include dated corrective action plans and an

## سلطة التحقيق

فقط في حدود إطار التحقيق في الاحتيال، يكون للأطراف القائمين على التحقيق صلاحية مطلقة للوصول إلى سجلات ومقرات المؤسسة، سواء كانت مملوكة أو مستأجرة، وكذلك صلاحية فحص، ونسخ، و/أو الحصول على كل أو جزء من محتويات الملفات، المكاتب، الخزانات، وأي وحدة تخزين (بما في ذلك الإلكترونية) في المقر بدون علم مسبق أو موافقة من أي جهة تستخدم أو ذات وصاية على تلك البنود أو المرافق.

يكون للأطراف القائمين على التحقيق الحق، بعد التشاور مع إدارة الموارد البشرية والإدارة المعنية أن تمنع الموظفين المشتبه فيهم من الوصول إلى مكاتبهم، ملفاتهم، خزاناتهم، ووحدات التخزين الأخرى (بما في ذلك الإلكترونية).

لن تبدأ إدارة المراجعة الداخلية في أي تحقيق بدون موافقة مسبقة من رئيس إدارة المراجعة الداخلية.

## الإبلاغ عن حالات الاحتيال

على الرغم من أهمية قياس تكلفة الاحتيال المحقق إلا أنها تشكل مهمة صعبة إلى أبعد الحدود. ويمكن المجادلة بأن التكلفة الحقيقية في معظم الحالات لا يمكن حصرها. وبالرغم من ذلك، فإن تحديد القيمة التقريبية بالغ الأهمية لتوضيح حجم الاحتيال.

تقدم إدارة المراجعة الداخلية تقرير بأوجه القصور التي تم تحديدها أثناء إجراء التحقيق للإدارة العليا المعنية.

يجب أن تقدم الإدارة ردها على التقرير المقدم إلى رئيس إدارة المراجعة الداخلية في فترة لا تتعدى خمسة عشر يوم عمل من التاريخ الذي تم فيه تقديم التقرير رسمياً. يجب أن يشمل رد الإدارة على خطط العمل التصحيحية وتواريخ تطبيقها وكذلك على تفسير لأي عمل تصحيحي لن يتم تطبيقه. في حال عدم قيام الإدارة بالرد على التقرير المقدم

explanation for any corrective action that will not be implemented. In case of management failed to respond to the reported findings within the time frame stated above, the Head of Internal Audit will consider that management accepted the risks associated with such findings.

The Internal Audit Function issues a final detailed report describing the deficiencies identified during the investigation conducted and the management corrective action plans together with specific completion dates, to the Chairman, Chief Executive Officer and the concerned Senior Management.

When the Head of Internal Audit believes that Senior Management has accepted a level of residual risk that may be unacceptable to the Organization, the Head of Internal Audit shall discuss the matter with Senior Management. If the decision regarding the residual risk is not resolved, the Head of Internal Audit shall, based on risk rating and impact, report the matter to the Audit Committee for resolution.

The Internal Audit Function is responsible for reporting fraud findings to the Audit Committee which provides it with a level of independence and objectivity necessary to undertake investigations of a sensitive nature. This includes a summary of the whistle-blowing and investigated fraud cases along with the financial impact and action plans. If the investigation conducted did not establish fraud, the Audit Committee receives a summary of findings, if any. The reported findings shall include those which Senior Management either accepts their related residual risks or the corrective action plans to which are not feasible for/delayed in implementation.

خلال المدة الزمنية المذكورة أعلاه، يعتبر رئيس إدارة المراجعة الداخلية أن الإدارة تقبل المخاطر المرتبطة بأوجه القصور.

تقوم إدارة المراجعة الداخلية بإصدار تقرير مفصل أخير يصف أوجه الخلل التي تم تحديدها خلال التحقيق وخطط العمل التصحيحية الخاصة بالإدارة بالإضافة إلى تواريخ تطبيقها، وتقديمه إلى رئيس مجلس الإدارة، والرئيس التنفيذي، والإدارة العليا المعنية.

إذا اعتقد رئيس إدارة المراجعة الداخلية أن الإدارة العليا قد قبلت بمستوى مخاطر مترتبة قد تكون غير مقبولة للمؤسسة، يقوم رئيس إدارة المراجعة الداخلية بمناقشة الموضوع مع الإدارة العليا. إذا لم يتم التوصل لحل بخصوص المخاطر المترتبة، يقوم رئيس إدارة المراجعة الداخلية، طبقاً لتصنيف المخاطر وأثرها، بإبلاغ الأمر إلى لجنة المراجعة للبت.

إن إدارة المراجعة الداخلية مسؤولة عن تقديم تقارير عن حالات الاحتيال إلى لجنة المراجعة التي تمدها بمستوى من الاستقلالية والموضوعية اللازمين لإجراء تحقيقات ذات طبيعة حساسة. وهذا يشمل ملخص بالبلاغات (صافرة الإنذار) وحالات الاحتيال التي تم التحقيق فيها، بالإضافة إلى الأثر المالي وخطط العمل التصحيحية. في حالة ما لم يثبت التحقيق عن وقوع احتيال، تتسلم لجنة المراجعة تقرير بأوجه القصور إن وجدت. تشمل أوجه القصور التي يتضمنها التقرير الأمور التي تقرر الإدارة العليا قبول المخاطر المترتبة عليها والمرتبطة بها، وكذلك خطط العمل التصحيحية غير المجدي/التي تأخر تنفيذها.

## Anti-Fraud Responsibility Matrix (Guidance)

## جدول مسؤولية مكافحة الاحتيال (إرشادي)

The anti-fraud responsibility matrix specifically spells the Organization's responsibility to handle fraud related matters under different circumstances. The responsibility scope is divided into three categories:

- Primary Responsibility (P)
- Shared Primary Responsibility (SP)
- Secondary Responsibility (S)

يحدد جدول مسؤولية مكافحة الاحتيال مسؤولية المؤسسة في التعامل مع المسائل المتعلقة بالاحتيال في ظل الظروف المختلفة. ينقسم إطار المسؤولية إلى ثلاث فئات:

Action	الإدارة Management	الموظفين Employees	المراجعة الداخلية Internal Audit	الموارد البشرية Human Resources	المالية Finance	القانونية Legal	الإجراء
1 Identifying areas with fraud vulnerability	P	S	S				1. تحديد المناطق الأكثر قابلية للتعرض للاحتيال
2 Identify controls to prevent fraud	P	S	S				2. الإجراءات الرقابية لتجنب الاحتيال
3 Pro-active fraud auditing			P				3. مراجعة فاعلة ضد الاحتيال
4 Reporting fraud/suspected fraud acts	SP	SP					4. الإبلاغ عن حالات الاحتيال والاشتباه في الاحتيال
5 Receive the claims received from the whistleblowing channel			P				5. تلقي البلاغات عن الاحتيال (صافرة الإنذار)
6 Establish facts related to fraud or suspected fraud acts	S		P				6. التحقق من وقائع مرتبطة بالاحتيال أو الاشتباه في الاحتيال
7 Fraud investigation	S		P				7. التحقيق في الاحتيال
8 Fraud investigation (employee related part)	S		SP	SP		S	8. التحقيق في الاحتيال (الجزء المرتبط بالموظفين)
9 Referrals to law enforcement (employees) - Fraud or Misconduct	SP			SP		SP	9. الإحالة إلى جهات تطبيق القانون (الموظفين) - احتيال أو سوء سلوك
10 Referrals to law enforcement (other parties) - Fraud act	SP					SP	10. الإحالة إلى جهات تطبيق القانون (جهات أخرى) - احتيال
11 Recovery of asset subject to fraud in/out of court (employees)	S			S	S	P	11. استرداد أصول تعرضت للاحتيال داخل/خارج المحكمة (موظفين)
12 Recovery of asset subject to fraud in/out of court (other parties)	S				S	P	12. استرداد أصول تعرضت للاحتيال داخل/خارج المحكمة (جهات أخرى)
13 Recommendations of controls to prevent and/or detect fraud	S		P				13. توصيات بإجراءات رقابية تمنع و/أو تكشف عن الاحتيال
14 Applying corrective actions and recommendations to prevent fraud recurrences	P						14. تطبيق خطط العمل التصحيحية وتوصيات تمنع تكرار الاحتيال
15 Follow-up on corrective actions and recommendations			P				15. متابعة خطوات العمل التصحيحية والتوصيات
16 Fraud Awareness			P				16. التوعية بالاحتيال
17 Reporting to the Audit Committee			P				17. تقديم التقارير إلى لجنة المراجعة



---

Head of Internal Audit

رئيس إدارة المراجعة الداخلية

---

Chairman of the Audit Committee

رئيس لجنة المراجعة

---

Chief Executive Officer

الرئيس التنفيذي

---

Chairman of the Board

رئيس مجلس الإدارة