



جبل عمر
Jabal Omar

سياسة الإبلاغ المبكر
الإصدار رقم 5

Whistleblowing Policy
Version 5



1. Purpose

Jabal Omar Development Company is committed to the highest standards of professional conduct and always requires stakeholders to act honestly and fairly in carrying out business with the company.

The objective of this policy is to enable the Company's employees and stakeholders to report any wrongdoing or concerns about malpractice and misconduct without fear of being punished or penalized, which supports the Company's core values and reduces the risk of reputation and financial loss that may result from malpractice or misconduct.

2. Scope

This policy applies to all stakeholders such as employees, creditors, customers, suppliers and the community, and this policy covers behaviors and practices that violate the applicable laws, regulations and rules or raise suspicion in the financial statements, or internal control systems, or others, including but not limited to the following:

- Fraud and embezzlement of funds.
- Bribery, corruption and extortion.
- Conflicts of interest and non-disclosure of conflicts of interest.
- Accept bribes, gifts or commissions to award a contract, waive the Company's rights, or allow any third party or help them to access confidential information.
- Abuse of power.
- Manipulation of financial reports, company data and records.
- Preparing, processing, or entering erroneous accounting reports, documents, information or entries into the company's systems with the intention of fraud or personal benefit.
- Misleading the company's internal or external auditors.
- Misuse of company assets.
- Unfair dismissal of employees.
- Sexual harassment and racial discrimination based on race, sex, color or descent.
- Violating the Code of Professional Conduct or committing any inappropriate or unethical behavior.
- Intentional violation of policies, regulations and laws.
- Breach of confidentiality and violation of data privacy.
- Money laundering and terrorist financing activities.
- Forgery or forgery of documents, signatures and seals.
- Misuse of information or leaking confidential information.

1. الهدف

تلتزم شركة جبل عمر للتطوير بأعلى معايير السلوك المهني وتحتطلب دائماً من أصحاب المصالح التصرف بأمانة ونزاهة في تنفيذ الأعمال مع الشركة.

إن الهدف من هذه السياسة هو تمكين موظفي الشركة وأصحاب المصالح من الإبلاغ عن أي مخالفات أو مخاوف بشأن سوء الممارسة وسوء السلوك دون خوف من التعرض للجزاء أو العقوبة مما يدعم القيم الأساسية للشركة ويقلل من مخاطر السمعة والخسارة المالية التي قد تنتهي عن سوء الممارسة أو السلوك.

2. النطاق

تنطبق هذه السياسة على جميع أصحاب المصالح كالموظفين والدائنين والعاملاء والموردين والمجتمع وتغطي هذه السياسة التصرفات والممارسات التي تخالف الأنظمة واللوائح والقواعد المرعية أو تثير الريبة في القوائم المالية أو أنظمة الرقابة الداخلية أو غيرها على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- الاحتيال واحتلاس الأموال.
- الرشوة والفساد والإبتزاز.
- تضارب المصالح وعدم الإفصاح عن حالات تعارض المصالح.
- قبول الرشاوى أو الهدايا أو العمولات لترسيمة عقد أو التغاضي عن حقوق الشركة أو السماح لأي طرف ثالث أو مساعدتهم على الوصول إلى المعلومات السرية.
- إساءة استخدام السلطة.
- التلاعب في التقارير المالية وبيانات الشركة وسجلاتها.
- إعداد تقارير أو وثائق أو معلومات أو إدخالات محسوبة خاطئة أو معالجتها أو إدخالها في أنظمة الشركة بقصد الاحتيال أو المنفعة الشخصية.
- تضليل المراجعين الداخليين أو الخارجيين للشركة.
- إساءة استخدام أصول الشركة.
- الفصل التعسفي للموظفين.
- التحرش الجنسي والتمييز العنصري على أساس العرق أو الجنس أو اللون أو النسب.
- انتهاك قواعد السلوك المهني أو القيام بأي سلوك غير لائق أو غير أخلاقي.
- الانتهاك العمد للسياسات والأنظمة والقوانين.
- خرق السرية وانتهاك خصوصية البيانات.
- أنشطة غسيل الأموال وتمويل الإرهاب.
- تزوير أو تزييف الوثائق والتواقيعات والأختام.
- إساءة استخدام المعلومات أو تسريب معلومات سرية.



جبل عمر Jabal Omar

- Violating environmental and health and safety measures or endangering the health and safety of individuals.
- Cyber penetration.
- Any matter that requires mandatory notification to a regulator and may result in accountability from government and regulatory entities.
- Matters that may result in penalties and fines.
- Matters that may adversely affect the reputation of the company.
- Cover up and not report any of the above.

3. Reporting Mechanism

In accordance with the provisions of this policy, the company's stakeholders are responsible for reporting any of the above-mentioned cases whether they have already occurred or are likely to occur, and the below email has been allocated to receive the reports: WB@JODC.COM.SA

The following members shall be among the recipients of communications received on this e-mail and the deletion or addition of any members to this email is subject to the approval of the Audit Committee:

- Chief of Governance and Compliance Division.
- Chief Audit Executive.

- انتهاك إجراءات الحفاظ على البيئة والصحة والسلامة أو تعریض صحة وسلامة الأفراد للخطر.
- الاختراق السيبراني.
- أي مسألة تتطلب إخطاراً إلزامياً إلى جهة تنظيمية وقد ينتج عنها مسألة من الجهات الحكومية والنظامية.
- المسائل التي قد ينتج عنها عقوبات وغرامات.
- المسائل التي قد تؤثر سلباً على سمعة الشركة.
- التستر وعدم الإبلاغ عن أي مما سبق.

3. آلية الإبلاغ:

وفقاً لأحكام هذه السياسة، فإن أصحاب المصالح في الشركة مسؤولون عن الإبلاغ عن أي من الحالات المشار إليها أعلاه سواء كانت قد حدثت بالفعل أو من المحتمل حدوثها ، وقد تم تخصيص البريد الإلكتروني التالي لاستلام البلاغات:

wb@jodc.com.sa

يكون الأعضاء التالية وظائفهم ضمن متلقين البلاغات الواردة على هذا البريد الإلكتروني ويختصر حذف أو إضافة أي أعضاء في هذا البريد لموافقة لجنة المراجعة:

- رئيس قطاع الحكومة والالتزام.
- الرئيس التنفيذي لقطاع التدقيق الداخلي.



4. Protecting Whistleblower

The company does not allow the whistleblower to be at risk of losing his job in the company or being exposed to any form of reprisals from any party in the company and any attempts of this kind will be dealt with serious and strict action against those proven to be involved in a reprisal act against those who report in good faith. The reporter must notify the audit committee when he is harmed, and the committee will verify evidence of damage to the whistleblower and submit its recommendations to Board of Directors.

The whistleblower may remain anonymous, but the disclosure of his/her identity will contribute to improving the investigation procedures, and in all cases, the company is committed not to disclose the identity of the whistleblower to any party unless requested by the official authorities and in a confidential manner.

5. Whistleblower Responsibilities

- Avoiding any kind of rumors, and allegations that are not based on clear and real facts and evidences and he/she must be adhere to objectivity when reporting and avoid personal disputes, retaliation, defamation, or use the report to obtain personal gain or undermine the confidence of the company or its employees.
- Not to file malicious reports against the company's employees or the parties dealing with it and if the investigation reveals that the report is malicious, the company reserves its right to pursue the whistleblower and take legal action against him/her.
- The whistleblower must provide as much information as possible and respond to inquiries and requests for additional information that may arise during the investigation and must abide by confidentiality and not disclose the investigation procedures to any third party.

4. حماية مقدم البلاغ:

لا تسمح الشركة أن يكون مقدم البلاغ معرضاً لخطر فقدان وظيفته في الشركة أو تعرضه لأي شكل من أشكال الانتقام من أي طرف في الشركة وسيتم التعامل بجدية مع أي محاولات من هذا النوع واتخاذ إجراءات صارمة بحق من يثبت تورطه في عمل انتقامي ضد من يقوم بالإبلاغ بحسن نية ، ويجب على مقدم البلاغ اشعار لجنة المراجعة عند تعرضه للضرر، وستقوم اللجنة بالتحقق من ثبوت الضرر على مقدم البلاغ ورفع توصياتها إلى مجلس الإدارة.

يجوز للمبلغ عدم الإفصاح عن هويته، إلا ان إفصاح المبلغ عن هويته سيساهم في تحسين إجراءات التحقيق ، وفي جميع الأحوال فإن الشركة تتلزم بعدم الإفصاح عن شخصية المبلغ لأي طرف ما لم تطلب السلطات الرسمية وبطريقة سرية.

5. مسؤوليات المبلغ:

- تجنب أي نوع من الشائعات والادعاءات التي لا تستند إلى حقائق ودلائل واضحة وحقيقة، ويجب عليه الالتزام بالموضوعية عند الإبلاغ وتجنب الخلافات الشخصية، والانتقام، وتشويه السمعة، أو استخدام البلاغ للحصول على مكاسب شخصية أو رزعة ثقة الشركة أو موظفيها.
- عدم تقديم بلاغات كيدية ضد موظفي الشركة أو الأطراف التي تعامل معها وإذا كشف التحقيق أن البلاغ كيدي ، تتحفظ الشركة بحقها في ملاحقة المبلغ واتخاذ الإجراءات القانونية ضده.
- يجب على المبلغ تقديم أكبر قدر ممكن من المعلومات والرد على الاستفسارات وطلبات المعلومات الإضافية التي قد تنشأ أثناء التحقيق كما يجب عليه الالتزام بالسرية وعدم الكشف عن إجراءات التحقيق لأي طرف ثالث.