

No. 2-2024 Release Date: 01-12-2024 Adoption Date: 31-12-2024 Issuer: Board of Directors Adopted By: Board of Directors Subject: Whistle-blowing Policy	 <b>الكثيري القابضة</b> AI KATHIRI HOLDING COMPANY صفحة ( 1 ) من ( 6 ) Page ( 1 ) of ( 6 )	رقم: 2024-2 تاريخ الإصدار: 2024/12/01م تاريخ الاعتماد: 2024/12/31م جهة الإصدار: مجلس الإدارة الاعتماد: مجلس الإدارة الموضوع: سياسة الإبلاغ عن الممارسات المخالفة
--	--	---


<b>Whistle-blowing Policy</b> <b>Article (1): Policy Objectives</b> <p>In line with Al Kathiri Holding Company values, the company seeks to conduct its business in conformity with its traits (identity), the dynamics of teamwork, and organizational culture at all times. Al Kathiri's traits are demonstrated by being a group of highly skilled individuals whose resolution is to be modest, determined, and continuously seeking knowledge through a good example. Al Kathiri teamwork dynamics support mutual trust, lenience, solidarity, and keenness. Al Kathiri's organizational culture promotes a culture of integrity, commitment, determination, and persistence.</p> <p>However, we acknowledge that all organizations face the risk of their activities going wrong from time to time, or of unknowingly harboring malpractice. We believe we have a duty to take appropriate measures to identify such situations and attempt to remedy them. By encouraging a culture of openness and accountability within the organization, we believe that we can help prevent such situations from occurring. We expect all staff to maintain high standards in compliance with our code of ethics and to report any wrongdoing that falls short of these fundamental principles. This policy aims to ensure that our concerned persons are confident that they can raise any matters of genuine concern without fear of reprisals, in the knowledge that they will be taken seriously and that their concerns shall be investigated appropriately and in a confidential manner.</p> <p>The following guidelines stipulate the procedure by which employees/concerned persons can report concerns about workplace practices.</p>	<b>سياسة الإبلاغ عن الممارسات المخالفة</b> <b>المادة (1): أهداف السياسة</b> <p>وفقاً لقيم شركة الكثيري القابضة الراسخة والتي تنطلق منها عند ممارسة أعمالها وأنشطتها سواء أفراد أو فريق عمل أو كشركة، فإن شركة الكثيري القابضة تسعى من خلال هذه السياسة إلى تعزيز قيمها الأخلاقية ومبادئها وروح الفريق والعمل الجماعي والثقافة التنظيمية في جميع الأوقات، مما يعزز عملياتها وأنشطتها. إن القيم والسمات المميزة للشركة تتضح من خلال كونها مجموعة من الأفراد ذوي المهارات العالية الذين يتخذون قرارات مدروسة، ويتميزون بالعزم ويبحثون باستمرار عن المعرفة من خلال القدوة الحسنة، وتدعم ديناميكية العمل الجماعي وروح الفريق والثقة المتبادلة، والتسامح، والتضامن، والحرص. كما أن الثقافة التنظيمية في شركة الكثيري القابضة تعزز من ثقافة النزاهة والالتزام والعزم والمجاهدة.</p> <p>ومع ذلك، فإننا نقر بأن جميع المنظمات تواجه من وقت لآخر مخاطر قد تنشأ بسبب إدارة وتسيير أنشطتها مما قد يتسبب في الوقوع في بعض الأخطاء، أو بسبب سوء التصرف غير المتعمد، ونحن نعتقد أن من واجبنا اتخاذ التدابير المناسبة لتحديد هذه الحالات ومحاولة معالجتها من خلال تشجيع ثقافة الانفتاح والمساءلة داخل المنظمة، كما نعتقد أنه يمكننا أن نساعد في منع مثل هذه الحالات من الحدوث. كما نتوقع من جميع المعنيين بهذه السياسة المحافظة على معايير عالية من السلوك والأخلاق المهنية وفقاً لقواعد السلوك المتبعة لدينا، والإبلاغ عن أي مخالفات لا ترقى إلى هذه المبادئ الأساسية. والهدف من هذه السياسة هو التأكد من أن الموظفين وكل الأشخاص المعنيين لديهم الثقة والطمأنينة لإثارة أي مسائل ذات أهمية حقيقية دون خوف من المسؤولين أو من الانتقام منهم لاحقاً، على أساس أن أي مسائل قد يثيرونها ستؤخذ على محمل الجد وأن يتم التحقيق فيها على نحو مناسب وبصفة سرية.</p> <p>الإرشادات التالية تحدد الإجراء الذي يمكن للأشخاص المعنيين بما فهم الموظفين من خلاله الإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالممارسات الخاطئة التي تحدث في مكان العمل.</p>
<b>Article (2): Personnel responsible for implementing policy</b> <p>The Board has overall responsibility for Al Kathiri's whistle-blowing policy but has delegated day-to-day responsibility for overseeing and implementing it to the Designated Whistle-blowing Officer (DWO).</p> <p>Monitoring and reviewing the operation of the policy, and any recommendations for change within the organization resulting from</p>	<b>المادة (2): الموظفون المسؤولون عن تنفيذ السياسات</b> <p>يتولى مجلس الإدارة المسؤولية العامة عن سياسة شركة الكثيري القابضة في مجال الإبلاغ عن المخالفات أو الفساد، ولكنه يفوض مسؤولية الإشراف عليها وتنفيذها بصفة يومية إلى الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات والذي يتم تعيينه خصيصاً لهذه المسؤولية، كما يقع على عاتق لجنة المراجعة مسؤولية مراقبة ومراجعة تطبيق هذه السياسة و أية توصيات للتغيير في الشركة تأتي بعد التحقيق في الشكاوى بموجب هذه السياسة.</p>

<p>No. 2-2024</p> <p>Release Date: 01-12-2024</p> <p>Adoption Date: 31-12-2024</p> <p>Issuer: Board of Directors</p> <p>Adopted By: Board of Directors</p> <p>Subject: Whistle-blowing Policy</p>	 <p><b>الكثيري القابضة</b> AI KATHIRI HOLDING COMPANY</p> <p>صفحة ( 2 ) من ( 6 ) Page ( 2 ) of ( 6 )</p>	<p>رقم: 2024-2</p> <p>تاريخ الإصدار: 2024/12/01م</p> <p>تاريخ الاعتماد: 2024/12/31م</p> <p>جهة الإصدار: مجلس الإدارة</p> <p>الاعتماد: مجلس الإدارة</p> <p>الموضوع: سياسة الإبلاغ عن الممارسات المخالفة</p>
---	---	--


<p>investigations into complaints under the policy is the responsibility of the Audit Committee.</p> <p>Concerned Persons are responsible for the success of this policy. They shall ensure that they take steps to disclose any wrongdoing or malpractice they may become aware of. If there are any questions about the content or application of this policy, the DWO should be contacted for clarification.</p>	<p>يعتبر جميع المعنيين مسؤولون عن إنجاح هذه السياسة، ويجب عليهم التأكد من اتخاذ خطوات للكشف عن أي مخالفة أو سوء تصرف قد يصل إلى علمهم. إذا كانت هنالك أية استفسارات أو أسئلة حول مضمون أو تطبيق هذه السياسة، فيجب الاتصال بالموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات للإيضاح والرد على الاستفسارات اللازمة.</p>
<p><b>Article (3): To whom does the policy apply</b></p> <p>This policy applies to all individuals working for Al Kathiri at all levels and grades including, members of the executive management, senior managers and employees (including permanent, temporary, and part-time employees), trainees, customers, members of the public, agency staff contractors, external consultants, suppliers and vendors (collectively referred to as "Concerned Persons" in this policy) whom might obtain insider knowledge regarding malpractice or illegal activities taking place within the organization, either through witnessing the behavior or being advised of it (Tip-offs) which fall under the categories outlined below.</p>	<p><b>المادة (3): على من تسري السياسة</b></p> <p>تسري هذه السياسة على جميع الأفراد العاملين في شركة الكثيري القابضة على جميع المستويات والدرجات الوظيفية بما في ذلك فريق الإدارة التنفيذية وكبار المديرين والموظفين (بما في ذلك الموظفين الدائمين والمؤقتين وبدوام جزئي)، كما تسري على المتدربين والعلماء وأفراد الجمهور وموظفي الوكالات، والمستشارين الخارجيين، وموردين وبائعين (الذين يشار إليهم جميعاً باسم "المعنيين" في هذه السياسة) الذين قد يصل إلى علمهم حدوث أي نوع من المخالفات أو سوء السلوك أو الممارسات غير المشروعة داخل الشركة إما من خلال مشاهدة هذه السلوكيات والممارسات أو تم الإخطار بخصوصها - كمعلومات سرية - والتي قد تحدث من ضمن الفئات الموضحة أدناه.</p>
<p><b>Article (4): Disclosure in the Board Report</b></p> <p>This policy shall be used if there is a genuine concern that there are substantial grounds for believing that:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. A fraud or theft is suspected.</li> <li>2. A criminal offense has been committed is being committed, or is likely to be committed; or</li> <li>3. A person has failed, is failing, or is likely to fail to comply with his or her legal obligations whether derived from statute, regulations, or contracts; or</li> <li>4. The state of health and safety of anyone is threatened, is being threatened, or is likely to be threatened; or</li> <li>5. The environment has been, is being, or is likely to be damaged; or</li> <li>6. Any of the above is being, or is likely to be, deliberately concealed.</li> </ol> <p>In the framework of Al Kathiri's business, particular concerns which may fall under the terms of this policy include, for example, breach of our code of conduct/ethics, breach of confidentiality, financial fraud, or breach of health and safety requirements. In general, this policy covers actions and omissions that may be considered illegal in contradiction with applicable policies or procedures, fall outside the scope of an individual's authority or conflicts of interest or actions which could damage Al Kathiri's reputation.</p> <p>Concerns should be reported or disclosed in good faith and any false accusations are forbidden under this procedure. If there are doubts about whether the matters of concern are</p>	<p><b>المادة (4): ما هي البلاغات التي يتم تغطيتها</b></p> <p>ينبغي العمل بهذه السياسة إذا كان هناك قلق حقيقي من وجود أسباب معقولة تدعو إلى الاعتقاد بأن:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. الاشتباه بحدوث سرقة أو عملية احتيال.</li> <li>2. ارتكبت جريمة بالفعل أو يجري ارتكابها أو من المحتمل أن ترتكب؛ أو</li> <li>3. إن الشخص قد فشل، أو قد يفشل، أو من المحتمل أن يفشل في الامتثال لالتزاماته القانونية سواء المستمدة من النظام الأساس أو اللوائح أو العقود؛ أو</li> <li>4. تهديد الحالة الصحية وسلامة أي فرد كان، أو جاري تهديدها، أو من المحتمل أن تكون مهددة بالهلاك؛ أو</li> <li>5. إلحاق الضرر بالبيئة، أو جاري تضررها، أو من المحتمل أن تتضرر؛ أو</li> <li>6. الإخفاء عمداً لأي مما سبق أعلاه، أو من المحتمل إخفائه. منها.</li> </ol> <p>تتضمن المخاوف الخاصة التي قد تقع ضمن شروط هذه السياسة، وفي سياق أعمال شركة الكثيري القابضة، على سبيل المثال، انتهاك قواعد السلوك والأخلاقيات الخاصة بالشركة، وانتهاك السرية، والاحتياال المالي، والتعدي أو خرق متطلبات الصحة والسلامة. وبوجه عام، تغطي هذه السياسة الأفعال والتجاوزات التي قد تعتبر غير قانونية، بما يتعارض مع السياسات أو الإجراءات المعمول بها أو خارج نطاق صلاحية الفرد، أو تضارب المصالح أو أي إجراءات قد تضر بسمعة شركة الكثيري القابضة.</p>

No. 2-2024 Release Date: 01-12-2024 Adoption Date: 31-12-2024 Issuer: Board of Directors Adopted By: Board of Directors Subject: Whistle-blowing Policy	 <b>الكثيري القابضة</b> AI KATHIRI HOLDING COMPANY صفحة ( 3 ) من ( 6 ) Page ( 3 ) of ( 6 )	رقم: 2024-2 تاريخ الإصدار: 2024/12/01م تاريخ الاعتماد: 2024/12/31م جهة الإصدار: مجلس الإدارة الاعتماد: مجلس الإدارة الموضوع: سياسة الإبلاغ عن الممارسات المخالفة
--	--	---

within the scope of this policy (for example, if there are suspicions or uncertainty as to whether the law has been broken, or whether a person is acting outside the scope of their authority), such concerns should be reported to the DWO in line with the procedures stipulated below.	وينبغي الإبلاغ أو الإفصاح عن المخاوف بحسن نية، ويحظر الإبلاغ عن اتهامات زائفة وكاذبة وكيدية بموجب هذه السياسة. وفي حال كانت هناك شكوك فيما إذا كانت المسائل المثيرة للقلق والمخاوف تقع في نطاق البلاغات التي يتم تغطيتها بموجب هذه السياسة (على سبيل المثال، وجود شكوك وعدم يقين بشأن خرق للقانون، أو التصرف خارج نطاق الصلاحية)، ينبغي الإبلاغ عن هذه المخاوف إلى الموظف المختص بالإبلاغ وفقا للإجراءات المبينة أدناه.
<b>Article (5): How should a disclosure be made?</b> Possible/actual fraud activities should be reported by submitting a complaint to the company's website <a href="https://alkathiri.com/contact/">https://alkathiri.com/contact/</a> noting that in the future, other channels such as telephone reporting and e-mails could be introduced. Thereafter, Al Kathiri and its affiliate's employees must formalize their concerns with the DWO in writing. Any person raising a concern (whistleblower) must state that they are using the Whistle-blowing Policy and specify whether they wish their identity to be kept secret. The DWO will ask such persons raising concerns to formalize their concerns in writing either before or after the first interaction. The DWO shall acknowledge receipt of formal written disclosure and keep a record of further action to be taken. All formally written disclosures should be addressed to the DWO and should include (if possible) a clear understanding of the issue being raised, should be factual rather than speculative, date & time of the disclosure, incident or suspicion, name of the complaint, the details of communications, the nature of the disclosure, time & period of the alleged disclosure, the circumstances of the allegation, the location of the allegation, the name or names of the accused and the amount involved.	<b>المادة (5): كيف يتم التبليغ؟</b> يجب الإبلاغ عن حالات أو أنشطة الغش المحتملة / أو الفعلية من خلال رفع الشكوى إلى موقع الشركة بالرباط التالي <a href="https://alkathiri.com/contact/">https://alkathiri.com/contact/</a> علما بأنه قد يتم طرح قنوات أخرى مثل الإبلاغ عن طريق الهاتف والبريد الإلكتروني في المستقبل. بعد ذلك، يجب على شركة الكثيري القابضة وموظفيها وشركائها التابعة إضفاء شكلا رسميا على إبلاغهم لدى الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات وذلك بتقديم بلاغهم ومخاوفهم كتابةً، ويجب على أي شخص يثير المخاوف (الإبلاغ عن المخالفات) أن يذكر أنه يستخدم سياسة الإبلاغ عن المخالفات أو التجاوزات وحالات الفساد وأن يحدد ما إذا كان يرغب في أن تظل هويته سرية. وسيطلب الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات من هؤلاء المبلغين إضفاء الطابع الرسمي على مخاوفهم كتابة قبل أو بعد مشاركتهم. حيث سيتم استلام البلاغ من قبل الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات كتابة والاحتفاظ بالإجراءات اللاحقة التي سيتم اتخاذها. وينبغي أن توجه جميع البلاغات المكتوبة رسميا إلى الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات، ويجب أن تتضمن (إن أمكن) فهما واضحا للمسألة التي يتم رفعها، ويجب أن تكون أحداث واقعية وليست مجرد تخمين، ويجب ذكر التاريخ والوقت والفترة المتعلقة بالبلاغ المشتبه فيه وطبيعته، وظروف الادعاء، وموقع الادعاء، واسم أو أسماء المتهمين، والمبلغ المعني بالواقعة.
<b>Article (6): Investigation of disclosure</b> Al Kathiri is committed to fully, fairly, quickly, and confidentially investigating disclosures where circumstances permit. Following the submission of formal written disclosure, the DWO (or another individual acting in his place) will acknowledge receipt and make appropriate arrangements for examining the disclosure (Tip-Off). The length and scope of the examination will depend on the subject matter of the disclosure. In most cases, the DWO an initial assessment of the disclosure will be carried out to determine whether there are bases for a detailed investigation to take place or whether the disclosure is, for example, based on wrong information. Based on the preliminary assessment, the DWO may delegate, consult with, and seek guidance from, the relevant department(s) at Al Kathiri & its affiliates. (for example, if a disclosure relates to a financial	<b>المادة (6): التحقيق في البلاغ</b> تلتزم شركة الكثيري القابضة بالتحقيق في البلاغات بشكل كامل وعادل وسريع وسري حيثما تسمح الظروف بذلك. بعد تقديم البلاغ مكتوبا بصفة رسمية، فإن الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات أو أي شخص آخر يعمل في مكانه يقر باستلام البلاغ وسيتم اتخاذ الترتيبات المناسبة لفحص البلاغ وبدء التحقيق فيه. ويتوقف طول ونطاق الفحص على موضوع البلاغ. وفي معظم الحالات، سيقوم الموظف المختص بإجراء تقييم أولي للبلاغ لتحديد ما إذا كانت هناك أسباب تدعو لإجراء تحقيق مفصل أو ما إذا كان البلاغ يستند على سبيل المثال إلى معلومات خاطئة أو كيدية، واستنادا إلى التقييم الأولي، يمكن للموظف المختص أن يفوض، ويستشير، أو يطلب الارشاد من الإدارات المعنية في شركة الكثيري القابضة

No. 2-2024 Release Date: 01-12-2024 Adoption Date: 31-12-2024 Issuer: Board of Directors Adopted By: Board of Directors Subject: Whistle-blowing Policy	 <b>الكثيري القابضة</b> AI KATHIRI HOLDING COMPANY صفحة ( 4 ) من ( 6 ) Page ( 4 ) of ( 6 )	رقم: 2024-2 تاريخ الإصدار: 2024/12/01م تاريخ الاعتماد: 2024/12/31م جهة الإصدار: مجلس الإدارة الاعتماد: مجلس الإدارة الموضوع: سياسة الإبلاغ عن الممارسات المخالفة
--	--	---

<p>matter, the DWO should consult with Finance and if it relates to health and safety, he should seek the advice of Health &amp; Safety, etc.). Further, if the disclosure, after examination and initial assessment, relates to a Financial and/or Compliance issue, the DWO shall either recommend file &amp; close or conduct a detailed investigation. However, if the disclosure relates to a people issue the matter will be delegated to HR &amp; raised to Grievance Committee if needed. The closing status of these matters will be reported to the Audit Committee through DWO monitoring.</p> <p>In any case, a report shall be submitted to the Audit Committee and the Committee shall report to the Board of Directors a summary of the outcome of the Whistleblowing disclosures within the regular reports submitted by the Audit Committee to the Board of Directors during the year. If there is dissatisfaction with the investigation or its conclusion then the whistleblower who raised the concern should write directly to Al Kathiri's Board Secretary detailing the concerns, and the Board Secretary shall then communicate the written complaint to the Grievance Committee.</p> <p>If a longer investigation is required, the DWO will usually appoint an investigator or investigative team including personnel with experience in operating workplace procedures or special knowledge of the disclosed subject matter. The investigative team shall recommend changes to minimize the risk of the recurrence of any malpractice or impropriety that has been uncovered. The Audit Committee will then be responsible for reviewing and, if considered appropriate, implementing these recommendations.</p> <p>In case the preliminary assessment of the investigation results involves Senior Members of Al Kathiri &amp; its affiliates, a special committee formed by the Audit Committee shall handle the investigation. Whistleblowers will be, as far as the DWO considers it appropriate and practicable, kept informed of the progress of the investigation. However, the need for confidentiality may prevent Al Kathiri from giving specific details of the investigation or actions taken.</p>	<p>وشركاتها التابعة. (على سبيل المثال، إذا كان البلاغ يتعلق بمسألة مالية، ينبغي أن يستشير الإدارة المالية. وإذا كان يتعلق بالصحة والسلامة، يجب أن يستشير مسئول الصحة والسلامة. وما إلى ذلك). وعليه وبعد الفحص والتقييم الأولي فإن للموظف المختص إما أن يوصي بإغلاق البلاغ أو إجراء تحقيق مفصل. ومع ذلك، إذا كان البلاغ يتعلق بمسائل شخصية بين الموظفين، سوف يتم تفويض إدارة الموارد البشرية للنظر فيها وترفع إلى لجنة التظلمات إذا لزم الأمر. وسيتم رفع تقرير بالنتائج إلى لجنة المراجعة فور الانتهاء من هذه المسائل وإغلاق ملفاتها عن طريق الموظف المختص.</p> <p>وعلى أية حال، سيتم تقديم تقرير إلى لجنة المراجعة، والتي بدورها ستقوم بإبلاغ مجلس الإدارة بملخص نتائج البلاغات والمخالفات ضمن التقارير الدورية التي تقدمها لجنة المراجعة إلى مجلس الإدارة خلال السنة. وفي حالة عدم الرضا عن التحقيق أو نتائجه، يجب على المبلِّغ عن المخاوف أن يكتب مباشرة إلى أمين مجلس إدارة شركة الكثيري القابضة مفصلاً المخاوف المبلغ عنها وبالتالي يقوم أمين المجلس بتقديم الشكوى المكتوبة إلى لجنة التظلمات.</p> <p>إذا كانت هناك ضرورة لتحقيق مطول، يقوم الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات بتعيين محقق أو فريق تحقيق يكون من بينهم أشخاص لديهم خبرة في إجراءات إدارة أماكن العمل أو معرفة متخصصة بموضوع البلاغ. كما سيقوم فريق التحقيق بتقديم توصيات للتغيير حتى يتم التقليل من مخاطر تكرار أي سوء سلوك أو مخالفة تم الكشف عنها لأدنى درجة ممكنة. وستكون لجنة المراجعة هي المسؤولة بعد ذلك عن مراجعة هذه التوصيات وتطبيقها (متى ما كان ذلك مناسباً).</p> <p>وفي حال كان التقييم الأولي لنتائج التحقيق يستوجب التحقيق مع كبار الموظفين من شركة الكثيري القابضة وشركاتها التابعة، فإنه ينبغي أن تقوم لجنة المراجعة بتعيين لجنة خاصة للقيام بالتحقيق في ذلك.</p> <p>وبحسب تقدير الموظف المختص أنه من الملائم والعملي إبقاء المبلغين عن المخالفات على علم بما يجري ويستجد في مسار التحقيق. غير أن الحاجة إلى السرية قد تمنع شركة الكثيري القابضة من تقديم تفاصيل محددة عن التحقيق أو الإجراءات المتخذة حياله.</p>
<p><b>Article (7): Anonymity</b></p> <p>Al Kathiri &amp; its affiliates acknowledge that disclosures made under this policy may involve highly confidential and sensitive matters and that the whistleblower may prefer to make an anonymous disclosure. However, Al Kathiri regrets that it cannot guarantee to investigate all anonymous allegations. If the investigator cannot obtain further information, give feedback, or ascertain whether the disclosure was made in good faith, the proper investigation may be impossible. It is preferable for whistle-blowers to reveal their identity to the DWO.</p>	<p><b>المادة (7): عدم الكشف عن الهوية</b></p> <p>تدرك شركة الكثيري القابضة وشركاتها التابعة أن البلاغات عن بعض الأمور التي يتم تقديمها بموجب هذه السياسة قد تنطوي على مسائل سرية وحساسة للغاية، وأن المبلغون قد يفضلون التبليغ عن أمر ما دون الكشف عن هويتهم، لذا فإن شركة الكثيري القابضة قد لا تستطيع ضمان التحقيق في جميع الادعاءات المجهولة. حيث يصعب التحقيق بطريقة سليمة، إذا لم يتمكن المحقق من الحصول على مزيد من المعلومات أو إبداء الرأي أو التأكد مما إذا كان البلاغ قد تم</p>

No. 2-2024 Release Date: 01-12-2024 Adoption Date: 31-12-2024 Issuer: Board of Directors Adopted By: Board of Directors Subject: Whistle-blowing Policy	 <b>الكثيري القابضة</b> AI KATHIRI HOLDING COMPANY صفحة ( 5 ) من ( 6 ) Page ( 5 ) of ( 6 )	رقم: 2024-2 تاريخ الإصدار: 2024/12/01م تاريخ الاعتماد: 2024/12/31م جهة الإصدار: مجلس الإدارة الاعتماد: مجلس الإدارة الموضوع: سياسة الإبلاغ عن الممارسات المخالفة
--	--	---

<p>Nonetheless, measures can be taken to preserve confidentiality and protect anonymity if appropriate (see below on confidentiality).</p> <p>Excluding rare cases that require external investigation by relevant government authorities, all reports shall be treated on a confidential and anonymous basis and only those with a need to know will be involved in or knowledgeable of the investigation.</p> <p>Al Kathiri acknowledges that there may be matters that cannot be dealt with internally and in need of external parties' involvement. Thus, the external parties shall be notified and become involved either during or after the investigation. Al Kathiri will endeavor to inform whistleblowers if a referral to an external authority is about to or has taken place, although Al Kathiri may need, if Al Kathiri considers it appropriate, to make such referral without the knowledge or consent of the whistleblower.</p>	<p>بحسن نية، ومن الأفضل للمبلغين الكشف عن هويتهم لدى الموظف المختص، ويمكن اتخاذ تدابير للحفاظ على سرية المبلغين وحمايتهم بعدم الكشف عن هويتهم إذا كان ذلك مناسباً (انظر أدناه بشأن الحفاظ على السرية).</p> <p>وسيمت التعامل مع جميع البلاغات بصفة سرية ولن يتم الكشف عن هوية المبلغ، إلا في حالات نادرة والتي تتطلب تحقيقاً خارجياً من قبل السلطات الحكومية ذات الصلة. فقط أولئك الذين تستدعي الحاجة إلى معرفتهم سوف يعلمون أو يشاركون في التحقيق.</p> <p>وتدرك شركة الكثيري القابضة أنه قد تكون هناك مسائل لا يمكن التعامل معها داخلياً، وستحتاج لإخطار جهات خارجية بها وإشراكها إما أثناء التحقيق أو بعده، وسوف تسعى شركة الكثيري القابضة إلى إخطار المبلغين عن المخالفات إذا كان سيتم إحالة التحقيق إلى سلطة خارجية، على الرغم من أن شركة الكثيري القابضة قد تحتاج إلى إجراء مثل هذه الإحالة دون علم أو موافقة المبلغين عن المخالفات، متى ما رأت شركة الكثيري القابضة ذلك مناسباً.</p>
<p><b>Article (8): Confidentiality</b></p> <p>Every effort will be made to keep the identity of an individual who discloses this policy confidential, at least until any formal investigation is undertaken. The whistleblower will be expected, for not jeopardizing the investigation, to keep the fact that they have raised a concern, the nature of the concern, and the identity of those involved confidential. However, there may be circumstances in which, because of the nature of the investigation or disclosure, it may be necessary to disclose the identity of the whistleblower. This may occur concerning associated disciplinary or legal investigations or proceedings. If Al Kathiri believes such circumstances exist, Al Kathiri shall exert every effort to inform the whistleblower that their identity is likely to be disclosed and all reasonable steps will be taken to protect such persons from any victimization or detriment as a result of having made a disclosure. If it is necessary for persons raising concerns to participate in an investigation, the fact that they made the original disclosure will, so far as is reasonably practicable, be kept confidential. However, it is possible that the whistle-blower's identity could still become apparent to third parties in the course of an investigation.</p>	<p><b>المادة (8): السرية</b></p> <p>سوف يبذل كل جهد ممكن للحفاظ على سرية هوية الشخص الذي يقوم بالتبليغ بموجب هذه السياسة، حتى يتم البدء في تحقيق رسمي على الأقل حتى لا يتم الإخلال بعملية التحقيق وتعرضها للخطر، عليه يتوقع أن يبقى المبلغ عن المخالفات، وطبيعة المخالفة وهوية المتورطين في سرية تامة. ومع ذلك، قد تكون هناك ظروف قد يكون من الضروري فيها، بسبب طبيعة التحقيق، الكشف عن هوية المبلغ عن المخالفات. وقد يحدث ذلك فيما يتعلق بالتحقيقات أو الإجراءات التأديبية أو القانونية ذات الصلة. وإذا ما رأت شركة الكثيري القابضة وجود مثل هذه الظروف، فإن شركة الكثيري القابضة ستبذل ما في وسعها لأخطار المبلغين عن المخالفات بأن هويتهم من المرجح أن يتم الكشف عنها وستتخذ جميع الخطوات المعقولة لحماية هؤلاء الأشخاص من أي ضرر أو انتقام نتيجة لقيامهم بالإبلاغ عن المخالفة. وإذا كان من الضروري للأشخاص المبلغين أن يشاركوا في التحقيق كونهم قاموا بالتبليغ ستبقى هويتهم سرية بقدر الإمكان، غير أنه من الممكن أن تكون هوية المبلغين عن المخالفات معروفة لأطراف ثالثة أثناء التحقيق.</p>
<p><b>Article (9): Protection and support for whistle-blowers</b></p> <p>Concerned Persons who raise bona fide concerns under this procedure shall not be subjected to any detriment because of such action. Detriment includes unjustified disciplinary action and victimization. If a whistleblower believes that they are being subjected to a detriment within the workplace as a result of raising concerns under this procedure, they should inform the DWO immediately. Employees who victimize or retaliate</p>	<p><b>المادة (9): حماية ودعم المبلغين عن المخالفات</b></p> <p>ينبغي ألا يتعرض أي من المعنيين ممن يقومون بالتبليغ بحسن نية عن أية مخاوف بموجب هذا الإجراء لأي ضرر نتيجة لهذا التبليغ، ويشمل الضرر العمل التأديبي غير المبرر أو الإيذاء. إذا رأى المبلغون أنهم يتعرضون للضرر داخل مكان العمل نتيجة للكشف عن مخاوفهم بموجب هذا الإجراء، يجب عليهم إبلاغ الموظف المختص على الفور. وسيخضع</p>



No. 2-2024 Release Date: 01-12-2024 Adoption Date: 31-12-2024 Issuer: Board of Directors Adopted By: Board of Directors Subject: Whistle-blowing Policy	 <b>الكثيري القابضة</b> AI KATHIRI HOLDING COMPANY صفحة ( 6 ) من ( 6 ) Page ( 6 ) of ( 6 )	رقم: 2024-2 تاريخ الإصدار: 2024/12/01م تاريخ الاعتماد: 2024/12/31م جهة الإصدار: مجلس الإدارة الاعتماد: مجلس الإدارة الموضوع: سياسة الإبلاغ عن الممارسات المخالفة
--	--	---

<p>against those who have raised concerns under this policy will be subject to disciplinary action.</p> <p>If an investigation under this procedure concludes that a disclosure has been carried out with the aim of maliciousness, in bad faith, or with a view to personal gain, the whistle-blower will be subject to disciplinary action. Those choosing to make disclosures without following this procedure may not receive the protection above said.</p>	<p>الموظفون الذين يتعرضون للمبلغين أو الثأر منهم إلى إجراءات تأديبية بموجب هذه السياسة.</p> <p>وإذا خلص التحقيق بموجب هذا الإجراءات إلى أن التبليغ قد تم بهدف الكيد أو الإضرار أو بسوء نية أو بهدف تحقيق مكاسب شخصية، سيخضع المبلغون للإجراءات التأديبية. كما أن الأشخاص الذين يختارون التبليغ بطرق أخرى دون اتباع هذه الإجراءات قد لا يحصلون على الحماية المذكورة أعلاه.</p>
<p><b>Article (10): Recognition</b></p> <p>The DWO may, depending on the nature &amp; gravity of the disclosure, recommend some sort of recognition to the Audit Committee for approval. The recommended recognitions shall be decided by the CEO and Head of Human Resources and approved by the Compensation Committee. This applies only if the whistleblower disclosed their complete identity and assisted in the investigation by providing proof and evidence. This policy, however, reaffirms that if a disclosure was made maliciously, in bad faith, or with a view to personal gain, the whistle-blower shall be subjected to disciplinary action.</p>	<p><b>المادة (10): التقدير</b></p> <p>استنادا على طبيعة وخطورة البلاغ المقدم، قد يوصي الموظف المختص بالطريقة المناسبة لتقدير الشخص المبلغ عن المخالفة إلى لجنة المراجعة للموافقة عليها. وسيتم تحديد آلية وطريقة التقدير من قبل الرئيس التنفيذي للشركة ومدير إدارة الموارد البشرية، على أن يتم اعتمادها من قبل لجنة المكافآت والترشيعات بالشركة. وهذا ينطبق فقط في حال كشف المبلغ عن هويته كاملة، وساعد في التحقيق من خلال تقديم البراهين والأدلة. ومع ذلك، فإن هذه السياسة تؤكد من جديد أنه عند حدوث أي تبليغ بهدف الإضرار أو الكيد على الآخرين وبسوء نية أو بهدف تحقيق مكاسب شخصية، فإن المبلغين سيخضعون لإجراءات تأديبية.</p>
<p><b>Article (11): Publication and Enforceability</b></p> <p>This policy, and any subsequent amendments to it, based on the proposal of the Board of Directors and from the date of its approval by the General Assembly shall be in force, and the company shall publish it to the shareholders and the public through its website, and by any legal requirements imposed by the regulatory authorities.</p>	<p><b>المادة (11): النفاذ والنشر</b></p> <p>تكون السياسة نافذة (وأي تعديلات لاحقة عليها) من تاريخ إقرارها من الجمعية العامة، وتقوم الشركة بنشرها للمساهمين والجمهور من خلال موقعها الإلكتروني ووفقا لأي متطلبات نظامية تفرضها الجهات المنظمة.</p>