

Internal Audit Sector

Anti-Fraud Policy

سياسة مكافحة الإحتيال

Version	0
Reference	2024/INTERNAL/AUDIT/ANTI-FRAUD/POL-01
Date of Issuance	October 2024
Responsible Department	Internal Audit Sector

	Name	Title	Signature	Date
Prepared By:	Thabet Sayed	Internal Audit Director		
Approved By:	Abdelhamid Saleh	Chief Internal Audit		
	Chairman The Address Investment			

Disclaimer:

This Document is only formalized by The Corporate Operational Excellence Department.

Table of Contents

Number	Content	Page Number	المحتوي
1	Purpose and Scope	4	الغرض ونطاق التطبيق
2	Fraud Definition	4	تعريف الاحتيال
3	Roles and Responsibilities	5	الأدوار والمسئوليات
4.	Actions Constituting Fraud	8	التصرفات التي تشكل احتيال
5.	<i>Whistle-blowing</i>	11	إطلاق صافرة الإنذار
6.	<i>Investigation</i>	12	التقصي
7.	Reporting Fraud Cases	16	تقارير حالات الاحتيال
8.	Review of the Anti-Fraud Policy	17	مراجعة سياسه مكافحة الاحتيال

<p>1. Purpose and Scope:</p> <p>The Anti-Fraud Policy is established to promote consistent corporate integrity, honesty, and ethical behavior with ZERO tolerance to fraud within The Address Investment, by providing guidelines as to the management's responsibility towards prevention, detection, and response to fraud.</p> <p>The policy is also established to protect the organization's funds and other assets and the reputation of the organization and its employees.</p> <p>The Policy applies to any fraud or suspected fraud within the Organization, involving the Chief Internal Audit, directors, management, employees (both permanent and temporary), vendors (suppliers, contractors, and sub-contractors), business partners, customers, brokers, employees of outside agencies doing business with the Organization, competitors and others</p> <p>The Chief Internal Audit is responsible for administering, revising, interpreting, and applying this Policy. It shall be reviewed annually and updated as needed.</p>	<p>1. الغرض ونطاق التطبيق :</p> <p>تم وضع سياسة مكافحة الاحتيال لتعزيز النزاهة المؤسسية المستمرة والصدق والسلوك الأخلاقي مع عدم التسامح في حالات الاحتيال داخل شركة ذا ادريس انفيستمنت ، وهذا من خلال ما تقدمه السياسة من قواعد إرشادية توضح مسئولية الإدارة في منع والكشف عن الاحتيال وكيفية مجابهته</p> <p>كذلك قد تم وضع السياسة لحماية أموال وأصول المؤسسة وحماية سمعة المؤسسة وموظفيها.</p> <p>تطبق السياسة على كافة حالات الاحتيال المؤكدة أو المشتبه فيها داخل المؤسسة والتي يتورط فيها أي من نواب الرئيس التنفيذيين، رؤساء القطاعات، المديرين، الموظفين (سواء الدائمين أو المؤقتين)، التجار (موردين ومقاولين ومقاولي الباطن)، شركاء العمل، العملاء، السماسرة، الموظفين التابعين لوكلاء خارجيين ممن لهم علاقة عمل مع المؤسسة، الشركات المنافسة والآخرين.</p> <p>تقع مسئولية إدارة، مراجعة، تفسير وتطبيق السياسة على عاتق رئيس قطاع المراجعة الداخلية. تتم مراجعة السياسة سنويا ويتم تحديثها كلما لزم الأمر</p>
<p>2. Fraud Definition:</p> <p>Fraud is any intentional act and/or omission to act, committed to secure an unfair or unlawful gain or advantage. Also, Fraud is intentionally exploiting a weakness in the process, Control, or System gap to obtain an advantage. Fraud can take one of the following forms:</p> <p>2.1 Occupational Fraud:</p> <p>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.</p> <p>2.2 Corporate Fraud:</p> <p>Fraud that is designed to benefit the Organization by exploiting an unfair or dishonest advantage (i.e. intentional</p>	<p>2. تعريف الاحتيال :</p> <p>الاحتيال هو أي تصرف و/أو إغفال تصرف مقصود لتحقيق مكاسب أو مميزات غير عادلة أو غير قانونية. ويعرف الاحتيال ايضا بأنه أي استغلال مقصود لنقاط ضعف في الإجراءات أو نظم الرقابة أو فجوة في النظام للحصول على ميزة. وقد يأتي الاحتيال في أي صورة من الصور التالية:</p> <p>2.1. الاحتيال المهني:</p> <p>هو استغلال الفرد لمهنته و/أو سلطته لتحقيق مصلحة تتنافى مع مصلحة المؤسسة من خلال الإساءة أو سوء الاستخدام المتعمد لموارد وأصول المؤسسة. تكون المؤسسة في مثل هذه الحالة هي المجنى عليها.</p> <p>2.2. الاحتيال المؤسسي:</p> <p>هو الاحتيال الذي يهدف لتحقيق مصلحة للمؤسسة من خلال استغلال ميزة غير عادلة او غير أمينة (على سبيل المثال: تقييم</p>

<p>improper representation or valuation of assets, liabilities, or income, etc. to increase 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.</p>	<p>متعمد غير سليم للأصول أو الخصوم أو الدخل... إلخ، بهدف تعظيم الربحية أو التهرب الضريبي... إلخ). عادة ما يحقق مرتكبي مثل هذه الحالات من الاحتيال مكاسب شخصية بصورة غير مباشرة (مثال: مكافأة... إلخ). يكون أصحاب المصلحة أو الموظفين أو شركاء العمل هم المجنى عليهم في مثل هذه الحالة.</p>
<p>3. Roles and Responsibilities:</p> <p>3.1. Audit Committee (CEO):</p> <p>The role of the Audit Committee in fraud includes, but is not limited to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 a proportionate and independent investigation of such matters and appropriate follow-up actions, and • A report summarizing the incidents of fraud to be submitted to the Audit Committee. • The Committee will be informed immediately by the Chief Internal Audit of any event of whistleblowing. 	<p>3. الأدوار والمسئوليات :</p> <p>3.1. لجنة المراجعة (الرئيس التنفيذي):</p> <p>يشمل دور لجنة المراجعة فيما يتعلق بالاحتيال ما يلي، وذلك على سبيل المثال لا الحصر:</p> <ul style="list-style-type: none"> • اللجنة مسؤولة عن مراجعة الوسائل التي توفرها المؤسسة لموظفيها للإبلاغ عن التصرفات الخاطئة في التقارير المالية أو غير ذلك من الأمور، على أن يكون الإبلاغ في صورة سرية. • تضمن اللجنة أن هذه الوسائل تسمح بإجراء تقصّي مناسب ومستقل لمثل هذه الأمور ومن وجود إجراءات مناسبة للمتابعة. • يتم تقديم بيان مختصر عن حالات الاحتيال إلى لجنة المراجعة. • سيتم إبلاغ لجنة المراجعة بأى صافرة إنذار من خلال رئيس قطاع المراجعة الداخلية.

<p>3.2. Management:</p> <p>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. Actions by management to reinforce Tone at the Top shall include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Identify any issues of financial health, ownership, reputation, and integrity that may represent an unacceptable risk to the Organization by exercising due diligence before dealing with third parties and conducting pre-employment screening. 	<p>3.2. الإدارة:</p> <p>الإدارة العليا للمؤسسة مسنولة عن منع، اكتشاف ومواجهة حالات الاحتيال من خلال وضع "توجه عام سليم على مستوى الإدارة العليا" والحد من مخاطر الاحتيال كأحد أولويات النشاط. يشير التوجه السليم على مستوى الإدارة العليا إلى المناخ الأخلاقي الذي تأسس له قيادات المؤسسة في مكان العمل. أي كان التوجه العام الذي تضعه الإدارة، فإنه يتخلل بين موظفي المؤسسة. إذا كان التوجه العام الذي تضعه الإدارة يحث على الأخلاق والنزاهة فسيحرص الموظفون على التمسك بهذه القيم. تتضمن الإجراءات التي تتخذها الإدارة لتعزيز التوجه العام ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • التعرف على أشكال الاحتيال التي تواجه المؤسسة بشكل عام والتنبه للحالات التي قد تحدث في نطاق عملهم. • وضع وتطبيق قواعد داخلية مناسبة لمنع والكشف عن الاحتيال. • نقل ثقافة مكافحة الاحتيال لموظفي المؤسسة من خلال الكلام والأفعال. • خلق ثقافة توضح عدم التسامح مع الاحتيال وأنه يتم التعامل بكل سرعة وحسم مع مثل هذا التصرف. • دعم حق الموظف في الإبلاغ عن حالات الاحتيال المشتبه فيها والفعالية وأن من يفصح في سرية لن يتعرض للعقاب. • التعرف على أي مشكلات تتعلق بالصحة المالية، الملكية، السمعة والنزاهة والتي قد تشكل مخاطرة غير مقبولة بالنسبة للمؤسسة وذلك من خلال إجراء عمليات فحص نافي للجهالة قبل الدخول في معاملات مع أطراف خارجية، وكذلك من خلال إجراء فحص ما قبل التوظيف.
--	--

3.3. Employees

The Organization employees should be familiar with the 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 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 departments using the whistle-blowing channel as described later in this Policy. 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 Policies.
- Acting with propriety in the use of the Organization's resources and 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, brokers, employees of outside agencies doing business with the Organization, competitors and others, and

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

3.3. الموظفون

يجب على موظفي المؤسسة أن يكونوا على دراية بأنواع الاحتيال التي قد تقع في نطاق مسؤولياتهم، كما عليهم أن ينتبهوا للمؤشرات (الرايات الحمراء) التي تشير إلى وجود حالات احتيال. تشير الرايات الحمراء إلى أي مجموعة من الظروف ذات طبيعة استثنائية أو مخالفة للنشاط الطبيعي، وهي إشارة على وجود حدث غير مألوف قد يستوجب المزيد من البحث.

على الموظفين في جميع مستوياتهم مراعاة ما يلي:

- إدراك أدوارهم في ضوء إطار الرقابة الداخلية وأن الإجراءات المرتبطة بوظائفهم قد صممت لإدارة مخاطر الاحتيال والفساد، وأن عدم الالتزام بتلك الإجراءات قد يعطي الفرصة لوقوع حالات احتيال أو عدم القدرة على الكشف عنها في حالة حدوثها.
- المشاركة في عملية إرساء بيئة رقابية قوية، وتصميم وتطبيق أنشطة لمكافحة حالات الاحتيال وكذلك المشاركة في الرقابة على مثل هذه الأنشطة.
- أن يكون مسؤولين عن الإبلاغ عن أي حالة احتيال حقيقية أو مشتبها فيها قد تقع داخل أو خارج الإدارة التابعين لها وذلك باستخدام "صافرة الإنذار" والتي سيتم شرحها فيما بعد بهذه السياسة. وهذا يعني أن أي موظف، عن عمد، يهمل أو يمنع الإبلاغ عن حالات الاحتيال أو الفساد يعرض نفسه لإجراءات تأديبية طبقاً لسياسة إدارة الموارد البشرية.
- التصرف بانضباط عند استخدام موارد الشركة والتعامل في الموارد المالية للمؤسسة سواء كانت نقدية أو مدفوعات أو أنظمة الاستلام المستخدمة في التعامل مع التجار (موردين، مقاولين ومقاولي الباطن)، شركاء العمل، العملاء، السماسرة، موظفي الوكالات الخارجية المرتبطة بعلاقة عمل مع المؤسسة، الشركات المنافسة أو أي أطراف أخرى.

ينبغي على كافة المديرين والموظفين بالمؤسسة، سواء الدائمين أو المؤقتين، أن يطلعوا ويكونوا على دراية تامة بهذه السياسة.

<p><u>4.Actions Constituting Fraud:</u></p> <p>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:</p> <p>4.1. Fraudulent Financial and Operational Reporting:</p> <p>Fraudulent financial and operational reporting involves the 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p><u>4.التصرفات التي تشكل احتيال :</u></p> <p>أي تصرف يندرج تحت تعريف الاحتيال في القانون والإجراءات المصرية. ويمكن تقسيم التصرفات التي تندرج تحت حالات الاحتيال إلى ثلاث فئات رئيسية، وذلك على سبيل المثال لا الحصر:</p> <p>4.1. تزوير التقارير المالية والتشغيلية:</p> <p>التقارير المالية والتشغيلية المزورة هي تلك التقارير التي تشمل إفصاح كاذب أو إخفاء بيانات أو معلومات صحيحة في أي جزء من التقارير المالية أو التشغيلية بهدف خداع مستخدمين داخليين أو خارجيين. وتشمل الأمثلة ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تقديم معاملات، قوائم أو تقارير مالية وتشغيلية غير صحيحة. • انتهاك معايير المحاسبة المصرية أو أي معايير أخرى معمول بها أو أي قوانين وإجراءات أخرى تحكم عملية إعداد التقارير. • إدارة الأرباح والاعتراف الغير مشروع بالإيرادات. • إيرادات متسارعة و زائفة. • التهرب الضريبي.
---	---

<p>4.2. Misappropriation of Assets:</p> <p>Schemes in which a fraudster steals and/or misuses the Organization's resources. Examples include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 the Organization to issue a payment by submitting invoices for fictitious goods or services, inflated invoices or invoices for personal purchases making a claim for reimbursement of fictitious or inflated business expenses, or falsifying expense reports. • Intentional destruction, removal, or inappropriate use of electronic and paper data, records, and documents for personal unlawful benefit. • 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. 	<p>4.2. اختلاس الأصول:</p> <p>تشمل الأمثلة التي يقوم فيها المحتال بالتخطيط لسرقة /أو سوء استخدام موارد الشركة ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • التلاعب في الإيصالات النقدية أو أي مخطط يتم فيه سرقة النقدية من المؤسسة قبل تسجيلها بشكل صحيح في دفاتر وسجلات المؤسسة. • أي مخطط يتسبب فيه شخص في ان تقوم المؤسسة بإصدار أمر صرف بناء على تقديم فواتير لسلع أو خدمات وهمية، أو فواتير مبالغ فيها أو فواتير مقابل مشتريات شخصية أو المطالبة باستعاضة مصروفات عمل وهمية أو مبالغ فيها أو تزوير طلبات صرف. • إتلاف أو إخفاء أو سوء استخدام متعمد للبيانات والدفاتر والمستندات الإلكترونية والورقية لتحقيق مصلحة شخصية غير قانونية. • الإتيار الداخلي في الأوراق المالية أو التريخ من معلومات داخلية تخص أنشطة المؤسسة. • الاختلاس أو سرقة الأموال أو اللوازم أو أي أصول أخرى من خلال الابتزاز أو الابتزاز بالتهديد أو التلاعب أو التزوير أو التزييف أو التغيير أو أي أسلوب آخر سواء عن طريق اطراف داخليين أو خارجيين. • الاحتيال على الموظفين أو الأطراف الخارجية عن طريق التفاوض عن الالتزامات المالية أو المبالغة في تقييم أرصدة حسابات العملاء لمصلحة المؤسسة مثل مطالبة العملاء بأسعار زائدة والغش الضريبي واستغلال المرتبات والمزايا وتزوير البيانات المقدمة لجهات تنظيمية وحاكمة واستخدام أساليب بيع مخادعة.
--	---

<p>4.3. Corruption:</p> <p>Schemes where an employee uses his influence in business transactions in a way that violates her(is) duties to the Organization to obtain a benefit for her(him)self or someone else. This includes bribery and conflict of interest, and is categorized as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Misuse of public office or power for personal benefit. • Misuse of power about commercial dealings not involving government. <p>➤ Examples of a bribe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 the Code of Conduct (passive bribery). <p>➤ Examples of conflict of interest:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Employees' ability to use their position with the Organization to their advantage. • Employees engaging in activities that will bring direct or indirect profit to a competitor. • Employees working under the supervision of a first-degree relative (father, mother, son, daughter, husband, wife) and second-degree relative (grandfather, grandmother, brother, sister, grandson, granddaughter) or is within the span of control of a relative both first and second degree. • Engaging in business transactions with a third party (a relative of any degree or friend (leading to a direct or indirect profit to himself or the third party. 	<p>4.3. الفساد:</p> <p>هي المخططات التي يقوم فيها الموظف باستخدام نفوذه للتأثير على المعاملات التجارية بصورة فيها انتهاك لواجباته بالمؤسسة لتحقيق منفعة لنفسه أو لشخص آخر. هذا يشمل الرشوة و تضارب المصالح، ويتم تصنيفهم على النحو التالي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • سوء استخدام الوظيفة العامة أو النفوذ لتحقيق مكسب شخصي. • وسوء استخدام النفوذ فيما يتعلق بالمعاملات التجارية التي لا تتعلق بالحكومة. <p>◀ امثلة للرشوة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • عرض، وعد أو دفع رشوة أو عمولات غير قانونية أو أي خطط دفع أخرى خاطئة (الرشوة الإيجابية). • التماس أو طلب أو قبول أو الاتفاق على تسلم أو استلام رشواى أو أي شيء ذو قيمة أو منفعة تفوق قيمتها عما تم النص عليه في لائحة آداب وسلوك العمل (الرشوة السلبية). <p>◀ امثلة لتضارب المصالح:</p> <ul style="list-style-type: none"> • قدرة الموظفين على استخدام مركزهم لدى المؤسسة لصالحهم الشخصي. • الموظفون المنخرطون في أنشطة تحقق ربحًا مباشرًا أو غير مباشر لمنافس. • الموظفون الذين يعملون تحت إشراف قريب درجة أولى (الأب، الأم، الابن، الابنة، الزوج، الزوجة) و درجة ثانية (الجد، الجدة، الأخ، الأخت، حفيد، حفيده) أو يخضعون لسيطرة قريب من الدرجة الأولى و الثانية. • الانخراط في معاملات تجارية مع طرف ثالث (قريب من أي درجة أو صديق) يؤدي إلى ربح مباشر أو غير مباشر لنفسه أو للطرف الثالث.
---	--

Several legal clauses prohibit taking or giving bribes, specifically the Egyptian Penal Code No. 58 of the year 1937 and its amendments of the year 2000 incriminate bribe offer or, giver, demander, taker, and any intermediaries and apply on the Organization as a company, board of directors, management, and employees.

The UK Bribery Act (UKBA) which was established in July 2010, is considered the world's toughest anti-corruption legislation to date as it broadens the jurisdictional reach of organizations that are carrying on a business, or part of a business in the UK. The Act considers the failure to prevent bribery both active and passive, and facilitation payments, an offense.

عدة بنود قانونيه تجرم قبول وإعطاء الرشوة. وبالأخص يجرم قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937 وتعديلاته في سنة 2000 عارض ومناح وطالب وأخذ الرشوة أو أي وسيط في هذه المعاملة وينطبق ذلك على المؤسسة بصفتها بذاتها وعلى مجلس إدارتها ومديريها وموظفيها.

كذلك يعتبر قانون الرشوة في المملكة المتحدة لسنة 2010، من أصعب تشريعات مكافحة الفساد في العالم حتى الآن حيث يوسع نطاق الاختصاص القضائي لقوانين مكافحة الرشوة في المملكة المتحدة، ليشمل المؤسسات التي تمارس نشاطًا تجاريًا أو جزءًا من مشروع تجاري في المملكة المتحدة. وقد اعتبر القانون ان الفشل في منع الرشوة الايجابية و السلبية وكذلك تسديد مدفوعات التيسير، جريمة.

5. Whistle-blowing:

The Organization has in place a channel to receive whistle-blowing from the Chief Internal Audit, directors, management, employees (both permanent and temporary), vendors (suppliers, contractors, sub-contractors), business partners, customers, brokers, employees of outside agencies doing business with the Organization, competitors and others.

All parties referred to above are encouraged to report suspicious activity through the anonymous whistle-blowing channel which is available on the Organization's official website (Whistleblowing@theaddressholding.com). Still, the whistle-blower may choose to disclose his identity.

Whistle-blowing is received and investigated by the Anti-Fraud Team within the Internal Audit Department. 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

5. إطلاق صافرة الإنذار:

تمتلك المؤسسة قناة لاستقبال حالات إطلاق صافرة الإنذار من نواب الرئيس التنفيذيين، رؤساء القطاعات، المديرين، الموظفين (سواء الدائمين أو المؤقتين)، التجار (موردين ومقاولين ومقاولي الباطن)، شركاء العمل، العملاء، السماسرة، الموظفين التابعين لوكلاء خارجيين ممن لهم علاقة عمل مع المؤسسة، الشركات المنافسة والآخرين.

نشجع كل الأطراف المذكورة أعلاه على الإبلاغ عن أي نشاط مشبوه من خلال صافرة الإنذار و التي لا تفصح عن المُبلغ والموجودة على موقع الانترنت الرسمي للمؤسسة (Whistleblowing@theaddressholding.com)، علما بأن مقدم البلاغ قد يختار أن يفصح عن هويته.

فريق مكافحة الاحتيال التابع لإدارة المراجعة الداخلية مسئول عن استلام والتقصي في بلاغات صافرة الإنذار. ويجب مراعاة ما يلي عند استخدام صافرة الإنذار:

- لن يتم تهديد المُبلغ بأي شكل من الأشكال و لن يخضع لأي تهديد أو تمييز أو أي إجراء يضره إلا إذا كانت الحقائق الخاصة بالقضية خاطئة وكان مُقدمها على علم بذلك قبل الإبلاغ أو بغرض تشويه سمعة أطراف أخرى لتحقيق

<p>case were knowingly wrong when reported or for fouling other parties' reputation aiming for personal gains. Otherwise, such action shall be subjected to disciplinary actions as per the Human Resources Department Policies.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Whistle-blowing should be done using proper language and not based on hearsay or false allegations that is not supported with sufficient evidence. • Since this is an anonymous whistle-blowing channel, all whistle-blowers shall provide evidence to report suspected or actual fraud. 	<p>مكاسب شخصية. يخضع حينذاك مثل هذا التصرف إلى إجراءات تأديبية طبقاً لما ورد بسياسات إدارة الموارد البشرية.</p> <ul style="list-style-type: none"> • عند استخدام صافرة الإنذار يجب استخدام لغة لائقة للإبلاغ، على ألا يستند البلاغ على أقاويل أو ادعاءات كاذبة غير مدعومة بأدلة كافية. • حيث أن هذه القناة للإبلاغ عن الاحتيال (صافرة الإنذار) لا تفصح عن الراسل، فعلى كافة المبلغين تقديم أدلة عما يتم الإبلاغ عنه من حالات احتيال فعلي أو مشتبه فيه.
<p>6. Investigation:</p> <p>6.1. Fraud Investigation</p> <p>The purpose of any investigation is not only to establish guilt, but also to prove innocence.</p> <p>When fraud is suspected; all fraud-involved employees are assumed innocent until otherwise investigations proves them guilty.</p> <p>Anti-Fraud Team will investigate all suspected fraud acts within the Organization within the Internal Audit Department, which may be assisted by an advisory committee comprised of relevant departments to gather information, documents or otherwise to establish facts around the case under investigation.</p> <p>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 Department will report on such investigation as stated later in this Policy.</p>	<p>6.التقصي:</p> <p>6.1. تقصّي الاحتيال</p> <p>ليس الهدف من التقصي هو الإدانة فقط، ولكنها يهدف كذلك إلى إثبات البراءة.</p> <p>في حالة الاشتباه في وجود احتيال، يتم التعامل مع كافة الموظفين المتورطين في الواقعة على أنهم أبرياء إلى أن يثبت التقصّي إدانتهم.</p> <p>سوف يقوم فريق مكافحة الفساد التابع لإدارة المراجعة الداخلية بالتقصي في كافة حالات الاشتباه في الاحتيال داخل المؤسسة، وقد يساعده في ذلك لجنة استشارية تتكون من إدارات ذات صلة وذلك بهدف جمع المعلومات والمستندات و خلافه وذلك بهدف التحقق من الوقائع المرتبطة بالواقعة قيد التقصي.</p> <p>يبدأ التقصي في حالات الاحتيال بجمع الحقائق والتأكد من صحتها وكذلك كافة المستندات المرتبطة بواقعة الاحتيال الفعلي أو المشتبه فيه. إذا خلص التقصي أن احتيالاً قد وقع، و/أو وجود ضعف بالأساليب الرقابية و/أو تطبيق ممارسات خاطئة، تقوم إدارة المراجعة الداخلية بإصدار تقرير عن هذا التقصي بالأسلوب الوارد لاحقاً في هذه السياسة.</p>

<p>The Anti-Fraud Team within the Internal Audit Department is committed to investigating 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.</p> <p>The Chief 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, the Chief Internal Audit may modify such scope based on newly revealed information as the investigation progresses.</p>	<p>يلتزم فريق مكافحة الفساد التابع لإدارة المراجعة الداخلية بالتقصي في كل حالات الاحتيال المشتبه فيها. يتم اتخاذ أي إجراء يتطلبه التقصي، بدون الاخذ في الاعتبار فترة خدمة المشتبه فيه ولا موقعة/مسماه الوظيفي ولا علاقته بالمؤسسة.</p> <p>لرئيس التنفيذ للمراجعة الداخلية صلاحية تحديد نطاق أي تقصي في حالات الاحتيال الفعلي أو المشتبه فيه بناء على المعلومات المتوفرة وقت إجراء التقصي. ويحق للرئيس التنفيذي للمراجعة الداخلية تعديل هذا النطاق فيما بعد إذا ما كشفت معلومات أخرى أثناء سريان التقصي.</p>
<p>6.2. Investigation Involving Employees:</p> <p>All suspected fraud acts involving employees will be investigated by a committee comprising the Anti-Fraud Team within the Internal Audit jointly with the Human Resources Departments to establish facts around the case under investigation.</p> <p>The Human Resources Department is responsible for the disciplinary actions and their documentation as per the Human Resources Department Policies, against wrongdoers.</p> <p>In the event fraud probability has been established, subsequent interrogations with the 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 as the final decision on the disposition of the case.</p>	<p>6.2. التقصي المرتبط بالموظفين :</p> <p>تقوم لجنة مكونة من إدارتي المراجعة الداخلية ممثلة في فريق مكافحة الفساد مع الموارد البشرية بالتحقيق في أي حالة احتيال متورط فيها أي من موظفي الشركة وذلك بهدف التحقق من الوقائع المرتبطة بالواقعة قيد التقصي.</p> <p>تختص إدارة الموارد البشرية بتطبيق الإجراءات التأديبية المناسبة على المخطئ وذلك في ضوء ما هو وارد بسياسات إدارة الموارد البشرية.</p> <p>في حالة ثبوت حدوث الاحتيال، تتم الاستجابات اللاحقة للمخطئ تحت إشراف الإدارة القانونية في حالة وجود احتمالية اتخاذ إجراءات قانونية أو وجود مسؤولية على المؤسسة. ويعود قرار تحويل نتائج الاستجابات والتحقيقات إلى الهيئات المنوط بها تطبيق القانون و/أو الهيئات التنظيمية لإجراء تحقيقات مستقلة، وكذلك القرار النهائي بشأن القضية، إلى الإدارة القانونية بالاشتراك مع الإدارة المعنية.</p>

<p>6.3. Investigation Documentation:</p> <p>Evidence must be protected by the appropriate custodian so that it is not destroyed and so that it is admissible in legal proceedings.</p> <p>The Anti-Fraud Team shall maintain all fraud act investigation documentation within the Internal Audit Department. Other departments that may be involved in investigations shall maintain the relevant documents as per their governing policies and processes.</p>	<p>6.3. المستندات الخاصة بالتقصي:</p> <p>يجب أن يتم حفظ الأدلة بمعرفة الوصي المناسب حتى لا يتم إتلافها وحتى يتم قبولها في الإجراءات القانونية.</p> <p>يقوم فريق مكافحة الاحتيال التابع لإدارة المراجعة الداخلية بحفظ كافة المستندات الخاصة بالتقصي في حالات الاحتيال. كما تقوم الإدارات الأخرى المنوطة والتي قد تشارك في التقصي بحفظ المستندات اللازمة بما يتماشى مع سياساتهم وإجراءاتهم الحاكمة.</p>
---	--



6.4. Investigation Confidentiality:

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

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

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.

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

Violators of confidentiality terms stated in this policy will be subject to disciplinary actions as per the Human Resources Department Policies.

6.4. سرية التقيصى :

يجب توخي الحذر الشديد عند إجراء تقيصى في حالات الاحتيال الفعلية او المشتبه فيها حتى نتجنب توجيه الاتهامات الخاطئة و/او لكي لا يتم لفت انتباه الاطراف المشتبه فيهم أن تقيصى ما جاري.

غير مصرح تحت أي ظرف من الظروف أن يقوم أي فرد بخلاف الجهات المصرح لها المذكورة سلفا، بمحاولة إجراء تقيصى أو حوار أو مواجه أو استجواب مع المشتبه فيهم، ولا أن تجري أي مناقشات تتعلق بوقائع احتيال أو اشتباه في احتيال مع أي طرف كان.

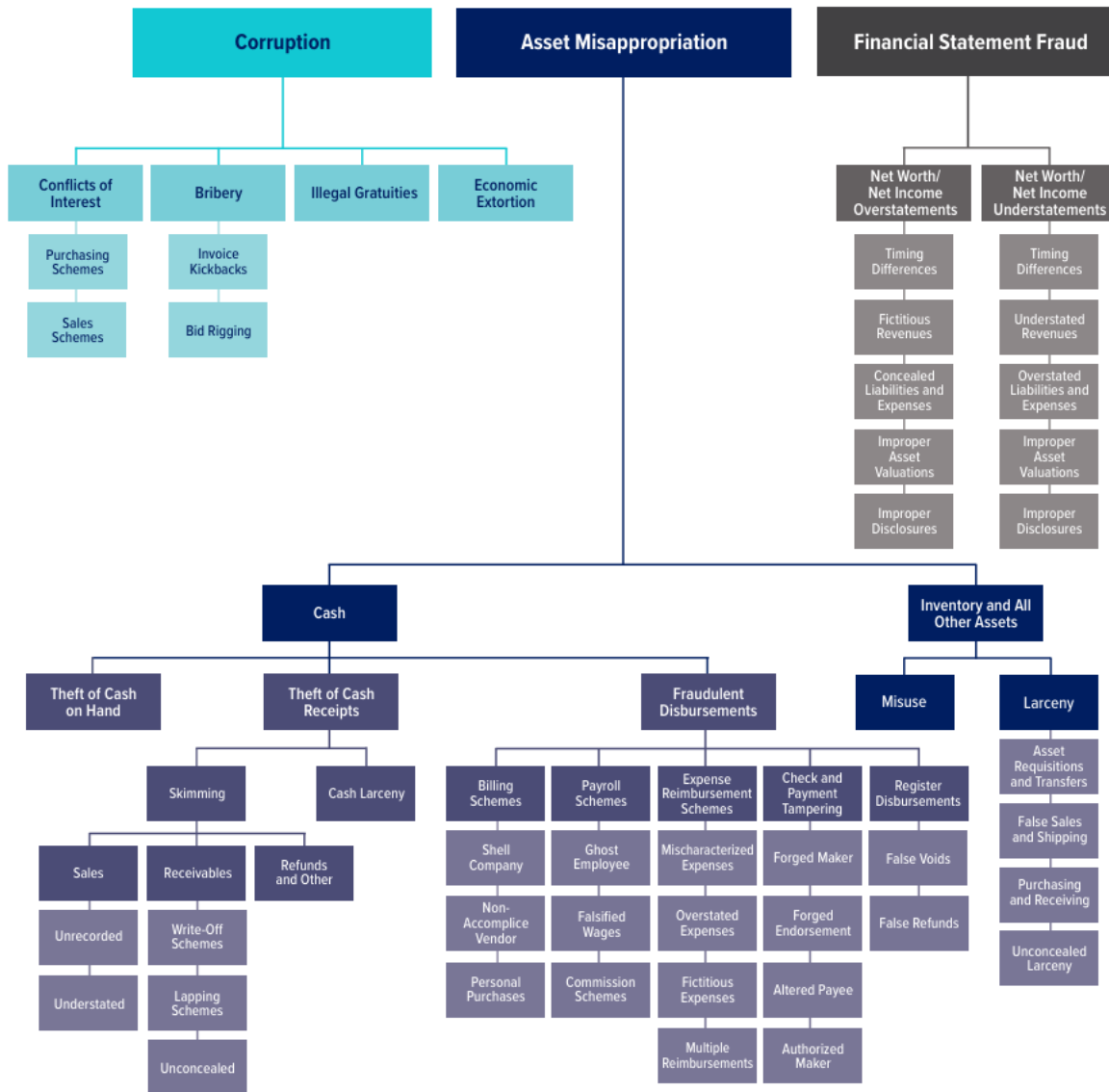
يجب توجيه كافة الاستفسارات القانونية الخاصة بحالات الاحتيال أو الاشتباه في الاحتيال قيد التقيصى، سواء من الجهات المشتبه فيها أو أي مستفسر آخر إلى الإدارة القانونية. غير مصرح تحت أي ظرف من الظروف التصريح بأي معلومات تخص موقف التحقيقات، وذلك باستثناء الحالات التي تقرها المتطلبات القانونية.

لا يتم مناقشة أو الإفصاح عن نتائج التقيصى لأي طرف بخلاف من له الحق المشروع في المعرفة. هذا أمر هام لتجنب الإضرار بسمعه المشتبه فيهم الذين تثبت براءتهم لاحقا، وكذلك لحماية المؤسسة من أي مسؤولية قانونية مدنية محتملة.

يتعرض كل من ينتهك شروط السرية المذكورة في هذه السياسة لإجراءات التأديبية طبقا لما هو منصوص عليه في سياسات إدارة الموارد البشرية.

<p>6.5. Investigation Authority:</p> <p>Only within the scope of the fraud investigation, Anti-Fraud Team within the Internal Audit Department 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.</p> <p>Anti-Fraud Team within the Internal Audit Department 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).</p> <p>The anti-fraud Team within the Internal Audit Department is the only entitled department to have the final say on whether any cases constitute fraud behavior or not.</p> <p>Anti-Fraud Team within the Internal Audit Department shall not initiate any investigation without the prior approval of the Chief Internal Audit.</p>	<p>6.5. سلطة التقصى :</p> <p>فقط في حدود إطار التقصى في الاحتيال، يتمتع فريق مكافحة الفساد التابع لإدارة المراجعة الداخلية بسلطة مطلقة في التعامل مع كل سجلات ومقرات المؤسسة، سواء كانت مملوكة أو مؤجرة، كما أن لديها السلطة لفحص و نسخ و/أو تفرغ كل أو جزء من محتويات الملفات والمكاتب والخزانات وأي وسائل تخزين أخرى (بما في ذلك الإلكترونية) موجودة في مقرات المؤسسة بدون إخطار أو موافقة مسبقة من أي طرف يستخدم أو يحتفظ بأي من هذه البنود أو المرافق.</p> <p>يحق لفريق مكافحة الفساد التابع لإدارة المراجعة الداخلية منع أي موظف مشتبه في تورطه في حالة احتيال من استخدام مكتبه وملفاته وخزائنه أو أي وسائل تخزين أخرى (بما فيها الإلكترونية) وذلك بعد التشاور مع إدارة الموارد البشرية والإدارة المعنية.</p> <p>ان فريق مكافحة الفساد التابع لإدارة المراجعة الداخلية هو الجهة الوحيدة التي تتمتع بحق الفصل فيما إذا كان أي تصرف يمثل حالة احتيال من عدمه.</p> <p>لن يبدأ فريق مكافحة الفساد التابع لإدارة المراجعة الداخلية في إجراء أي تحقيقات إلا بعد الحصول على موافقة رئيس قطاع المراجعة الداخلية.</p>
<p>7. Reporting Fraud Cases:</p> <p>Anti-Fraud Team within the Internal Audit Department shall report to the concerned Management, the deficiencies identified during the investigation conducted along with a quantification of the fraud value when possible.</p> <p>Concerned Management's response to the reported findings shall be provided to the Chief Internal Audit within a period not to exceed five working days from the date on which the findings were formally communicated. Concerned Management response shall include dated corrective action plans and an explanation for any corrective action that will not be implemented.</p>	<p>7. تقارير حالات الاحتيال :</p> <p>يقوم فريق مكافحة الفساد التابع لإدارة المراجعة الداخلية بإبلاغ الإدارة المعنية، عن طريق تقرير، بالقصور الذي يتم تحديده خلال التقصى الذي تم إجراؤه، بالإضافة إلى القيمة الكمية للاحتيال كلما أمكن ذلك.</p> <p>تقوم الإدارة المعنية بإرسال ردّها إلى نائب رئيس قطاع المراجعة الداخلية على النتائج الواردة في التقرير في مدة لا تتعدى خمس أيام عمل من التاريخ الذي تم فيه تقديم التقرير رسمياً. يجب أن يشمل رد الإدارة المعنية الخطوات التصحيحية المتوقعة وتاريخ تطبيقها وكذلك شرح لأسباب عدم تطبيق أي من الخطوات التصحيحية المقترحة.</p>

<p>Anti-Fraud Team within the Internal Audit Department issues a final detailed report describing the deficiencies identified during the investigation conducted and the concerned Management's corrective action plans together with specific completion dates, to the Chief Executive Officer and the concerned Senior Management.</p> <p>When the Chief Internal Audit shall discuss the corrective actions provided by concerned Management if he believes that it still entails a level of residual risk that may be unacceptable to the Organization. If the decision regarding the residual risk is not resolved, the Chief Internal Audit for Internal Audit shall, based on risk rating, report the matter to the Audit Committee for resolution.</p> <p>The Chief Internal Audit is responsible for reporting fraud findings to the Audit Committee which provides the VP-IA 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 that are not feasible for/delayed in implementation.</p>	<p>يقوم فريق مكافحة الفساد التابع لإدارة المراجعة الداخلية بإصدار تقرير تفصيلي نهائي وتقديمه للرئيس التنفيذي والإدارة العليا المعنية يحدد أوجه القصور التي تم تحديدها خلال التفتيش، منضمنا الإجراءات التصحيحية التي حددتها الإدارة العليا المعنية وتاريخ تطبيقها.</p> <p>يقوم رئيس قطاع المراجعة الداخلية بمناقشة الإجراءات التصحيحية التي قدمتها الإدارة المعنية إذا ما شعر أنها لا زالت تحتوي على قدر من المخاطر التي لا تقبلها المؤسسة. يرفع رئيس التنفيذي لقطاع المراجعة الموضوع إلى لجنة المراجعة للبت إذا ما لم يتم التوصل لقرار لحل موضوع القدر المتبقي من المخاطرة وذلك في ضوء تصنيف هذه المخاطر.</p> <p>يتولى رئيس قطاع المراجعة الداخلية مسؤولية إبلاغ لجنة المراجعة بحالات الاحتيال والتي توفر له قدر من الاستقلالية والموضوعية اللازمين لإجراء التحقيقات ذات الطبيعة الحساسة. هذا يشمل ملخص بالبلاغات (صافرة الإنذار) وحالات الاحتيال التي تم تصويبها بالإضافة إلى الأثر المالي وخطط العمل التصحيحية. تحصل لجنة المراجعة كذلك على ملخص بأوجه القصور إن وجدت، في التحقيقات التي لم تثبت وقوع احتيال. تشمل أوجه القصور التي يتضمنها التقرير، الأمور التي تقرر الإدارة المعنية قبول المخاطر المترتبة عليها أو خطط العمل التصحيحية غير المجدي/التي تأخر تنفيذها</p>
<p>8. Review of the Anti-Fraud Policy:</p> <p>The Chief Internal Audit shall review the Anti-Fraud Policy at least on an annual basis to ensure that it is up-to-date and relevant and present it to the Audit Committee for approval.</p>	<p>8.مراجعة سياسه مكافحة الاحتيال:</p> <p>يقوم رئيس قطاع المراجعة الداخلية بمراجعة سياسة مكافحة الاحتيال سنويا للتأكد من أنه محدث، وملائم وتقديمه إلى لجنة التدقيق للموافقة عليه.</p>



DOCUMENT CONTROL

Change Record

Date	Author	Version	Change Reference
October 2024	Internal Audit Sector	0	Establishment: Anti-Fraud Policy Ref: 2024/INTERNAL/AUDIT/ANTI-FRAUD/POL-01

