



<b>WHISTLEBLOWING POLICY</b>	سياسة الإبلاغ عن المخالفات
<b>MOWAH COMPANY</b>	شركة موه
This Policy was adopted by a resolution of the Board of Directors of Mowah Company on 20/3/1445H (corresponding to 05/10/2023G).	تم اعتماد هذه السياسة بقرار مجلس إدارة شركة موه، بتاريخ ٢٠/٠٣/١٤٤٥هـ (الموافق ٠٥/١٠/٢٠٢٣م).
<b>Signature of the Chairman of the Board of Directors</b>	توقيع رئيس مجلس الإدارة
<b>Company Seal</b>	ختم الشركة 

Table of Contents	جدول المحتويات
Part 1: Introductory Provisions..... 1	الجزء ١: أحكام تمهيدية..... ١
1. Introduction and Purpose ..... 1	١- المقدمة والغرض ..... ١
2. Definitions and Abbreviations ..... 2	٢- التعريفات والاختصارات ..... ٢
Part 2: Application and Scope ..... 2	الجزء ٢: السريان والنطاق ..... ٢
1. Application..... 2	١- السريان ..... ٢
2. Scope..... 2	٢- النطاق ..... ٢
Part 3: Raising a Whistleblowing Concern ..... 4	الجزء ٣: رفع الملاحظات المتعلقة بالمخالفات ..... ٤
1. Method of Reporting Whistleblowing Concerns ..... 4	١- طريقة الإبلاغ عن الملاحظات المتعلقة بالمخالفات ..... ٤
2. Confidentiality and Anonymity ..... 4	٢- السرية وعدم الإفصاح عن الهوية ..... ٤
3. Investigation and Outcome ..... 5	٣- التحقيق والنتيجة ..... ٥
4. Protection and Support..... 5	٤- الحماية والدعم ..... ٥
Part 4: Closing Provisions ..... 6	الجزء ٤: أحكام ختامية ..... ٦
1. Entry into Force and Review ..... 6	١- السريان والمراجعة ..... ٦

<b>WHISTLEBLOWING POLICY MOWAH COMPANY</b>	سياسة الإبلاغ عن المخالفات شركة موه
<b>Part 1: Introductory Provisions</b>	الجزء ١: أحكام تمهيدية
<b>1. Introduction and Purpose</b>	١- المقدمة والغرض
1.1 Mowah Company (the “ <b>Company</b> ”) is committed to conducting its business with honesty and integrity and expects all employees to maintain high standards. However, all organisations face the risk of wrongdoing from time to time, or risks of unknowingly committing illegal or unethical conduct. A culture of openness and accountability is essential in order to prevent such situations from occurring or to address them when they do occur.	١-١ تلزم شركة موه (يُشار إليها فيما بعد بلفظ "الشركة") بمزاولة أعمالها بأمانة ونزاهة كما تتوقع من جميع موظفيها الحفاظ على أعلى المعايير. ومع ذلك تواجه جميع المؤسسات خطر حدوث أخطاء من وقت لآخر أو خطر ارتكاب سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي دون علمها. لذا تعتبر ثقافة الانفتاح والمساءلة ضرورية لمنع حدوث هذه المواقف أو مواجهتها عند حدوثها.
1.2 Employees are often the first to discover misconduct at their workplace, and it is important that any of the employees who discover wrongdoing are able to report it without risk of retaliation or discrimination. This Policy (hereinafter, the “ <b>Policy</b> ”) supports the creation of a culture of transparency, adherence to ethics and compliance with regulations in the Company.	٢-١ غالباً ما يكون الموظفون أول من يكتشف سوء السلوك في أماكن عملهم، ومن المهم أن يتمكن أي منهم فور اكتشاف أي خطأ بالإبلاغ عنه دون التعرض لخطر الانتقام أو التمييز. تدعم هذه السياسة (يُشار إليها فيما يلي بلفظ "السياسة") خلق ثقافة الشفافية والالتزام بالأخلاق والامتثال الأنظمة في الشركة.
1.3 Whistleblowing is the disclosure of any information which, in the reasonable belief of the person making the disclosure, relates to actual or suspected impropriety, misconduct, malpractice or wrongdoing, or a breach of the Company's policies.	٣-١ يُقصد بالإبلاغ عن المخالفات الإفصاح عن أية معلومات يعتقد الشخص الذي يقوم بالإفصاح عنها اعتقاداً معقولاً بأنها تتعلق بوقوع مخالفات فعلية أو مشتبه بها أو سوء سلوك أو سوء تصرف أو انتهاك لسياسات الشركة.
1.4 This Policy aims to setting out the minimum required rules for receiving and dealing with whistleblowing reports:	٤-١ تهدف هذه السياسة إلى وضع الحد الأدنى للضوابط اللازمة لاستقبال البلاغات ومعالجتها وفقاً لما يلي:
a) inform all employees and other stakeholders of their responsibility to report any actual or suspected non-compliance, impropriety, misconduct, or malpractice;	أ) إخطار جميع الموظفين وأصحاب المصلحة بمسؤوليتهم عن الإبلاغ عن أية حالات عدم امتثال أو مخالفات أو سوء سلوك أو سوء تصرف فعلية أو مشتبه بها؛
b) encourage stakeholders to report suspected wrongdoing as soon as possible, in the knowledge that their concerns will be only assessed and investigated as appropriate, and that confidentiality will be observed and respected;	ب) تشجيع أصحاب المصلحة على الإبلاغ عن أية مخالفات مشتبه بها في أقرب وقت ممكن، مع العلم أن شكوكهم ستؤخذ على محمل الجدية وسيتم التحقيق فيها حسب الاقتضاء، مع الحفاظ على سريتهم واحترامها؛
c) provide the Company's stakeholders with guidance as to how to raise those concerns;	ج) توجيه أصحاب المصلحة في الشركة بشأن كيفية الإبلاغ عن تلك الشكوك؛

d) reassure the Company's stakeholders that they should be able to raise genuine concerns in good faith without fear of retaliation, even if they turn out to be mistaken; and	د) طمأنة أصحاب المصلحة في الشركة بأنهم يجب أن يكونوا قادرين على الإبلاغ عن تلك الشكوك بحسن نية دون الخوف من الانتقام حتى إذا تبين خطوهم في تلك الشكوك؛
e) develop a culture of openness, accountability, and integrity.	هـ) وضع ثقافة انفتاح ومساءلة ونزاهة.
1.5 This Policy does not form part of any employee's contract of employment and may be amended at any time.	١-٥ لا تشكل هذه السياسة جزءًا من عقد تعيين أي موظف ويجوز تعديلها في أي وقت.
<b>2. Definitions and Abbreviations</b>	<b>٢- التعريفات والاختصارات</b>
2.1 The following terms, whenever they appear in this Policy, have the meanings specified below:	١-٢ تحمل المصطلحات التالية، أينما وردت في السياسة، المعاني المحددة أدناه:
a) <b>Personnel:</b> All individuals working at all levels of the Company, including Directors, Senior Executives, officers, employees, consultants, contractors, trainees, stay-at-home workers, part-time and fixed term workers and seasonal and agency staff.	أ) <b>الموظفون:</b> يُقصد بهم جميع الأفراد العاملين على جميع المستويات في الشركة، بما في ذلك أعضاء مجلس الإدارة وكبار المسؤولين التنفيذيين والمسؤولين والموظفين والمستشارين والمتقاعدين والمتدربين والعاملين من منازلهم والعاملين بدوام جزئي ودوام كامل والعاملين بعقود محددة المدة والموظفين الموسميّين وموظفي الوكالة.
b) <b>Whistleblower:</b> A person who raises a genuine concern in good faith relating to any of the conduct set out in Paragraph 2.1 of Part2.	ب) <b>المُبلغ عن المخالفات:</b> يُقصد به الشخص الذي يرفع ملاحظة حقيقية بحسن نية فيما يتعلق بأي من السلوكيات المنصوص عليها في الفقرة الفرعية ١-٢ من الفقرة ٢ من الجزء الثاني.
2.2 Other terms and expressions used in this Policy shall have the meanings assigned to them in the Company's Corporate Governance Manual, unless otherwise required by the context.	١-٢ يكون للمصطلحات والعبارات المستخدمة في هذه السياسة المعاني المحددة لها في لائحة الحوكمة الداخلية للشركة ما لم يقتض السياق خلاف ذلك.
<b>Part 2: Application and Scope</b>	<b>الجزء ٢: السريان والنطاق</b>
<b>1. Application</b>	<b>١- السريان</b>
1.1 This Policy applies to employees and other stakeholders.	١-١ تنطبق هذه السياسة على الموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين.
1.2 This Policy is designed to enable any stakeholder who believes that wrongdoing has occurred or a danger at work has arisen, to raise concerns internally and to be able to disclose the relevant information.	٢-١ وُضعت هذه السياسة بهدف تمكين أي صاحب مصلحة يعتقد بحدوث أية مخالفة أو ظهور خطر في العمل برفع ملاحظاته على المستوى الداخلي وتشجيعه على الإفصاح عن أية معلومات ذات صلة.
<b>2. Scope</b>	<b>٢- النطاق</b>
2.1 This Policy is intended to promote the disclosure of any information which, in the reasonable belief of the stakeholder making the disclosure, relates to actual or suspected non-compliance, impropriety, misconduct, malpractice or wrongdoing, or a breach of the Company's policies, which may endanger the Company's business or goodwill. This conduct includes, but is not limited to:	١-٢ تهدف هذه السياسة إلى الحث على الإفصاح عن أي معلومات يعتقد صاحب المصلحة الذي يقوم بالإفصاح عنها اعتقادًا معقولاً بأنها تتعلق بوقوع مخالفة أو سوء سلوك أو سوء تصرف أو انتهاك لسياسات الشركة انتهاكًا فعليًا أو مشتبه به، مما يعرض الأعمال التجارية للشركة أو سمعتها الحسنة للخطر. وتشمل هذه السلوكيات على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

a) violation of any laws or regulations/criminal activity;	أ) مخالفة أي أنظمة أو لوائح/ ممارسة أي نشاط إجرامي؛
b) violation of the Company's policies and procedures;	ب) مخالفة سياسات وإجراءات الشركة؛
c) health, safety or environment violations;	ج) مخالفة أنظمة الصحة أو السلامة أو البيئة؛
d) failure to comply with any legal or professional obligation or regulatory requirements;	د) عدم الامتثال لأي التزام قانوني أو مهني أو متطلبات تنظيمية؛
e) non-compliance or wrongdoing in financial reporting (including financial, accounting and auditing matters);	هـ) عدم الامتثال أو ارتكاب خطأ في إعداد التقارير المالية (بما في ذلك المسائل المالية والمحاسبية والمتعلقة بمراجعة الحسابات)؛
f) fraud or mismanagement;	و) أعمال الاحتيال أو سوء الإدارة؛
g) corruption;	ز) الفساد؛
h) offers and/or acceptance of a bribe;	ح) عرض و/ أو قبول الرشوة؛
i) misappropriation of assets;	ط) اختلاس الأصول؛
j) security breach;	ي) الاختراق الأمني؛
k) conflicts of interest;	ك) تعارض المصالح؛
l) negligence;	ل) الإهمال؛
m) actions likely to damage the Company's reputation;	م) الإجراءات التي من المحتمل أن تلحق الضرر بسمعة الشركة؛
n) unauthorised disclosure of confidential information;	ن) الإفصاح عن أية معلومات سرية دون تصريح؛
o) any deliberate attempts to conceal the conducts set out above; and	س) أية محاولات متعمدة لإخفاء السلوكيات المبينة أعلاه؛
p) harassment, as stated in the Anti-Harassment Law	ع) التحرش حسب ما ورد في نظام مكافحة جريمة التحرش والأنظمة ذات العلاقة.
2.2 If any of the Company's stakeholders has genuine concerns relating to suspected wrongdoing or danger affecting any of the Company's activities (a "Whistleblowing Concern"), then it should be reported in accordance with this Policy.	٢-٢ إذا كان لدى أي من أصحاب المصلحة في الشركة أي ملاحظات حقيقية تتعلق بأية مخالفات أو مخاطر مشتبه بها تؤثر على أي من أنشطة الشركة (يُشار إليها فيما بعد بلفظ "الملاحظات المتعلقة بالمخالفات")، فيجب الإبلاغ عن تلك المخالفة أو الخطأ وفقاً لهذه السياسة.
2.3 Complaints which relate to employment matters, such as job performance and terms and conditions of employment concerning employees, shall be appropriately dealt with in accordance with the Company's internal employment policies.	٣-٢ يتم التعامل مع الشكاوى المتعلقة بمسائل التوظيف مثل الأداء الوظيفي وشروط وأحكام تعيين الموظفين بصورة أكثر ملاءمة وفقاً لسياسات التوظيف الداخلية للشركة.
2.4 If any of the Company's stakeholders is uncertain whether something is within the scope of this Policy, then they should seek advice from the Company's Legal Compliance Manager (the "Chief Governance Officer"), whose contact details are set out in Appendix 1 of this Policy.	٤-٢ إذا لم يكن أي من أصحاب المصلحة متيقناً من وجود أي شيء ضمن نطاق هذه السياسة، فعليه طلب المشورة من مدير الالتزام المعني بالشؤون القانونية (يُشار إليه فيما بعد بلفظ "رئيس الحوكمة") الذي ترد تفاصيل الاتصال به في الملحق ١ في هذه السياسة.

Part 3: Raising a Whistleblowing Concern	الجزء ٣: رفع الملاحظات المتعلقة بالمخالفات
<b>1. Method of Reporting Whistleblowing Concerns</b>	١- طريقة الإبلاغ عن الملاحظات المتعلقة بالمخالفات
1.1 The Company hopes that all of its employees Whistleblowing Concerns will be raised with their direct line managers (if applicable) in the first instance. However, if the Whistleblower believes that the Whistleblowing Concern is more serious, or if the Whistleblower prefers not to raise it with their direct line manager for any reason, then such a Whistleblowing Concern shall be raised in accordance with Paragraph 1.2 below.	١-١ تأمل الشركة في أن يرفع الموظفين ملاحظاتهم المتعلقة بأية مخالفات إلى مديريهم التنفيذيين المباشرين (إن وجدوا) في المقام الأول. ومع ذلك، إذا كان المبلغ عن المخالفة يعتقد بخطورة ملاحظاته المتعلقة بالمخالفة أو إذا لم يكن يفضل رفع الأمر إلى مديره التنفيذي المباشر لأي سبب من الأسباب، فعندئذ يتم رفعه وفقاً لما ورد في الفقرة ٢-١ الواردة أدناه.
1.2 Whistleblowers shall raise Whistleblowing Concerns by contacting one of the following:	٢-١ يرفع المبلغون عن المخالفات ملاحظاتهم المتعلقة بالمخالفات عن طريق التواصل مع أي مما يلي:
a) the line manager or the Compliance Manager; or	(أ) مدير الالتزام أو مدير المراجعة الداخلية؛ أو
b) the confidential e-mail address set out in Appendix 1 of this Policy.	(ب) البريد الإلكتروني السري المبين في الملحق ١ من هذه السياسة.
1.3 When raising a concern under this Policy, a whistle-blower must:	٣-١ يتعين على أي مبلغ عن مخالفة عند رفع أحد ملاحظاته بموجب هذه السياسة القيام بما يلي:
a) disclose the relevant information in good faith;	(أ) الإفصاح عن المعلومات ذات الصلة بحسن نية؛
b) believe it to be substantially true;	(ب) الاعتقاد في قرارة نفسه بصحة تلك الملاحظات؛
c) not act maliciously or make false allegations; and	(ج) عدم التصرف بخبث أو تقديم ادعاءات كاذبة؛
d) not seek any personal gain by raising such concern.	(د) عدم السعي إلى الحصول على أي مكاسب شخصية من خلال رفع تلك الملاحظات.
1.4 If appropriate, a meeting will be arranged as soon as possible with the Whistleblower to discuss the Whistleblowing Concern.	٤-١ يتم الترتيب لعقد اجتماع في أقرب وقت ممكن مع المبلغ عن المخالفة لمناقشة ملاحظاته بشأن تلك المخالفات إذا كان ذلك مناسباً.
1.5 Any report made to the Compliance Manager or to the e-mail address designated for reporting shall be treated as confidential and shall be processed by a senior management committee, who will collate and review the relevant information and prepare an internal report regarding the Whistleblowing Concern, as appropriate, to an independent Director as designated by the Audit Committee (from among its members) to be the Whistleblowing Officer (the "Whistleblowing Officer").	٥-١ يتم التعامل مع أي تقرير يتم تقديمه إلى مدير الالتزام أو يتم إرساله إلى البريد الإلكتروني الموحد للبيانات على أنه سري ويتولى معالجته لجنة من الإدارة العليا تقوم بمقارنة المعلومات ذات الصلة ومراجعتها وتقديم تقرير داخلي عن الملاحظات المتعلقة بالمخالفات، حسب الاقتضاء، إلى عضو مجلس إدارة مستقل تعيينه لجنة المراجعة (من بين أعضائها) ليكون مسؤول الإبلاغ عن المخالفات (يُشار إليه فيما بعد بلفظ "مسؤول الإبلاغ عن المخالفات").
<b>2. Confidentiality and Anonymity</b>	٢- السرية وعدم الإفصاح عن الهوية
2.1 The Company seeks to allow any Whistleblower to voice Whistleblowing Concerns openly under this Policy. However, if any Whistleblower wishes to raise concerns confidentially, the Company will make every effort to keep their identity anonymous. If it is	١-٢ تأمل الشركة ألا يجد المبلغ عن المخالفة ما يمنعه من الإبلاغ عن المخالفات صراحةً بموجب هذه السياسة. ومع ذلك، إذا أراد أي من المبلغين عن المخالفات رفع ملاحظاته المتعلقة بأية مخالفة بسرية، فستبذل الشركة قصارى جهدها للحفاظ

necessary for anyone investigating the Whistleblowing Concern to know the Whistleblower's identity, the Company will discuss this with the Whistleblower in advance. A Whistleblower may elect to report Whistleblowing Concerns anonymously.	على سرية هويته. وإذا وجد أي شخص يقوم بالتحقيق في الملاحظات المتعلقة بالمخالفات ضرورةً لمعرفة هوية المبلغ عن المخالفة، تناقش الشركة هذا الأمر مع المبلغ عن المخالفة مسبقاً. ويجوز للمبلغ عن المخالفة اختيار الإبلاغ عن ملاحظاته المتعلقة بالمخالفات دون الإفصاح عن هويته.
2.2 Confidentiality clauses in the Company's employment contracts are not intended to prevent Whistleblowers from reporting Whistleblowing Concerns in accordance with the procedures set out in this Policy.	٢-٢ لا يُقصد من شروط السرية الواردة في عقود عمل الشركة منع المبلغين عن المخالفات من الإبلاغ عن الملاحظات المتعلقة بالمخالفات وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في هذه السياسة.
2.3 Internal reports relating to a Whistleblowing Concern shall be kept confidential until the Whistleblowing Officer confirms that this is no longer necessary. Whistleblowing Concerns should not be disclosed to related parties without the permission of the Whistleblowing Officer.	٣-٢ يجب الحفاظ على سرية التقارير الداخلية للملاحظات المتعلقة بالمخالفات حتى يؤكد مسؤول الإبلاغ عن المخالفات عدم أهميتها. لا يجوز الإفصاح إلى الأطراف عن هوية الشخص الذي رُفعت الملاحظات المتعلقة بالمخالفات بشأنه دون الحصول على إذن من مسؤول الإبلاغ عن المخالفات.
<b>3. Investigation and Outcome</b>	<b>٣- التحقيق والنتيجة</b>
3.1 Once a Whistleblowing Concern has been raised, the Company will carry out an initial assessment to determine the scope of any necessary investigation. Any investigation to be conducted shall be overseen by the Whistleblowing Officer.	١-٣ تقوم الشركة بإجراء تقييم أولي لتحديد نطاق أي تحقيقات ضرورية بمجرد رفع أي ملاحظات متعلقة بالمخالفات. ويتولى مسؤول الإبلاغ عن المخالفات مسؤولية الإشراف على أي تحقيق يتم إجراؤه.
3.2 The Company may, with the approval of the Whistleblowing Officer, appoint an investigator or a team of investigators with the relevant experience in investigations or specialist knowledge of the subject matter in some issuances, to assist in conducting any necessary investigations with respect to a Whistleblowing Concern.	٢-٣ يجوز للشركة، في بعض الحالات بعد الحصول على موافقة مسؤول الإبلاغ عن المخالفات، تعيين محقق أو فريق من المحققين الخبراء بالتحقيقات أو على معرفة متخصصة بموضوع التحقيق لتقديم المساعدة في إجراء التحقيقات الضرورية فيما يتعلق بالملاحظات المتعلقة بالمخالفات.
3.3 While the Company cannot always guarantee the outcome that the Whistleblower is seeking, it will try to deal with their concern fairly and in an appropriate way. If a Whistleblower is not satisfied with the way in which their Whistleblowing Concern has been handled or its conclusion, the Whistleblower may raise such concern directly with the Chairman of the Board.	٣-٣ تحاول الشركة التعامل مع ملاحظات المُبلغ عن المخالفة بطريقة عادلة وملائمة رغم أنها لا تستطيع أن تضمن دائماً تحقيق النتائج التي يسعى إليها هذا المبلغ. ويجوز للمبلغ عن المخالفات، في حالة عدم رضاه عن الطريقة التي تم بها التعامل مع ملاحظاته المتعلقة بالمخالفات أو نتائجها، رفع تلك الملاحظات إلى رئيس مجلس الإدارة مباشرةً.
<b>4. Protection and Support</b>	<b>٤- الحماية والدعم</b>
4.1 It is understandable that Whistleblowers are sometimes worried about possible repercussions. Therefore the Company aims to encourage honesty and will support Whistleblowers who raise genuine concerns in good faith under this Policy.	١-٤ مع المعلوم أنّ يتتاب المبلغين عن المخالفات بعض القلق أحياناً بشأن التدايعات المحتملة لذلك. لذا تهدف الشركة إلى التشجيع على الصراحة وتدعم المبلغين عن المخالفات الذين يرفعون ملاحظات حقيقية بحسن نية بموجب هذه السياسة.

4.2 The Company's Personnel and other stakeholders will not suffer any detrimental treatment as a result of raising a Whistleblowing Concern in good faith. Detrimental treatment includes dismissal, disciplinary action, threats or other unfavourable treatment connected with raising a Whistleblowing Concern. Whistleblowers shall not be threatened, intimidated, discriminated or retaliated against in any way.	٢-٤ لن يعاني أي من موظفي الشركة وغيرهم من أصحاب المصلحة من أية معاملات سيئة قد تضر بمصلحتهم نتيجة رفع تلك الملاحظات المتعلقة بالمخالفات بحسن نية. وتشمل المعاملة السيئة الفصل من العمل أو الخضوع لإجراءات تأديبية أو تلقي تهديدات أو أية معاملات مُجحفة لها علاقة برفع الملاحظات المتعلقة بالمخالفات. ولا يجوز تهديد المبلغين عن المخالفات أو ترهيبهم أو تعريضهم للتمييز أو الانتقام منهم بأي شكل من الأشكال.
4.3 If the Company has concluded that a Whistleblower has made false allegations maliciously, in bad faith or with a view to personal gain, the Whistleblower may be subject to disciplinary action.	٣-٤ إذا خلصت الشركة إلى أن أحد المبلغين عن المخالفات قد قدم ادعاءات كاذبة بخبث وسوء نية أو بهدف تحقيق مكاسب شخصية، فقد يخضع لإجراءات تأديبية.
<b>Part 4: Closing Provisions</b>	<b>الجزء ٤: أحكام ختامية</b>
<b>1. Entry into Force and Review</b>	<b>١- السريان والمراجعة</b>
1.1 This Policy shall be adopted by a resolution of the Board, and shall enter into effect from the date on which it is approved by the Board.	١-١ يتم اعتماد هذه السياسة بموجب قرار من مجلس الإدارة، وتسري اعتباراً من تاريخ موافقة مجلس الإدارة عليها.
1.2 The Audit Committee shall oversee the implementation of this Policy and shall periodically review its provisions and recommend any amendments thereto to the Board.	٢-١ تُراقب لجنة المراجعة عملية تنفيذ هذه السياسة وتقوم بمراجعة أحكامها بشكل دوري وتوصي مجلس الإدارة بإدخال أي تعديلات عليها.
1.3 Any amendments to this Policy shall be adopted in the same manner in which this Policy was adopted. As an exception to the foregoing, Appendix 1 to this Policy may be updated from time to time by a decision of the Whistleblowing Officer.	٣-١ يتم اعتماد أي تعديلات تطرأ على هذه السياسة بالطريقة نفسها التي اعتمدت بها. واستثناءً من ذلك، يجوز تحديث الملحق ١ من هذه السياسة من وقت لآخر بناءً على قرار من مسؤول الإبلاغ عن المخالفات.
<b>Appendix 1 Whistleblowing Contacts</b>	<b>الملحق ١ جهات الاتصال الخاصة بالإبلاغ عن المخالفات</b>
<b>Confidential E-mail:</b>	<b>البريد الإلكتروني السري:</b>
Turstedroom@mowah.com	Turstedroom@mowah.com
<b>chief Governance Officer:</b>	<b>رئيس الحوكمة</b>
melsaadny@mowah.com	melsaadny@mowah.com
Telephone: +966 565107452	الهاتف: +٩٦٦ ٥٦٥١٠٧٤٥٢