

Osool

People's Division

Relative Disclosure Guidelines

Relative Disclosure Guidelines	إرشادات الإفصاح عن صلة القرابة
Purpose These guidelines aim to ensure transparency, fairness, and integrity in employment practices at Osool Integrated Real Estate Company ("Osool"). The disclosure of relationships helps prevent conflicts of interest, favoritism, or perceived bias in recruitment, reporting lines, procurement, and business decisions. These guidelines support Osool's commitment to merit-based employment and sound governance. Scope These guidelines apply to all employees of Osool, including permanent employees, temporary employees, secondees, and interns. Employees are required to disclose any relevant relationships at the time of joining the company and whenever a new relationship arises during employment. Definition of Relative For the purpose of these guidelines, a relative includes, but is not limited to: • Spouse • Parents • Children • Siblings • In-laws • First-degree and second-degree relatives • Any individual with whom the employee has a close personal relationship that may create a perceived or actual conflict of interest Disclosure Requirement Employees must disclose if they have a relative who: • Works at Osool • Is applying for a position at Osool • Works for a supplier, contractor, consultant, or partner dealing with Osool • Has a business interest that may interact with Osool	الغرض تهدف هذه الإرشادات إلى تعزيز الشفافية والعدالة والنزاهة في ممارسات التوظيف داخل شركة أصول المتكاملة العقارية ("أصول"). يساهم الإفصاح عن العلاقات العائلية أو الشخصية في منع تضارب المصالح أو المحاباة أو أي انطباع بوجود تحيز في عمليات التوظيف أو خطوط التقارير الوظيفية أو المشتريات أو القرارات المتعلقة بالأعمال. وتدعم هذه الإرشادات التزام أصول بالتوظيف القائم على الجدارة وتطبيق أفضل ممارسات الحوكمة. النطاق تنطبق هذه الإرشادات على جميع موظفي أصول، بما في ذلك الموظفين الدائمين والمؤقتين والمعارين والمتدربين. ويتعين على الموظفين الإفصاح عن أي علاقة ذات صلة عند الانضمام إلى الشركة وكذلك عند نشوء أي علاقة جديدة خلال فترة العمل. تعريف القريب لأغراض هذه الإرشادات، يُقصد بالقريب - على سبيل المثال لا الحصر - ما يلي: • الزوج أو الزوجة • الوالدان • الأبناء • الإخوة والأخوات • الأقارب بالمصاهرة • الأقارب من الدرجة الأولى والثانية • أي شخص تربطه بالموظف علاقة شخصية وثيقة قد ينتج عنها تضارب فعلي أو محتمل في المصالح متطلبات الإفصاح يتعين على الموظفين الإفصاح في حال كان لديهم قريب: • يعمل لدى شركة أصول • يتقدم لوظيفة في أصول • يعمل لدى مورد أو مقاول أو مستشار أو شريك يتعامل مع أصول • لديه مصلحة تجارية قد تتعامل مع أصول

Disclosure must be made to the **People Division** to ensure proper review and management of any potential conflict of interest.

Reporting Line Restrictions

As a general principle:

- Employees should **not directly supervise or be supervised by a relative**.
- Relatives should **not participate in decisions involving recruitment, promotion, compensation, performance evaluation, or disciplinary actions concerning one another**.

Where such situations arise, management may implement appropriate measures to ensure objectivity and governance.

Recruitment and Employment Decisions

All employment decisions at Osool are based on **merit, qualifications, and organizational needs**. Disclosure of a relationship does **not automatically prevent employment**, but it allows the company to implement safeguards to ensure fairness and transparency.

Responsibility to Update Disclosure

Employees are responsible for **updating their disclosure** if:

- A relative joins Osool after their employment.
- A personal relationship evolves into a situation that may create a conflict of interest.
- A relative begins working with a company that has business dealings with Osool.

Timely disclosure allows the company to manage potential risks appropriately.

Failure to Disclose

Failure to disclose a relevant relationship may be considered a **breach of company governance and integrity standards** and may result in disciplinary action in accordance with company policies.

Questions or Disclosure Submission

Employees who need to submit a disclosure or seek clarification should contact:
hr@osoolre.com

ويجب تقديم هذا الإفصاح إلى قطاع رأس المال البشري لضمان مراجعة الوضع واتخاذ الإجراءات المناسبة لإدارة أي تضارب محتمل في المصالح.

القيد المتعلقة بخطوط التقارير الوظيفية

كقاعدة عامة:

- لا يجوز أن يكون الموظف مشرفاً مباشراً على أحد أقاربه أو خاضعاً لإشرافه المباشر.
 - لا يجوز للأقارب المشاركة في القرارات المتعلقة بالتوظيف أو الترقية أو التعويضات أو تقييم الأداء أو الإجراءات التأديبية الخاصة ببعضهم البعض.
- وفي حال حدوث مثل هذه الحالات، قد تقوم الإدارة باتخاذ التدابير المناسبة لضمان الحيادية والامتثال لمتطلبات الحوكمة.

قرارات التوظيف والعمل

تعتمد جميع قرارات التوظيف في أصول على الجدارة والكفاءة واحتياجات العمل. ولا يعني الإفصاح عن وجود علاقة بالضرورة عدم إمكانية التوظيف، بل يتيح للشركة اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان العدالة والشفافية.

مسؤولية تحديث الإفصاح

يتحمل الموظفون مسؤولية تحديث بيانات الإفصاح في الحالات التالية:

- انضمام أحد الأقارب للعمل في أصول بعد التحاق الموظف بالشركة.
 - تطور علاقة شخصية إلى وضع قد يسبب تضارباً في المصالح.
 - بدء أحد الأقارب العمل لدى جهة لها تعاملات تجارية مع أصول.
- ويساهم الإفصاح في الوقت المناسب في تمكين الشركة من إدارة أي مخاطر محتملة بشكل مناسب.

عدم الإفصاح

قد يُعد عدم الإفصاح عن علاقة ذات صلة **مخالفة لمبادئ الحوكمة والنزاهة المعتمدة في الشركة**، وقد يترتب عليه اتخاذ إجراءات تأديبية وفقاً لسياسات الشركة.

الاستفسارات أو تقديم الإفصاح

يمكن للموظفين الذين يرغبون في تقديم إفصاح أو الحصول على توضيحات التواصل معنا على: hr@osoolre.com