



# Saudi Arabian Mining Company (MA'ADEN)

**Diversity, Equity & Inclusion Policy**



**Document Administration**

Document ID	MD-141-5000-HR-GE-POL-0001	Policy Owner	HR
Effective Date	Oct 29, 2024	Next Review Date	2027

**Document Approval**

Name	Designation	Signature / Stamp	Date
Sultan Al-Otaibi	Director, Organization Design & Employee Experience		
René Thumbran	VP, Total Reward & Organizational Development		
Assaf A. AlQuraishi	Chief Human Resources Officer		

**Version Register**

- Amendments to this Document should be consecutively numbered and dated in the below Version Register.
- It is the responsibility of the Governance Function to ensure that all employees are informed of the amendments / updates and the latest version ID and the related effective date of applicability.

Version ID	Effective Date	Summary of Key Changes	Approved by
001	29-10-2024	New policy	



## Diversity, Equity & Inclusion

## التنوع والعدل والشمول

### Table of contents

### جدول المحتويات

Description	Page number	رقم الصفحة	الوصف
1 <b>Purpose</b>	4		الغرض 1
2 <b>Scope</b>	4		النطاق 2
3 <b>Definitions and Interpretation</b>	4		التعاريف والتفسير 3
4 <b>Responsibilities</b>	5		المسؤوليات 4
5 <b>Principles</b>	6		المبادئ 5
6 <b>General Guidelines</b>	7		إرشادات عامة 6
7 <b>Policy Governance</b>	11		حوكمة السياسة 7

1	<b>Purpose</b> <p>The Diversity, Equity and Inclusion (DEI) policy is designed to create an inclusive work environment where all employees feel valued, respected, and have equal opportunities. At Ma'aden, we aim to have a diverse, inclusive and equitable workplace: where all employees, whatever their gender, race, ethnicity/national origin, age, education, disability or religious belief feel valued and respected.</p>	<b>الغرض</b> <p>تم تصميم سياسة التنوع والعدل والشمول لبناء بيئة عمل شاملة حيث يشعر جميع الموظفين بالتقدير والاحترام وتكافؤ الفرص. إننا نهدف في معادن بخلق مكان عمل متنوع وشامل ومنصف، حيث يشعر جميع الموظفين بالتقدير والاحترام بغض النظر عن جنسهم، أو عرقهم، أو عمرهم، أو تعليمهم، أو إعاقاتهم أو معتقداتهم الديني.</p>	1
2	<b>Scope</b> <p>This policy applies to all Employees and Contractors of the Organization and influences good DEI practices with all our stakeholders.</p>	<b>النطاق</b> <p>تنطبق هذه السياسة على جميع موظفي الشركة والمتعاقدين وتؤثر في الممارسات الجيدة المتعلقة بالتنوع والعدل والشمول مع جميع أصحاب المصلحة.</p>	2
3	<b>Definitions and Interpretation</b>	<b>التعريف والتفسير</b>	3
3.1	<b>Diversity</b> refers to recognizing and embracing the uniqueness of all individuals, including but not limited to differences in race, ethnicity, gender, age, disability, religion, nationality, and socio-economic background.	<b>التنوع</b> يشير إلى الاعتراف وتقدير جميع الفوارق والاختلافات بين الأفراد بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر الاختلافات في العرق والجنس والعمر والإعاقة والدين، والجنسية، والخلفية الاجتماعية، والاقتصادية.	3.1
3.2	<b>Equity</b> refers to fair treatment for all people, so that the norms, practices, and policies in place ensure identity is not predictive of opportunities or workplace outcomes.	<b>العدل</b> يشير إلى المعاملة المنصفة لجميع الأفراد. يجب أن تعكس المعايير والممارسات والسياسات المتبعة أن النتائج لا تعتمد على الظروف الشخصية أو المهنية للأفراد.	3.2
3.3	<b>Inclusion</b> refers to striving to create an environment that actively welcomes and values diverse perspectives, fosters collaboration, promotes equitable practices, and ensures that every employee feels empowered to contribute their best work.	<b>الشمول</b> يشير إلى خلق بيئة تتيح للأراء المتنوعة أن تُسمع وتُقدر، وتعزز التعاون، وتضمن تطبيق الممارسات العادلة، وتمكين كل موظف من أداء مهامه بأفضل شكل ممكن.	3.3
3.4	<b>Authority Matrix</b> refers to the summarized table of the authority and responsibilities ascribed to each level of role in every department within the Organization.	<b>مصفوفة الصلاحيات</b> تشير إلى الجدول الموجز للصلاحيات والمسؤوليات الخاصة بكل مستوى وظيفي في كل الإدارات داخل الشركة.	3.4

3.5	<b>Organization</b> refers to Saudi Arabian Mining Company (Ma'aden).	<b>الشركة</b> تعني شركة التعدين العربية السعودية (معادن).	3.5
3.6	<b>Employee</b> refers to a permanently appointed employee in an approved position, also referred to as Direct Hire.	<b>الموظف</b> يشار إلى أي موظف في منصب معتمد، ويشار إليه أيضاً باسم التوظيف المباشر.	3.6
3.7	<b>Contractors</b> refer to temporarily appointed employees in an approved position, who's contract of employment is associated with a third party.	<b>المتعاقدون</b> يُقصد بهم الموظفين المعيّنين مؤقتاً في منصب معتمد، والذي يرتبط عقد عملهم بطرف خارجي.	3.7
4	<b>Responsibilities</b>	<b>المسؤوليات</b>	4
4.1	<b>Leadership</b> is responsible for championing diversity, equity, and inclusion, setting a positive example, and integrating inclusive practices into all aspects of the organization.	مسؤولية <b>القائد</b> تعزيز قيم التنوع والعدل والشمول، وتقديم نموذج إيجابي من خلال تطبيق جميع الممارسات الشاملة في جميع جوانب الشركة.	4.1
4.2	<b>Diversity and Inclusion (DEI)</b> is responsible for driving the DEI practices across the organization; that includes and not limited to:	مسؤولية <b>التنوع والعدل والشمول</b> توجيه وتنفيذ ممارسات التنوع والعدل والشمول في الشركة، ويتضمن ذلك - على سبيل المثال لا الحصر:	4.2
4.2.1	Developing the DEI strategy and programs.	4.2.1 تطوير الاستراتيجيات والبرامج المتعلقة بالتنوع والعدل والشمول.	
4.2.2	Communicating and championing the importance of Diversity, Equity, and Inclusion.	4.2.2 تعزيز الوعي بأهمية التنوع والعدل والشمول داخل الشركة.	
4.2.3	Ensuring a consistent employee experience through execution of DEI initiatives.	4.2.3 ضمان تجربة عمل منصفة للموظفين من خلال تنفيذ مبادرات التنوع والعدل والشمول.	
4.2.4	Developing and updating the DEI policy.	4.2.4 تطوير وتحديث السياسات المرتبطة بالتنوع والعدل والشمول بشكل دوري.	
4.3	<b>Human Resources (HR)</b> is responsible for ensuring that Diversity, Equity and Inclusion is implemented in all HR processes; that includes and not limited to:	مسؤولية <b>الموارد البشرية</b> ضمان تنفيذ سياسات التنوع والعدل والشمول في جميع عمليات الموارد البشرية، يتضمن ذلك - على سبيل المثال لا الحصر:	4.3
4.3.1	Ensure equality of growth opportunities for all employees.	4.3.1 ضمان تكافؤ فرص النمو لجميع الموظفين.	
4.3.2	Report any discriminatory or misconduct to the proper channels.	4.3.2 الإبلاغ عن أي تمييز أو سلوك غير لائق إلى الجهات المختصة.	

4.3.3	Promote a supportive work environment where an individual can thrive and feel respected.	تعزيز بيئة عمل داعمة حيث يمكن للفرد الازدهار والشعور بالاحترام.	4.3.3
4.3.4	Ensure that information on equity, diversity and inclusion is included in HR Onboarding.	ضمان أن المعلومات المتعلقة بالعدل والتنوع والشمول تُدرج في عمليات التوظيف.	4.3.4
4.3.5	Ensure DEI principles are embedded in all HR processes.	تأكد من تضمين مبادئ التنوع والعدل والشمول في جميع عمليات الموارد البشرية.	4.3.5
4.4	<b>Line Managers</b> are responsible for playing a crucial role in promoting diversity, equity, and inclusion within their teams, ensuring equitable treatment, and creating an inclusive work environment; that includes but not limited to:	مسؤولية <b>المدير المباشر</b> لعب دور حيوي في تعزيز التنوع والعدل والشمول داخل فريقه، وضمان المعاملة العادلة، وخلق بيئة عمل شاملة ويتضمن ذلك - على سبيل المثال لا الحصر:	4.4
4.4.1	Ensuring that the standards referred to in this policy are adhered to within their own area of responsibility.	ضمان الالتزام بالمعايير المشار إليها في هذه السياسة داخل نطاق مسؤولياته.	4.4.1
4.4.2	Ensure that their team members are available to attend relevant equality training programs.	ضمان أن أعضاء فريقه متاحون لحضور برامج التدريب المتعلقة بالمساواة.	4.4.2
4.5	<b>Employee</b> is responsible for embracing diversity, equity and inclusion principles, treat others with respect and dignity, and actively contribute to creating an inclusive workplace.	مسؤولية <b>الموظف</b> تبني مبادئ التنوع والعدل والشمول، ومعاملة الآخرين باحترام وكرامة، والمساهمة الفعالة في خلق بيئة عمل شاملة.	4.5
5	<b>Principles</b>	<b>المبادئ</b>	5
5.1	Promote an inclusive working environment where all employees are treated fairly, with respect and dignity.	تعزيز بيئة عمل شاملة حيث جميع الموظفين لهم الحق في التعامل بإنصاف واحترام وكرامة.	5.1
5.2	Prevent discrimination, harassment and victimization. All employees are entitled to a workplace free from harassment and discrimination.	حظر التمييز والمضايقة والاضطهاد حيث انه يحق لجميع الموظفين العمل في بيئة خالية من المضايقات والتمييز.	5.2
5.3	Challenge discriminatory behaviours or attitudes wherever they occur and respond swiftly and sensitively to any incidences of discrimination.	تحديد السلوكيات أو المواقف التمييزية أينما وجدت والاستجابة بسرعة وحساسية على أي حالات تمييز.	5.3

5.4	Promote and foster good relations across the workforce. This means being aware of the impact of our behaviour.	تعزيز العلاقات الجيدة بين الموظفين في جميع مستويات القوى العاملة. ويتطلب ذلك الوعي بتأثير سلوكنا.	5.4
5.5	Ensure that no-one is disadvantaged by conditions or requirements which cannot be shown to be relevant to performance.	التأكد من عدم حرمان أي شخص بالظروف أو المتطلبات التي لا يمكن إثبات أنها ذات صلة بالأداء.	5.5
5.6	Celebrate a diverse workforce to ensure fair treatment. Respect and value the differences of everyone.	الاحتفاء بالقوى العاملة المتنوعة لضمان المعاملة العادلة واحترام وتقدير اختلافات الجميع.	5.6
6	<b>General Guidelines</b>	<b>إرشادات عامة</b>	6
6.1	<b>Employment Opportunities and Hiring Process</b>	<b>فرص العمل وعملية التوظيف</b>	6.1
6.1.1	Ma'aden recognizes the importance of merit-based approaches in personnel recruiting and hiring processes, where skills and talent are central elements, in a context free from discrimination and in full respect of equal opportunities.	6.1.1 تدرك معادن أهمية اتباع نهج قائم على الجدارة في عمليات توظيف، حيث تكون المهارات والموهبة عناصر أساسية، في سياق خال من التمييز ومع الاحترام الكامل لمبدأ تكافؤ الفرص.	6.1.1
6.1.2	The Talent Acquisition promotes transparent and objective recruiting and hiring processes that are aligned with the organization's values and its commitment to diversity and inclusion. Ensuring equal opportunities underlies all processes related to attracting, selecting, and hiring new personnel, in compliance with local regulations. In addition, all human resources professionals, regardless of their seniority level, are involved in training initiatives on gender equality and diversity and inclusion.	6.1.2 يعزز قسم استقطاب المواهب عمليات التوظيف الشفافة والموضوعية التي تتماشى مع قيم الشركة والتزامها بالتنوع والشمول. ضمان تكافؤ الفرص هو أساس جميع العمليات المتعلقة بجذب واختيار الموظفين الجدد، بما يتوافق مع اللوائح المحلية. وبالإضافة إلى ذلك، يشارك جميع موظفي الموارد البشرية، بغض النظر عن مستوى الإداري في مبادرات التدريب المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتنوع والشمول.	6.1.2
6.2	<b>Respectful and Inclusive Culture</b>	<b>ثقافة الاحترام والشمولية</b>	6.2
	Diversity, Equity and Inclusion department ensures fostering a culture that values and	تضمن إدارة التنوع والعدل والشمول على تعزيز ثقافة تُقدّر وتحترم تنوع القوى العاملة في معادن.	

respects the diversity of our workforce. We encourage open and respectful communication, collaboration, and teamwork, promoting a sense of belonging for all employees.

تشجع معادن على التواصل المفتوح والتعاون والعمل الجماعي وتعزيز شعور الانتماء لجميع الموظفين.

### 6.3 Training and Development

### التدريب والتطوير

6.3

6.3.1 Ma'aden is committed to promoting a dynamic work environment by providing people with tools and training opportunities that foster creativity, innovation and collaboration, and that enhance each person's uniqueness.

6.3.1 تلتزم معادن بتعزيز بيئة عمل ديناميكية من خلال تزويد الموظفين بالأدوات وفرص التدريب التي تعزز الإبداع والابتكار والتعاون التي تساهم في إبراز الفردية.

6.3.2 The Learning and Development department is committed to providing equal learning opportunities to all employees with clearly defined criteria for each training program. Additionally, the L&D ensures ongoing diversity, equity and inclusion training is provided to all leaders to enhance awareness, understanding, and sensitivity towards different perspectives and experiences. We offer development opportunities to support the advancement of underrepresented groups as per the criteria set by the DEI department.

6.3.2 تلتزم إدارة التعلم والتطوير بتوفير فرص تعلم متساوية لجميع الموظفين مع معايير محددة بوضوح لكل برنامج تدريبي. بالإضافة إلى ذلك، تضمن إدارة التعلم والتطوير تعزيز التنوع والعدل والشمول من خلال توفير التدريب لجميع القادة لزيادة الوعي والفهم والحساسية تجاه وجهات النظر والخبرات المختلفة. نحن نقدم فرص التطوير لدعم تقدم الفئات الممثلة تمثيلاً ضعيفاً وفقاً للمعايير التي حددتها إدارة التنوع والعدل والشمول.

### 6.4 Gender Equity

### المساواة بين الجنسين

6.4

6.4.1 Ma'aden is committed to increasing female representation at all organizational levels. Special attention is paid to leadership roles, with a focus on the continuous improvement of the presence of qualified females in top and executive

6.4.1 تلتزم معادن بزيادة تمثيل المرأة على جميع مستويات الشركة وتولى اهتمام خاص للأدوار القيادية، مع التركيز على زيادة تمثيل النساء المؤهلات في المناصب العليا والتنفيذية، حيث يمثل ذلك مؤشراً كمياً رئيسياً لمستوى اندماجهن في الشركة. تتم مشاركة

positions, as it represents a key quantitative indicator of their level of integration in the organization. Targets for gender representation are shared annually with the leadership group in the framework of the annual KPIs.

الأهداف المتعلقة بزيادة التمثيل النسائي بالتنسيق مع مجموعة القادة في إطار مؤشرات الأداء الرئيسية السنوية.

- 6.4.2 To support the achievement of the overall target, a holistic retention and attraction approach has been implemented and shared relating to targets for female representation on various levels of tenure, development, workplace environment, work-life balance, and the perceptions of inclusion.

6.4.2 لدعم تحقيق الهدف العام، تم تنفيذ نهج شامل للاحتفاظ وجذب المواهب وتمت مشاركته فيما يتعلق بالأهداف الخاصة بتمثيل النساء في مختلف مستويات الإدارة المختلفة والتطوير وبيئة العمل والتوازن بين العمل والحياة وتصورات الشمول.

## 6.5 Attention to Work-Life Balance, Wellbeing and Mental Health

## 6.5 الاهتمام بالتوازن بين العمل والحياة والرفاهية والصحة العقلية

- 6.5.1 Ma'aden is committed to improving people's work-life balance through the adoption of a flexible working approach that considers personal needs, business demands, team requirements, organizational needs and the nature of the activities.

6.5.1 تلتزم معادن بتحسين التوازن بين العمل والحياة من خلال تبني نهج عمل مرن يأخذ في الاعتبار الاحتياجات الشخصية ومتطلبات العمل ومتطلبات الفريق والاحتياجات التنظيمية وطبيعة الأنشطة.

- 6.5.2 Individual well-being and work-life integration is an important component of Ma'aden's business through the implementation of a holistic approach that integrates physical, mental, and social well-being.

6.5.2 تعد الرفاهية الشخصية والتكامل بين العمل والحياة عنصراً مهماً في أعمال معادن من خلال تنفيذ نهج شامل يدمج الرفاهية الجسدية والعقلية والاجتماعية.

- 6.5.3 Ma'aden believes that supporting mental health is critical to ensure inclusion and is committed to creating a work environment in which people can live their daily lives to the

6.5.3 تؤمن معادن بأن دعم الصحة النفسية أمر بالغ الأهمية لضمان الشمول وتلتزم بخلق بيئة عمل يتمكن فيها الأفراد من عيش حياتهم اليومية على أكمل وجه والتغلب على الوصمة المرتبطة بالصحة

fullest and overcome stigma related to mental health, through the promotion of internal initiatives and the supply of tools and resources.

النفسية من خلال تعزيز المبادرات الداخلية وتوفير الأدوات والموارد.

#### 6.6 Safe Working Environment

Ma'aden is committed to ensuring an inclusive and respectful work environment in which each person is treated with dignity and respect and where equal opportunity is ensured. In line with this commitment, Ma'aden has adopted an Anti-Harassment Policy, stating that no form of harassment or discrimination, initiated by or directed at anyone in Ma'aden - including suppliers, contractors, customers, or visitors to the organization's locations - is tolerated.

#### بيئة عمل آمنة

تلتزم معادن بضمان بيئة عمل شاملة ومقدرة حيث يُعامل فيها كل شخص بكرامة واحترام ويتم ضمان تكافؤ الفرص وفي إطار هذا الالتزام، تبنت معادن سياسة مكافحة التحرش، التي تنص على أنه لا يُسمح بأي شكل من أشكال المضايقة أو التمييز، سواء كان بادراً من أي فرد أو موجهاً إلى أي شخص - بما في ذلك الموردين أو المتعاقدين أو العملاء أو زوار مواقع الشركة.

6.6

#### 6.7 Accountability and Measurement

The Diversity, Equity and Inclusion department regularly assess and measure our diversity and inclusion efforts to ensure progress. We hold leaders, managers, and employees accountable for their roles in creating an inclusive work environment.

#### المساءلة والقياس

تقوم إدارة التنوع والعدل والشمول بتقييم وقياس جهود التنوع والشمول بانتظام لضمان تحقيق التقدم. تطلب وتحمل معادن القادة والمديرين والموظفين المسؤولية في خلق بيئة عمل شاملة.

6.7

#### 6.8 Reporting Inappropriate Conduct

6.8.1 If an employee believes that they or another individual has been subjected to conduct prohibited by this Policy, the employee is urged and expected to report the relevant facts promptly. An employee may make a report in writing to any DEI member or via the grievance portals.

#### الإبلاغ عن سلوك غير لائق

6.8.1 إذا اعتقد الموظف بأنه هو أو شخص آخر، قد تعرض لسلوك محظور بموجب هذه السياسة، يجب على الموظف الإبلاغ عن الحقائق ذات الصلة على الفور. يجوز للموظف تقديم تقرير كتابي إلى أي عضو في إدارة التنوع والعدل والشمول أو عبر بوابات التظلمات.

6.8

6.8.2 We take allegations of discrimination, harassment and bullying seriously and ensure they are appropriately investigated. All reported incidents will be investigated with an effort to

6.8.2 نأخذ الادعاءات المتعلقة بالتمييز أو المضايقة أو التنمر على محمل الجد ونضمن التحقيق فيها بشكل مناسب. سيتم التحقيق في جميع الحوادث المبلغ عنها بجهد للحفاظ على سرية مصدر

keep the source of the report confidential, with the disclosure of information as appropriate to facilitate the investigation or resolution of the matter.

التقرير، مع الإفصاح عن المعلومات حسب الحاجة لتسهيل التحقيق أو حل المسألة.

#### 6.9 Prohibition of Retaliation

Non-Retaliation Policy has been adopted to avoid retaliation against those who file a complaint or provide information regarding an incident of harassment or discrimination. If prohibited behaviour occurs - including harassment, discrimination, or retaliation - disciplinary action may be initiated, in accordance with the organization's anti-harassment disciplinary policy.

**حظر الانتقام**  
 تم اعتماد سياسة عدم الانتقام ضد أولئك الذين يقدمون شكوى أو معلومات تتعلق بشأن حوادث المضايقات أو تمييز. قد يتم اتخاذ إجراءات تأديبية وفقاً لسياسة المنظمة التأديبية لمكافحة التحرش أو التمييز أو الانتقام، في حال حدوث سلوك محظور.

6.9

#### 6.10 Consequences

Employees who do not comply with this Policy and/or are found to have engaged in discrimination, harassment or bullying, will be subject to appropriate disciplinary action, up to and including termination of employment.

**العواقب**  
 سيخضع الموظفون الذين لا يلتزمون بهذه السياسة و / أو يتبين أنهم شاركوا في التمييز أو المضايقة أو التهمر لإجراءات تأديبية مناسبة وقد تصل إلى إنهاء الخدمة.

6.10

### 7 Policy Governance

### حوكمة السياسة

7

**7.1 Management:** Ma'aden's senior executive is responsible for embedding Diversity & Inclusion practices into operational processes and for ensuring compliance with this Policy.

**الإدارة:** الإدارة العليا لشركة معادن مسؤولة عن دمج ممارسات التنوع والشمول في العمليات التشغيلية وضمان الامتثال لهذه السياسة.

7.1

**7.2** This Policy should be read in conjunction with all other Ma'aden corporate policies and procedures.

يجب قراءة هذه السياسة بالتزامن مع جميع سياسات وإجراءات شركة معادن الأخرى.

7.2

**7.3** This Policy shall be reviewed as per the policy governance framework to ensure its effectiveness and alignment with evolving diversity & inclusion trends by Human Resources, being the principal administrators of this Policy.

تتم مراجعة هذه السياسة كذا هو مذكرو في إطار حوكمة السياسات لضمان فعاليتها ومواءمتها مع تطورات التنوع والشمول من قبل إدارة الموارد البشرية، لكونها الإدارة الرئيسية لهذه السياسة.

7.3