

## English

### Anti-Harassment and Bullying Policy

#### First: Introduction

Proceeding from Suez Canal Bank's keenness to provide a safe, respectful work environment based on equality and nondiscrimination, the Bank is committed to adopting a clear and strict policy against all forms of harassment and bullying in the workplace, at work-related events, and outside the workplace where the conduct is related to work or arises because of it.

And according to labor law #14 /2025

The Bank believes that mutual respect among all employees is the foundation of institutional success and professional stability, and that any conduct that would cause abuse, insult, or diminish the dignity of any individual is considered a violation of the Bank's values and its institutional culture.

#### Second: Objectives

This policy aims to prevent and combat all forms of harassment and bullying, clarify the procedures that must be followed to report any incident, and ensure that it is handled with complete confidentiality and full fairness, while taking the appropriate disciplinary measures against the perpetrators of such acts.

Top management also confirms its full commitment to applying this policy at all administrative levels without exception, in a manner that strengthens an atmosphere of trust and respect in the work environment and reflects the ethical and professional image of the Bank.

#### Third: Scope of application

This policy applies to all employees of the Bank, whether permanent, temporary, or trainees, and it also applies to any dealings with clients, suppliers, or external contractors during the performance of work or because of it.

#### Fourth: Definitions

**Sexual Harassment (SH):** Harassment is any unwelcome conduct issued by any person toward another person, whether this conduct is verbal, physical, visual, or electronic, and it aims or leads to insulting personal dignity or creating a hostile, humiliating, or intimidating work environment. It includes, for example but not limited to, comments or insinuations of a sexual nature, inappropriate looks, unwelcome touching, offensive jokes, or electronic messages

## العربية

### سياسة مكافحة التحرش والتهمر

#### أولاً: المقدمة

انطلاقاً من حرص بنك قناة السويس على توفير بيئة عمل آمنة، محترمة، قائمة على المساواة وعدم التمييز، يلتزم البنك بتبني سياسة واضحة وصارمة ضد جميع أشكال التحرش والتهمر في بيئة العمل وفي الفعاليات المرتبطة بالعمل، وكذلك خارج مكان العمل متى كان السلوك مرتبطاً بالعمل أو ناشئاً بسببه.

وتطبيقاً لقانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥

ويؤمن البنك بأن الاحترام المتبادل بين جميع العاملين هو أساس النجاح المؤسسي والاستقرار المهني، وأن أي سلوك من شأنه الإساءة أو الإهانة أو انتقاص من كرامة أي فرد يُعد انتهاكاً لقيم البنك وثقافته المؤسسية

#### ثانياً: الأهداف

تهدف هذه السياسة إلى منع ومكافحة جميع أشكال التحرش والتهمر، وتوضيح الإجراءات الواجب اتباعها للإبلاغ عن أي واقعة، وضمان التعامل معها بسرية وعدالة تامة، مع اتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة بحق مرتكبي تلك الأفعال

كما تؤكد الإدارة العليا التزامها الكامل بتطبيق هذه السياسة على جميع المستويات الإدارية دون استثناء، بما يعزز مناخ الثقة والاحترام في بيئة العمل ويعكس الصورة الأخلاقية والمهنية للبنك.

#### ثالثاً: نطاق التطبيق

تشمل هذه السياسة جميع العاملين بالبنك، سواء كانوا دائمين أو مؤقتين أو متدربين، كما تنطبق على أي تعاملات مع العملاء أو الموردين أو المتعاقدين الخارجيين أثناء أداء العمل أو بسببه

#### رابعاً: التعريفات

**التحرش** هو أي سلوك غير مرغوب فيه يصدر من أي شخص تجاه شخص آخر، سواء كان هذا السلوك لفظياً، أو جسدياً أو بصرياً أو إلكترونياً، ويهدف أو يؤدي إلى إهانة الكرامة الشخصية أو خلق بيئة عمل عدائية أو مهينة أو مخيفة.

ويشمل ذلك — على سبيل المثال لا الحصر — التعليقات أو الإيحاءات ذات الطابع الجنسي، النظرات غير اللائقة، الملامسات غير المرغوب فيها،

## English

and conversations that carry an offensive or humiliating nature.

**Sexual Exploitation and Abuse (SEA):** Any exploitation by a person of their job position, authority, or trust to achieve gains or interests of a sexual nature, whether financial, professional, or social. This includes requesting or accepting any sexual conduct or service in exchange for employment, promotion, preferential treatment, or any other benefit, as well as any act of sexual abuse or coercion.

**Gender Based Violence (GBV):** Gender based violence (GBV) means any harmful act or conduct, whether physical, psychological, or verbal, committed against a person based on their social gender or sex. It includes any form of discrimination, abuse, or harm related to social gender, including threat, coercion, deprivation of rights, or degrading treatment.

**Bullying:** Any aggressive act, repeated verbal abuse or insult, or abuse of authority with the aim of belittling a person or causing psychological or professional harm to them.

**Complainant:** The employee or person who submits a complaint in accordance with this policy.

**Respondent:** The person who is alleged to have committed conduct in violation of this policy.

### Fifth: General Provisions

- The Bank commits to a policy of Zero Tolerance toward any form of harassment or bullying.
- All complaints are handled with complete confidentiality in a manner that ensures no retaliatory measures are taken against the complainant.
- All managers and employees must cooperate in preventing any conduct that violates this policy.

### Sixth: Reporting and investigation mechanism

- Any employee who is subjected to harassment or bullying, or witnesses it, may submit a written or electronic complaint to the Human Resources Division.
- A specialized investigation committee is formed to ensure neutrality and swift resolution of the complaint. It includes the Human Resources Sector, the Legal Sector, and one of the oversight sectors. It includes a representative of senior management in the event that the complaint is against one of the leadership positions.

## العربية

النكات المسيئة، أو الرسائل الإلكترونية والمحادثات التي تحمل طابعاً مسيئاً أو مهيناً

**الاستغلال والانتهاك الجنسي** أي استغلال شخص لوضعه الوظيفي، أو سلطته أو ثقته لتحقيق مكاسب أو مصالح ذات طبيعة جنسية، سواء كانت مالية أو مهنية أو اجتماعية، ويشمل ذلك طلب أو قبول أي سلوك أو خدمة جنسية مقابل توظيف أو ترقية أو معاملة تفضيلية أو أي منفعة أخرى، وكذلك أي فعل من أفعال الإساءة أو الإكراه الجنسي

**العنف القائم على النوع:** يقصد به العنف القائم على النوع الاجتماعي (GBV) أي فعل أو سلوك ضار، سواء كان جسدياً أو نفسيّاً أو لفظياً، يُرتكب ضد شخص ما استناداً إلى نوعه الاجتماعي أو الجنس، ويشمل أي شكل من أشكال التمييز أو الإساءة أو الإيذاء المرتبطة بالنوع الاجتماعي، بما في ذلك التهديد أو الإكراه أو الحرمان من الحقوق أو المعاملة المهينة

**التنمر:** أي تصرف عدواني أو إساءة لفظية أو إهانة متكررة أو استغلال للسلطة بهدف التقليل من شأن شخص أو إلحاق ضرر نفسي أو مهني به

**الشاكي:** الموظف أو الشخص الذي يتقدم بشكوى وفقاً لهذه السياسة

**المشتكى ضده:** الشخص الذي تم الادعاء بارتكابه سلوكاً مخالفاً لهذه السياسة

### خامسا: الأحكام العامة

- يلتزم البنك بسياسة عدم التسامح مطلقاً (Zero Tolerance) تجاه أي شكل من أشكال التحرش أو التنمر.
- جميع الشكاوى تعامل بسرية تامة وبما يضمن عدم التعرض لأي إجراءات انتقامية ضد مقدم الشكوى.
- على جميع المديرين والعاملين التعاون في منع أي سلوك مخالف لهذه السياسة.

### سادسا: آلية التبليغ والتحقيق

- يمكن لأي موظف يتعرض للتحرش أو التنمر أو يشهد عليه التقدم بشكوى خطية أو إلكترونية إلى قطاع الموارد البشرية.
- تُشكل لجنة تحقيق متخصصة لضمان الحياد وسرعة البت في الشكوى تشمل قطاع الموارد البشرية والقطاع القانوني وأحد القطاعات الرقابية، وتشمل ممثل عن الإدارة العليا في حالة المشكو في حقه من الوظائف القيادية.

## English

- The investigation committee shall include trained representatives capable of managing GBVH/SEAH-related trauma (including PTSD) and shall adopt a survivor-centered approach. The committee shall not be perceived as acting on behalf of the Bank against the complainant.
- Appropriate disciplinary measures are taken against any person proven to have committed such conduct, and the penalty may reach final dismissal.
- The final report is submitted to the Chief Executive Officer with the recommendations reached by the investigation committee.
- Where complaints involve senior management or the CEO, investigations shall be escalated to the Board or an independent committee reported to the BOD

### Seventh: Confidentiality and protection

- Complaints are handled with the utmost confidentiality and neutrality by the investigation committee.
- It is strictly prohibited to take any retaliatory action against any employee who submitted a complaint in good faith. The Bank guarantees the protection of all parties from any negative impact on their professional or social status within work.
- Eighth : Policy Revision :  
To be revised every 2 years

## العربية

- تضم لجنة التحقيق ممثلين مدربين على التعامل مع حالات العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستغلال أو الانتهاك الجنسي، مع اعتماد نهج يركز على مصلحة المشتكي وبما يضمن الحياد وعدم تمثيل البنك ضد الشاكي
- يتم اتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة بحق أي شخص يثبت ارتكابه مثل هذا السلوك، وقد تصل العقوبة إلى الفصل النهائي.
- يتم رفع التقرير النهائي للرئيس التنفيذي بالتوصيات التي تتوصل إليها لجنة التحقيق
- في حالة إذا ما كانت الشكوى في حق أحد من الإدارة العليا أو الرئيس التنفيذي يتم عمل التحقيق من خلال لجنة مستقلة منبثقة عن مجلس الإدارة وترفع تقريرها إلى مجلس الإدارة
- سابعاً: السرية والحماية  
يتم التعامل مع الشكاوى بمنتهاى السرية والحيادية من قبل لجنة التحقيق.
- يحظر تماماً اتخاذ أي إجراء انتقامي ضد أي موظف تقدم بشكوى بحسن نية. ويضمن البنك حماية جميع الأطراف من أي تأثير سلبي على وضعهم المهني أو الاجتماعي داخل العمل
- ثامناً: تاريخ مراجعة السياسة  
يتم مراجعة السياسة كل عامين على الأكثر

