

## Employment Contract

## عقد عمل

It is on: Saturday 15/02/2020

It was agreed between Hassan Jameel Cars Est. employer (sponsor regulars) with headquarters city of Dammam and referred to in this contract, the first between the party and:

Mr. Andy Concha Bulauan  
with passport N.O / P2264530B  
( Philippine Nationality )  
( Which operates a job ( Labor )

The Employee agrees to perform satisfactorily the duties of this job or in any other related job, which in the employee's opinion, is commensurate with the Employee's capabilities in his work location at Hassan Jameel EST For Cars The employee further undertakes to devote fully his efforts towards serving his employer and not to carry out any other external work which does not relate to the Employer, whether free or paid, otherwise he will be considered as having contravened the terms of this Contract and Employer shall have the right to terminate immediately his contract. Employee shall undertake to do his responsibilities and duties with due trust and to the best of his knowledge in accordance with the terms of this contract and any supplements hereto.

### 1/

The contract period is two years starting from the date the employee commences work.

Either party has the right to terminate this contract at any time while it is in effect after giving the other party a 60-day advance written notice, and in the event that this period is not observed, the other party must be paid compensation equal to the employee's wages for the period of the notice or the remainder of it provided that the party pays Those who wish to terminate the contract have a fine equivalent to the value of the basic salary for a month, but it is not expected that either party will take this measure arbitrarily. If the employee is forced to end his service for reasons beyond his control and the first party accepts those reasons, then the first party can then waive his demand for the employee with such a fine.

### 2/

The second party is subject to a trial period of ninety days starting from the date of the beginning of the contract, and it is permissible by written agreement between the two parties to extend the trial period provided that it does not exceed one hundred and eighty days. Only the first party may terminate the contract during the trial period.

أنه في يوم السبت: ٢٠٢٠/٠٢/١٥ م ، الموافق: ٢٠٢١/٠٦/١٤ هـ  
تم الاتفاق بين مؤسسة حسن جميل للسيارات صاحب العمل (الكفيل النظامي) ومقره الرئيسي بمدينة الدمام والمشار إليها في هذا العقد بالطرف الأول وبين:

السيد/ اندي كونشا بولاوان ويحمل جواز سفر رقم / P2264530B وجنسيته / فلبيني الذي سيعمل بوظيفة ( عامل ) .

ويوافق الموظف على أداء وظيفته هذه ، أو أية وظيفة أخرى مناسبة يرى صاحب العمل أنها تتماشى مع كفاءته في مقر عمله بمؤسسة حسن جميل للسيارات . كما و يتعهد بأن يكرس جهده لخدمة صاحب العمل و ألا يزاول أي عمل خارجي لا يخص صاحب العمل ، سواء كان ذلك بأجر أو بدون أجر ، و إلا اعتبر مخالفاً بأحكام هذا العقد و جاز لصاحب العمل إنهاء عقده فوراً .

ويتعهد الموظف بتأدية ما يعهد إليه من واجبات ومسؤوليات بدقة وأمانة وعلى أفضل وجه حسب شروط العقد التالية وأية ملاحق أخرى قد تلحق به.

### 1/

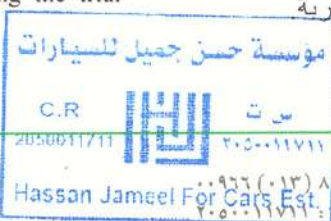
مدة هذا العقد سنتان ميلادية تبدأ اعتباراً من تاريخ مباشرة الموظف للعمل .

و يحق لأي من الطرفين إنهاء هذا العقد في أي وقت أثناء سريان مفعولة بعد إعطاء الطرف الآخر إخطاراً خطياً مسبقاً مدته ٦٠ يوماً، وفي حالة عدم مراعاة هذه المدة يلزم بأن يدفع للطرف الآخر تعويضاً معادلاً لأجر الموظف عن مدة الإشعار أو المتبقي منها على أن يدفع الطرف الراغب في إنهاء العقد غرامة تعادل قيمة الراتب الأساسي لمدة شهر، إلا أنه من غير المتوقع أن يقوم أي من الطرفين باتخاذ هذا الإجراء بصورة تعسفية. وإذا ما اضطر الموظف إلى إنهاء خدمته لأسباب خارجة عن إرادته وقبل الطرف الأول تلك الأسباب يمكن للطرف الأول عندئذ أن يتنازل عن مطالبته الموظف بمثل هذه الغرامة.

### 2/

يخضع الطرف الثاني لفترة تجربة مدتها تسعون يوماً ابتداءً من تاريخ بداية العقد ، ويجوز باتفاق مكتوب بين الطرفين تمديد فترة التجربة على أن لا تزيد عن مائة وثمانين يوماً. ويحق للطرف الأول فقط إنهاء العقد أثناء فترة التجربة

ANDY C. BULAUAN





9\

As per Saudi Regulation of Labor and Laborer, the Second Party shall work with the First Party for 48 hours weekly excluding time for prayer, rest, having lunch. Working hours could be daily increased if required as per work nature that is stated by the First Party. Overtime wages and salaries shall be calculated as per Labor and Laborers Regulation in effect in Saudi Arabia.

10\

The First Party is to provide the Second Party with medical insurances per Saudi Regulation of Labor Includes the employee, wife and maximum child for family contract.

11\

As the nature of the work of the second party requires the submission of some training courses conducted by the first party from time to time, and in case of termination of the contract by the second party, the internal rules of training.

12\

Monthly commissions are paid to the second party in accordance with the internal regulations of the institution and according to the nature of the work of the second party.

13\

The Second Party agrees to leave Saudi Arabia as soon as this contract is terminated by either party except when he stays under the approval of the First Party and competent authorities.

14\

The Second Party shall not be allowed directly or indirectly, paid or unpaid, to work in any business for his own account or for third party's account during the validity of this contract.

15\

The Employee shall comply to abide by all safety and security, rules, regulation polices and plans adopted by the employer and protect employer's property and cooperate with all employees for the interest of the employer.

16\

The Employee and his authorized dependants (if his contract was Married) hereby undertake that they will not, either during the Term of this Employment Contract or at any time thereafter, without the prior and specific written permission of the Employer, disclose or make available to whichever person or body, or use, directly or indirectly, any information relating to the Employer property or any other special affair of the Employer or its Employees, or pertaining to the Employer, except that the Employee may disclose to those Employees of the Employer who are entitled to receive such information and who have a need to know the same by reason of their official duties.

ANDY BUKHARI

9\

حسب نظام العمل والعمال في المملكة العربية السعودية فإن عمل الطرف الثاني لدى الطرف الأول سيكون ٤٨ ساعة أسبوعياً لا تدخل فيها فترات الصلاة والراحة والطعام ، ويجوز زيادة ساعات العمل يومياً إذا تطلب الأمر ذلك وحسب طبيعة العمل والذي يحدده الطرف الأول ، وسيتم احتساب أجور العمل الإضافي كما ورد في نظام العمل والعمال المعمول به في المملكة العربية السعودية .

10\

يتوجب على الطرف الأول توفير تأمين للطرف الثاني وفقاً لنظام العمل السعودي ويشمل الموظف والزوجة و حد أقصى طفل للعقد العائلي .

11\

حيث أن طبيعة عمل الطرف الثاني تستوجب خضوعه لبعض الدورات التدريبية التي يقيمها الطرف الأول من وقت لآخر فإنه وفي حالة إنهاء العقد من قبل الطرف الثاني فيتم تطبيق اللائحة الداخلية الخاصة بالتدريب .

12\

يتم صرف عمولات شهرية للطرف الثاني طبقاً للنظام الداخلي للمؤسسة ووفقاً لطبيعة عمل الطرف الثاني.

13\

يوافق الطرف الثاني على مغادرة المملكة فور إنهاء هذا العقد من قبل أحد الطرفين ووفق شروطه إلا في حالة بقاءه بموافقة الطرف الأول والسلطات المختصة.

14\

لا يحق للطرف الثاني أن يعمل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وبأجر أو بدون أجر في أي خدمة عامة أو أي عمل تجاري لحسابه الشخصي أو لحساب الغير طيلة مدة سريان هذا العقد .

15\

يلتزم الموظف ويوافق على التقيد بجميع أنظمة ولوائح وقواعد وسياسات وخطط السلامة والأمن المتبعة في الشركة وحماية ممتلكات الشركة والتعاون مع موظفي الشركة بما يخدم مصالحها.

16\

التعهد الموظف ومرافقه المعتمدون (إذا كان عقده: متزوج) بعدم القيام بإفشاء أو تسريب أو استخدام أية معلومات بشكل مباشر أو غير مباشر لأي شخص أو شركة أو جهة أخرى أياً كان نوعها سواء أثناء فترة سريان هذا العقد أو بعد انتهائه تتعلق بشؤون أو ممتلكات صاحب العمل أو عمل خاص به أو العاملين فيه أو تتعلق بصاحب العمل عدا تلك التي تعطى للموظفين ذوي العلاقة في نفس العمل الذين يحق لهم معرفتها ، و يحتاجونها في إطار عملهم الرسمي ، طيلة فترة سريان عقد العمل و في أي وقت بعده إلا بموافقة خطية مسبقة و محددة من صاحب العمل على ذلك .



**B** It is not allowed for the employee (without the employer's written permission) to accept gifts of personal benefits of any kind from company's clients, suppliers, and those who are involved with any type of employer's business.

**C** In the event of the employee's breach of Article (a-b) by himself or any of his and his Authorized Dependents, the employee recognizes the employer's right to terminate the service of the employee according to article (80) of labor law and to seek at the employer discretion, compensation for pertinent damages or losses incurred to the employer.

## 17

The service of the Employee shall be terminated for any of the following reasons:

**A.** Completion of the Contract period.

**B.** Each party may terminate this contract for a legal reason upon providing the other party with a prior written notice before termination. Such notice should be made at least thirty (60) days before termination. The party who terminates the service will pay repatriation expenses.

**C.** The Employer may terminate this contract at any time without notice, compensation or service award during the probationary period or for any of the reasons mentioned in Article (80) of the Saudi Labor Law. In this case the employee will bear all travel expenses relating to his repatriation.

## **D. Manpower Reduction:**

It is understood that the Employer may have the need to adjust levels of employment seasonally; the Employee agrees that the Employer at its sole discretion, shall have the right to assess such needs to minimize Employment and terminate the Employee's contract according to its assessment. In such cases, the employer shall notify the Employee thirty (30) days at least, prior to such termination. If the Employee refuses to work for the Employer during the period of such notice, the Employee shall not be entitled to his salary or any other compensation of that period; accordingly he will forfeit his tickets, excess baggage, and cost of repatriation to his point of hire.

## **E. Severance for Medical Reasons:**

In case of the Employee's illness or inability to perform his duties or absence from work for a period totaling (120) days within one year of service, the Employee's service shall be deemed terminated.

**ب/** لا يجوز للموظف ، بدون إذن كتابي مسبق من صاحب العمل ، قبول أية هدايا أو منافع شخصية من أي نوع من قبل عملاء الشركة أو الموردين أو أي جهات أخرى متعاقدة أو ذات علاقة بالشركة .

**ج/** يدرك الموظف تماماً أنه في حال إخلاله أو إخلال أي من مرافقيه المعتمدين بمضمون الفقرة ( أ ، ب ) فلصاحب العمل كامل الحق في إنهاء خدماته استناداً إلى المادة (٨٠) من نظام العمل و أن يطالبه -حسب تقديره- بالتعويض عن الأضرار و الخسائر التي تلحق صاحب العمل في هذا الشأن .

## 17

سوف تنتهي خدمة الموظف لأي من الأسباب التالية :-

**أ/** انتهاء المدة المحددة للعقد .

**ب/** يحق لأي من الطرفين فسخ هذا العقد بناءً على سبب مشروع بعد إخطار الطرف الأول كتابةً قبل الفسخ بمدة إخطار قدرها ستون يوماً على الأقل . و يتحمل الطرف الفاسخ مصاريف الترحيل .

**ج/** يحق لصاحب العمل إنهاء العقد دون إنذار أو مكافأة أو تعويض في أي وقت طيلة فترة الاختبار أو لأي سبب من الأسباب المبينة في المادة (٨٠) من نظام العمل . و في هذه الحالة يتحمل الموظف كافة نفقات الترحيل .

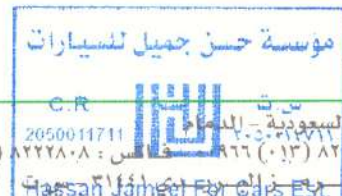
## **د/ تخفيض العمالة :**

إنه من المعروف جيداً للموظف أن حاجة صاحب العمل للعمالة تزيد و تنخفض في بعض المواسم . و قد وافق الموظف بأن يكون لصاحب العمل منفرداً حق تقرير الحاجة لخفض العمالة و إنهاء عقد عمل الموظف معه بناءً على ذلك التقرير . و في مثل هذه الحالة فإن على صاحب العمل أن يخطر الموظف قبل ثلاثين يوماً على الأقل من تاريخ الإنهاء . و في حالة رفض الموظف العمل لدى صاحب العمل خلال فترة الإنذار المذكورة فإنه لا يستحق راتبه أو أي مخصصات أخرى عن تلك الفترة . كما ويسقط تلقائياً - نتيجة رفض الموظف العمل خلال فترة الإخطار - حقه في تذاكر السفر و الإركاب ومصروفات إجراءات عودته للمكان الذي استقدم منه .

## **هـ/ الفصل لأسباب صحية :**

في حالة مرض الموظف أو فقده القدرة على مزاولة العمل المناط به ، أو في حالة مرضه بما نجم عنه انقطاعه عن العمل فترات تبلغ في مجملها ١٢٠ يوماً أثناء سنة خدمة واحدة ، فإن خدمة الموظف بموجب هذا العقد تكون منتهية .

ANDY C. BULAYAN



### F. Severance upon request of the governmental authorities:

If the Employee became unable to perform the work according to official act issued by the Saudi Government, or due to termination of his services upon request of the Saudi authorities, or if he involves in paid, earned, or promised earning for work, which is not directly related to the Employer, without the prior consent of the Employer, and approved by Saudi Officials concerned, the Employer may terminate the service of the Employee. The date of termination or authority request will be the last day of Employee's service

### و / الفصل بناءً على طلب السلطات الحكومية:

إذا أصبح الموظف غير قادر على أداء العمل بسبب فعل رسمي صادر عن الحكومة السعودية أو بسبب إنهاء خدمته بناءً على طلب السلطات الرسمية السعودية أو إذا انشغل الموظف بأداء نشاطات تعود عليه بدخل شخصي أو عائد أو وعد بعائد ليست له علاقة مباشرة بصاحب العمل و بدون إذن مسبق من صاحب العمل و مجاز من قبل موظفي الحكومة السعودية المختصين ، فإنه يجوز لصاحب العمل أن ينهي خدمة الموظف و يكون تاريخ الفصل الرسمي أو الطلب الصادر من السلطات الرسمية هو آخر يوم عمل للموظف.

### 14/Kindly see the following instructions and follow them continuously throughout the work period:

- 1- Prayer must be in the actual time of prayer, and the employee performs the prayer in the place specified by the administration at the time and not after the expiry of prayer time. Eating during working hours is strictly forbidden.
- 3 - It is forbidden to leave the workplace for any reason without a permit from the supervisor, direct manager or administrative affairs.
- 4 - Full commitment to the workplace, and not to waste time working in side conversations between colleagues or through the use of mobile for non - work.
- Answer all incoming calls on the employee's internal telephone on his office.
- 6 - Full attention to customers, and go to customers directly and provide them with the best service.
7. Commitment to public appearance.
- Maintaining the wearing of the job identification card.
9. Commitment to the modalities of the modest legal veil.
10. According to the laws of the Ministry of Labor, smoking inside the workplace is strictly prohibited.
11. For medical reviews, the following should be followed:
  - In case of illness and sudden fatigue must be notified to the Department of Human Resources and Administrative Affairs, and proof of going to the doctor through the examination documents or proof of review, and in the case of failure to provide the mentioned documents will be deducted full time from the salary.
  - In the case of a prior medical appointment or doctor review (must notify the Department of Human Resources and Administrative Affairs 48 hours before the appointment, in the absence of notification will be the appropriate penalty on the employee).
  - 12. In the event of any case of behavioral abuses against the employee, he must address the committee to investigate behavioral abuses, and can do so through the Department of Human Resources and Administrative Affairs, who will provide all forms and support required for the employee.
  - 13 - It is strictly forbidden to deal with the shading companies.

### ١٨ / يرجى الاطلاع على التعليمات الآتية والعمل على اتباعها بشكل مستمر طوال فترة العمل :-

- ١- الصلاة يجب أن تكون في الوقت الفعلي للصلاه ، ويقوم الموظف بتأدية الصلاة في المكان المحدد من قبل الادارة في وقتها وليس بعد انقضاء وقت الصلاة .
- ٢- ممنوع نهائياً تناول الطعام أثناء أوقات العمل .
- ٣- ممنوع الخروج من مقر العمل لاي سبب دون الحصول على تصريح من المشرف او المدير المباشر او الشؤون الادارية .
- ٤- الالتزام التام بمكان العمل ، وعدم اهدار وقت العمل في المحادثات الجانبية بين الزملاء او من خلال استخدام الجوال فيما يخص غير العمل .
- ٥- الرد على جميع المكالمات الواردة على الهاتف الداخلي الخاص بالموظف على مكتبه المتواجد عليه .
- ٦- الأهتمام الكامل بالعملاء ، والتوجه الى العملاء بشكل مباشر وتقديم الخدمة لهم على أفضل وجه .
- ٧- الالتزام بالمظهر العام .
- ٨- الحفاظ على ارتداء بطاقة التعريف الوظيفي .
- ٩- الالتزام بظوابط الحجاب الشرعي المحتشم .
- ١٠- وفقاً لقوانين وزارة العمل ممنوع نهائياً التدخين داخل مقر العمل .
- ١١- فيما يخص المراجعات الطبية فيجب اتباع الآتي /
  - في حالة المرض والتعب المفاجئ يجب اخطار ادارة الموارد البشرية والشئون الادارية ، واثبات التوجه الى الطبيب من خلال مستندات الكشف او نموذج اثبات مراجعة ، وفي حالة عدم تقديم المستندات المذكورة فسيتم خصم كامل الوقت من الراتب .
  - في حالة وجود موعد طبي مسبق او مراجعة طبيب ( يجب اخطار ادارة الموارد البشرية والشئون الادارية قبل ٤٨ ساعة من الموعد ، وفي حالة عدم الاخطار فسيتم توقيع الجزاء المناسب على الموظف).
  - ١٢- في حال وقوع اي حالة من حالات التعديبات السلوكية على الموظف ، فيجب عليه التوجه الى لجنة التحقيق في التعديبات السلوكية ، ويمكنه ذلك من خلال التوجه الى ادارة الموارد البشرية والشئون الادارية الذين سيقوموا بتوفير كافة النماذج والدعم المطلوب للموظف .
  - ١٣- يمنع نهائياً التعامل مع شركات التظليل ، وفي حال اثبات تسريب بيانات ضيوف المنشأة الي شركات التظليل فيحق للمنشأة الاستغناء عن الموظف وفسخ العقد وفقاً للمادة ٨٠ من قانون العمل .

Handwritten signature: *Handwritten signature*



## 19/The establishment this therighttoterminate the contract in the following cases:

- 1- In case the second party fails to achieve 90% of the target for two consecutive months, the Corporation shall have the right to dismiss it without remuneration and without referring to it. Appointment. (This article applies to sales functions only).
- 2- In case of non-fulfillment of the fundamental obligations and requirements of the job entrusted to the second party or the instructions issued by the direct managers in the work or not to observe the instructions announced by the establishment.
- 3 - In the case of following bad behavior or committing an act that violates honor and honesty.
- 4 - In case of deviation from the limits of literature or utterances or assault on one of my superiors or colleagues at work or clients of the facility.
5. If it is proved that I use the secrets of the establishment or its clients or deliberately cause the disclosure of the information I get because of the nature of my work.
6. In case of retaining the original or copy of any document pertaining to the work or clients without obtaining a permit from the establishment management.
- 7- In case of exploiting my business in the establishment in order to obtain a profit or personal interest at the expense of the interest of the establishment or its customers.
8. In the case of entering into politics or acting in a manner that offends the regulations and traditions within the Kingdom of Saudi Arabia.
- 9 - In the case of proven drinking alcohol or narcotic or introduced any of them to the workplace or proven involvement in trafficking or promotion.
- 10 - If I have been given a final verdict with a legal limit, or imprisonment for a crime against honor and honesty or imprisonment for more than one year.

## 20\ End of Service Benefits:

The end-of-service gratuity is calculated in all cases on the basis of the employee's basic salary (plus the housing allowance and the transportation allowance in the absence of the employee in the institution's housing), the two parties agreed that any other allowances, commissions, percentages, bonuses, gifts, and other allowances will not be counted within Elements of remuneration on the basis of which the end of service benefit is settled.

## ١٩ / اقرار وتعهد / يحق للمنشأة إنهاء العقد في الحالات الآتية :-

- ١ - في حالة عدم تحقيق الطرف الثاني ٩٠% من الهدف لمدة ( شهرين متتاليين ) يحق للمؤسسة فصله دون المكافأة و دون الرجوع اليه ويتم تحديد الهدف شهريا حسب النظام الداخلي للمؤسسة، وينطبق ذلك على مدة العقد بالكامل، مع الاعفاء من الهدف للشهر الأول من تاريخ التعيين. (تنطبق هذه المادة لوظائف المبيعات فقط) .
- ٢ - في حال عدم تادية الالتزامات الجوهرية ومتطلبات الوظيفة الموكلة الي الطرف الثاني او التعليمات الصادرة من المدراء المباشرين في العمل او عدم مراعاة التعليمات المععلن عنها من قبل المنشأة .
- ٣ - في حال اتباع سلوك سيئاً او ارتكاب عمل مخل بالشرف والأمانة .
- ٤ - في حال الخروج عن حدود الأدب او التلطف او الاعتداء على احد رؤسائي او زملائي في العمل او عملاء المنشأة .
- ٥ - اذا ثبت استخدامي لأسرار المنشأة او عملائها او تسبب عمداً في افشاء المعلومات التي احصل عليها بسبب طبيعة عملي .
- ٦ - في حال احتفاضي بأصل او صورة اي وثيقة تخص العمل او العملاء دون الحصول على تصريح من ادارة المنشأة .
- ٧ - في حال استغلال عملي بالمنشأة من اجل التحصل على ربح او فائدة شخصية على حساب مصلحة المنشأة او عملائها .
- ٨ - في حال خوضي في السياسة او التصرف بطريقة تسي الى الأنظمة والتقاليد المعية داخل المملكة العربية السعودية .
- ٩ - في حال ثبوت تناولي مشروب كحولي او مخدراً او ادخالي ايأ منها الى مقر العمل او ثبوت تورطي بالاتجار بها او الترويج لها .
- ١٠ - اذا صدر بحقي حكم قطعي بحد شرعي ، او السجن في جريمة مخلة بالشرف والأمانة او السجن لمدة تزيد عن سنة .

## ٢٠ / مكافأة نهاية الخدمة :

تحتسب مكافأة نهاية الخدمة في جميع الحالات على أساس الراتب الأساسي للموظف ( مضافاً اليه بدل السكن وبدل النقل في حالة عدم وجود الموظف بسكن المؤسسة ) ، أتفق الطرفان على ان اي بدلات أخرى أو عمولات أو نسب مئوية أو مكافآت أو هبات و علاوات أخرى لن تحسب ضمن عناصر الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة.

*Handwritten signature: ANDY C. BOUADIA*



## 20/ General Provisions :

1. The provisions of the Saudi Labor Law and the resolutions and regulations adopted in the Company shall be deemed to be complementary to this contract in all the cases mentioned herein.
2. The Gregorian calendar alone shall be the basis for all dates included in this contract.
3. The Second Party shall abide by the current rules, regulations and policies of the Corporation and the amendments thereto from time to time and acknowledge its signature of this Agreement as having been informed of all matters contained therein.
4. Any dispute or dispute arising upon the execution of this contract shall be subject to the regulations in force in the Kingdom of Saudi Arabia.
5. This contract shall be drawn up in two original copies. Each party shall keep its copy for reference when needed.

## ٢١ / أحكام عامة :

- ١- تعتبر أحكام نظام العمل والعمال السعودي والقرارات واللوائح المعتمدة في الشركة مكملة لهذا العقد في كل ما لم يرد ذكره .
- ٢- التقويم الميلادي وحده المتخذ أساسا لجميع التواريخ التي يتضمنها هذا العقد .
- ٣- يلتزم الطرف الثاني وبتقيد بقواعد ونظم وسياسة المؤسسة الحالية والتعديلات التي تطرأ عليها من حين لآخر ويقر بتوقيعه على هذا الاتفاق بأنه أطلع على كل ماجاء فيها ، وكما يخضع الموظف لقوانين وأنظمة المملكة العربية السعودية .
- ٤- أى نزاع أو خلاف ينشأ عند تنفيذ هذا العقد يخضع للأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية ، ويكون الإختصاص المكاني والولائي في المنازعات للمحاكم أو اللجان السعودية .
- ٥- حرر هذا العقد من نسختين أصليتين ، يحتفظ كل طرف بنسخته للرجوع إليها عند الحاجة .

First Party / HASSAN JAMEEL CARS EST.

Signature

Second Party/ Andy Concha Bulauan

Signature

ANDY CONCHA BULAUAN

الطرف الأول / مؤسسة حسن جميل للسيارات  
يمثلها في التوقيع على العقد الرئيس / حسن جميل ثقه

التوقيع / .....

الطرف الثاني / اندي كونشا بولاوان

التوقيع / .....

