



تطوير

الجمعية الأهلية للتنمية
وتطوير العمل المؤسسي

سياسة تعارض المصالح

الإصدار الثاني 2023م



شعار الجمعية

2023 م

تاريخ الإصدار

سياسة تعارض المصالح

عنوان اللائحة

إدارة التميز المؤسسي

إعداد

الثاني

رقم الإصدار

المدير التنفيذي / عبدالله بن حمد الصقوع

مراجعة

رئيس مجلس الإدارة / م . فهد بن عبدالله العجاجي

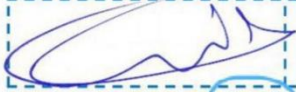
اعتماد

إن هذا المستند وجميع المعلومات المدرجة فيه ملكية خاصة بالجمعية الأهلية لتنمية و تطوير العمل المؤسسي، ويجب أن يستخدم فيما يتصل بأداء الأعمال ذات العلاقة، وكذلك لا يحق استخدامه لأي نسخه لأي غرض آخر إلا بموافقة كتابية مسبقة من صاحب الصلاحية

السرية والخصوصية

اعتماد مجلس الإدارة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على رسوله الأمين وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد:
تم اعتماد هذه اللائحة من قبل أعضاء مجلس إدارة الجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي بمنطقة القصيم،
في اجتماع مجلس الإدارة رقم (٢٣/٣/٣).
وتاريخ: ٢٩ / ٨ / ١٤٤٤ هـ. الموافق: ٢١ / ٠٣ / ٢٠٢٣ م.

م	الاسم	الصفة	التوقيع
١	م. فهد بن عبدالله العجاجي	رئيس مجلس الإدارة	
٢	د. عبدالعزيز بن باي الحري	نائب مجلس الإدارة	
٣	أ. خالد بن محمد القرعاوي	المشرف المالي	
٤	أ. عبدالعزيز بن حمد السليم	عضو مجلس الإدارة	
٥	د. أحمد بن صالح التويجري	عضو مجلس الإدارة	
٦	د. عبدالله بن صالح الرثيع	عضو مجلس الإدارة	
٧	د. محمد بن صالح العبيدي	عضو مجلس الإدارة	
٨	أ. عبدالعزيز بن عبدالله الطويان	عضو مجلس الإدارة	
٩	أ. محمد بن صالح العبودي	عضو مجلس الإدارة	

- المقدمة
- تمهيد
- نطاق و أهداف السياسة
- المسؤوليات والصلاحيات
- حالات تعارض المصالح
- الالتزامات
- متطلبات الإفصاح
- تقارير ونماذج تعارض المصالح
- الملاحق
- أولاً: نموذج تعهد وإقرار
- ثانياً: نموذج إفصاح مصلحة

مقدمة

تضع الجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير) بمنطقة القصيم السياسات والإجراءات التي تنظم علاقتها بجميع الأطراف من مستفيدين وداعمين ومتطوعين وخلافه، بما يكفل حقوق الجمعية وكافة هذه الأطراف، وتشكل أنظمة العمل والعقود المصدر الأساسي في تحديد حقوق وواجبات المتعاقدين وطريقة أدائها وتبعات التقصير في الأداء، وحدود المسؤولية وطريقة تسوية الخلافات التي قد تنشأ من جراء تنفيذ هذه العقود والخدمات بشكل يكفل حماية الأطراف ذات العلاقة مع الجمعية.

وتركز جمعية تطوير على صيغة العلاقات مع المستفيدين، وتضع لها أولوية من خلال وضع آلية لتنظيم هذه العلاقة مع مراجعتها باستمرار والتعديل عليها وتعميمها بما يكفل حقوق المستفيد.

تمهيد

المادة (١) تحترم الجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير) خصوصية كل شخص يعمل لديها، وتعد ما يقوم به من تصرفات خارج نطاق العمل ليس من اهتمامها، إلا أن الجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير) ترى أن المصالح الشخصية لمن يعمل معها أثناء ممارسة أي أنشطة وبرامج اجتماعية أو مالية أو غيرها، قد تتداخل بصورة مباشرة أو غير مباشرة مع موضوعيته، أو انتماءه للجمعية مما قد ينشأ عنه تعارض في المصالح.

المادة (٢) تؤمن الجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير) بقيمها ومبادئها المتمثلة في النزاهة والعمل الجماعي والعناية والمبادرة والإنجاز، وتأتي سياسة تعارض المصالح الصادرة عن الجمعية لتعزيز تلك القيم وحمايتها، وذلك لتفادي أن تؤثر المصلحة الشخصية أو العائلية، أو المهنية لأي شخص يعمل لصالح الجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير) على أداء واجباته تجاه الجمعية، أو أن يتحصل من خلال تلك المصالح على مكاسب على حساب الجمعية.

نطاق و أهداف السياسة

المادة (١) مع عدم الإخلال بما جاء في التشريعات والقوانين المعمول بها في المملكة العربية السعودية التي تحكم تعارض المصالح، ونظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية والخيرية ولائحته التنفيذية، واللائحة الأساسية للجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير)، تأتي هذه السياسة استكمالاً لها، دون أن تحل محلها.

المادة (٢) تُطبق هذه السياسة على كل شخص يعمل لصالح الجمعية لتنمية و تطوير العمل المؤسسي (تطوير)، ويشمل ذلك أعضاء الجمعية العمومية، وأعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المتفرعة من مجلس الإدارة، والمدير التنفيذي، وجميع العاملين في الجمعية.

المادة (٣) يشمل تعارض المصالح ما يتعلق بالأشخاص أنفسهم المنصوص عليهم في المادة (٢) من النطاق والأهداف، ومصالح أي شخص آخر تكون لهم علاقة شخصية به، ويشمل هؤلاء: الزوجة، الأبناء، الوالدين، الأشقاء، أو غيرهم من أفراد العائلة.

المادة (٤) تعد هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية الأهلية لتنمية و تطوير العمل المؤسسي (تطوير) بالأشخاص العاملين لصالحها سواء كانت تلك الوثائق قرارات تعيين أو عقود عمل.

المادة (٥) تُضمّن الجمعية الأهلية لتنمية و تطوير العمل المؤسسي (تطوير) العقود التي تبرمها مع الاستشاريين الخارجين أو غيرهم، نصوصاً تنظم تعارض المصالح بما يتفق مع أحكام هذه السياسة.

المادة (٦) تهدف هذه السياسة إلى حماية الجمعية الأهلية لتنمية و تطوير العمل المؤسسي (تطوير) وسمعتها، ومن يعمل لصالحها من أي أشكال تعارض المصالح السلبية التي قد تنشأ بسبب عد الإفصاح.

المسؤوليات والصلاحيات

- مسؤوليات وصلاحيات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية الخاصة بسياسة تنظيم تعارض المصالح
- المادة (١)** إن إدارة تعارض المصالح هي أحد الاختصاصات الرئيسية لمجلس الإدارة.
- المادة (٢)** يجوز لمجلس الإدارة تكوين لجان محددة أو تكليف أحد لجانه المتفرعة منه للنظر في المسائل التي من المحتمل أن تحوي على تعارض المصالح، مع مراعاة متطلبات استقلالية تلك اللجان.
- المادة (٣)** لا يكون الشخص في حالة تعارض مصالح إلا إذا قرر مجلس إدارة الجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير) فيما يخص تعاملات الجمعية مع الغير، أو تعاملات أعضاء المجلس والمدير التنفيذي في الجمعية أن الحالة تحوي على تعارض مصالح، وتكون صلاحية القرار مع المدير التنفيذي بخصوص باقي العاملين في الجمعية.
- المادة (٤)** يجوز لمجلس الإدارة وفقاً لسلطته التقديرية أن يقرر - بشأن كل حالة على حدة - الإعفاء من المسؤولية عند تعارض المصالح الذي قد ينشأ عرضاً من حين لآخر في سياق نشاطات الشخص وقراراته المعتادة، أو الذي قد ينشأ في سياق عمله مع الجمعية، سواء ما يتعلق بمصالح مالية أو بمصالح تعيقه عن القيام بواجبه في التصرف على أكمل وجه بما يتوافق مع مصالح الجمعية.
- المادة (٥)** عندما يقرر مجلس الإدارة أن الحالة تعارض مصالح، يلزم صاحب المصلحة المتعارضة بتصحيح وضعه، كما يلتزم بجميع القرارات التي يقرها مجلس الإدارة واتباع الإجراءات المنظمةة لذلك.
- المادة (٦)** لمجلس الإدارة صلاحية إيقاع الجزاءات على مخالفي هذه السياسة، ورفع القضايا الجنائية والحقوقية للمطالبة بالأضرار التي قد تنجم عن عدم التزام جميع ذوي العلاقة بها.
- المادة (٧)** مجلس الإدارة هو المخول في تفسير أحكام هذه السياسة على ألا يتعارض ذلك مع الأنظمة السارية في المملكة العربية السعودية، وأنظمة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ونظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية والخيرية ولائحته التنفيذية، واللائحة الأساسية للجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير).
- المادة (٨)** يعتمد مجلس الإدارة هذه السياسة، ويبلغ بها جميع العاملين في الجمعية، وتكون نافذة من تاريخ الإبلاغ.
- المادة (٩)** يتولى مجلس الإدارة التأكد من تنفيذ هذه السياسة والعمل بها وإجراء أي تعديلات لازمة عليها.

حالات تعارض المصالح

- المادة (١)** لا يعني وجود مصلحة لشخص يعمل لصالح الجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير) في أي نشاط أو برنامج يتعلق سواء كان بشكل مباشر أو غير مباشر بالجمعية قيام تعارض المصالح بين الطرفين ولكن قد ينشأ تعارض المصالح عندما يطلب من يعمل لصالح الجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير) أن يبدي رأياً، أو يتخذ قراراً، أو يقوم بتصرف لمصلحة الجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير)، وتكون لديه في نفس الوقت إما مصلحة تتعلق بشكل مباشر أو غير مباشر بالرأي المطلوب منه إبدائه، أو بالتصرف المطلوب منه اتخاذه، أو أن يكون لديه التزام تجاه طرف آخر غير الجمعية يتعلق بهذا الرأي أو القرار أو التصرف. إذ تحوي حالات تعارض المصالح على انتهاك للسرية، وإساءة لاستعمال الثقة، وتحقيق لمكاسب شخصية، وزعزعة للولاء والانتماء للجمعية.

حالات تعارض المصالح

المادة (٢) هذه السياسة تضع أمثلة لمعايير سلوكية لعدد من المواقف إلا أنها ليس بالضرورة أن تغطي جميع المواقف الأخرى المحتمل حدوثها، ويجب على كل من يعمل لصالح الجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير) التصرف من تلقاء أنفسهم بصورة تتماشى مع هذه السياسة، وتجنب ما قد يبدو من سلوك يخالف هذه السياسة، ومن الأمثلة على حالات تعارض المصالح ما يلي:

- (١) ينشأ تعارض المصالح في حالة أن عضو مجلس الإدارة أو عضو أي لجنة من لجانه أو أي من العاملين في الجمعية مشاركاً في نشاط أو له صلة به، أو له مصلحة شخصية أو مصلحة تنظيمية أو مهنية في أي عمل أو نشاط قد يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على موضوعية قرارات هذا العضو أو العامل في الجمعية أو على قدرته في تأدية واجباته ومسؤولياته تجاه الجمعية.
- (٢) ينشأ تعارض المصالح في حالة أن عضو مجلس الإدارة أو أحد كبار التنفيذيين في الجمعية يتلقى أو يحصل على مكاسب شخصية من أي طرف آخر سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مستفيداً من موقعه في الجمعية.
- (٣) ينشأ تعارض المصالح من خلال الاستفادة المالية من خلال الدخول في معاملات مالية بالبيع أو الشراء أو التأجير للجمعية.
- (٤) ينشأ تعارض المصالح من خلال تعيين الأبناء أو الأقرباء من الدرجة الأولى في الوظائف أو توقيع عقود معهم.
- (٥) ينشأ تعارض المصالح في حال ارتباط من يعمل لصالح الجمعية في جهة أخرى ويكون بينهما تعاملات مع الجمعية.
- (٦) من أمثلة تعارض المصالح الهدايا والإكراميات التي يحصل عليها عضو مجلس الإدارة أو أي من العاملين في الجمعية.
- (٧) الاستثمار أو الملكية في نشاط تجاري أو منشأة تقدم خدمات أو تستقبل خدمات حالية من الجمعية أو تبحث عن التعامل مع الجمعية.
- (٨) إفشاء الأسرار أو إعطاء المعلومات التي تعتبر ملكاً خاصاً للجمعية الأهلية لتطوير وتنمية العمل التطوعي (تطوير)، والتي يطلع عليها بحكم العضوية أو العمل، ولو بعد تركه الخدمة.
- (٩) قبول أحد الأقارب هدايا من أشخاص أو جهات تتعامل مع الجمعية بهدف التأثير على تصرفات العضو أو العامل في الجمعية قد ينتج عنه تعارض مصالح.
- (١٠) تسلم عضو مجلس الإدارة أو العاملين في الجمعية أو أحد أفراد أسرته من أي جهة لمبالغ أو أشياء ذات قيمة بسبب تعامل تلك الجهة مع الجمعية أو سعيها للتعامل معها.
- (١١) قيام أي جهة تتعامل أو تسعى للتعامل مع الجمعية الأهلية لتطوير وتنمية العمل التطوعي (تطوير) بدفع قيمة فواتير مطلوبة من أحد العاملين في الجمعية أو أحد أفراد أسرته.
- (٢١) استخدام أصول الجمعية وممتلكاتها للمصلحة الشخصية من شأنه أن يظهر تعارضاً في المصالح فعلياً أو محتملاً، كاستغلال أوقات دوام الجمعية، أو موظفيها، أو أصولها، أو منافعها لغير مصالح الجمعية أو أهدافها، أو إساءة استخدام المعلومات المتحصلة من خلال علاقة الشخص بالجمعية لتحقيق مكاسب شخصية، أو عائلية أو مهنية أو أي مصالح أخرى.

الالتزامات

المادة (١) على كل من يعمل لصالح الجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير) الالتزام بما يلي:

- الإقرار على سياسة تعارض المصالح المعتمدة من قبل مجلس إدارة الجمعية عند ارتباطه بالجمعية.
- الالتزام بقيم العدالة والنزاهة والمسؤولية والأمانة وعدم المحاباة أو الوساطة أو تقديم مصلحة النفس أو الآخرين على مصالح الجمعية.
- عدم الاستفادة بشكل غير قانوني مادياً أو معنوياً هو أو أي من أهله وأصدقائه ومعارفه من خلال أداء عمله لصالح الجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير).
- تجنب المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤدي لتعارض مصالح أو توهي بذلك.
- تبعية نموذج الجمعية الخاص بالإفصاح عن المصالح سنوياً.
- الإفصاح للمدير المباشر - كل حسب موقع عمله - عن أي تعارض مصالح أو شبهة تعارض مصالح طارئة سواء كانت مالية أو غير مالية.
- الإبلاغ عن أي تعارض مصالح قد ينتج عنه أو عن غيره ممن يعمل لصالح الجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير).
- تقديم ما يثبت إنهاء حالة تعارض المصالح في حال وجوده، أو في حال طلب الجمعية ذلك.

متطلبات الإفصاح

المادة (١) يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمدير التنفيذي وجميع العاملين في الجمعية التقيد التام بالإفصاح للجمعية عن الحالات التالية، حيثما حصلت، والحصول على موافقاتها في كل حالة، حيثما اقتضت الحاجة، سواء حصلت على تعارض فعلي أو محتمل للمصالح أو لا:

- يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمدير التنفيذي وجميع العاملين في الجمعية الإفصاح عن أية وظائف يشغلونها، أو ارتباط شخصي لهم مع جمعية أو مؤسسة خارجية، سواء كانت داخل المملكة أو خارجها.
- يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمدير التنفيذي وجميع العاملين في الجمعية الإفصاح عن أية حصص ملكية لهم في المؤسسات الربحية.
- يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمدير التنفيذي وجميع العاملين في الجمعية الإفصاح عن أية وظيفة أو مصلحة مالية أو حصة ملكية تخص أي فرد من أفراد أسرهم (الوالدان والزوجة، الزوجات، الزوج والأبناء، البنات) في أية جمعية أو مؤسسة ربحية تتعامل مع الجمعية أو تسعى للتعامل معها.
- يتعين على أعضاء مجلس الإدارة والمدير التنفيذي وجميع العاملين في الجمعية الإفصاح للحصول على موافقتها على أية حالة يمكن أن تحوي على تعارض محظور في المصالح، وتخضع جميع هذه الحالات للمراجعة والتقييم من قبل مجلس الإدارة، واتخاذ القرار في ذلك عند انتقال الموظف إلى وظيفة أعلى في الجمعية أو إلى وظيفة أخرى في الجمعية أو غير ذلك من الوظائف التي ربما تحوي على تعارض في المصالح، وربما يتعين على الموظف إعادة تبعية نموذج تعارض المصالح وأخلاقيات العمل وبيان الإفصاح خلال ٣٠ يوماً من تغيير الوظيفة وتقع على المدير المباشر للموظف مسؤولية التأكد من قيام الموظف بتبعية استمارة الإفصاح بشكل تام.

المادة (٢) يعرض التأخير أو التقصير في الإفصاح عن هذه المصالح والحصول على موافقة الجمعية عليها المدير التنفيذي وجميع العاملين في الجمعية للإجراءات التأديبية طبقاً لنظام وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية واللائحة الأساسية للجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير).

المادة (١) تودع جميع نماذج إفصاح أعضاء مجلس الإدارة لدى رئيس مجلس الإدارة أو أمين المجلس.

المادة (٢) تودع جميع نماذج إفصاح العاملين أو المتطوعين في الجمعية لدى إدارة الموارد البشرية والمالية.

المادة (٣) يقدم مراجع حسابات الجمعية الخارجي تقريراً خاصاً بالأعمال والعقود المبرمة لصالح الجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير)، والتي تحوي على مصلحة مباشرة أو غير مباشرة لعضو مجلس الإدارة - حال طلب رئيس مجلس الإدارة ذلك - ويضمّن ذلك مع تقريره السنوي لأداء الجمعية والذي يقدم للجمعية العمومية.

المادة (٤) تُصدر الإدارة أو اللجنة المخولة بالمراجعة الداخلية تقريراً سنوياً يعرض على مجلس الإدارة يوضح تفاصيل الأعمال أو العقود التي تحتوي على مصلحة لموظفي الجمعية وفقاً لنماذج الإفصاح المودعة لدى أصحاب الاختصاص.

المادة (٥) حيث أن هذه السياسة تعد جزءاً لا يتجزأ من الوثائق التي تربط الجمعية بجميع الأشخاص العاملين لصالحها، فإنه لا يجوز بأي حال مخالفة أحكامها والالتزامات الواردة بها.

أولاً: نموذج تعهد وإقرار

تعهد وإقرار

أقر وأتعهد أنا () ، وبصفتي ()
بأنني اطلعت على سياسة تعارض المصالح الخاصة بالجمعية الأهلية لتنمية وتطوير العمل المؤسسي (تطوير)، وبناءً عليه أوافق وأقر وألتزم بما فيها، وأتعهد بعدم الحصول على أي مكاسب أو أرباح شخصية بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مستفيداً من موقعي كعضو مجلس إدارة أو موظف في الجمعية، وبعدم استخدام أي معلومات تخص الجمعية أو أصولها أو مواردها لأغراض شخصية أو أقاربي أو أصدقائي أو استغلالها لأي منفعة أخرى.

التوقيع:

التاريخ: / / هـ.

الموافق: / / م.

الملاحق

ثانياً: نموذج إفصاح مصلحة إفصاح مصلحة

هل تملك أي مصلحة مالية في أي جمعية أو مؤسسة ربحية تتعامل مع الجمعية؟ ☐ نعم ، ☐ لا	
هل يملك أي فرد من أفراد أسرتك أي مصلحة مالية في أي جمعية أو مؤسسة ربحية تتعامل معها الجمعية؟ ☐ نعم ، ☐ لا	
في حالة الإجابة بنعم على أي من السؤالين السابقين، فإنه يجب عليك الإفصاح عن التفاصيل الخاصة بتملك أي عمل تجاري أو وجود مصلحة مالية في أي أعمال تجارية من قبلك أو من قبل أي فرد من أفراد أسرتك.	
اسم النشاط	
نوع النشاط	
المدينة	
رقم السجل أو رخصة العمل	
تاريخ الإصدار الهجري	 / / هـ.
تاريخ الإصدار الميلادي	 / / م.
هل حصلت على موافقة الجمعية؟	
هل ترتبط المؤسسة أو الشركة بعلاقة عمل مع الجمعية؟	
نسبة المصلحة المالية الإجمالية	
هل تتقلد منصباً (مثل منصب عضو في مجلس إدارة أو لجنة أو أي جهة أخرى) أو تشارك في أعمال أو أنشطة أو لديك عضوية لدى أي جهة أخرى غير الجمعية؟ ☐ نعم ، ☐ لا	
هل يتقلد أي فرد من أفراد أسرتك (الوالدان، الزوجة، الزوجات، الزوج، الأبناء والبنات) منصباً (مثل منصب عضو في مجلس إدارة أو لجنة أو أي جهة أخرى) أو يشارك في أعمال أو أنشطة أو لديه عضوية في أي جهة أخرى غير الجمعية؟ ☐ نعم ، ☐ لا	
في حالة الإجابة بنعم على أي من السؤالين السابقين، فإنه يجب عليك الإفصاح عن التفاصيل الخاصة بشغل أي منصب و/ أو المشاركة في أي أعمال خارجية (مع شركاء الجمعية، الحكومة أو القطاع الخاص) من قبلك أو من قبل أي فرد من أفراد أسرتك.	
اسم الجهة	
نوع الجهة	
المدينة	
هل ترتبط الجهة بعلاقة عمل مع الجمعية؟	
هل حصلت على موافقة الجمعية؟	
صاحب المنصب	
المنصب	
هل تتحصل على مكاسب مالية نظير توليك هذا المنصب؟	

الملاحق

ثانياً: نموذج إفصاح مصلحة إفصاح مصلحة

هل قدمت لك أو لأي أحد أفراد أسرتك هدية أو أكثر من جهة خارج الجمعية ولها صلة حالية أو مستقبلية بالجمعية سواء قبلتها أم لم تقبلها؟ ☐ نعم ، ☐ لا	
في حالة الإجابة بنعم على السؤال السابق فإنه يجب عليك الإفصاح عن تفاصيل الهدية عند قبولها من قبلك أو من قبل أي من أفراد أسرتك.	
اسم مقدم الهدية	
الجهة	
تاريخ تقديم الهدية المحجري	
تاريخ تقديم الهدية الميلادي	
هل قبلت الهدية؟	
هل ترتبط الجهة بعلاقة عمل مع الجمعية؟	
نوع الهدية؟	
قيمة الهدية التقديرية؟	

أقر أنا الموقع أدناه بأن جميع المعلومات أعلاه محدثة وصحيحة ومتماشية مع سياسة تعارض المصالح المعتمدة في الجمعية.

الاسم:
المسمى الوظيفي:
التاريخ: / / هـ.
الموافق: / / م.
التوقيع:

☎ 016 3839880

☎ 0502150015

🐦 @tatweerorg

✉ info@tatweer.org.sa

🌐 www.tatweer.org.sa

الجمعية الأهلية لتنمية

وتطوير العمل المؤسسي

القصيم - بريدة - طريق علي بن أبي طالب

مقابل المحكمة العامة برج البركة - الدور الأول

الرمز البريدي 52385 الرقم الإضافي 7021