الملحق د - التعهد الأخلاقي للمتقدم للمناقصة

Date:				**التاريخ:**
Tender Number :		TENDER-MFD-25-001		**رقم المناقصة:**

Bidder's name:		**اسم المتقدم:**
Tender name:	اتفاقية الخدمة الإطارية السنوية لتقديم التأمين الصحي الطبي لموظفي **MFD** لعام 2025	**اسم المناقصة:**
Bidder's address:		**عنوان المتقدم للمناقصة:**

Code Of Conduct		مدونة قواعد السلوك :
1. Labour Standards The labour standards in this code are based on the conventions of the International Labour Organisation (ILO).		**1. معايير العمل :** تستند معايير العمل في هذه المدونة على اتفاقيات "منظمة العمل الدولية".
• **Employment is freely chosen** There is no forced, bonded or involuntary prison labour. Workers are not required to lodge `deposits' or their identity papers with the employer and are free to leave their employer after reasonable notice.		• **حرية أختيار العمل.** لا يسمح أي إرغام على العمل ولا السجن القسري و الغير الطوعي. كما أن العمال غير ملزمين بإيداع مبالغ مالية أو أوراق هويتهم مع صاحب العمل, حيث أنهم أحرار في مغادرة عملهم بعد إشعار مناسب.
• **Freedom of association and the right to collective bargaining are respected** Workers, without distinction, have the right to join or form trade unions of their own choosing and to bargain collectively. The employer adopts an open attitude towards the legitimate activities of trade unions. Workers representatives are not discriminated against and have access to carry out their representative functions in the workplace. Where the right to freedom of association and collective bargaining is restricted under law, the		• **احترام حرية تكوين الجمعيات والحق في المفاوضة الجماعية.** للعمال، دون أي تمييز، الحق في الانضمام إلى أو تشكيل نقابات تجارية من إختيارهم, كما ولهم الحق في المساومة الجماعية. ويتقبل صاحب العمل الموقف بإنفتاح إزاء الأنشطة المشروعة للنقابات. يمنع التحريض ضد ممثلي العمال حيث يجب أن يكون لديهم القدرة على الوصول إلى أداء مهامهم التمثيلية في مكان العمل. في حال تم تقييد الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية قانونياً ، فيجب على صاحب العمل أن يعين ولا

يعيق تطور وسائل موازية لحرية الاتحاد والمساومة المستقلة.	employer facilitates, and does not hinder, the development of parallel means for independent and free association and bargaining.

• **ظروف عمل صحية وأمنه** يجب توفير بيئة عمل آمنة وصحية، مع مراعاة المعرفة السائدة في هذا المجال وأي مخاطر محددة. ويجب إتخاذ خطوات كافية لمنع وقوع حوادث وإصابات صحية ممكن أن تحدث في سياق العمل ، وذلك عن طريق الحد من أسباب المخاطر في بيئة العمل قدر الإمكان. ويتلقى العمال تدريبا منتظما ومسجلا في مجال الصحة والسلامة، ويكرر هذا التدريب للعمال أو المعينين الجدد. يجب توفير إمكانية الوصول إلى المرافق الصحية, والمراحيض النظيفة, والمياه الصالحة للشرب، وعند اللزوم يجب توفير مراكز صحية لتخزين الأغذية. ويجب أن تكون أماكن الإقامة نظيفة وأمنة وتلبي الإحتياجات الأساسية للعمال. تقوم الشركة التي تراقب المعايير بتعيين مسئؤلية الصحة والسلامة لممثل الإدارة العليا .	• **Working conditions are safe and hygienic** A safe and hygienic working environment shall be provided, bearing in mind the prevailing knowledge of the industry and of any specific hazards. Adequate steps shall be taken to prevent accidents and injury to health arising out of, associated with, or occurring in the course of work, by minimising, so far as is reasonably practicable, the causes of hazards inherent in the working environment. Workers shall receive regular and recorded health and safety training, and such training shall be repeated for new or reassigned workers. Access to clean toilet facilities and potable water and, if appropriate, sanitary facilities for food storage shall be provided. Accommodation, where provided, shall be clean, safe, and meet the basic needs of the workers. The company observing the standards shall assign responsibility for health and safety to a senior management representative.
• **منع عمالة الاطفال** لا يسمح بعمالة الأطفال, ويجب على الشركات المشاركة والمساهمة في وضع سياسات وبرامج تسهل إنتقال أي طفل وجد ليكون أداء عمالة الأطفال لتمكينة من الحصول على تعليم ذو كفائة حتى يصل إلى العمر القانوني. لا يسمح بتوظيف الأطفال والشباب بعد سن الثامنة عشر في وظائف خلال فترات ليلية، أو في ظروف خطرة. هذه السياسات والإجراءات تمتثل لأحكام معايير منظمة العمل الدولية (ILO) المتعلقة بهذا الخصوص.	• **Child Labour shall not be used** There shall be no new recruitment of child labour. Companies shall develop or participate in and contribute to policies and programmes, which provide for the transition of any child found to be performing child labour to enable her/him to attend and remain in quality education until no longer a child. Children and young people under 18 years of age shall not be employed at night or in hazardous conditions. These policies and procedures shall

conform to the provisions of the relevant International Labour Organisation (ILO) standards. • **Living wages are paid** Wages and benefits paid for a standard working week meet, at a minimum, national legal standards or industry benchmarks. In any event wages should always be high enough to meet basic needs and to provide some discretionary income. All workers shall be provided with written and understandable information about their employment conditions in respect to wages before they enter employment, and about the particulars of their wages for the pay period concerned each time that they are paid. Deductions from wages as a disciplinary measure shall not be permitted nor shall any deductions from wages not provided for by national law be permitted without the express and informed permission of the worker concerned. All disciplinary measures should be recorded.		• **دفع الاجور و الرواتب.** يتم دفع أجور ومستحقات أسبوع العمل، على الأقل، طبقا للمعايير القانونية و الصناعة. وعلى أي حال ينبغي أن تكون الأجور دائماً عالية بما يكفي لتلبية الإحتياجات الأساسية وتوفير بعض الإيرادات التقديرية. وتقدم معلومات مكتوبة ومفهومة حول ظروف العمال فيما يتعلق بالأجور قبل دخولهم العمل، وحول تفاصيل رواتبهم لفترة الدفع كل مرة يتم الدفع لهم. لا يجوز الخصم من الأجور كتدبير تأديبي لا يجوز أي اقتطاعات من الأجور التي لا ينص عليها القانون الوطني دون الحصول على إذن صريح ومستنيرة للعامل المعني. وينبغي تسجيل جميع التدابير التأديبية
• **Working hours are not excessive** Working hours comply with national laws and benchmark industry standards, whichever affords greater protection. In any event, workers shall not on a regular basis be required to work in excess of the local legal working hours. Overtime shall be voluntary, shall not exceed local legal limits, shall not be demanded on a regular basis and shall always be compensated at a premium rate. • **No discrimination is practised** There is no discrimination in hiring, compensation, access to training, promotion, termination or retirement based on race, caste, national origin, religion, age, disability, gender, marital status,		• **عدم الافراط في ساعات العمل** الامتثال لساعات العمل حسب القوانين الوطنية، وقياس معايير الصناعة، وأيهما يتيح قدراً أكبر من الحماية. على أي حال، لا يجوز إلزام العاملين بالعمل لفترة تزيد عن ساعات العمل القانونية المحلية بشكل منتظم. و بالنسبة للعمل الاضافي فإنه يكون بشكل طوعي و لا يتجاوز الحدود القانونية المحلية، ولا يجوز أن يطالب بصفة منتظمة ويعوض دائماً بمعدل قسط التأمين. • **عدم التمييز بين العمال** لا يسمح التمييز في عمليات التوظيف والتعويض، والحصول على التدريب ,أوالترقية, أو إنهاء الخدمة, أو التقاعد على أساس العرق, أو الأصل، أو الدين، أو

العمر،أو الإعاقة،أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو التوجه الجنسي، أو أي عضوية، أو الإنتماء السياسي. • **توفر العمالة المنتظمة** يجب على كل حد ممكن أن يكون العمل المنجز على أساس علاقة العمل المعترف بها من خلال القوانين والممارسات الوطنية. لا يلزم تجنب إلتزامات تجاه العاملين تحت قوانين العمل أو الضمان الإجتماعي والأنظمة الناشئة عن علاقة العمل العادية عن طريق العمل حسب التعاقد، ترتيبات المتعاقد الفرعي أو العمل من المنزل، أو تجنب مخططات عن طريق التلمذة في حال كان هناك أي نية حقيقية لنقل المهارات أو توفير العمالة العادية، ولا تقوم أي من هذه الإلتزامات من خلال الإفراط في استخدام عقود عمل محددة المدة. • **عدم السماح بوجود المعاملة القاسية و اللاإنسانية** يحظر الإيذاء البدني و العقاب، والتهديد بالإيذاء الجسدي، و الجنسي، أو أخرى التحرش والإساءة اللفظية أو أي أشكال أخرى من الترهيب.	sexual orientation, union membership or political affiliation. • **Regular employment is provided** To every extent possible work performed must be on the basis of a recognised employment relationship established through national law and practice. Obligations to employees under labour or social security laws and regulations arising from the regular employment relationship shall not be avoided through the use of labour-only contracting, sub-contracting or home-working arrangements, or through apprenticeship schemes where there is no real intent to impart skills or provide regular employment, nor shall any such obligations be avoided through the excessive use of fixed-term contracts of employment. • **No harsh or inhumane treatment is allowed** Physical abuse or discipline, the threat of physical abuse, sexual or other harassment and verbal abuse or other forms of intimidation shall be prohibited.
2. <u>المعايير البيئية:</u> ينبغي أن يمتثل الموردون كحد أدنى لجميع المتطلبات القانونية وغيرها المتعلقة بالآثار البيئية المترتبة على أعمالهم. معايير الأداء التفصيلية هي مدعاة للموردين، ولكن ينبغي أن تعالج على الأقل ما يلي: • **إدارة النفايات.** هو التقليل من النفايات والمواد المعاد تدويرها كلما كان ذلك عمليا. ويتم إعتماد ضوابط فعالة للنفايات فيما يتعلق بالأرض والهواء وتلوث المياه. وفي حالة المواد الخطرة، توجد خطط الإستجابة لحالات الطوارئ.	**B. Environmental Standards** Suppliers should as a minimum comply with all statutory and other legal requirements relating to the environmental impacts of their business. Detailed performance standards are a matter for suppliers, but should address at least the following: • **Waste Management** Waste is minimised and items recycled whenever this is practicable. Effective controls of waste in respect of ground, air, and water pollution are adopted. In the

case of hazardous materials, emergency response plans are in place. • **Packaging and Paper** Undue and unnecessary use of materials is avoided, and recycled materials used whenever appropriate. • **Conservation** Processes and activities are monitored and modified as necessary to ensure that conservation of scarce resources, including water, flora and fauna and productive land in certain situations. • **Energy Use** All production and delivery processes, including the use of heating, ventilation, lighting, IT systems and transportation, are based on the need to maximise efficient energy use and to minimise harmful emissions. • **Safety precautions for transport and cargo handling** All transport and cargo handling processes are based on the need to maximise safety precautions and to minimise poential enjuries to MFD beneficiaries and staff as well as the suppliers's employees or those of its subcontractors		• **التعبئة والتغليف والورق.** تجنب استخدام المواد بشكل غير مبرر ولا داعي له، واستخدام المواد المعاد تدويرها كلما كان ذلك مناسباً. • **الحفظ .** عمليات وأنشطة الرصد والتعديل كلما إقتضت الحاجة لضمان الحفاظ على الموارد النادرة، بما في ذلك المياه، والنباتات والحيوانات والأراضي المنتجة في حالات معينة. • **استخدام الطاقة.** تستند جميع عمليات الإنتاج والتسليم، بما في ذلك استخدام التدفئة والتهوية، والإضاءة، ونظم تكنولوجيا المعلومات والنقل والحاجة إلى لرفع كفاءة استخدام الطاقة وتقليل الإنبعاثات الضارة. • **احتياطات السلامة للنقل ومناولة البضائع.** جميع علميات النقل و مناولة البضائع تستند إلى الحاجة لزيادة إحتياطات السلامة وتقليل الإصابات المحتملة لمستفيدي مؤسسة ميار للتنمية وموضفيها, وكذلك موظفي الموردين أو المتعاقدين معهم
C. Business Behaviour The conduct of the supplier should not violate the basic rights of MFD's beneficiaries. The supplier should not be engaged		**<u>3. سلوك الأعمال التجارية.</u>** إدارة المورد ينبغي أن لا تنتهك الحقوق الأساسية للمستفيدين من مؤسسة ميار للتنمية. لا ينبغي أن يكون المورد طرف في المشاركات التالية :

الملحق د - التعهد الأخلاقي للمتقدم للمناقصة

1. in the manufacture of arms 2. in the sale of arms to governments which systematically violate the human rights of their citizens; or where there is internal armed conflict or major tensions; or where the sale of arms may jeopardise regional peace and security.		1. المشاركة في صنع الأسلحة 2. في بيع الأسلحة للحكومات التي تنتهك حقوق الإنسان لمواطنيها، أوعندما يكون هناك نزاع مسلح داخلي أو توترات، أو حيث بيع الأسلحة قد يخل بالسلام والأمن الإقليميين.
Operating Principles The implementation of the Code of Conduct will be a shared responsibility between MFD and its suppliers, informed by a number of operating principles, which will be reviewed from time to time. MFD will: 1. Assign responsibility for ensuring compliance with the Code of Conduct to a senior manager. 2. Communicate its commitment to the Code of Conduct to employees, supporters and donors, as well as to all suppliers of goods and services. 3. Make appropriate human and financial resources available to meet its stated commitments, including training and guidelines for relevant personnel. 4. Provide guidance and reasonable non-financial support to suppliers who genuinely seek to promote and implement the Code standards in their own business and in the relevant supply chains, within available resources. 5. Adopt appropriate methods and systems for monitoring and verifying the achievement of the standards. 6. Seek to maximise the beneficial effect of the resources available, e.g. by collaborating with other		**<u>مبادئ التشغيل :</u>** تنفيذ "مدونة السلوك" سوف تكون مسؤولية مشتركة بين مؤسسة ميار للتنمية وموردیها، و حسب عدد من المبادئ التشغيلية، التي سيجري تعديلها من وقت لآخر. و ستقوم مؤسسة ميار للتنمية بما يلي : 1. تعيين المسؤولية على ضمان الإمتثال "بمدونة قواعد السلوك" لأحد كبار المدراء. 2. الحث على الالتزام ب "مدونة قواعد السلوك" من قبل العاملين والمؤيدين والجهات المانحة، وكذلك إلى جميع موردي السلع والخدمات. 3. توفير الموارد البشرية والمالية المناسبة المتاحة للوفاء بالتزاماتها المعلنة، بما في ذلك التدريب على المبادئ التوجيهية للموظفين ذوي الصلة 4. تقديم التوجيه والدعم الغير مالي و بالحد المعقول للموردين الذين يسعون لتنفيذ المعايير المدونة في الأعمال التجارية الخاصة بهم، وفي سلاسل التوريد ذات الصلة، في حدود الموارد المتاحة. 5. إعتماد أساليب ملائمة ونظم للرصد والتحقق من تحقيق المعايير. 6. السعي إلى تعظيم الأثر الإيجابي للموارد المتاحة، مثلاً عن طريق التعاون مع المنظمات

الملحق د - التعهد الأخلاقي للمتقدم للمناقصة

غير الحكومية الأخرى، وإعطاء الأولوية للمواقع الأكثر احتمالاً لعدم الإمتثال.

وتتوقع مؤسسة ميار للتنمية من الموردين ما يلي:

1. قبول المسؤولية للعمل تحت الظروف البيئية التي يتم بموجبها توفير المنتجات وتقديم الخدمات. وهذا يشمل جميع الأعمال المتعاقد عليها أو التعاقد من الباطن، والتي يجريها العمال التابعين للمورد أو غيرهم.
2. تعيين مسؤولية تنفيذ "مدونة السلوك" لأحد كبار المدراء.
3. تقديم بيان النية مكتوب فيما يتعلق بسياسة الشركة بما يخص "مدونة السلوك"، وكيف سيتم تنفيذ ذلك، وإبلاغ الموظفين والموردين ومؤسسة ميار للتنمية بذلك.

سيكون على كلا من الطرفين العمل بما يلي :

1. يتطلب الوقف الفوري للانتهاكات الخطيرة للتعليمات البرمجية، وحيث ينتج عن استمراريتها إنهاء العلاقة التجارية.
2. السعي إلى ضمان جميع العاملين التي تدرك حقوقها والمشاركة في إتخاذ القرارات التي تؤثر عليهم
3. تجنب التمييز ضد المؤسسات في البلدان النامية.
4. تسلم اللائحة الرسمية والتفتيش في معايير مكان العمل والمصالح المشروعة للنقابات وغيرها من الهيئات التمثيلية.
5. التماس التحكيم في حالة المنازعات التي لم تحل بعد.

NGOs, and by prioritising the most likely locations of non-compliance.

MFD expects suppliers to:

1. Accept responsibility for labour and environmental conditions under which products are made and services provided. This includes all work contrMFD or sub-contrMFD and that conducted by home or other out-workers.
2. Assign responsibility for implementing the Code of Conduct to a senior manager.
3. Make a written Statement of Intent regarding the company's policy in relation to the Code of Conduct and how it will be implemented, and communicate this to staff and suppliers as well as to MFD.

Both parties will

1. require the immediate cessation of serious breaches of the Code and, where these persist, terminate the business relationship.
2. Seek to ensure all employees are aware of their rights and involved in the decisions which affect them.
3. Avoid discriminating against enterprises in developing countries.
4. Recognise official regulation and inspection of workplace standards, and the interests of legitimate trades unions and other representative organisations.
5. seek arbitration in the case of unresolved disputes.

الملحق د - التعهد الأخلاقي للمتقدم للمناقصة

Qualifications To the Policy Statement The humanitarian imperative is paramount. Where speed of deployment is essential in saving lives, MFD will purchase necessary goods and services from the most appropriate available source. MFD can accept neither uncontrolled cost increases nor drops in quality. It accepts appropriate internal costs but will work with suppliers to achieve required ethical standards as far as possible at no increase in cost or decrease in quality.		**المؤهلات لبيان السياسة العامة.** أن الضرورات الإنسانية أمر بالغ الأهمية. حيث سرعة الانتشار ضرورية لإنقاذ الأرواح، ستقوم مؤسسة ميار للتنمية بشراء السلع الضرورية والخدمات من أنسب مصدر متاح. لن تقبل مؤسسة ميار للتنمية الزيادات في الأسعار غير المضبوطة أو الإنخفاض في الجودة. وأن المؤسسة تقبل الأسعار المحلية المناسبة ولكن سوف تعمل مع الموردين لتحقيق المعايير الأخلاقية اللازمة قدر الإمكان في أي زيادة في التكاليف أو انخفاض في الجودة.
I undersigned _____, agree to adopt the above Code of Conduct and to commit to comply with the labour and environmental standards specified, both in my own company and those of my suppliers.		أنا الموقع [.....]، أوافق على إعتماد "مدونة السلوك" المذكورة أعلاه والإلتزام بالإمتثال للعمل والمعايير البيئية المحددة، سواء في شركتي وشركات الموردين التابعين لي.
Tenderer's authorized representative		**المخول لتمثيل مقدم العطاء:**
Name:		اسم المخول:
Signature:		توقيع المخول:
Date:		التاريخ:
Stamp:		الختم: