



BIDDER'S ETHICAL DECLARATION – ACTED Libya

بيان أخلاقيات مقدم العرض

Date : التاريخ: _____ (to be indicated by the bidder)

Tender N°: عدد المناقصة: T/14DPE/H94/QIP/SEBHA/PRG/10062019/002

Tenderer's name: _____
اسم مقدم العطاء

Tenderer's address: _____
عنوان مقدم العطاء

CODE OF CONDUCT: قانون السلوكيات

1. Labour Standards معايير العمل

The labour standards in this code are based on the conventions of the International Labour Organisation (ILO).

تستند معايير العمل في هذا القانون إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية (ILO).

- *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.

- *الحرية في اختيار العمل*

عدم الإكراه على أشغال السجون أو الإلزام بها أو فرضها. لا يُلزم العمال بإيداع "ضمانات" أو وثائق هويتهم مع رب عملهم ولهم مطلق الحرية في ترك العمل بعد إخطاره بفترة معقولة.

- *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 employer facilitates, and does not hinder, the development of parallel means for independent and free association and bargaining.

- *احترام حرية التجمع والحق في التفاوض الجماعي*

يحق للعمال دون أي تمييز الانضمام إلى ما شاءوا من النقابات العمالية أو تشكيلها كما لهم الحق في التفاوض الجماعي. على رب العمل أن يبدي انفتاحاً تجاه نشاطات نقابات العمال. لا يُمارس التمييز ضد ممثلي العمال ولهم إمكانية ممارسة مهامهم التمثيلية في مكان العمل. إذا كانت حرية التجمع والتفاوض الجماعي تخضع لقيود معينة بموجب القانون، على رب العمل تسهيل وضع وسائل موازية للتجمع الحر والمستقل وكذلك التفاوض الجماعي وعدم إعاقتها.

- *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.

- *توفير بيئة عمل آمنة وصحية*

يجب توفير بيئة عمل آمنة وصحية مع مراعاة طبيعة هذا القطاع الصناعي وأي مخاطر ينطوي عليها. لذا يجب اتخاذ تدابير ملائمة لتفادي الحوادث والإصابات التي قد تنجم عن سير العمل أو تحدث خلاله أو تتعلق بممارسته وذلك بالحد من أسباب المخاطر المتعلقة مباشرة ببيئة العمل قدر المستطاع. على العمال الخضوع للتدريب المسجل والنظامي في مجال الصحة والسلامة، كما يجب إخضاع العمال الجدد والذين يُعاد توظيفهم لهذا التدريب. يتعين توفير حمامات نظيفة ومياه صالحة للشرب وكذلك، إذا أمكن الأمر، مرافق لحفظ الطعام. يجب أن تكون مرافق الإيواء، عند توفرها، نظيفة وآمنة وتلبي حاجات العمال الأساسية. على الشركة التي تخضع لهذا القانون أن تكلف مندوبا من الإدارة العليا بمسؤولية الحفاظ على الصحة والسلامة.

- *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.

- *حظر اللجوء إلى عمالة الأطفال*

يمنع منعاً باتاً توظيف الأطفال. على الشركات وضع أو المشاركة في السياسات والبرامج التي تساهم في تحسين وضع أي طفل عامل من خلال تمكينه من الحصول على تعليم ملائم وجيد حتى بلوغه. لا يُوظف الأطفال والشباب الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً في ظروف خطيرة أو في أعمال ليلية. يجب أن تتوافق هذه السياسات والإجراءات مع أحكام معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة.

- *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.

- *أجور تفي بمتطلبات العيش الأساسي*

يجب أن تتوافق الأجور والاستحقاقات التي تُدفع لأسبوع عمل اعتيادي مع المعايير القانونية المحلية أو مع معايير الصناعة المرجعية كحد أدنى. في جميع الأحوال، يجب أن تكون دائما الأجور كافية لتلبية الحاجيات الأساسية ولتوفير فائض دخل. يجب أن يحصل جميع العمال على معلومات خطية ومفهومة حول شروط عملهم في ما يتعلق بالأجور قبل مباشرتهم العمل ويتفصيل أجورهم عند تسديدتها في الفترة المحددة في كل مرة. لا يجوز الافتطاع من الأجور كتدبير تأديبي، كما لا يجوز اللجوء إلى أي اقتطاع من الأجور غير منصوص عليه في قانون الدولة إلا بموافقة العامل المعني صراحة. ويجب تدوين كل ما يتخذ من تدابير تأديبية.

- *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.

- *عدم الإفراط في ساعات العمل*

يجب أن تتوافق ساعات العمل مع القوانين الوطنية المعتمدة التي توفر أكبر قدر من الحماية. في كل الأحوال لا يجب على العمال العمل أكثر من ساعات العمل القانونية المحلية بصفة منتظمة. يكون العمل بوقت إضافي اختياري ولا يتجاوز الحدود القانونية المحلية، ولا يُطلب بصفة منتظمة و يُكافئ دائما بأجر مميز.

- *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, sexual orientation, union membership or political affiliation.

- *عدم ممارسة التمييز*

عدم ممارسة التمييز في التوظيف، أو المكافأة، أو التدريب، أو الترقية، أو الفصل، أو التقاعد على أساس العرق أو الطبقة الاجتماعية، أو الأصل، أو الدين، أو العمر، أو العجز، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو الميول الجنسية، أو العضوية النقابية أو الانتماء السياسي.

- *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.

• توفير التوظيف النظامي

يجب أن يركز العمل الذي يؤديه العمال بقدر المستطاع على أساس العلاقة المعترف بها في العمالة والتي بصونها العرف وقانون الدولة. لا ينبغي التهرب من أي التزامات تجاه العمال تفرها قوانين العمل أو الضمان الاجتماعي ولوائحها الناشئة عن علاقة العمالة المعتادة وذلك من خلال اللجوء إلى آليات التعاقد على أساس العمل فقط أو التعاقد من الباطن، أو ترتيبات العمل من المنزل أو اتفاقات التدريب على المهنة ما لم تكن هناك نية حقيقية لنقل المهارات أو توفير التشغيل المعتاد، ولا يجوز التهرب من أي من هذه الالتزامات من خلال اللجوء المفرط إلى عقود عمل بأجل محددة.

- 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.

• منع المعاملة القاسية أو غير الإنسانية

يمنع منعاً باتاً اللجوء إلى الاعتداء الجسدي أو التأديب، أو التهديد بهما، أو التحرش الجنسي أو أي تحرش آخر، أو الاعتداء بالقول أو غيره من أشكال التخويف.

B. Environmental Standards ب. المعايير البيئية

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:

ينبغي على المزودين، كحد أدنى، الالتزام بجميع الشروط النظامية والقانونية المتعلقة بالآثار البيئية الناجمة عن أعمالهم التجارية. وتعتبر معايير الأداء التفصيلية مسألة تخص المزودين، ولكن يجب أن تراعي على الأقل ما يلي:

- 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.

• إدارة النفايات

تقليل النفايات وإعادة تدوير المواد كلما كان ذلك ممكناً واعتماد ضوابط فعالة للنفايات فيما يتعلق بالتلوث الأرضي والجوي والمائي. في حالة وجود مواد خطرة، هناك خطط استجابة للطوارئ.

- Packaging and Paper

Undue and unnecessary use of materials is avoided, and recycled materials used whenever appropriate.

• التغليف والورق

تجنب الاستخدام غير الضروري وغير المبرر للمواد واستخدام المواد المعاد تدويرها كلما أمكن ذلك.

- 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.

• الصيانة

تُراقب العمليات والأنشطة وتُعدّل عند الضرورة لضمان الحفاظ على الموارد النادرة، بما في ذلك المياه والنباتات والحيوانات والأراضي المنتجة في بعض الحالات.

- 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.

• استخدام الطاقة

تستند جميع عمليات الإنتاج والتسليم، بما في ذلك استخدام التدفئة والتهوية والإضاءة وأنظمة تكنولوجيا المعلومات والنقل، إلى ضرورة زيادة فعالية استخدام الطاقة وتقليل الانبعاثات الضارة.

- *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 potential injuries to ACTED beneficiaries and staff as well as the suppliers's employees or those of its subcontractors.

- *احتياطات السلامة للنقل ومناولة البضائع*
تستند جميع عمليات مناولة النقل والشحن إلى ضرورة زيادة احتياطات السلامة وتقليل إلى أدنى حد احتمال إصابة مستفيدي وموظفي أكتد (ACTED) وكذلك موظفي المزود أو موظفي المتعاقدين من الباطن.

C. Business Behaviour *السلوك في مجال العمل*

The conduct of the supplier should not violate the basic rights of ACTED's beneficiaries.

The supplier should not be engaged

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.

يجب ألا ينتهك سلوك المزود الحقوق الأساسية لمستفيدي أكتد (ACTED).

لا يحق للمزود أن يكون له أنشطة مرتبطة بما يلي:

1. صنع الأسلحة
2. بيع الأسلحة إلى الحكومات التي تنتهك بشكل منتظم حقوق الإنسان الخاصة بمواطنيها؛ أو الحكومات التي يكون فيها نزاع مسلح داخلي أو توترات كبرى؛ أو التي تباع فيها أسلحة تهدد السلام والأمن الإقليميين.

D. ACTED procurement rules and regulations

Suppliers should comply with ACTED procurement rules and regulations outlines in ACTED Logistics Manual Version 1.2. or above. In particular, ACTED's procurement policy set out in Section 2.1 and 2.4. (contract awarding). By doing so, Suppliers acknowledge that they do not find themselves in any of the situations of exclusion as referred to under section 2.4.2.

د. قواعد وأنظمة شراء أكتد

يجب أن يلتزم المزودون بقواعد وأنظمة شراء أكتد (ACTED) الواردة في نسخة أكتد 2.1 للخدمات اللوجستية أو أعلاه. وخاصة سياسة شراء أكتد (ACTED) المشار إليها في القسم 2.1 و 2.4 (منح العقد). يقر المزودون بالقيام بذلك، أنهم لا يمرون بأي حالة من حالات الإقصاء المشار إليها في القسم 2.4.2.

المبادئ التشغيلية Operating Principles

The implementation of the Code of Conduct will be a shared responsibility between ACTED and its suppliers, informed by a number of operating principles, which will be reviewed from time to time.

يكون تنفيذ قانون السلوكيات مسؤولية مشتركة بين أكتد (ACTED) ومزوديها، وتستند إلى عدد من المبادئ التشغيلية التي ستخضع للمراجعة من حين لآخر.

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

ستقوم أكتد (ACTED) بما يلي:

1. إناطة مدير أقدم بمسؤولية ضمان الامتثال لقانون السلوكيات.
2. إبلاغ موظفيها ومويديها ومناحيها وكذلك جميع مزودي السلع والخدمات بالتزامها بقانون السلوكيات.
3. توفير الموارد البشرية والمالية المناسبة للوفاء بالتزاماتها المعلنة، بما في ذلك التدريب والمبادئ التوجيهية للموظفين المعنيين.

4. توفير التوجيه والدعم غير المالي المعقول للمزودين الذين يسعون بصدق إلى تعزيز وتنفيذ معايير القانون في أعمالهم وسلسلة التوريد ذات الصلة، في حدود الموارد المتاحة.
5. اعتماد الأساليب والأنظمة المناسبة لمراقبة والتحقق من تطبيق المعايير.
6. السعي إلى زيادة فائدة الموارد المتاحة. من خلال، على سبيل المثال، التعاون مع المنظمات غير الحكومية الأخرى، وترتيب المواقع التي يُستبعد فيها الامتثال إلى هذا القانون.

ACTED expects suppliers to:

1. Accept responsibility for labour and environmental conditions under which products are made and services provided. This includes all work contracted or sub-contracted 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 ACTED.

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.

تنتظر أكتد (ACTED) من المزودين القيام بما يلي:

1. قبول مسؤولية الظروف المهنية والبيئية التي ستُصنَّع فيها المنتجات وتُقدَّم فيها الخدمات. ويشمل هذا جميع الأعمال المتعاقد عليها أو المتعاقد عليها من الباطن والتي قام بها الموظفون من المنزل أو الموظفون الخارجيون.
2. إناطة مدير أقدم بمسؤولية تنفيذ قانون السلوكيات.
- 3- إعداد بيان نوايا مكتوب حول سياسة الشركة فيما يتعلق بقانون السلوكيات وكيفية تنفيذه، وإبلاغ الموظفين والمزودين وكذلك أكتد (ACTED) بذلك.

سيقوم كلا الطرفين بما يلي:

1. مطالبة كف الانتهاكات الخطيرة للقانون فوراً، وإنهاء العلاقة التجارية في حال استمرارها.
2. السعي لضمان دراية جميع الموظفين بحقوقهم ومشاركتهم في القرارات التي تؤثر عليهم.
3. تجنب التمييز ضد شركات البلدان النامية.
4. التعرف على الأنظمة الرسمية ومراقبة معايير مكان العمل ومصالح نقابات العمالية والمنظمات التمثيلية الأخرى.
5. السعي للتحكيم في حالة النزاعات التي لم تُحل.

Qualifications To The Policy Statement مؤهلات بيان السياسة العامة

The humanitarian imperative is paramount. Where speed of deployment is essential in saving lives, ACTED will purchase necessary goods and services from the most appropriate available source.

ACTED 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.

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.

تعتبر الواجب الإنساني أمراً بالغ الأهمية. وبما أن سرعة التحرك أساسية في إنقاذ الأرواح، ستقوم أكتد (ACTED) باشتراء السلع والخدمات الضرورية من أنسب المصادر.



ACTED

T/14DPE/H94/QIP/SEBHA/PRG/10062019/002

لا تقبل أكتد (ACTED) قبول أي زيادات عشوائية في التكاليف أو تدهور في الجودة. وتقبل التكاليف الداخلية المناسبة ولكنها ستعمل مع المزودين لتحقيق المعايير الأخلاقية المطلوبة قدر الإمكان دون زيادة في التكلفة أو نقصان في الجودة.

أنا الموقع أدناه _____ ، أوافق على اتباع قانون السلوكيات الوارد أعلاه والالتزام بالامتثال للمعايير المهنية والبيئية المحددة، سواء في شركتي الخاصة أو شركات المزودين التابعين لي.

Name & Position of Tenderer's authorized representative _____

اسم ومنصب ممثل مقدم العطاء

Authorized signature _____

التوقيع الرسمي