

Glossary Rewards | Glossaire Rétributions | Glosario Remuneración

Effective 2025 | En vigueur à partir de 2025 | Fecha de efecto 2025

This glossary aims at defining key Rewards acronyms and vocabulary often used in resources that describe rewards design, policies and practices. It will be updated on a regular basis.

It can be used as a complement to the [MSF Glossary of Terms and Acronyms](#).

Ce glossaire a pour but de définir les acronymes et le vocabulaire clés de rétribution/rémunération souvent utilisés dans les documents tels que les politiques et dans les pratiques en matière de rétribution. Il sera régulièrement mis à jour.

Il peut être utilisé en complément du [glossaire MSF de termes et d'acronymes](#).

El objetivo de este glosario es definir las siglas y el vocabulario clave de remuneración utilizados a menudo en las distintas políticas y otros documentos. Será actualizado regularmente.

Puede utilizarse junto como complemento del [Glosario de Términos y Acrónimos de MSF](#).

Acronyms/Abbreviations | Acronymes/Abréviations | Acrónimos/Abreviaturas

	English	Français	Español
AD&D	Accidental Death & Dismemberment	Décès et mutilation accidentels	Muerte y mutilación accidentales
BMU	Benchmarking Unit	Unité d'analyses comparatives de rémunération	Unidad de Estudios salariales de mercado
CS	Contracting Section	Section contractante	Sección Contratante
C&B	Compensation & Benefits	Rémunération & Avantages	Remuneración y Beneficios
D&D	Death & Disability	Décès et invalidité	Muerte e invalidez
DEI	Diversity, Equity, and Inclusion	Diversité, Équité et Inclusion	Diversidad, Equidad e Inclusión
DirMed	Executive platform made up of the directors of medical departments	Plateforme exécutive composée des directeur.rice.s des départements médicaux	Plataforma ejecutiva formada por los/as directores/as de los departamentos médicos
ExCom	Executive Committee	Comité exécutif	Comité Ejecutivo
FAQ	Frequently Asked Questions	Foire Aux Questions	Preguntas frecuentes
FD	First Departure (for Mobile Staff)	Premier Départ (pour le personnel mobile)	Primera salida (para el personal móvil)
FTE	Full-Time Equivalent	Équivalent Temps Plein	Equivalente a tiempo completo
FP	Focal Point (<i>see definition in this glossary</i>)	Point focal (<i>voir définition dans ce glossaire</i>)	Punto Focal (<i>ver definición en este glosario</i>)
GD	General Director	Directeur.rice Général.e	Director/a General

GDPR	General Data Protection Regulation	Règlement général sur la protection des données	Reglamento general de protección de datos
GGF	Global Grading Framework	Cadre global de classification des emplois	Marco global de clasificación
GRP	Global Rewards Platform made up of C&B representatives from each operational centre (OC) + 2 members from entities	Plateforme de rétribution globale composée de représentants rémunération & avantages de chaque Centre Opérationnel + 2 membres provenant d'entités	Plataforma de remuneración global compuesta por representantes de remuneración y beneficios de cada Centro Operativo + 2 miembros de entidades
HCA	Home Child Allowance	Allocation pour enfants à domicile	Subsidio por hijo en país de domicilio
HE	Hosting Entity (<i>see « Hosting » definition in this glossary</i>)	Entité « d'accueil » (<i>voir la définition de « hosting » dans ce glossaire</i>)	Entidad “de acogida”/hosting (<i>ver la definición en este glosario</i>)
HoM	Head of Mission	Chef.fe de mission	Jefe/a de Misión
HQ	Headquarter	Siège	Sede
HR29	Platform made up of human resources directors from Operational Centres and entities (partner sections and branch offices)	Plate-forme composée des directeur.rice.s des ressources humaines des centres opérationnels et des entités (sections partenaires et succursales)	Plataforma formada por directores/as de recursos humanos de centros operativos y entidades (secciones asociadas y oficinas)
HRCO	Human Resources Coordinator	Coordinateur.rice des ressources humaines	Coordinador/a de Recursos Humanos
HRIS	Human Resources Information System	Système d'information des ressources humaines	Sistema de información de Recursos Humanos
ICO	International Contracting Office	Bureau international contractant	Oficina Internacional de Contratación
IDRH	Platform made up of the International Human Resources Directors from the Operational Centres + two partner sections	Plateforme composée des Directeurs.rice.s des Ressources Humaines Internationales des centres opérationnels + deux sections partenaires	Plataforma compuesta por Directores/as Internacionales de Recursos Humanos de los centros operativos + dos secciones asociadas

IHR	International Human Resources team (reporting to the International Office)	Équipe des ressources humaines internationales (relevant du bureau international)	Equipo de Recursos Humanos Internacionales (con sede en la Oficina Internacional)
ILD	Intersectional Legal Department	Département juridique intersectionnel	Departamento Jurídico Interseccional
IMS	Internationally Mobile Staff. This acronym will soon transition to “MS – Mobile Staff” as part of the new staff group model (see definitions in this glossary).	Personnel mobile international. Cet acronyme sera bientôt remplacé par « Personnel mobile » dans le cadre du nouveau modèle de groupe de personnel (voir les définitions dans ce glossaire).	Personal con movilidad internacional. Este término será reemplazado pronto por “Personal Móvil” como parte de los nuevos grupos de personal (ver las definiciones en este glosario).
INGOs	International Non-Governmental Organisations	Organisations Non Gouvernementales Internationales	Organizaciones no gubernamentales internacionales
IO	MSF International Office	Bureau international de MSF	Oficina Internacional de MSF
<u>IRFFG</u>	International Reference Field Function Grid	Grille de référence internationale pour les emplois de programme	Tabla Internacional de Funciones de Terreno
IRP2	International Remuneration Policy for Internationally Mobile Staff (2 nd version)	Politique internationale de rémunération pour le personnel mobile international (2 ^e version)	Política Internacional de remuneración para el personal móvil internacional (Segunda versión)
LHS	Locally Hired Staff. This acronym will soon transition to “Country-Based Staff” as part of the new staff group model (see definitions in this glossary).	Personnel recruté localement. Cet acronyme sera bientôt remplacé par celui de « Personnel basé dans le pays » dans le cadre du nouveau modèle de groupes de personnel (voir les définitions dans ce glossaire).	Personal contratado localmente. Este término será reemplazado pronto por “Personal basado en país” como parte de los nuevos grupos de personal (ver las definiciones en este glosario).

LW	Living Wage	Salaire <i>vital</i> ("Living Wage")	Salario <i>vital</i> ("Living Wage")
LTD	Long Term Disability	Invalidité de longue durée	Invalidez de larga duración
MedCo	Medical Coordinator	Coordinateur.rice Médical.e	Coordinador/a médico/a
MedOps	Executive platform made up of the Medical and Operational Directors	Plateforme exécutive composée des directeur.rice.s médicaux.les et opérationnel.le.s	Plataforma ejecutiva compuesta por los/as Directores/as Médicos/as y Operacionales
MIO	Mobile Implementation Officer	Chargé.e de déploiement mobile (MIO est un sigle globalement utilisé)	MIO Mobile Implementation Officer
ME	Managing Entity (<i>see « Hosting » definition in this glossary</i>)	Entité gestionnaire (<i>voir la définition d'« hébergement » dans ce glossaire</i>)	Entidad gestora / “managing” (ver definición de acogida/”hosting” en el glosario)
(S)MSG	(Single) Mobile Salary Grid	Grille de salaire mobile (Unique)	Tabla salarial móvil (única)
MoU	Memorandum of Understanding	Mémoire d'accord	Memorándum de acuerdo
NCR	Non-Contracting section Resident. With the recent creation of the ICO, NCRs are now “ICO employees”.	Résidents de pays où il n'existe pas de section contractante. Avec la récente création du « Bureau international contractant » (ICO, en anglais), les NCRs sont maintenant des employé.e.s de l'ICO.	Residentes de países en los que no existe sección de contratación. Con la reciente creación de la “Oficina Internacional de Contratación” (ICO, en sus siglas en inglés), los NCR son ahora empleados por ICO.
PD	Per Diem	Indemnité journalière (per diem)	Per Diem
PS	Partner Section. In the new governance model described in this leaflet , Partner Sections are now simply called “Sections”	Section partenaire. Dans le nouveau modèle de gouvernance décrit dans ce document , les sections partenaires sont désormais simplement appelées « sections ».	Sección paternaría. En el nuevo modelo de gobernanza descrito en este documento , las secciones paternaría pasan a denominarse simplemente «secciones».
RIOD	Platform made up Operational Directors	Plateforme composée des directeur.rice.s opérationnel.le.s	Plataforma compuesta por los/as directores/as operacionales

RO	Recruitment Office	Bureau de recrutement	Oficina de Reclutamiento
RR	Rewards Review	“Rewards Review” (Revue des Rétributions)	“Rewards Review” (Revisión de Remuneración)
SG	Salary Grid	Grille de salaire	Tabla salarial
SHU	Staff Health Unit	Unité de santé du personnel	Unidad de salud del personal
STD	Short Term Disability	Invalité court terme	Invalidez de corta duración
TGC	Total Guaranteed Cash	Montant total garanti en espèces	Total salario en efectivo garantizado

Definitions | Définitions | Definiciones

English	Français	Español
<u>Assignment</u> Period of time spent by a mobile staff (formerly called internationally mobile staff) working in programme countries in a project or coordination office. Includes detachments (see definition in this glossary) for gap-filling.	<u>Affectation</u> Période de temps passée par un personnel mobile (anciennement nommé <i>personnel mobile international</i>) travaillant dans un pays de programme dans un projet ou en coordination. Comprend les détachements (voir définition dans ce glossaire) pour combler des postes vacants temporairement.	<u>Asignación</u> Periodo de tiempo que pasa cualquier personal móvil (antes denominado personal internacionalmente móvil) trabajando en países donde se ejecutan programas en una oficina de proyectos o de coordinación. Incluye los detachments (véase la definición en este glosario) para cubrir vacantes temporalmente.
<u>Attractiveness of pay</u> Refers to the desirable level of pay within a given market that is sufficient for targeted candidates to accept a position. The level of salary necessary to ensure the desired attractiveness will vary based on market data and the characteristics of that labor market, such as the availability of a qualified workforce for a particular position and the level of employment in the market. The salary level an organization decides to set to achieve this needs to take into account these external factors, as well as internal	<u>Attractivité de la rémunération</u> Cela fait référence au niveau de rémunération souhaitable dans un marché donné, suffisant pour que les candidats ciblés acceptent un poste. Le niveau de salaire nécessaire pour permettre l'attractivité souhaitée variera en fonction des données du marché et des caractéristiques de ce marché du travail, telles que la disponibilité de main-d'œuvre qualifiée pour un poste spécifique et le taux d'emploi au sein du marché. Le niveau de salaire qu'une organisation décide de fixer pour atteindre cet objectif doit prendre en compte ces facteurs externes, ainsi que des facteurs internes tels que la stratégie RH, les valeurs de l'organisation et le budget.	<u>Atractivo de la remuneración</u> Se refiere al nivel salarial deseable dentro de un mercado determinado que es suficiente para que los candidatos a los que va dirigida una oferta acepten un puesto. El nivel salarial necesario para garantizar el atractivo deseado variará en función de los datos del mercado y de las características de ese mercado laboral, como la disponibilidad de mano de obra cualificada para un puesto concreto y el nivel de empleo en el mercado. El nivel salarial que una organización decida fijar para conseguirlo debe tener en cuenta estos factores externos, así como factores internos

factors such as HR strategy, organizational values and budget.		como la estrategia de RRHH, los valores organizativos y el presupuesto.
<u>Attractiveness for Country-Based Coordination positions</u> Measures to improve attractiveness of pay for coordinators in programmes wherever that might be necessary. This includes increasing up to the 75th percentile of the local reference market in identified contexts when completing salary reviews. It responds to 3 objectives: 1) Enhance attractiveness for critical positions occupied by country-based staff in programmes; 2) Limit disparities with Mobile staff in remuneration for the same job in the same location; 3) Facilitate reintegration of “returnees” (see definition in this glossary).	<u>Attractivité pour les postes de coordination basé dans le pays</u> Mesures pour améliorer l'attractivité de la rémunération des coordinateurs de programmes chaque fois que cela s'avérera nécessaire. Cela inclut un positionnement jusqu'au 75ème percentile du marché local de référence dans des contextes identifiés. Cela répond à trois objectifs : 1) Améliorer l'attractivité des postes critiques occupés par du personnel de programme basé dans le pays ; 2) Limiter les disparités de rémunération avec le staff mobile pour un même poste dans un même lieu ; 3) Faciliter la réintégration des personnes retournant travailler dans leur pays d'origine (voir définition dans ce glossaire).	<u>Atractivo de los puestos de coordinación basados en país</u> Medidas para mejorar el atractivo de la remuneración de los/as coordinadores/as en los programas donde sea necesario. Esto incluye aumentar hasta el percentil 75 del mercado de referencia local en contextos identificados al completar las revisiones salariales. Responde a 3 objetivos: 1) Aumentar el atractivo para los puestos críticos ocupados por el personal basado en el país en los programas; 2) Limitar las disparidades con el personal móvil en la remuneración por el mismo trabajo en el mismo lugar; 3) Facilitar la reintegración de los «retornados» que vuelven a trabajar a su país de origen (véase la definición en este glosario).
<u>Bereavement Leave</u> Paid time off provided to an employee in case of death of an immediate family member (parents, parents of spouse, partner, children of employee or partner, siblings, grandparents or grandchildren). Bereavement Leaves are part of Circumstantial Leaves (see definition in this glossary). For more information, consult MSF Leave policy	<u>Congé pour deuil</u> Congé payé accordé à un salarié en cas de décès d'un membre de sa famille immédiate (parents, parents du conjoint, partenaire, enfants de l'employé.e ou du partenaire, frères et sœurs, grands-parents ou petits-enfants). Les congés pour deuil font partie des congés circonstanciels (voir définition dans ce glossaire). Pour plus d'informations, consultez la politique de MSF en matière de congés.	<u>Permiso por deceso</u> Permiso retribuido que se concede a un empleado en caso de fallecimiento de un familiar directo (padres, padres del cónyuge, pareja, hijos del empleado o pareja, hermanos, abuelos o nietos). Los permisos por deceso forman parte de los permisos circunstanciales (véase la definición en este glosario). Para más información, consulte la Política de permisos de la MSF.
<u>Benchmarking</u> Process of collecting data from other employers (“comparators”) to evaluate MSF’s	<u>Analyse comparative de rémunération (benchmark)</u>	<u>Estudio salarial de mercado</u> Proceso de recopilación de datos otros empleadores («comparadores») para evaluar las

salary and benefits practices in a defined reference market, at a given moment in time. In MSF, benchmarking is generally carried out by the MSF Benchmarking Unit (BMU) hosted by MSF Norway (in particular in programme countries).	Processus de collecte de données auprès d'autres employeurs (« comparateurs ») afin d'évaluer les pratiques de MSF en matière de salaire et d'avantages sociaux dans un marché de référence défini, à un moment donné. Au sein de MSF, les analyses comparatives sont généralement réalisées par l'Unité Benchmarking de MSF (BMU) hébergée par MSF Norvège (en particulier dans les pays du programme).	prácticas salariales y de beneficios de MSF en un mercado de referencia definido en un momento dado. En MSF, el estudio de mercado lo lleva a cabo generalmente la Unidad de Benchmarking ubicada en MSF Noruega (en particular en los países de programa).
<u>Circumstantial Leave</u> Paid Time off from work allowing an employee to attend to events/circumstances that are of personal importance such as own wedding or wedding of children, or death of an immediate family member. For more information, consult MSF Leave policy	<u>Congé circonstanciel</u> Congé payé permettant à un employé de s'absenter du travail afin d'assister à des événements ou circonstances d'importance personnelle, tels que son propre mariage ou celui de ses enfants, ou le décès d'un membre proche de la famille. Pour plus d'informations, consultez la politique de MSF sur les congés.	<u>Permiso de circunstancias</u> Permiso retribuido que permite al empleado asistir a acontecimientos/circunstancias de importancia personal, como su propia boda o la de sus hijos, o el fallecimiento de un familiar directo. Para más información, consulte la Política de permisos de la MSF.
<u>Completion bonus</u> Term used in the current IRP2 policies referring to a pay element provided to certain Mobile Staff at the end of their multi-assignment commitment (Vocationers, emergency team members).	<u>Prime d'accomplissement</u> Terme utilisé dans les politiques actuelles de l'IRP2 pour désigner un élément de rémunération fourni à certains personnels mobiles à la fin de leur engagement de multi-affectation (Vocationers, membres de l'équipe d'urgence).	<u>Prima de finalización</u> El término se utiliza en las políticas actuales de IRP2 para designar un elemento de pago proporcionado a ciertos miembros del personal móvil al final de su compromiso multiasignación (Vocationers, miembros de equipos de emergencia).
<u>Coordination position</u> Position designated as a coordination function in the IRFFG. Examples are HOM (head of mission), MedCo (medical coordinator), LogCo (logistic coordinator), HR/FinCo (human	<u>Poste de coordination</u> Poste désigné comme fonction de coordination dans la IRFFG. Exemples : chef.fe de mission, coordinateur.rice médicale, coordinateur.rice logistique, coordinateur.rice RH/finances,	<u>Puesto de coordinación</u> Cargo designado como función de coordinación en el IRFFG. Algunos ejemplos son HOM (jefe de misión), MedCo (coordinador médico), LogCo (coordinador logístico), HR/FinCo (coordinador

resources/finance coordinator), Project Co/FieldCo (project coordinator) and the deputies of these positions.	coordinateur.rice de projet, ainsi que les adjoints de ces postes.	de recursos humanos/finanzas), Project Co/FieldCo (coordinador de proyectos) y los adjuntos de estos cargos.
<u>Country-based positions</u> Positions performed in the same context over an extended period of time, and not entailing international mobility. Paid on the local salary grid where the work is taking place. Includes positions filled by staff hired locally in programmes (formerly called “Locally Hired Staff in Programmes”) and in offices (formerly called “Locally Hired Staff in HQ/Offices” or “HQ staff”). Staff occupying the country-based positions make- up one of the two MSF Staff Groups (<i>Country-based</i>), the other being the <i>Mobile</i> one. Therefore, country-based staff are all MSF employees who are recruited and contracted to work primarily in that country and not entailing international mobility. This includes staff who work in programmes, country coordination offices, hubs and HQ offices.	<u>Postes basés dans le pays</u> Postes exercés dans le même contexte sur une longue durée, sans impliquer de mobilité internationale. Rémunérés selon la grille salariale locale du lieu où le travail s’effectue. Cela inclut les postes occupés par du personnel recruté localement dans les programmes (anciennement appelés « Personnel Recruté Localement dans les Programmes ») et dans les bureaux (anciennement appelés « Personnel Recruté Localement dans les sièges/bureaux » ou « Personnel des sièges »). Le personnel occupant des postes basés dans les pays constitue l’un des deux groupes de personnel de MSF (« <i>Basé dans le pays</i> »), l’autre étant le groupe « <i>Mobile</i> ». Ainsi, le personnel basé dans le pays regroupe tous les employés de MSF recrutés et contractés pour travailler principalement dans ce pays, sans impliquer de mobilité internationale. Cela inclut le personnel travaillant dans les programmes, les bureaux de coordination des pays, les hubs et les sièges.	<u>Posiciones basadas en país</u> Puestos desempeñados en el mismo contexto durante un periodo prolongado y que no implican movilidad internacional. Remunerados con arreglo a la escala salarial local del lugar donde se realiza el trabajo. Incluye los puestos ocupados por personal contratado localmente en programas (antes denominado «personal contratado localmente en programas») y en oficinas (antes denominado «personal contratado localmente en la sede/oficinas» o «personal de sede»). El personal que ocupa los puestos basados en el país constituye uno de los dos Grupos de Personal de MSF (basado en el país), siendo el otro el Móvil. Por lo tanto, el personal basado en país son todos los empleados de MSF reclutados y contratados para trabajar principalmente en ese país y que no implican movilidad internacional. Esto incluye al personal que trabaja en programas, oficinas de coordinación de país, hubs y oficinas HQ.
<u>Contracting sections</u> Sections providing contracts of employment of Mobile Staff. Contracting sections are based in the country where a staff has his/her domicile (home countries). If no contracting section	<u>Sections contractantes</u> Sections qui contractent du personnel mobile. La section contractante est basée dans le pays où le personnel est domicilié. S’il n’existe pas de section	<u>Sección de contratación</u> Sección que proporciona el contrato de trabajo del personal móvil. La sección de contratación tiene su sede en el país donde está domiciliado el personal. Si no hay sección de contratación en

exists in this country, contracts are issued by the International Contracting Office (ICO).	contractante dans ce pays, les contrats sont par le Bureau international contractant (ICO).	este país, los contratos son gestionados por la Oficina Internacional de Contratación (OIC).
<u>Core benefits</u> Set of minimum benefits that will be implemented for all staff regardless of their domicile or staff group. It includes benefits such as leaves, medical covers, and retirement savings, among other benefits.	<u>Avantages essentiels de base</u> Ensemble d'avantages minimaux qui seront mis en œuvre pour tous les membres du personnel, quel que soit leur domicile ou leur groupe de personnel. Inclus les congés, les soins de santé et l'épargne-retraite, entre autres.	<u>Beneficios básicos</u> Conjunto de beneficios mínimos que se aplicarán a todo el personal, independientemente de su domicilio o grupo de personal. Incluye beneficios como permisos, coberturas médicas y ahorro para la jubilación, entre otros.
<u>Core family size & Dependents</u> Dependents are defined as core family members (i.e. the employee's partner(s) and their children. Children are counted as dependents until the age of 18. Depending on the specific policy, other criteria may be added. For example, only core family members living in the same household are considered in the Living Wage methodology, regardless of how many other people live in the same household. The methodology takes into account the average number of dependents. This criteria of household is also applied by MSF when providing healthcare benefits for dependents. Concerning life insurance (lumpsum in the event of the death of an employee), core family are generally the default beneficiaries	<u>Famille principale & Personnes à charge</u> Les personnes à charge sont définies comme les membres de la famille principale (c'est-à-dire le ou les partenaires de l'employé.e et leurs enfants). Les enfants sont comptés comme personnes à charge jusqu'à l'âge de 18 ans. Selon la politique spécifique, d'autres critères peuvent être pris en compte. Par exemple, seuls les membres de la famille principale vivant dans le même foyer sont pris en compte dans la méthodologie du Salaire Vital (« Living Wage »), indépendamment du nombre total de personnes vivant dans ce foyer. La méthodologie considère le nombre moyen de personnes à charge. Ce critère du foyer est également appliqué par MSF lors de la couverture de soins de santé aux personnes à charge. Concernant l'assurance vie (capital versé en cas de décès d'un employé), la famille principale est généralement le bénéficiaire par défaut, mais	<u>Tamaño del núcleo familiar y personas a cargo</u> Las personas a cargo se definen como los miembros del núcleo familiar (es decir, la(s) pareja(s) del trabajador y sus hijos. Los hijos se consideran dependientes hasta los 18 años. Dependiendo de la política específica, pueden añadirse otros criterios. Por ejemplo, en la metodología del salario vital ("Living Wage") sólo se tienen en cuenta los miembros de la familia básica que viven en el mismo hogar, independientemente de cuántas personas más vivan en el mismo. La metodología tiene en cuenta el número medio de personas a cargo. Este criterio de hogar familiar también lo aplica MSF a la hora de conceder prestaciones de salud a las personas a cargo. En cuanto al seguro de vida (indemnización en caso de fallecimiento de un empleado), los

but some insurances allow for employees to designate other beneficiaries.	certaines assurances permettent aux employé.e.s de désigner d'autres bénéficiaires.	miembros de la familia nuclear suele ser los beneficiarios por defecto, pero algunos seguros permiten a los empleados designar a otros beneficiarios.
<u>Detachment (or secondment) of country-based staff</u> Temporary assignment of a country-based staff deployed to cover a programme position in another country, after which the person returns to her/his former position.	<u>Détachement (ou mise à disposition) d'un membre du personnel basé dans le pays</u> Affectation temporaire d'un.e membre du personnel <i>basé dans le pays</i> pour couvrir un poste de programmes dans un autre pays, après quoi la personne retourne à son ancien poste.	<u>Detachment (o secondment) de un miembro del personal basado en el país</u> Asignación temporal de un miembro del personal basado en un país a un puesto operacional en un país diferente, tras el cual la persona regresa a su antiguo puesto.
<u>Differentiating factors</u> Used in the Global Grading Framework (GGF). Once a job has been allocated to a Job Family (<i>see definition in this glossary</i>), clear and objective differentiating factors, based on Korn Ferry Hay's methodology and adjusted to each Job Family, will be used to define the level of the position. Differentiating factors provide an overview of the differences between jobs on different levels.	<u>Facteurs de différenciation</u> Utilisé dans le cadre global de classification des emplois (GGF). Une fois qu'un emploi a été attribué à une famille d'emplois (<i>voir la définition dans ce glossaire</i>), des facteurs de différenciation clairs et objectifs, basés sur la méthodologie de Korn Ferry Hay et adaptés à chaque famille d'emplois, seront utilisés pour définir le niveau du poste. Les facteurs de différenciation donnent une vue d'ensemble des différences entre les emplois de différents niveaux.	<u>Factores de diferenciación</u> Utilizados en el Marco Global de Clasificación (GGF). Una vez que un puesto se ha asignado a una Familia de Puestos (<i>véase la definición en este glosario</i>), se utilizarán factores diferenciadores claros y objetivos, basados en la metodología de Korn Ferry Hay y ajustados a cada Familia de Puestos, para definir el nivel del puesto. Los factores diferenciadores proporcionan una visión general de las diferencias entre los puestos de los distintos niveles.
<u>Domicile</u> "The country that a person treats as their permanent home or lives in and has a substantial connection with" (Oxford Dictionary), or the "epicentre of one's personal vital interests" (MSF IRP2). In practice, a person can have several residencies, but only one domicile.	<u>Domicile</u> « Le pays qu'une personne considère comme son lieu de résidence permanente ou dans lequel elle vit et avec lequel elle a un lien substantiel » (dictionnaire Oxford), ou « l'épicentre de ses intérêts vitaux personnels » (MSF IRP2). En pratique, une personne peut avoir plusieurs résidences, mais un seul domicile.	<u>Domicilio</u> "El país que una persona considera su residencia permanente o en el que vive y con el que tiene una conexión sustancial" (Diccionario Oxford), o el "epicentro de los intereses vitales personales" (MSF IRP2). En la práctica, una persona puede tener varias residencias, pero sólo un domicilio.

<u>End of mandate payment</u> This is part of the new mandate policy that was validated in November 2024. The completion of any fixed mandate will be rewarded by an End of Mandate Payment, with the objective of increasing stability in such positions and to partially compensate for the loss of job guarantee that the fixed mandates imply. The End of Mandate Payment currently applies only to country-based staff in programme coordination position completing at least one full mandate (<i>see definition in this glossary</i>).	<u>Indemnité de fin de mandat</u> Cela fait partie de la nouvelle politique de mandat qui a été validée en novembre 2024. L'achèvement de tout mandat fixe sur un poste de coordination fera l'objet d'un versement d'une indemnité de fin de mandat, dans le but d'accroître la stabilité de ces postes et de compenser partiellement la perte de garantie d'emploi qu'impliquent ces mandats fixes. L'indemnité de fin de mandat ne s'applique actuellement qu'au personnel de programme basé dans le pays occupant des postes de coordination, ayant accompli au moins un mandat complet (<i>voir définition dans ce glossaire</i>).	<u>Indemnización de fin de mandato</u> Forma parte de la nueva política de mandatos validada en noviembre de 2024. La finalización de cualquier mandato fijo de coordinación se recompensará con una indemnización por fin de mandato, con el objetivo de aumentar la estabilidad en dichos puestos y compensar parcialmente la pérdida de garantía de empleo que implican los mandatos fijos (rotación forzosa). En la actualidad, el pago por fin de mandato sólo aplica al personal destinado en un país que ocupe un puesto de coordinación de programas y complete al menos un mandato completo (<i>véase la definición en este glosario</i>).
<u>Entities</u> Refers to MSF offices broadly, as described in MSF governance leaflet. Entities are usually independently established with their own budget and legal status. It includes operational centers, sections, branch offices, international office and other structures (e.g Logistics centers, Epicentre, APH, ICO, etc.).	<u>Entité</u> Désigne les bureaux de MSF au sens large, comme décrit dans le dépliant de MSF sur la gouvernance. Les entités sont généralement établies de manière indépendante, avec leur propre budget et leur propre statut juridique. Elles comprennent les centres opérationnels, les sections, les branches, le bureau international et d'autres structures (MSF logistique, Epicentre, APH, ICO, etc.).	<u>Entidad</u> Se refiere a las oficinas de MSF en sentido amplio, tal y como se describen en el prospecto de Gobernanza de MSF. Las entidades suelen establecerse de forma independiente, con su propio presupuesto y estatuto jurídico. Incluye centros operativos, secciones, sucursales, oficina internacional y otras estructuras (por ejemplo, centros logísticos, Epicentre, APH, ICO, etc.).
<u>Expenditures on necessities</u> Used in the Living Wage calculation. Expenditures are calculated based on needs including housing, utilities, food, basic non-food items (clothing, cleaning and hygiene products), transportation and education of children. Note that health costs are excluded	<u>Dépenses de première nécessité</u> Utilisé dans le calcul du salaire vital (« living wage »). Les dépenses sont calculées sur la base des besoins, notamment le logement, les services publics, la nourriture, les articles non alimentaires de base (vêtements, produits d'entretien et d'hygiène), le transport et l'éducation des	<u>Gastos de primera necesidad</u> Se utiliza en el cálculo del salario vital (“living wage”). Los gastos se calculan en función de las necesidades, incluyendo vivienda, servicios públicos, alimentación, artículos básicos no alimentarios (ropa, productos de limpieza e higiene), transporte y educación de los hijos.

because MSF already covers health costs for the staff members and their dependents (core family).	enfants. Les frais de santé sont exclus car MSF couvre déjà les frais de santé des membres du personnel et de leurs personnes à charge (famille principale).	Nótese que los gastos sanitarios están excluidos porque MSF ya cubre los gastos sanitarios de los miembros del personal y las personas a su cargo (núcleo familiar).
<u>Full-Time Equivalent (FTE)</u> Unit of measurement used for headcount analysis or budget purposes. Examples: “1.0 FTE” means one employee working a full-time work schedule for one year. “0.5 FTE” means one employee working a full-time work schedule for half year OR a half-time work schedule for one year.	<u>Equivalent Temps Plein (ETP)</u> Unité de mesure utilisée pour l'analyse des effectifs ou à des fins budgétaires. Exemples : “1.0 ETP” signifie qu'un employé travaille à temps plein pendant un an. "0.5 ETP" signifie qu'un employé travaille à temps plein pendant une demi-année OU à mi-temps pendant un an.	<u>Equivalente a tiempo completo (FTE)</u> Unidad de medida utilizada para el análisis del número de empleados o a efectos presupuestarios. Ejemplos: "1.0 FTE" significa un empleado que trabaja a tiempo completo durante un año. "0.5 FTE" significa un empleado que trabaja a tiempo completo durante medio año o a media jornada durante un año.
<u>Global Grading Framework (GGF)</u> A scoring tool for grading all positions across MSF, using the same factors (know-how, problem solving and accountability) to value jobs consistently regardless of the location or staff group. The GGF groups jobs into generic job families (<i>see definition in this glossary</i>) based on work in MSF, with each job family having different levels based on how the size of jobs differs. It allows new jobs to be graded more easily to respond to evolving operational needs. The Full ExCom agreed to develop the Global Grading Framework as one of the outcomes of the Rewards Review and it is expected to start being implemented in 2025.	<u>Cadre global de classification des emplois (GGF)</u> Un outil pour évaluer tous les postes de MSF, en utilisant les mêmes facteurs (savoir-faire, résolution de problèmes et responsabilité) pour classer les emplois de manière cohérente, quel que soit le lieu ou le groupe de personnel. Le GGF regroupe les emplois dans des familles d'emplois génériques (<i>voir définition dans ce glossaire</i>) basées sur les activités de MSF, chaque famille d'emplois ayant différents niveaux basés sur la différence de taille des emplois. Il permet de classer plus facilement les nouveaux emplois afin de répondre à l'évolution des besoins opérationnels. Le comité exécutif (Full Excom) a décidé de développer le cadre global de classification des	<u>Marco Global de Clasificación (GGF)</u> Una herramienta para clasificar todos los puestos en MSF, utilizando los mismos factores (conocimientos técnicos, resolución de problemas y responsabilidad) para valorar los puestos de forma coherente independientemente de la ubicación o el grupo de personal. El GGF agrupa los puestos en familias genéricas de puestos (véase la definición en este glosario) basadas en el trabajo en MSF, y cada familia de puestos tiene diferentes niveles basados en las diferencias de tamaño de los puestos. Esto permite clasificar más fácilmente las nuevas posiciones para responder a la evolución de las necesidades operativas.

For more information about GGF, visit the dedicated SharePoint page.	emplois (GGF) suite la « Rewards Review » et sa mise en œuvre devrait débuter en 2025. Pour plus d'informations sur le GGF, visitez la page SharePoint dédiée.	El Comité Ejecutivo (Full ExCom) acordó desarrollar el Marco Global de Clasificación como uno de los resultados de la Revisión de las Remuneración y se espera que empiece a aplicarse en 2025. Para más información sobre el GGF, visite la página dedicada en SharePoint.
<u>Global Pay Policy</u> The Global Pay Policy provides a framework for how MSF sets pay for its staff. It covers the different components that make up pay, who MSF compares itself to in setting salaries and how MSF adjusts salaries. It aims to: 1. Enable entities to make decisions on pay using definitions, principles and tools that are consistent across the MSF movement. 2. Ensure MSF takes a global workforce (<i>see definition in this glossary</i>) approach to setting salaries. 3. Provide transparency in how salaries are set. The Global Pay Policy is underpinned by more detailed policies and implementation guidance. The Global Pay Policies is targeted to be validated and available for implementation mid 2025.	<u>Politique Globale de rémunération</u> La politique globale de rémunération fournit un cadre pour définir la rémunération des employés de MSF. Elle couvre les différentes composantes de la rémunération, définit à qui MSF se compare pour fixer les salaires et la manière dont MSF révisé les salaires. Elle vise à : 1. Permettre aux entités de prendre des décisions sur les salaires en utilisant des définitions, des principes et des outils cohérents pour l'ensemble du mouvement MSF. 2. S'assurer que MSF adopte une approche de main-d'œuvre mondiale (<i>voir définition dans ce glossaire</i>) pour fixer les salaires. 3. Assurer la transparence dans la détermination des salaires. La politique de rémunération globale est étayée par des politiques plus détaillées et des directives de mise en œuvre. La politique de rémunération globale devrait être validée et disponible pour une mise en œuvre à la mi-2025.	<u>Política Global de Remuneración</u> La Política Salarial Global proporciona un marco sobre cómo MSF fija los salarios de su personal. Abarca los diferentes componentes que conforman la retribución, con quién se compara MSF a la hora de fijar los salarios y cómo MSF ajusta los salarios. Su objetivo es 1. Permitir a las entidades tomar decisiones sobre retribución utilizando definiciones, principios y herramientas que sean consistentes en todo el movimiento MSF. 2. Garantizar que MSF adopta un enfoque de fuerza de trabajo global (<i>véase la definición en este glosario</i>) para fijar los salarios. 3. Garantizar la transparencia en la fijación de salarios. La Política Salarial Global está respaldada por políticas más detalladas y directrices de implementación. El objetivo es que la Política Salarial Global esté validada y disponible para su implementación a mediados de 2025.

<u>Global workforce</u> Refers to the approach of considering MSF workforce as one, as opposed to multiple different workforces based on the entity, location or staff group. This enables MSF to ensure consistency in staff treatment across the Movement, including consistency in how staff are rewarded.	<u>Main d'oeuvre mondiale</u> Ce terme fait référence à l'approche consistant à considérer le personnel de MSF comme un tout, par opposition à de multiples effectifs différents en fonction de l'entité, du lieu ou du groupe de personnel. Cela permet à MSF d'assurer une cohérence de traitement du personnel dans l'ensemble du mouvement, y compris la dans la manière dont le personnel est rémunéré.	<u>Personal global</u> Se refiere al enfoque de considerar al personal de MSF como uno solo, en contraposición a múltiples tipos de personal diferentes en función de la entidad, ubicación o grupo de personal. Esto permite a MSF garantizar la coherencia en el tratamiento del personal en todo el Movimiento, incluida la coherencia en la forma de recompensar al personal.
<u>Household</u> Used in the Living Wage calculation. It refers to the group of people sharing a living space with the employee, who may or may not be directly related and may or may not be financially dependent on the employee.	<u>Foyer, ou ménage</u> Utilisé dans le calcul du salaire vital (« Living Wage »). Il s'agit du groupe de personnes qui partagent un espace de vie avec le salarié, qui peuvent ou non être directement liées et qui peuvent ou non être financièrement dépendantes du salarié.	<u>Hogar familiar</u> Utilizado en el cálculo del salario vital ("Living wage"). Se refiere al grupo de personas que comparten un espacio vital con el empleado, que pueden o no estar directamente relacionadas y pueden o no depender económicamente del empleado.
<u>Hosting & hosted staff</u> Hosting consists of the agreement of an MSF entity (Hosting Entity – HE) to establish an employment contract legally and administratively, and/or to physically host staff (i.e., provide office space, IT material and access), on behalf of another entity (Managing Entity – ME). Hosted staff are therefore located and working in one entity/office but are managed by another entity/office which is located in another country.	<u>« Hébergement » & personnel « hébergé »</u> « Héberger » consiste en l'accord d'une entité MSF (Entité « d'accueil ») d'établir un contrat de travail sur le plan juridique et administratif, et/ou d'accueillir physiquement du personnel (c'est-à-dire de fournir un espace de bureau, du matériel informatique et un accès), au nom d'une autre entité MSF (Entité « gestionnaire »). Le personnel hébergé est donc localisé et travaille dans une entité/bureau mais est géré par une autre entité/bureau situé dans un autre pays (Entité « gestionnaire »).	<u>Acogida y personal acogido</u> "Hosting" o acogida, es el acuerdo de una entidad de MSF para establecer un contrato de trabajo legal y administrativo, y/o para acoger físicamente al personal (es decir, proporcionar espacio de oficina, equipos informáticos y acceso), en nombre de otra entidad de MSF. Por lo tanto, el personal acogido está ubicado y trabaja en una entidad/oficina, pero es gestionado por otra entidad/oficina ubicada en otro país.
<u>Income Earners (IE) per Family</u> Used in the Living Wage calculation.	<u>Personnes dans une famille ayant un revenu</u> Utilisé dans le calcul du salaire vital (« Living Wage »).	<u>Perceptores de ingresos (IE) por familia</u> Se utiliza en el cálculo del salario vital ("Living wage").

This variable reflects the average number of members above 18 who work to support a core family (<i>see definition in this glossary</i>). The number of income earners contributing towards covering a family's expenditure on necessities (<i>see definition above</i>) has an inverse correlation with how much MSF expects one employee's salary to cover.	Cette variable reflète le nombre moyen de membres de plus de 18 ans qui travaillent pour subvenir aux besoins de la famille principale (<i>voir définition dans ce glossaire</i>). Le nombre de personnes ayant un revenu contribuant à couvrir les dépenses de première nécessité d'une famille (<i>voir définition ci-dessus</i>) est inversement corrélé au montant que MSF estime que le salaire d'un.e employé.e doit couvrir.	Esta variable refleja el número medio de miembros mayores de 18 años que trabajan para mantener a un núcleo familiar (véase la definición en este glosario). El número de perceptores de ingresos que contribuyen a cubrir los gastos de una familia en bienes de primera necesidad (véase la definición anterior) tiene una correlación inversa con la cantidad que la MSF espera que cubra el salario de un empleado.
<u>Indemnity period</u> Refers to the previous practice whereby International Mobile Staff without prior MSF experience received a fixed amount of money less than the salary grid for their first 12 months of working with MSF. The indemnity period (sometimes called in French "year of the desert") was removed from October 2023 and is no longer practiced.	<u>Période d'indemnité</u> Réfère à la pratique antérieure selon laquelle le personnel mobile international (IMS) sans expérience préalable avec MSF recevait un montant fixe inférieur à la grille des salaires pour leurs 12 premiers mois de travail avec MSF. La période d'indemnité (parfois surnommée « année du désert ») a été supprimée depuis octobre 2023 et n'est plus pratiquée.	<u>Periodo de "indemnity"</u> Se refiere a la práctica anterior según la cual el personal móvil internacional sin experiencia previa en MSF recibía una cantidad fija por debajo de la escala salarial durante sus primeros 12 meses de trabajo con MSF. El periodo de "Indemnity" (a veces denominado "año del desierto") se suprimió a partir de octubre de 2023 y ya no se aplica.
<u>Individual (or individualized) pay</u> Component of pay intended to recognize and reward elements that an individual brings and that MSF wants to value.	<u>Rémunération individuelle (ou individualisée)</u> Composante de la rémunération destinée à reconnaître et rétribuer les éléments apportés par un individu et que MSF souhaite valoriser.	<u>Retribución individual (o individualizada)</u> Componente de la retribución destinado a reconocer y recompensar los elementos que aporta un individuo y que MSF quiere valorar.
<u>Internationally Mobile Staff (IMS)</u> Programme staff going on an assignment outside of their own country of domicile and receiving an international contract under conditions currently defined in the IRP2 policies.	<u>Personnel mobile international (IMS)</u> Personnel de programme partant en affectation hors de leur pays de résidence et recevant un contrat international selon les conditions actuellement définies dans les politiques IRP2.	<u>Personal móvil internacional (IMS)</u> Personal del programa que va a una misión fuera de su país de domicilio y recibe un contrato internacional en las condiciones definidas actualmente en las políticas IRP2.

In the new staff groups model that has been validated by the ExCom, Internationally Mobile Staff are called “<i>Mobile</i>” and represent one of the two MSF staff groups (the other being “<i>Country-based</i>”)	Dans le nouveau modèle de groupes de personnel validé par le Comité Exécutif, le personnel mobile international est appelé « <i>Mobile</i> » et constitue l’un des deux groupes de personnel de MSF (l’autre étant « <i>Basé dans le pays</i> »).	En el nuevo modelo de grupos de personal validado por el Comité Ejecutivo (ExCom), el personal con movilidad internacional se denomina «<i>móvil</i>» y representa uno de los dos grupos de personal de MSF (el otro es el «<i>basado en país</i>»).
<u>IRFFG (International Reference Field Function Grid)</u> Result of a professional classification of all MSF programme positions - from Head of Mission to Watchman/woman - using a common set of weighting criteria agreed by all Operational Centres (OCs). Jobs are evaluated to establish a credible and consistent hierarchy between them and to differentiate internal contributions. There are fifteen levels of responsibility in the IRFFG (1 to 15), forming five professional groups: - Coordinators (levels 12 to 15) - Activity managers (levels 9 to 11) - Supervisors & specialists (levels 6 to 8) - Skilled positions (levels 3 to 5) - Basic skilled positions (levels 1 & 2) The IRFFG is currently being mapped with the Global Grading Framework to ensure consistency between programme and non-programme positions. Some functions will be impacted by this mapping in terms on positioning in the IRFFG.	<u>IRFFG (Grille de référence internationale pour les emplois des programmes)</u> Résultat d'une classification professionnelle de tous les postes de programme MSF – du.de la chef.fe de mission au.à la gardien.ne – à l'aide d'un ensemble commun de critères de pondération approuvés par tous les centres opérationnels (COs). Les postes sont évalués afin d'établir une hiérarchie crédible et cohérente entre eux et de différencier les contributions internes. Il existe quinze niveaux de responsabilité dans l'IRFFG (1 à 15), formant cinq groupes professionnels : • Coordinateurs.rices (niveaux 12 à 15) • Gestionnaires d'activités (niveaux 9 à 11) • Superviseur.se.s et spécialistes (niveaux 6 à 8) • Postes qualifiés (niveaux 3 à 5) • Postes qualifiés de base (niveaux 1 et 2) L'IRFFG est actuellement mis en correspondance avec le cadre global de classification des emplois (GGF) afin d'assurer la cohérence entre les postes relevant du programme et ceux qui n'en relèvent pas. Certains postes seront affectés par cette mise	<u>Tabla Internacional de Funciones de Terreno (IRFFG)</u> El resultado de una clasificación profesional de todos los puestos de trabajo en los programas de MSF -desde jefes/as de misión hasta guardias- utilizando un conjunto común de criterios de ponderación aprobados por todos los Centros Operacionales (CO). Los puestos se evalúan para establecer una jerarquía creíble y coherente entre ellos y para diferenciar las contribuciones internas. Existen quince niveles de responsabilidad en el IRFFG (del 1 al 15), que forman cinco grupos profesionales: • Coordinadores (niveles 12 a 15) • Responsables de actividad (niveles 9 a 11) • Supervisores y especialistas (niveles 6 a 8) • Puestos cualificados (niveles 3 a 5) • Puestos cualificados básicos (niveles 1 y 2) Actualmente, la IRFFG se está adaptando al Marco Global de Clasificación (GGF) para garantizar la coherencia entre los puestos de programa y los otros puestos. Algunas funciones se verán afectadas por este mapeo en términos de posicionamiento en la IRFFG.

	en correspondance en termes de positionnement dans l'IRFFG.	
<u>IRP2</u> The existing International Remuneration Policy for MSF Internationally Mobile Staff. More details are available on the IRP2 site here.	<u>IRP2</u> La politique de rémunération internationale existante pour le personnel mobile international (IMS) de MSF. Plus de détails sont disponibles sur le site IRP2 ici.	<u>IRP2</u> La actual Política Internacional de Remuneración para el Personal Internacionalmente Móvil de MSF. Más detalles en el sitio IRP2 aquí.
<u>Job family</u> Used in the Global Grading Framework (GGF). Group of jobs that share similar responsibilities and require similar skills, qualifications, knowledge and expertise. The Global Grading Framework contains 38 Job families. Each job, wherever located, will eventually be linked to one job family as part of the mapping process (<i>see definition in this glossary</i>). Each job family describes the purpose, accountability, and differentiating factors (<i>see definition in this glossary</i>) to be used to grade jobs.	<u>Famille d'emplois</u> Utilisé dans le cadre global de classification des emplois (GGF). Groupe d'emplois qui partagent des responsabilités similaires et requièrent des compétences, des qualifications, des connaissances et une expertise similaire. Le GGF contient 38 familles d'emplois. Chaque emploi, où qu'il se trouve, sera lié à une famille d'emplois dans le cadre du processus de mise en correspondance (« mapping » - <i>voir définition dans ce glossaire</i>). Chaque famille d'emplois décrit l'objectif, la responsabilité et les facteurs de différenciation (<i>voir définition dans ce glossaire</i>) à utiliser pour classer les emplois.	<u>Familia de puestos de trabajo</u> Utilizado en el Marco Global de Clasificación (GGF). Grupo de posiciones que comparten responsabilidades similares y requieren competencias, cualificaciones, conocimientos y experiencia similares. El Marco Global de Clasificación contiene 38 familias de puestos. Cada puesto, dondequiera que se encuentre, estará vinculado a una familia de puestos como parte del proceso de mapeo (<i>véase la definición en este glosario</i>). Cada familia de puestos describe la finalidad, la responsabilidad y los factores diferenciadores (<i>véase la definición en este glosario</i>) que se utilizarán para calificar los puestos.
<u>Korn Ferry Hay methodology</u> The Korn Ferry Hay Methodology is a systematic process for evaluating and grading jobs based on the three following factors: • <i>Know-How</i>: the depth and breadth of knowledge and skill needed to do the job.	<u>Méthodologie Hay de Korn Ferry</u> La méthodologie Hay de Korn Ferry est un processus systématique d'évaluation et de classement des emplois sur la base des trois facteurs suivants : • <i>Savoir-faire</i>: la profondeur et l'étendue des connaissances et des compétences nécessaires pour effectuer le travail.	<u>Metodología Hay de Korn Ferry</u> El método Hay de Korn Ferry es un proceso sistemático de evaluación y clasificación de puestos de trabajo basado en los tres factores siguientes: • <i>Conocimientos</i>: la profundidad y amplitud de los conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo.

• <i>Problem Solving</i>: the nature and complexity of the problems, issues, and challenges that the job may face. • <i>Accountability</i>: the output of the job, the degree of decision-making and the impact of decisions. This methodology is used for grading jobs in the Global Grading Framework & IRFFG.	• <i>Résolution de problèmes</i>: la nature et la complexité des problèmes, des questions et des défis auxquels le poste peut être confronté. • <i>Responsabilité</i>: le résultat du travail, le degré de prise de décision et l'impact des décisions. Méthodologie utilisée pour classer les emplois dans le Cadre global de classification des emplois (GGF) & l'IRFFG.	• <i>Resolución de problemas</i>: la naturaleza y la complejidad de los problemas, las cuestiones y los retos a los que puede enfrentarse el puesto. • <i>Responsabilidad</i>: el rendimiento del trabajo, el grado de toma de decisiones y el impacto de las mismas. Metodología utilizada en el Marco general de clasificación profesional (GGF) y el IRFFG.
<u>Leaves</u> Time off from work, either paid or unpaid, to support staff well-being by allowing for suitable breaks from work for vacation, to welcome a child or manage urgent family responsibilities. Paid leaves includes Annual, Circumstantial and Parent Leave. For more information, consult MSF Policy on Leave.	<u>Congés</u> Temps d'absence du travail, rémunéré ou non, destiné à favoriser le bien-être du personnel en lui permettant de s'absenter pour prendre des vacances, accueillir un enfant ou gérer des responsabilités familiales urgentes. Les congés payés comprennent les congés annuels, les congés circonstanciels et les congés parentaux. Pour plus d'informations, consultez la politique de MSF en matière de congés.	<u>Permisos</u> Permisos, retribuidos o no, para apoyar el bienestar del personal, permitiendo interrupciones adecuadas del trabajo por vacaciones, para acoger a un hijo o gestionar responsabilidades familiares urgentes. Los permisos retribuidos incluyen las vacaciones anuales, los permisos de circunstancias y los permisos parentales. Para más información, consulte la Política de permisos de la MSF.
<u>Living wage, Calculated Living Wage & Living Wage methodology</u> Salary that enables staff at the lower levels of the salary grid to cover the costs of everyday living in the country where they work. MSF has been developing and applying its own living wage methodology since 2017. It has been reviewed and improved as part of the Rewards Review to address concerns that starting salaries may not be sufficient in certain contexts.	<u>Salaire vital (« Living Wage »), salaire vital calculé & Méthodologie du salaire vital</u> Salaire qui permet au personnel des premiers niveaux de la grille des salaires de couvrir les coûts de la vie quotidienne dans le pays où il travaille. MSF développe et applique sa propre méthodologie sur le salaire vital depuis 2017. Elle a été revue et améliorée dans le cadre de la "Rewards Review" pour répondre aux préoccupations selon lesquelles les salaires de départ pourraient ne pas être suffisants dans certains contextes.	<u>Salario vital ("Living Wage"), cálculo y metodología del salario vital</u> Salario que permite al personal de los niveles más bajos de la escala salarial cubrir los costes de la vida diaria en el país donde trabajan. MSF ha estado desarrollando y aplicando su propia metodología de salario vital desde 2017. Se ha revisado y mejorado en el marco de la Rewards Review (Revisión de las Remuneración) para responder a la preocupación de que los salarios iniciales puedan no ser suficientes en determinados contextos.

Going forward, MSF's living wage is defined as the full-time wage necessary to support the purchase of goods and services needed to provide a healthy standard of living for the staff member and their core family in modest surroundings, taking into account other income earners. MSF calculated Living Wage is the actual figure that MSF has calculated for a specific country using the MSF Living Wage methodology. The MSF Living Wage methodology is the data collection and calculation process that MSF uses in order to calculate the living wage needed in any particular country. For more information, consult the Living Wage policy.	À l'avenir, le salaire vital ("Living Wage") de MSF est défini comme le salaire à temps plein nécessaire pour soutenir l'achat des biens et services permettant d'assurer un niveau de vie sain et confortable à l'employé.e et sa famille principale dans un environnement modeste, en prenant en considération les autres sources de revenu. Le salaire vital calculé par MSF est le montant réel que MSF a calculé pour un pays spécifique en utilisant la méthodologie du salaire vital de MSF. La méthodologie du salaire vital de MSF est le processus de collecte de données et de calcul que MSF utilise pour calculer le salaire vital nécessaire dans un pays donné. Pour plus d'information, consultez la politique du salaire vital.	En adelante, el salario vital ("Living Wage") de MSF se define como el salario a tiempo completo necesario para acceder a la compra de bienes y servicios para garantizar un nivel de vida saludable para el personal y su familia nuclear en un entorno modesto, teniendo en cuenta otros perceptores de ingresos. El Salario Vital calculado por MSF es la cifra real que MSF ha calculado para un país específico utilizando la metodología del Salario Vital de MSF. La metodología del Salario Vital de MSF es el proceso de recopilación de datos y cálculo que MSF utiliza para calcular el salario vital necesario en un país concreto. Para más información, consulta la política de Salario Vital.
Locally Hired Staff (LHS) Staff working in the projects or in coordination in a programme country with a local contract issued by the Operational Centre or registered entity locally. Formerly described as "National Staff". Do not include daily labourers, staff on incentives and other partners, or consultants. In the new staff groups model that has been validated by the Excom, LHS will fall into the <i>Country-based group</i>.	Personnel recruté localement (LHS) Personnel travaillant dans les projets ou en coordination dans un pays de programme sous contrat local émis par le Centre Opérationnel ou l'entité enregistrée localement. Anciennement décrit comme "personnel national". N'inclut pas les travailleurs journaliers, le personnel bénéficiant d'indemnités d'incitation ("incentives") et d'autres partenaires, ni les consultants. Dans le nouveau modèle de groupes de personnel qui a été validé par le comité exécutif, le personnel recruté localement relèveront du groupe du <i>personnel basé dans le pays</i>.	Personal contratado localmente (LHS) Personal que trabaja en proyectos o en la coordinación en un país de programa con un contrato local emitido por el Centro Operacional o una entidad registrada localmente. Anteriormente denominado "personal nacional". No incluye a los trabajadores ocasionales ("daily workers"), al personal bajo incentivos y otros partners, ni a los consultores. En el nuevo modelo de grupo de personal que ha sido validado por el Comité Ejecutivo, el personal contratado localmente pertenecerá al grupo de <i>personal basado en el país</i>.

<u>Loyalty</u> Component of an individual staff's salary, based on previous work experience with MSF to reward the accumulated knowledge of the organization. Part of current policies for locally hired staff in programmes and for International Mobile Staff though there are some differences on what is counted and how. For HQ staff, the situation varies depending on the entity. This component may evolve as part of the ongoing work to review individual pay.	<u>Fidélité (« loyalty »)</u> Composante du salaire d'un employé, basée sur l'expérience professionnelle antérieure avec MSF pour récompenser la connaissance accumulée de l'organisation. Fait partie des politiques actuelles pour le personnel recruté localement (LHS) dans les programmes et pour le personnel mobile international (IMS), bien qu'il y ait quelques différences sur ce qui est compté et comment. Pour le personnel des sièges (HQ), la situation varie en fonction de l'entité. Cette composante pourrait évoluer dans le cadre des travaux en cours sur la révision des composantes de la rémunérations individuelle.	<u>Fidelidad (“loyalty”)</u> Componente del salario de un empleado, basado en la experiencia laboral previa con MSF para recompensar el conocimiento acumulado de la organización. Forma parte de las políticas actuales para el personal contratado localmente en los programas y para el personal móvil internacional, aunque hay algunas diferencias sobre qué se contabiliza y cómo. Para el personal de sede, la situación varía según la entidad. Este componente podría cambiar como parte del trabajo en curso para revisar la remuneración individual.
<u>Mandate (or fixed mandate)</u> Refers to a time-limited assignment for a coordination or leadership position. This notion is based on Core Excom approved “MSF Human Resources Principles on Staff Mobility and Team Diversity” which states that MSF wants to maintain a balance in staff turnover of top management positions to ensure dynamism and continuity and to avoid complacency, in particular linked to resources and people management. This principle is valid for any MSF employee in a coordination position in programmes and the durations is typically 3 years renewable once. For more information, consult the Policy on fixed mandates for coordination positions in programmes.	<u>Mandat (ou mandat fixe)</u> Il s'agit d'une affectation limitée dans le temps à un poste de coordination ou de « leadership ». Cette notion est basée sur les « Principes de ressources humaines de MSF sur la mobilité du personnel et la diversité des équipes » approuvés par le comité exécutif (« Core Excom »), qui stipulent que MSF souhaite maintenir un équilibre dans la rotation du personnel pour les postes de direction afin d'assurer le dynamisme et la continuité et d'éviter la complaisance, en particulier en ce qui concerne la gestion des ressources et des personnes. Ce principe est valable pour tout employé de MSF occupant un poste de coordination dans les programmes et la durée est généralement de 3 ans renouvelables une fois.	<u>Mandato (o mandato fijo/rotación forzosa)</u> Se refiere a una asignación limitada en el tiempo para un puesto de coordinación o dirección. Esta noción se basa en los « Principios de Recursos Humanos de MSF sobre Movilidad del Personal y Diversidad de los Equipos », aprobados por el Core Excom, que establecen que MSF desea mantener un equilibrio en la rotación de personal de los puestos de alta dirección para garantizar el dinamismo y la continuidad y evitar la complacencia, en particular en relación con la gestión de recursos y personas. Este principio es válido para cualquier empleado de MSF que ocupe un puesto de coordinación en programas y su duración suele ser de 3 años renovables una sola vez.

	Pour plus d'informations, consultez la Politique sur les mandats fixes pour les postes de coordination dans les programmes.	Para más información, consulte la Política sobre mandatos fijos para puestos de coordinación en programas.
<u>Mapping to the GGF</u> Process by which a job is assigned to a GGF Job Family (<i>see definition in this glossary</i>) and to a level within that Job Family. The mapping phase is considered complete once all jobs have been mapped to the GGF. This phase will be followed by an impact analysis, and actual implementation of the mapping.	<u>Mise en correspondance avec le GGF (cartographie)</u> Processus par lequel un emploi est assigné à une famille d'emplois du GGF (<i>voir définition dans ce glossaire</i>) et à un niveau au sein de cette famille d'emplois. La phase de mise en correspondance est considérée comme terminée une fois que tous les emplois ont été mis en correspondance avec le GGF. Cette phase sera suivie d'une analyse d'impact et de la mise en œuvre effective de la cartographie obtenue.	<u>Asignación (mapeo) al GGF</u> Proceso mediante el cual se asigna una posición a una familia de posiciones del GGF (<i>véase la definición en este glosario</i>) y a un nivel dentro de esa familia de puestos. La fase de asignación se considera completada una vez que todos los puestos han sido asignados al GGF. Esta fase irá seguida de un análisis de impacto y de la aplicación efectiva de la asignación.
<u>Market median</u> In a benchmark survey (<i>see definition in this glossary</i>), the terms “market median” refer to the median salary (<i>see definition in this glossary</i>) in the reference market chosen for comparison through the set of comparators selected. It measures the typical salary in that reference market (<i>see definition in this glossary</i>).	<u>Médiane du marché</u> Dans une analyse comparative de rémunération (benchmark – <i>voir définition dans ce glossaire</i>), les termes « médiane du marché » font référence au salaire médian (<i>voir définition dans ce glossaire</i>) du marché de référence choisi à travers l'ensemble des comparateurs sélectionnés. Il mesure le salaire typique de ce marché de référence (<i>voir définition dans ce glossaire</i>).	<u>Mediana del mercado</u> En un estudio comparativo (<i>véase la definición en este glosario</i>), los términos « mediana del mercado » se refieren al salario medio (<i>véase la definición en este glosario</i>) en el mercado de referencia elegido para la comparación a través del conjunto de comparadores seleccionados. Mide el salario típico en ese mercado de referencia (<i>véase la definición en este glosario</i>).
<u>Median salary</u> The median salary is the value that separates a dataset of salaries into two equal halves. In a ranked list of salaries, the median is the middle value, indicating that 50% of individuals earn less than this amount, while the other 50% earn more. This measure is particularly useful for	<u>Salaire médian</u> Le salaire médian est la valeur qui sépare un ensemble de données de salaires en deux moitiés égales. Dans une liste de salaires classés, la médiane est la valeur centrale, indiquant que 50 % des individus gagnent moins que ce montant, tandis que les 50 % restants gagnent plus. Cette mesure est particulièrement utile pour	<u>Salario mediana del mercado</u> La mediana salarial es el valor que separa un conjunto de datos de salarios en dos mitades iguales. En una lista ordenada de salarios, la mediana es el valor medio, lo que indica que el 50% de los individuos ganan menos que esta cantidad, mientras que el otro 50% gana más. Esta medida es especialmente útil para

understanding typical earnings within a group, as it is not influenced by extreme values (as opposed to the average)	comprendre les salaires types au sein d'un groupe, car elle n'est pas influencée par les valeurs extrêmes (contrairement à la moyenne).	comprender los ingresos típicos dentro de un grupo, ya que no está influida por los valores extremos (a diferencia de la media).
<u>Mixed teams</u> Refers to teams that are made up by both current locally hired staff (future country-based staff) and internationally mobile staff (future mobile staff). To promote mixed teams, MSF fosters employee mobility and ensures diversity, including a range of nationalities in the composition of its teams. The importance of mixed teams in MSF was reconfirmed by The HR principles on Staff Mobility & Team Diversity.	<u>Équipes mixtes</u> Fait référence à des équipes composées à la fois de personnel recruté localement (futur <i>personnel basé dans le pays</i>) et de personnel mobile international (futurs <i>personnel mobile</i>). Pour promouvoir les équipes mixtes, MSF encourage la mobilité et veille à la diversité, en incluant un éventail de nationalités dans la composition de ses équipes. L'importance des équipes mixtes au sein de MSF a été reconfirmée par les principes RH sur la mobilité du personnel et la diversité des équipes (« The HR principles on Staff Mobility & Team Diversity »).	<u>Equipos mixtos</u> Se refiere a equipos formados tanto por personal reclutado localmente (futuro <i>personal basado en el país</i>) como por personal móvil internacional (futuro personal móvil). Para promover los equipos mixtos, MSF fomenta la movilidad y garantiza la diversidad incluyendo diversas nacionalidades en la composición de sus equipos. La importancia de los equipos mixtos en MSF ha sido reconfirmada por los principios de RRHH sobre Movilidad del Personal y Diversidad de los Equipos. (“The HR principles on Staff Mobility & Team Diversity”)
<u>Mobile positions</u> Positions that involve moving internationally to take on assignments limited in time in programmes. Mobile positions will be paid using a mobile salary grid (<i>see definition in this glossary</i>), irrespective of where the mobile staff come from. Staff occupying the mobile positions make-up one of the two MSF Staff Groups (<i>Mobile</i>), the other being the <i>Country-based</i> one. Therefore, mobile staff are staff who are recruited and contracted to undertake	<u>Postes mobiles</u> Postes qui impliquent de se déplacer à l'international pour des affectations limitées dans le temps au sein des programmes. Les postes mobiles seront rémunérés selon une grille de salaire mobile (<i>voir la définition dans ce glossaire</i>), quel que soit le pays d'origine du personnel mobile. Le personnel occupant les postes mobiles constitue l'un des deux groupes de personnel de MSF (<i>Mobile</i>), l'autre étant Basé dans le pays. Ainsi, le personnel mobile est recruté et contracté pour des affectations internationales dans différents pays.	<u>Puestos móviles</u> Puestos que implican desplazarse internacionalmente para asumir misiones en programas durante un periodo limitado de tiempo. Los puestos móviles serán remunerados utilizando una tabla salarial móvil (<i>véase la definición en este glosario</i>), independientemente del lugar de procedencia del personal móvil. El personal que ocupa los puestos móviles compone uno de los dos Grupos de Personal de MSF (Móvil), siendo el otro el basado en el país. Por lo tanto, el personal móvil es personal reclutado y contratado para realizar misiones internacionales en diferentes países.

international assignments in different countries.		
<u>Mobile Salary Grid</u> Refers to the salary grid that is currently developed for future remuneration of staff assigned to mobile positions (mobile staff). The new grid will establish the remuneration for this specific staff group and will apply irrespective of their country of origin (current top-ups practices in IRP 2 for some countries will no longer exist). The new grid will be developed based on a benchmark (<i>see definition in this glossary</i>) done on a global market across similar organisations (International NGOs).	<u>Grille de salaire mobile</u> Il s'agit de la grille salariale actuellement en cours de développement pour la future rémunération du personnel affecté aux postes mobiles (personnel mobile). La nouvelle grille établira la rémunération de ce groupe spécifique de personnel et s'appliquera indépendamment de leur pays d'origine (les pratiques actuelles de « top-up » dans l'IRP 2 pour certains pays ne seront plus appliqués). La nouvelle grille sera développée sur la base d'un benchmark (<i>voir définition dans ce glossaire</i>) établi sur le marché mondial auprès d'organisations similaires (ONG internationales).	<u>Tabla salarial móvil</u> Se refiere a la tabla salarial que se está elaborando actualmente para la futura remuneración del personal asignado a puestos móviles (personal móvil). La nueva tabla establecerá la remuneración de este grupo específico de personal y se aplicará con independencia de su país de origen (ya no existirán las prácticas actuales de complementos de IRP2 para algunos países). La nueva tabla se elaborará sobre la base de una evaluación comparativa (<i>véase la definición en este glosario</i>) realizada en un mercado global entre organizaciones similares (ONG internacionales).
<u>Monthly Household Expenditure Survey (MHES)</u> The main source of data for MSF's calculated <u>Living Wage</u> is the Monthly Household Expenditure Survey (MHES) conducted by MSF's Benchmarking Unit (BMU), currently carried out at the same time as labor market benchmark (<i>see definition in this glossary</i>) survey every two years. It provides information on the main components to calculate the MSF living Wage (expenditures on necessities, average core family size and income earners per family – <i>see respective definitions in this glossary</i>)	<u>Enquête mensuelle sur les dépenses des ménages (MHES)</u> La principale source de données pour le calcul du <u>salaire vital</u> (« Living Wage ») de MSF est l'enquête mensuelle sur les dépenses des ménages (MHES) menée par l'unité de benchmarking de MSF (BMU). Elle est actuellement réalisée en même temps que le benchmark (<i>voir définition dans ce glossaire</i>) tous les deux ans. Elle fournit des informations sur les principales composantes du calcul du <u>salaire vital</u> de MSF (dépenses de première nécessité, taille moyenne de la famille principale et personnes	<u>Encuesta mensual sobre el gasto de los hogares (MHES en sus siglas en inglés)</u> La principal fuente de datos para calcular el <u>salario vital</u> ("Living Wage") de MSF es la Encuesta Mensual de Gasto de los Hogares (MHES) realizada por la Unidad de Benchmarking (BMU) de MSF, que actualmente se lleva a cabo al mismo tiempo que el estudio salarial (benchmark) mercado laboral (<i>véase la definición en este glosario</i>) cada dos años. Proporciona información sobre los principales componentes para calcular el salario vital de MSF (gastos en artículos de primera necesidad, tamaño medio del núcleo familiar y perceptores de ingresos por

	ayant un revenu par famille – voir les définitions respectives dans ce glossaire).	familia - véanse las definiciones respectivas en este glosario).
<u>Non-Contracting Resident (NCRs)</u> Internationally mobile staff who are residents in a country where there is no MSF contracting entity. NCR staff are currently contracted for each individual assignment directly by the relevant Operational Centre. From October 2023, NCR staff have progressively started to be contracted by the International Contracting Office (ICO), to ensure a more consistent employment experience. NCRs are therefore becoming “ICO employees”.	<u>Résidents de pays où il n'existe pas de section contractante (NCR)</u> Personnel mobile international (IMS) qui réside dans un pays où il n'y a pas d'entité contractante de MSF. Le personnel NCR est actuellement contracté pour chaque affectation directement par le centre opérationnel concerné. À partir d'octobre 2023, le personnel NCR a progressivement commencé à être contracté par le Bureau international contractant (ICO), afin de garantir une expérience d'emploi plus cohérente. NCRs deviennent donc des « employé.e.s de l'ICO ».	<u>Residente en un país sin una entidad de contratación (NCR)</u> Personal móvil internacional que reside en un país donde no existe una entidad contratante de MSF. Actualmente, el personal NCR es contratado para cada asignación directamente por el centro operacional correspondiente. A partir de octubre de 2023, el personal NCR ha empezado a ser contratado gradualmente a través de la Oficina Internacional de Contratación (ICO), para garantizar una experiencia de empleo más coherente. Por tanto, los NCR son ahora empleados por ICO.
<u>Non-Work related death lumpsum</u> As a caring and supportive employer concerned with providing a solid package of benefits, MSF provides coverage to support the family of our employees in case they die of non-work-related causes, by providing some financial support towards reorganizing their lives after the death of the employee. For more information, consult MSF Policy for Non-Work-Related Death Lumpsum Payment	<u>Indemnité forfaitaire en cas de décès non lié au travail</u> En tant qu'employeur attentionné et solidaire soucieux de fournir un ensemble solide d'avantages sociaux, MSF offre une couverture pour soutenir la famille de ses employés en cas de décès non lié au travail, en leur apportant un soutien financier pour réorganiser leur vie après le décès de l'employé. Pour plus d'informations, consultez la Politique de MSF sur le versement d'une indemnité forfaitaire en cas de décès non lié au travail.	<u>Indemnización por fallecimiento no relacionado con el trabajo</u> Como empleador responsable y preocupado por ofrecer un sólido paquete de beneficios, MSF proporciona cobertura para apoyar a la familia de nuestros empleados en caso de que fallezcan por causas no relacionadas con el trabajo, ofreciéndoles cierta ayuda económica para reorganizar sus vidas tras el fallecimiento del empleado. Para más información, consulte la Política de indemnizaciones por muerte no relacionada con el trabajo de MSF.
<u>Parent Leave, Birthing Leave, Co-parent Leave, Adoption Leave</u>	<u>Congé parental, Congé de naissance, Congé de coparentalité, Congé d'adoption</u>	<u>Permiso parental, permiso por parto, permiso para coparentales, permiso por adopción</u>

<u>Parent Leave</u>: Paid time off for MSF staff becoming parents. This includes birthing leave, co-parent leave and adoption leave. <u>Birthing Leave</u>: Leave/paid time off for employees giving birth. This includes pregnancy leave and post-delivery leave. <u>Co-Parent Leave</u>: Paid time off for employees whose partner gives birth, to allow them to some time with their partner and/or their new born child. <u>Adoption Leave</u>: Paid time off to support the legally binding process transferring all full and permanent parental rights and responsibilities to the adoptive parent(s). For more information, consult MSF Policy on Leave.	<u>Congé parental</u> : Congé payé pour les employé.e.s de MSF qui deviennent parents. Ce congé comprend le congé de naissance, le congé de coparentalité et le congé d'adoption. <u>Congé de naissance</u> : Congé rémunéré pour les employées qui donnent naissance. Ce congé comprend le congé de grossesse et le congé post-accouchement. <u>Congé de coparentalité</u> : Congé rémunéré pour les employé.e.s dont la partenaire accouche, afin de leur permettre de passer du temps avec leur partenaire et/ou leur enfant nouveau-né. <u>Congé d'adoption</u> : Congé rémunéré pour soutenir le processus juridique de transfert de tous les droits et responsabilités parentaux complets et permanents au(x) parent(s) adoptif(s). Pour plus d'informations, consultez la politique de MSF en matière de congés.	<u>Permiso parental</u>: Permiso retribuido para el personal de MSF que se convierta en padre o madre. Incluye la baja por nacimiento, la baja por co-paternidad y el permiso por adopción. <u>Permiso por nacimiento</u>: Permiso remunerado para empleadas que dan a luz. Incluye la baja por embarazo y la baja post-parto. <u>Permiso por co-paternidad</u>: Permiso retribuido para los empleados cuya pareja da a luz, para permitirles pasar tiempo con su pareja y/o su hijo/a recién nacido. <u>Permiso por adopción</u>: Permiso retribuido para apoyar el proceso legalmente vinculante que transfiere todos los derechos y responsabilidades parentales plenos y permanentes a los padres adoptivos. Para más información, consulte la Política de permisos de MSF.
<u>Pay progression</u> Differences or steps between the levels in a salary grid or the market.	<u>Progression salariale</u> Différences ou étapes entre les niveaux d'une grille salariale ou du marché.	<u>Progresión salarial</u> Diferencias o escalones entre los niveles de una tabla salarial o de mercado.
<u>Percentile</u> In the context of a salary survey, a percentile is a measure that indicates the relative standing of a salary within a broader salary range. By arranging salaries from lowest to highest, percentiles reveal what proportion of salaries falls below a particular value. For example, the	<u>Percentile</u> Dans le contexte d'une enquête salariale, un percentile est une mesure qui indique la position relative d'un salaire dans une fourchette plus large. En classant les salaires du plus bas au plus élevé, les percentiles révèlent la proportion des salaires qui se situent en dessous d'une valeur donnée. Par exemple, le 25e percentile indique le	<u>Percentil</u> En el contexto de un estudio salarial, un percentil es una medida que indica la posición relativa de un salario dentro de un rango salarial más amplio. Al ordenar los salarios de menor a mayor, los percentiles revelan qué proporción de los salarios se sitúa por debajo de un valor concreto. Por ejemplo, el percentil 25 marca el

25th percentile marks the salary below which 25% of salaries collected are.	salaire au-dessous duquel se situent 25 % des salaires collectés.	salario por debajo del cual se encuentra el 25% de los salarios recogidos.
<u>Per Diem</u> Per Diem is a lump sum currently paid to International Mobile staff while on assignment, intended to contribute to cover the cost of a set of basic personal expenditures of the employees, based on presence in the country. It is paid on a monthly basis in local currency. For more information, visit dedicated IRP2 SharePoint page. With the implementation of the mobile salary grid, Per Diem will be removed.	<u>Indemnité journalière (Per Diem)</u> L'indemnité journalière (Per Diem) est une somme forfaitaire actuellement versée au personnel mobile international en affectation, destinée à contribuer à la couverture d'un ensemble de dépenses personnelles de base, basées sur leur présence dans le pays. Il est versé mensuellement en monnaie locale. Pour plus d'informations, consultez la page SharePoint dédiée à IRP2. Avec la mise en place de la grille de salaire mobile, le Per Diem sera supprimé.	<u>Per Diem</u> Per Diem es un importe que se abona actualmente al personal Internacional móvil durante su misión, destinada a contribuir a cubrir el coste de una serie de gastos personales básicos de los empleados, en función de su presencia en el país. Se abona mensualmente en moneda local. Para más información, visite la página SharePoint dedicada al IRP2. Con la implantación de la tabla salarial móvil, se suprimirán las dietas.
<u>Personal Days</u> Paid time off given to an employee to attend to exceptional and/or unexpected personal situations that have to take place during working hours (for example, sick family member in need of assistance). For more information, consult MSF Policy on Leave.	<u>Jours personnels</u> Congé payé accordé à un.e employé.e pour faire face à des situations personnelles exceptionnelles et/ou inattendues qui doivent avoir lieu pendant les heures de travail (par exemple, un membre de la famille malade qui a besoin d'aide). Pour plus d'informations, consultez la politique de MSF en matière de congés.	<u>Días personales</u> Tiempo libre retribuido que se concede a un empleado para atender situaciones personales excepcionales y/o inesperadas que tengan que producirse durante el horario laboral (por ejemplo, un familiar enfermo que necesite asistencia). Para más información, consulte la Política de permisos de MSF.
<u>Programmes/programme positions</u> Programmes refer to MSF operations. Include projects and coordination activities at country level.	<u>Programmes/postes de programme</u> Le terme programme réfère aux opérations de MSF. Comprend les projets et les activités de coordination au niveau des pays.	<u>Programas/puestos de programa</u> El término programa se refiere a las operaciones de MSF. Incluye proyectos y actividades de coordinación a nivel nacional.

Programme positions are therefore located either at a project site or in the coordination office (usually the country capital) and occupied by locally hired staff (future <i>country-based staff</i>) or internationally mobile staff (future <i>mobile staff</i>). This is distinguished from HQ positions (future <i>country-based positions</i>).	Les postes de programme sont donc situés soit au sein d'un projet, soit en coordination (généralement la capitale du pays) et occupés par du personnel recruté localement (futur <i>basé dans le pays</i>) ou mobile international (futur <i>mobile</i>). Se distinguent des postes des sièges (futurs postes <i>basés dans le pays</i>).	Por lo tanto, los puestos de programa están ubicados dentro de un proyecto o en la oficina de coordinación (normalmente la capital del país) y cubiertos por personal contratado localmente (futuro personal <i>basado en el país</i>) o con movilidad internacional (futuro personal <i>móvil</i>). Son distintos de los puestos de la oficina central (futuros puestos <i>basados en el país</i>).
<u>Public holidays</u> Mentioned in the MSF Policy on Leave. Generally set by local regulations and may vary by state or region, it is a day when banks and many other businesses are closed during what is normally a working day.	<u>Jours fériés</u> Mentionnés dans la politique du MSF en matière de congés. Généralement fixé par les réglementations locales et pouvant varier d'un État ou d'une région à l'autre, il s'agit d'un jour où les banques et de nombreuses autres entreprises sont fermées pendant ce qui est normalement un jour ouvrable (normalement travaillé).	<u>Días festivos</u> Mencionado en la Política de Permisos de MSF. Generalmente establecido por las normativas locales y que puede variar según el estado o la región, es un día en el que los bancos y muchos otros negocios están cerrados durante lo que normalmente es un día laborable.
<u>Reference market</u> The reference market is the segment of the labor market or group of markets chosen as a benchmark for setting pay levels within an organization. It typically includes companies or industries that are similar in size, scope, and geographic location, as well as other comparators considered relevant for comparison.	<u>Marché de référence</u> Le marché de référence est le segment du marché (ou groupe de marchés) du travail choisi comme référence pour déterminer les niveaux de rémunération au sein d'une organisation. Il comprend généralement des organisations ou des secteurs similaires en termes de taille, de portée et de localisation géographique, ainsi que d'autres éléments de comparaison jugés pertinents.	<u>Mercado de referencia</u> El mercado de referencia es el segmento del mercado laboral o grupo de mercados elegido como punto de referencia para fijar los niveles salariales dentro de una organización. Suele incluir empresas o sectores similares en tamaño, alcance y ubicación geográfica, así como otros comparadores que se consideren pertinentes para la comparación.
<u>Relocated position</u>	<u>Poste relocalisé</u>	<u>Puesto reubicado</u>

In the initial proposals of the Rewards Review, it refers to the positions occupied by a staff member who relocates from another country for an extended period of time to take up a programme position. Relocated positions form part of the new staff group of “<i>country-based</i>” positions agreed by the Full ExCom. Given different reasons, and primarily due to the ExCom decision to continue guaranteeing home contracts for staff working internationally in programmes, in 2025 it was decided to de-prioritize this specific change. This means that the implementation of this transformation is not going to happen for the time being and will be re-discussed in the future. This decision does not impact the broader decision validated by the Full Excom of having two only staff groups in MSF (<i>Country-based</i> and <i>Mobile</i>), but only the fact that the small portion of staff moving abroad to work in programmes for long periods of time will be considered as part of the <i>Mobile</i> staff group at least for the foreseeable future.	Dans les propositions initiales de la « Rewards Review », cela fait référence aux postes occupés par un membre du personnel qui se déplace depuis un autre pays pour une période prolongée afin d’occuper un poste de programme. Les postes relocalisés font partie du nouveau groupe de personnel « <i>Basé dans le pays</i> » validé par le Comité Exécutif (ExCom). Pour différentes raisons, et principalement celle de la décision de l’ExCom de continuer à garantir des contrats dans le pays d’origine pour les membres du personnel travaillant à l’international dans les programmes, il a été décidé en 2025 de déprioriser ce changement spécifique. Cela signifie que la mise en œuvre de cette transformation n’aura pas lieu pour le moment et sera réexaminée ultérieurement. Cette décision n’impacte pas la décision plus générale validée par le Comité Exécutif d’avoir uniquement deux groupes de personnel au sein de MSF (<i>Basé dans les pays</i> et <i>Mobile</i>), mais concerne uniquement le fait que la petite portion de personnel se déplaçant à l’étranger pour travailler dans les programmes pendant de longues périodes sera considérée comme faisant partie du groupe de personnel <i>mobile</i>, du moins pour l’avenir prévisible.	En la propuesta inicial de la Revisión de la Remuneración, se hacía referencia a los puestos ocupados por un miembro del personal que se traslada de otro país durante un periodo prolongado para ocupar un puesto de programa. Los puestos reubicados forman parte del nuevo grupo de puestos «basados en país» acordado por el pleno del Comité Ejecutivo (Full ExCom). Por diferentes razones, y principalmente debido a la decisión del ExCom de seguir garantizando los contratos de origen para el personal que trabaja internacionalmente en programas, en 2025 se decidió dejar de priorizar este cambio específico. Esto significa que la implementación de esta transformación no se llevará a cabo por el momento y se volverá a debatir en el futuro. Esta decisión no afecta a la decisión más amplia validada por el Comité Ejecutivo (Full ExCom) de tener dos únicos grupos de personal en MSF (basado en país y móvil), sino sólo el hecho de que la pequeña parte del personal que se desplaza al extranjero para trabajar en programas durante largos periodos de tiempo sea considerada parte del grupo de personal móvil, al menos en un futuro previsible.
<u>Returnees</u> Refer to mobile staff going to work for MSF in their original country after having worked abroad for MSF.	<u>Personnes retournant travailler dans leur pays d’origine</u> Il s’agit du personnel mobile qui retourne travailler pour MSF dans leur pays d’origine après avoir travaillé à l’étranger pour MSF.	<u>Retornados (Personas que vuelven a trabajar a su país de origen)</u> Se refiere al personal móvil que vuelve a trabajar con MSF en su país de origen tras haber trabajado en el extranjero para MSF.

<u>Rewards Portal</u> The Rewards Portal consolidates resources to improve access to information and support effective implementation of reward policies across MSF. It has been created to function as the one place where you will find: - New global reward policies - Existing rewards policies that remain in effect, - Detailed guidance documents & practical HR tools - Timely updates It is accessible to all staff with an MSF email address.	<u>Portail “Rewards”</u> Le portail « Rewards » consolide les ressources afin d'améliorer l'accès à l'information et de soutenir la mise en œuvre efficace des politiques de rémunération et avantages sociaux dans l'ensemble de MSF. Il a été créé pour fonctionner comme le seul espace où vous trouverez : - les nouvelles politiques globales de rémunération et avantages sociaux, - Les politiques existantes qui restent en vigueur, - Des guides détaillés et des outils pratiques pour les acteurs RH, - des mises à jour opportunes. Il est accessible à tout le personnel disposant d'une adresse électronique MSF.	<u>Portal de Remuneración (Rewards Portal)</u> El Rewards Portal consolida los recursos para mejorar el acceso a la información y apoyar la aplicación efectiva de las políticas de remuneración en MSF. Ha sido creado para funcionar como el único lugar donde encontrarás: . Nuevas políticas globales de recompensas . Políticas de remuneración existentes que siguen vigentes, . Documentos de orientación detallados y herramientas prácticas de RRHH . Actualizaciones puntuales Es accesible a todo el personal con una dirección de correo electrónico de MSF.
<u>Rewards Review focal point</u> Staff member appointed by their MSF entity (OC, Section, Branch Office) who serve as the main contact person on the Rewards Review within their entity. Responsible for communication and engagement related to the Rewards Review, as well as the preparation and support for the implementation of the project outcomes.	<u>Point focal de la “Rewards Review”</u> Membre du personnel nommés par leur entité (CO, section, bureau local) qui sert de personne-contact principale pour le projet. Responsable de la communication et de l'engagement liés à la “Rewards Review”, ainsi que de la préparation et du soutien à la mise en œuvre des résultats du projet.	<u>Punto focal de la Rewards Review (Revisión de Remuneración)</u> Miembro del personal designado por su entidad de MSF (Centro Operacional, Sección, Oficina local) que actúa como principal persona de contacto para el proyecto de la Revisión de la Remuneración dentro de su entidad. Responsable de la comunicación y la participación relacionados con la Revisión de Remuneración, así como de la preparación y el apoyo a la implementación de los resultados del proyecto.

<u>Salary grid</u> Collection of salaries for all the different levels. Generally, a salary level corresponds to a function grade.	<u>Grille de salaire</u> Collection de salaires pour tous les niveaux. En général, un niveau de salaire correspond à un grade de fonction.	<u>Tabla salarial</u> Recopilación de los salarios de los distintos niveles. Generalmente, un nivel salarial corresponde a un nivel de función.
<u>Salary tension</u> Ratio between the lowest and the highest salary, in a given location.	<u>Tension salariale</u> Rapport entre le salaire le plus bas et le salaire le plus élevé, dans une localisation donnée.	<u>Tensión salarial</u> Relación entre el salario más bajo y el más alto, en un lugar determinado.
<u>“Same job, same pay”</u> Concept often used to advocate for equal pay for individuals who perform the same job in the same location. MSF strives to eliminate any unnecessary difference in remuneration although it also needs to consider how best to ensure mixed teams, mobility, and staffing of key roles in diverse contexts. This means that the future rewards system will have the objective of reducing differences and explain transparently the reason behind variations when they continue to exist	<u>“Même emploi, même salaire”</u> Concept souvent utilisé pour plaider en faveur de l'égalité de rémunération entre des personnes qui effectuent le même travail au même endroit. MSF s'efforce d'éliminer toute différence de rémunération non justifiée, tout en prenant en compte la meilleure façon de garantir la mixité des équipes, la mobilité et la dotation en personnel des rôles clés dans des contextes divers. Cela signifie que le futur système de rémunération aura pour objectif de réduire les différences et de les expliquer de manière transparente lorsqu'elles subsistent.	<u>"Mismo trabajo, mismo salario"</u> Concepto utilizado a menudo para abogar por la igualdad salarial entre personas que desempeñan el mismo trabajo en el mismo lugar. MSF se esfuerza por eliminar cualquier diferencia innecesaria en la remuneración, aunque también debe considerar la mejor manera de garantizar equipos mixtos, movilidad y dotación de personal para funciones clave en contextos diversos. Esto significa que el futuro sistema de retribución tendrá como objetivo reducir las diferencias y explicar con transparencia la razón de las variaciones cuando sigan existiendo
<u>Staff Data and Trends Report</u> Report published annually by MSF International which shows the size and composition of MSF staff as well as trends in evolution of staff numbers over time. The 2023 MSF Staff Data and Trends Report is available here.	<u>Rapport sur les données et les tendances relatives au personnel</u> Rapport publié annuellement par MSF International qui montre la taille et la composition du personnel de MSF ainsi que les tendances de l'évolution des effectifs au fil du temps. Le rapport 2023 est disponible ici.	<u>Informe de datos y tendencias de personal</u> Un informe publicado anualmente por MSF Internacional que muestra el tamaño y la composición del personal de MSF, así como las tendencias en el número de empleados a lo largo del tiempo. El Informe de Datos y Tendencias de Personal de MSF 2023 está disponible aquí.

<u>Staff groups</u> Types of positions grouped together for the purposes of defining how these groups receive pay and benefits. Staff groups are sometimes referred to as segments or segmentation. The Full ExCom agreed that MSF's existing three staff groups (Locally Hired Staff (LHS), Internationally Mobile Staff (IMS) and Siège (HQ)) will be replaced by two new staff groups based on positions - <i>mobile</i> staff group and <i>country-based</i> staff group.	<u>Groupes de personnel</u> Types de postes regroupés dans le but de définir les modalités de rémunération et d'avantages. Les groupes de personnel sont parfois appelés segments ou segmentation. Le comité exécutif a convenu que les trois groupes de personnel actuels de MSF (personnel recruté localement (LHS), personnel mobile international (IMS) et siège (HQ)) seront remplacés par deux nouveaux groupes de personnel basés sur les postes : <i>mobile</i> et <i>basé dans le pays</i>.	<u>Grupos de personal</u> Tipos de posiciones agrupadas a efectos de definición de las modalidades de remuneración y beneficios. Los grupos de personal se denominan a veces segmentos o segmentación. El Comité Ejecutivo ha acordado que los tres grupos de personal actuales de MSF (oficina central, personal móvil internacional y personal contratado localmente) serán sustituidos por dos nuevos grupos de personal basados en el puesto de trabajo: <i>móvil</i> y <i>basado en el país</i>.
<u>Wedding Leave</u> Paid time off given to an employee to prepare for and celebrate their own marriage or civil partnership, or to prepare/and or attend the wedding of their child. For more information, consult MSF Policy on Leave.	<u>Congé de mariage</u> Congé rémunéré accordé à un.e employé.e pour préparer et célébrer son propre mariage ou partenariat civil, ou pour préparer et/ou assister au mariage de son enfant. Pour plus d'informations, consultez la politique de MSF en matière de congés.	<u>Permiso por boda</u> Permiso retribuido concedido a un/a trabajador/a para preparar y celebrar su propio matrimonio o unión civil, o para preparar y/o asistir a la boda de su hijo/a. Para más información, consulte la Política de permisos de MSF.