



# 大会

第六十九届会议

## 正式记录

Distr.: General  
25 November 2014  
Chinese  
Original: English

### 第五委员会

#### 第 8 次会议简要记录

2014 年 10 月 27 日星期一上午 10 时在纽约总部举行

主席： 鲁日奇卡先生 .....(斯洛伐克)  
行政和预算问题咨询委员会主席： 鲁伊斯·马谢乌先生

### 目录

议程项目 139： 联合国共同制度

议程项目 140： 联合国养恤金制度

本记录可以更正。更正请在记录文本上作出，由代表团成员一人署名，尽快送交文件管理股股长([srcorrections@un.org](mailto:srcorrections@un.org))。

更正后的记录将以电子文本方式在联合国正式文件系统(<http://documents.un.org/>)上重发。

14-63369 (C)



请回收



上午 10 时 10 分宣布开会。

**议程项目 139：联合国共同制度(A/69/30 和 A/69/546、A/C.5/69/3)**

1. **Rhodes 先生**(国际公务员制度委员会主席)在介绍国际公务员制度委员会(公务员制度委员会)2014 年报告(A/69/30)时提请委员会注意公务员制度委员会关于下列事项的决定和建议：联合国各组织和受益人之间对健康保险费的分摊、对现有工作人员规定的离职年龄、联合国共同制度中的性别均衡和多样性、基薪/底薪表、工作地点差价调整数事项、一般事务人员薪金调查方法，以及联合国/美国薪酬净额差值。

2. 2014 年，在纽约的联合国专业及以上职类工作人员与在哥伦比亚特区华盛顿类似职位的美国联邦公务员之间的薪酬净额差值是 117.4，2010 年至 2014 年的 5 年平均差值是 116.4。2014 年，对美国联邦公务员薪酬的 3 年法定冻结解除了，并给予加薪 1%。与此同时在纽约，联合国的薪酬净额一直冻结着，因为 5 年差值数高于适当中点 115。这一情况再加上纽约与哥伦比亚特区华盛顿之间的生活费调整数略有上升，造成薪酬净额与 2013 年相比有所减少。预计这一趋势在今后几年中将继续下去。尽管历年差值出现下降趋势，但 5 年平均数在 2014 年则上升了，因为在 2010 年之前的那些年里历年差值数比较低。

3. 根据大会关于采取各种行动和制订时间表以把差值拉回适当中点的要求，公务员制度委员会建议继续冻结联合国薪酬净额直到历年差值数回到中点；预计在今后两年内将出现这一情况。公务员制度委员会将一直等到实现这一目标后才能在中点处处理年差值的问题。

4. 在过去一年里，公务员制度委员会将大部分时间用于全面审查对专业及以上职类工作人员的整套报酬办法，同时铭记联合国共同制度各组织的财政状况及其吸引有竞争力员工队伍的能力。经大会核准的这次审查的目的是要根据诺贝尔梅耶原则和《宪章》的规定(即应按照最高效率、才干和忠诚标准及从尽可能

广泛的地域征聘工作人员)创建一个一致、综合和符合成本效益的制度。这一订正制度应当是透明的，以便于让所有利益攸关方(会员国、各组织和工作人员)理解。还应当做到在财政上是可预测、稳定和可持续的，并且各类津贴应与目的相符。

5. 为集中研究薪酬结构、竞争力和可持续性、业绩激励制度及其他相关人力资源问题而设立的三个工作组审查了现行制度、用于参照的公务员制度和其他地方最佳做法的方方面面，从而完成了第一阶段工作。进行了一次全球工作人员调查，以了解作为这一进程不可或缺的要素的工作人员的意见，并与共同制度各组织的行政首长举行了会议。行政首长表示支持正在进行的审查并持续提供了反馈意见。在这一进程的整个过程中，公务员制度委员会继续向会员国通报最新进展情况。

6. 在审查外部雇主向外籍劳动者提供的整套报酬办法后，公务员制度委员会得出如下结论：这类做法并不适用于共同制度，因为整套报酬办法或是与雇员的原籍国挂钩，或是与他们被指派去的那个国家挂钩。考虑到联合国共同制度工作人员的多样性和任务地点的不同性质，现行的全球性办法最适合专业职类工作人员。

7. 虽然薪金和福利是整套报酬办法中的重要要素，但总体奖励的概念也很重要，因为这个概念的注重范围更为广泛，而不仅仅局限于金钱范围。总体奖励这一整体概念着眼于业绩和表彰、发展和职业机会，并高度重视非财务、无形要素的内在价值，例如工作与生活的平衡、工作满意度和为广大众服务这一概念。

8. 公务员制度委员会还审议了对有受扶养人工作人员和无受扶养人工作人员作出区分的独特的共同制度薪金表。在审查了这一双重制度的利弊后，公务员制度委员会赞成引进一种以工作完成情况为基础而不是以个人情况为基础的单一薪金表。在今后几个月里，公务员制度委员会将审查各种津贴的具体复杂细节，而其中许多津贴是与工作人员领取扶养津贴的资格相关的。目前仍在开展工作，以确保包括社会福

利及外雇人员津贴和外勤津贴在内的各项津贴与目的相符。这些津贴将是在公务员制度委员会 2015 年春季会议上作进一步分析的重点。

9. 公务员制度委员会还将确定其他未决问题，包括考虑采用本国专业干事职类和业绩管理办法，例如把薪酬的逐步增加与业绩作更紧密的联系。公务员制度委员会认识到必须维护共同制度各组织的竞争力，同时铭记成本效益、可预测性和可持续性这些必要要素。公务员制度委员会将于 2015 年提交关于整套报酬办法的最后审查报告。

10. **Huisman 先生**(方案规划和预算司司长)介绍秘书长依照大会议事规则第 153 条提出的说明：国际公务员制度委员会 2014 年报告载列的各项决定和建议所涉行政和经费问题(A/C.5/69/3)。他说，公务员制度委员会关于基薪/底薪表的建议、对与薪金毛额结合使用的工作人员薪金税税率的审查结果，以及对马德里一般事务及有关职类工作人员最佳雇用条件的调查结果将产生所涉经费问题。

11. 对于 2014-2015 两年期，相关建议将导致在方案预算下增加 65 800 美元，两年期第二次执行情况报告将述及这个问题。对于 2016-2017 两年期，拟议方案预算下还将增加 131 600 美元的经费。

12. 对于维持和平行动预算，相关建议将导致在 2014 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 日财政期间增加 66 400 美元，相关执行报告将述及这一情况；2015 年 7 月 1 日至 2016 年 6 月 30 日期间的追加经费 132 800 美元将列入拟议预算。

13. **Ruiz Massieu 先生**(行政和预算问题咨询委员会主席)在介绍行预咨委会相关报告(A/69/546)时说，行预咨委会不反对秘书长的提议及与此相关的所涉经费问题。

14. 主席根据大会第 35/213 号决议邀请国际公务员协会联合会(公务员协联)代表发言。他还邀请联合国系统国际职工会和协会协调委员会(国际职工会协调会)的代表发言。

15. **El-Tabari 先生**(国际公务员协会联合会)说，工作人员严重关切对整套报酬办法的全面审查。工作人员参与了公务员制度委员会所有工作组的工作，但认为这次审查仅仅是一个削减成本的活动。虽然对公务员制度委员会所做的工作表示赞赏，但很难看清采用这种方法将如何维持工作人员能力和忠诚的最高标准。令人严重关切的其他事项包括关于冻结一般事务人员的津贴的决定(公务员协联请公务员制度委员会重新考虑这个决定)和关于改变规定的离职年龄的决定。对在职和新来的工作人员实施不同的规定的离职年龄的做法有可能会被认为是歧视性做法；退休年龄对所有工作人员都应该是一样的。

16. 越来越多地使用编外人员的做法，即本组织仅为削减成本而以咨询合同或通过特殊服务安排的方式雇佣人员的做法，同样令人担忧。这种削减成本的方法再次引起如何维持联合国工作人员能力和忠诚高度标准的问题。

17. 最后，虽然工作人员希望新成立的联合国埃博拉应急响应特派团(埃博拉特派团)取得圆满成功，但不明白为什么要作出设立一个新的特派团的决定。公务员协联希望看到在该区域的各现有特派团得到加强，以应对埃博拉疫情。

18. **Richards 先生**(联合国系统国际职工会和协会协调委员会)说，当前存在许多需要对此作出协调反应的全球危机，因此联合国共同制度已证明其比以往任何时候都更加重要。本组织产出的质量、影响和工作范围在不断提升，对工作人员的期望也在不断提升。各组织必须确保为应对这些挑战而征聘到的能在全世界流动、具有多样性和辛勤工作的工作人员是最聪明和最优秀的，自然就需要有适当的整套报酬办法来吸引他们。这就是为什么会员国反复重申要根据诺贝尔梅耶原则支付专业工作人员报酬的原因。对报酬的审查工作是在财政困难时期进行的，审查结果必须符合大会为今后 5 年、10 年和 20 年设定的业绩目标。

19. 来自外地办事处工作人员的反馈意见表明，如果各组织希望把它们最优秀的工作人员，包括女性工作

人员，派到外地工作，它们就必须提供一个对家庭友好、尊重文化和语言多样性并对工作人员家庭所作出的牺牲有所表示的整套报酬办法。在把最优秀的工作人员安置到适当地点后就必须做到不能让他们离去。令人遗憾的是，一些最有经验和最具有生产力的工作人员仍然必须在 60 岁或 62 岁退休，而参照国公务员制度则没有规定的退休年龄。在深入研究把离职年龄提高到 65 岁的影响后得出的结果表明：这一措施不仅可以把与离职后医疗保险有关的负债减少近 3 100 万美元，而且还可以把养恤基金的精算亏空减少近五分之一，在受益人人数不断增加而参与人人数不断减少之时，这个因素非常重要。如果各组织关切对员工队伍规划工作会造成影响，那只要要求工作人员提前说明他们是否希望在 65 岁时退休就可以了。分析表明，这项措施不会影响到各组织的性别均衡、地域多样性、增强活力或业绩管理。其他现有的类似甄选和评价政策等工具可用于解决这些问题；他敦促会员国审查这些工具的使用情况，或未使用的情况。

20. 虽然国际职工会协调会不同意冻结加薪，但它也已表明，目前的差值管理制度起作用了，特别是因为公务员制度委员会已预测到在今后两年内这一差值将达到适当中点。但应注意到，在 2012 年以前的 15 年中，这一差值一直低于适当中点。他相信，公务员制度委员会和大会将更加关注这一事实。公务员制度委员会就试图管理五年平均差值的影响得出的结论证明，维持前五年追踪平均数的做法就像是开车时透过后窗看交通情况一样。

21. 国际职工会协调会欢迎养恤金联委会关于继续由联合国秘书处进行管理的决定，因为这将确保维持必要的管理控制；但国际职工会协调会感到关切的是，养恤基金正积极寻求豁免《工作人员条例》中的四项重要内容，而如果获得批准，就可能会破坏阻止滥用权力的能力。尽管一些专业员额早已免于适用流动政策，但基金管理人员还要求为其工作人员提供豁免。他们还要求获得酌处权，以保留一些超过退休年龄的工作人员；这种做法将会取消为员工队伍和继任规划设立的奖励机制，并在未通过考试的情况下将一

些同事从一般事务职类提升到专业人员职类。最后，他们希望能够指派平级工作人员，而不是对外公布空缺。这些要求是基金管理人员提出来的；他们最近还发布一项指令草案，禁止工作人员向内部监督事务厅举报欺诈事件。国际职工会协调会还收到关于涉嫌威胁和报复举报人的报告。他认为，大会作为对养恤基金财务状况的最终负责部门应认真审查这些问题。

22. **Rios Requena 女士**(玻利维亚多民族国)代表 77 国集团加中国说，公务员制度委员会在根据大会第 63/250 号决议统一联合国工作人员的服务条件和在使共同制度符合新的合同框架方面发挥了关键作用。该集团将审查公务员制度委员会关于从 2016 年 1 月 1 日起把现有工作人员的规定的离职年龄提高到 65 岁的建议，同时会考虑到公务员制度委员会对如果通过这个建议会对联合国共同制度的员工队伍和继任规划、业绩管理和评价、增强活力、性别均衡和公平地域分配产生的影响所作的分析结果。

23. 该集团还将审查公务员制度委员会关于暂停使用用于在既定范围内管理联合国/美国薪酬净额差值的正常程序和关于在纽约冻结加薪以使差值落回适当中点的决定。

24. 该集团严重关切共同制度各组织在实现性别平衡方面进展不足的问题，特别是在 D-1 及以上层级进展不足的问题。该集团支持公务员制度委员会为提高妇女代表性而提出的建议：应大力招聘发展中国家的妇女。

25. **Presutti 先生**(欧洲联盟观察员)说，欧洲联盟支持公务员制度委员会的独立性，因为该委员会在加强共同制度各组织的有效运作方面可发挥重大作用。

26. 工作人员是联合国的主要资产。欧洲联盟致力于为工作人员提供适足的支持，使其能够有效安全地工作，尤其是在危险的条件下。与此同时，工作人员费用占联合国预算的最大部分，是增加预算的一个主要因素，而当前许多会员国正对自己的公务员系统实施预算紧缩政策。如果联合国工作人员再与当前经济现实隔绝就可能损害共同制度的可持续性。

27. 鉴于大会对薪酬净额差值五年平均数高于适当中点 115 一事感到关切, 因此他欢迎公务员制度委员会作出关于维持冻结薪酬净额以使一年平均差值靠近适当中点的决定。但还必须继续进行差值管理, 以把五年平均差值拉回到中点。欧洲联盟成员国还欢迎公务员制度委员会在全面审查整套报酬办法方面所取得的进展; 大会已要求公务员制度委员会至迟在大会第七十届会议主要会期就此提交报告。审查的目的应是建立一个更简单、更可预测和更具有成本效益的制度, 以便能更好地满足各组织的需求并确保共同制度未来的可持续性。

28. 欧洲联盟成员国将密切关注本议程项目下的其他重要问题, 包括规定的离职年龄、拟议的专业及以上职类订正基薪/底薪表和一般事务及其他当地征聘人员的服务条件。

29. **Koyama 女士**(日本)说, 联合国最宝贵的资产是其工作人员; 他们积极性很高, 应当给他们一个透明、公平、简单和可持续的共同制度整套报酬办法。她欢迎关于全面审查共同制度整套报酬办法的进展报告。这次审查应促成创建一支有效、高效、灵活和注重业绩的联合国工作人员队伍; 该国代表团期待公务员制度委员会在 2015 年提出最后结论和建议。

30. 她欢迎公务员制度委员会为使薪酬差值恢复到中点而提出的举措, 以及在考虑到联合国共同制度的多样性并重视地域分配和性别均衡的情况下就征聘政策所作的研究。此外, 应适当考虑公务员制度委员会对关于提高规定的离职年龄的建议会对所有相关人力资源管理政策, 包括对员工队伍和继任规划产生的影响所作的分析结果。

31. 她敦促公务员制度委员会继续向大会通报其在指导共同制度各组织增进人力资源一致和有效管理方面面临的任何挑战。

32. **Norman Chalet 女士**(美利坚合众国)说, 过去 10 年中工作人员费用不断上涨, 给联合国共同制度的 24 个组织造成了危机; 预算被压缩、法定任务受到威胁、

空缺员额得不到填补。到目前为止, 已有 8 个组织要求大会和公务员制度委员会提供补救办法。由于五年平均薪酬净额差值在 2013 年首次超过 115 并预计将继续走高, 在未采取纠正行动的情况下, 大会要求公务员制度委员会暂停工作地点差价调整数(工作人员费用上涨的一个主要驱动因素)付款额的年度增长, 直到联合国薪酬回到规定水平。此外, 大会还要求公务员制度委员会全面审查现行的整套报酬办法, 目的是制订一套新的、能更好地反映各组织和会员国目前和今后可能面临的财务现实的办法。该国代表团欢迎所取得的进展, 但指出, 仍有许多工作要做, 以确保各组织的长期生存能力。

33. 虽然公务员制度委员会关于继续冻结薪酬净额直到历年差值——目前为 117.4——回到 115 的决定值得欢迎, 但这一决定并不会把五年平均差值直接拉回到适当中点。作为大会对整套报酬办法的审议工作的组成部分, 大会必须在下届会议上就是否改变现行差值管理制度作出决定, 包括是否把今后的差值与中点 115 或更低一点的数值挂钩, 以消除对双重外雇人员地位的承认。在此之前, 则应遵循现行制度; 该国代表团欢迎关于继续管理差值直到五年差值回落中点的决定。

34. 虽然目前冻结加薪的做法对于向共同制度各组织提供短期补救而言是必要的, 但这种做法不解决长期问题, 即现行的整套报酬办法过于复杂、过时、不灵活和昂贵。各组织珍视其在联合国共同制度的成员资格, 但现行的整套报酬办法太不灵活, 无法顾及各组织具体任务的多变性。工作人员应就其完成的工作得到妥善补偿, 但不应过于强调现行整套办法的价值或结构, 而应拟订一套能认可良好业绩并附有激励机制及发展和进步机会的总体奖励办法。只有公务员制度委员会具有解决这个问题的声望和专门知识。在简化整套报酬办法并使之更现代化、灵活和具有成本效益方面尚有很大空间。到目前为止, 公务员制度委员会看起来在进行审查时仍铭记着这些目标, 但要对结果作出评估仍为时过早。



35. **Maciel González 女士**(巴拉圭)对公务员制度委员会生活费司在该国政府计算其驻外公务员工作地点差价调整数指数时在提供数据方面所提供的宝贵支持表示感谢。她说,该国代表团认识到公务员制度委员会在统一服务条件这一重要进程中发挥了关键作用,应从使本组织增强活力、纳入年轻专业工作人员,以及从在整个共同制度内实现性别均衡和公平代表性的角度来分析关于将退休年龄提高到 65 岁这一建议。该国代表团强烈支持公务员制度委员会为提高妇女在本组织的代表性而提出的建议:应大力招聘发展中国家妇女。

36. **Kalugin 先生**(俄罗斯联邦)说,该国代表团支持公务员制度委员会的所有建议。他欢迎在全面审查共同制度整套报酬办法方面所取得的进展,并期待审查工作在 2015 年底圆满结束。特别值得注意的是公务员制度委员会关于优化和简化抚养补助金的讨论,包括教育补助金,以及单一薪金表的必要性,不管工作人员是否具有领取抚养津贴的资格。

37. 将规定的离职年龄提高到 65 岁的做法反映了许多会员国当前的趋势,同样也是合理的。该政策适用范围应扩大至所有联合国工作人员,而不仅仅是在 2014 年加入本组织的那些工作人员,可让现有工作人员选择在 65 岁或 65 岁之前退休。

38. 该国代表团支持公务员制度委员会关于继续冻结纽约的专业及以上职类薪酬净额的决定,因为这样做可以把五年平均差值拉回适当中点 115,并通过遏制工作人员费用的增长而产生大量节余。最后,该国代表团不反对关于从 2015 年 1 月 1 日起在共同制度内将基薪/底薪表提高 1.01% 的建议,因为用于参照的公务员制度也有类似提高。

议程项目 140:联合国养恤金制度(A/69/9 和 A/69/528、A/C.5/69/2)

39. **Rahman 先生**(联合国合办工作人员养恤金联合委员会副主席)在介绍联合国合办工作人员养恤金联合委员会的报告(A/69/9)时说,该报告第二章概述了

联委会的建议和决定。该章第一部分总结了需要大会采取行动的那些建议。

40. 具体而言,联委会建议核准对《养恤基金条例》第 4 条的一项修正案,以反映联委会对其审计工作委员会的建议所作出的决定,即对颁布用于指导对基金的财务管理的《财务细则》作出规定。根据审计工作委员会建议,养恤金联委会建议在第 14(b)条内加入一项内容,以澄清审计委员会针对养恤基金的任务并确定养恤基金年度审计的职权范围。联委会还建议批准根据以往获联委会通过并获大会批准的决定和建议对《养恤基金条例》做出的技术修改。

41. 养恤金联委会建议在养恤金调整制度 E 节内加入一项内容,以反映 2016 年 4 月 1 日及之后离职人员小额养恤金阈值的 10%调整数。同样,还请大会同意联委会批准将于 2015 年 1 月 1 日生效的养恤基金与欧洲气象卫星利用组织、欧洲联盟卫星中心和欧洲联盟安全研究所的 3 项新的转移协议。联委会还建议不再进行下列评估:适用于专业及以上职类工作人员的 1992 年 4 月生活费差别调整数费用评估、将 1995 年 7 月 1 日及之后离职人员的 120%上限规定减至 110%产生的实际节省评估,以及美元轨道数额 80%的最低保证金产生的费用/节省评估。

42. 养恤基金截至 2013 年 12 月 31 日的精算估值显示有亏空,数额相当于应计养恤金薪酬的 0.72%,比 2011 年精算估值亏空数 1.87%有所减少。联委会注意到,精算亏空减少的主要原因是,2014 年 1 月 1 日或之后加入或重新加入养恤基金的新工作人员的正常退休年龄和提前退休年龄提高了。联委会还注意到,自 1999 年以来,历次精算估值都显示情况在恶化,而这次显示情况发生了重大逆转;联委会注意到养恤基金精算情况已有重大改善。

43. 关于根据计划中止的假设计算出的养恤基金截至 2013 年 12 月 31 日的负债,假定不考虑今后生活费调整数的预期增长,养恤基金资金充足,资金到位率为 127.5%。如考虑到今后生活费的预期增长,则资

金到位率下降到 91.2%。根据《养恤基金条例》第 26 条，成员组织不需要支付不足部分。

44. 关于养恤基金投资的管理，负责养恤基金投资的秘书长代表报告说，养恤基金截至 2013 年 12 月 31 日的市场价值从前一年的 447 亿美元增加到 514 亿美元，估值数达到历史新高。在 2013 年，养恤基金的回报率是 15.5%，超过政策基准 198 个基点。在养恤基金的长期回报目标方面，养恤基金在过去 50 年中实现了 4% 的实际回报率，超过了 3.5% 这一目标。

45. 他提请第五委员会注意载于报告附件八的养恤基金财务报表；他说，在截至 2013 年 12 月 31 日的两年期期间，在职参与人人数从 120 774 人减少到 120 294 人，即减少 0.4%，而在上一个两年期期间则有 2.7% 的增加；这表明，养恤基金在继续成熟。给付中的养恤金数目从 65 387 宗增至 69 980 宗，即增加了 7.0%，而在上一个两年期期间增加了 5.7%。可用于支付养恤金的净资产从 398 亿美元增加到 515 亿美元。尽管养恤基金处于成熟状态，但必须注意到，养恤基金正面临越来越多的交易量。在 2012-2013 两年期，养恤基金开出了 1 357 021 笔支付款，比上一个两年期增加 7%，款额达到 45.47 亿美元，增加了 4.59 亿美元，即增加了 11%。

46. 《养恤基金财务细则》自 2004 年以来一直在联委会的议程上，并一直是审计委员会、审计工作委员会和养恤金联委会所提建议的针对对象。养恤金联委会支持养恤基金作出努力，完成与所有利益攸关方的磋商进程，以起草能考虑到养恤基金治理结构、任务和资金来源的专门适用于养恤基金的财务细则，并提交联委会 2015 年第六十二届会议审议。

47. 联委会审查了养恤金综合管理系统的进展报告，并注意到在落实这一系统方面取得的进展。养恤基金应采取谨慎办法，在该系统运作之前进行全面测试，因为这是个需要更换所有关键任务系统的非常复杂的项目。联委会还审议了关于用于加强养恤基金客户服务能力的可能选项的报告。联委会回顾，养恤基金的核心业务是向其客户支付养恤金和提供服务；联委

会指出，在审议报告所提供的资料时应结合养恤基金 2016-2017 两年期拟议预算。

48. 联委会认可审计工作委员会的报告，包括关于修改《养恤基金条例》第 4 条的建议。养恤金联委会表示注意到审计委员会关于根据国际公共部门会计准则(公共部门会计准则)编制的养恤基金 2013 年 12 月 31 日终了年度财务报表的无保留意见。

49. 养恤基金致力于进一步加强其治理和业务工作。在这方面，联委会审议了资产与负债监测委员会的第一次报告并认可其结论。联委会还核准了养恤基金的风险偏好说明及偿付能力风险和投资风险的风险容忍度指标。

50. 联委会同意资产与负债监测委员会的意见，即不宜扩大养恤基金的任务规定，使其包括管理离职后医疗保险福利，因为这种做法可能损害养恤基金的业务生存能力，而且还可能对养恤基金的长期可持续性产生负面影响。任何全系统的解决办法都首先必须协调不同的医疗保险计划。不管在何种情况下，利用养恤基金来管理离职后医疗保险的做法并不会提高管理效率，但在投资方面也许是例外。

51. 至于为缴费服务年限少于 5 年的离职参与人缴付的缴款，他回顾说，养恤基金是一项汇集缴款、资产和风险的集体安排。养恤基金的长期财务状况目前是健康和强健的，但供资的任何可能减少都会损害养恤基金的长期可持续性。此外，大会在第 68/247 A 号决议中强调，需要避免采取会损害养恤基金信托责任和长期可持续性的任何行动。

52. 关于治理问题，养恤金联委会期待秘书长与联委会磋商，以甄选就任负责养恤基金资产投资全职职位的秘书长代表候选人。联委会审议并核准了养恤基金 2016-2017 两年期战略框架、订正问责制说明和各成员组织工作人员养恤金委员会的订正职权范围。联委会表示注意到养恤基金最新的内部控制政策并欢迎编写第一个版本的养恤基金内部控制说明作为 2013 年 12 月 31 日终了年度财务报表的附件分发。

53. 联委会重申其先前的决定，即养恤基金应继续利用联合国机制为其提供行政服务，养恤基金首席执行官和秘书长代表应尽快与人力资源管理厅签订订正谅解备忘录。谅解备忘录应考虑到养恤基金独特的治理情况、机构间地位、任务和资金来源、其成熟地位及业务的复杂性和范围。具有适当行政灵活性的经订正的谅解备忘录对于实现养恤基金的任务和目标而言至关重要，并且早就应该签订了。

54. 联委会表示注意到养恤金调整制度关于停发本国货币轨道福利的第 26 条的适用情况。联委会请首席执行官为养恤金调整制度拟订可能的经济和行政参数及最新词语，以协助实施第 26 段。

55. 联委会还审议了关于小额养恤金的报告并决定，小额养恤金门槛数额表应一次性向上调整 10%，自 2016 年 4 月 1 日起开始生效，作为在找到解决小额养恤金规定和最低额度养恤金规定衔接问题的较长期办法前的一项临时措施。将向联委会 2015 年届会提交备选方案，供其审议，并将在 2016 年得到下次精算估值结果后作出决定。

56. 养恤基金已大大得到加强，财务和业务状况良好，这得归功于各治理层级的辛勤工作、优先事项明确、协调一致的战略和行动，以及有效的指导和监督。与此同时，养恤基金面临结构性挑战和外部挑战。养恤基金正努力以按照经联委会和大会批准的战略、计划和行动加强治理和业务工作的方式应对这些挑战。需要大会关注和做出决定的事项摘要见联委会报告附件十八所载的关于养恤金事项的拟议决议草案。

57. 主席说，联委会报告不会对经常预算产生所涉经费问题。

58. **Boykin 女士**(负责联合国合办工作人员养恤基金资产投资的秘书长代表)在介绍秘书长关于联合国合办工作人员养恤基金的投资以及为进一步分散基金投资而采取的措施的报告(A/C.5/69/2)时说，该报告，除其他外，述及 2012 年 4 月 1 日至 2014 年 3 月 31 日财政两年期期间养恤基金投资的业绩和多样化情况及投资委员会的组成情况。

59. 在业绩方面，养恤基金的实际回报率在财政两年期中已超过其 3.5% 的投资回报目标，并在过去 10、15、20、25 和 50 年中达到或超过了这一目标。截至 2014 年 3 月 31 日，养恤基金资产的市场价值总额已达到 518 亿美元。

60. 养恤基金致力于实施一项按地理区域、货币和资产类别类型广泛多样化的投资政策。养恤基金的投资组合非常多样化，截至 2014 年 3 月 31 日，通过其内部管理直接投资的方式已在 39 个不同国家和对 23 种不同货币进行了投资。截至同一日期，在发展中国家的投资总额为 52 亿美元。

61. 在本财政两年期期间审议了长期战略资产配置政策的变化情况：在完成对资产负债模型的研究之后将审查该政策的目标和范围。正在实施必要的人员配置变动。投资管理司已经开始减少外聘非全权投资顾问，并征聘更多的内部工作人员，以努力降低成本。其他变动包括该司在 2012 年开始成功实施公共部门会计准则，并增设了一个负责全球新兴市场的总保管人。在本报告所述期间之前仅有一个保管人，即北方信托基金(Northern Trust)；但为降低具体机构的风险，增设了另一个负责全球新兴市场的保管人，即花旗银行。此外，毕马威会计师事务所在 2013 年 1 月作为全球税务顾问协助养恤基金开展退税工作。养恤基金还收到了税务裁决，确认其在许多国家的免税地位。

62. 虽然投资委员会成员的任期通常是三年，但因现在正向一名全职的秘书长代表过渡，因此建议大会将所有即将届满的任期延长一年。还建议将奥利韦罗斯先生(西班牙)的任命从临时成员改划为正式成员，任期一年，自 2015 年 1 月 1 日起。

63. 为了提高投资回报率，将探讨使投资组合进一步多样化的机会，特别是在新兴市场和前沿市场，同时铭记养恤基金的四项投资标准：安全、赢利、流动和可兑换。下一个两年期新增工作人员和投资工具提供的支持将帮助养恤基金应对全球经济复苏现阶段市场不确定性构成的挑战。



64. **Ruiz Massieu 先生**(行政和预算问题咨询委员会主席)在介绍行预咨委会相关报告(A/69/528)时说,行预咨委会赞同作为养恤金联委会报告附件十的审计委员会报告所载的审计委员会的意见。

65. 养恤基金截至 2013 年 12 月 31 日的精算估值表明,精算亏空占应计养恤金薪酬的 0.72%,比截至 2011 年 12 月 31 日占应计养恤金薪酬 1.87%的亏空有很大改善。行预咨委会高兴地注意到,自 1999 年以来的精算估值下降趋势出现了逆转。

66. 行预咨委会注意到养恤金联委会关于扩大养恤基金的任务规定使其包括管理离职后医疗保险福利的意见。行预咨委会的意见是,离职后医疗保险福利的供资和管理是一个全系统关切的问题,最好通过采用全系统方法加以解决。对这项提议值得作进一步审议;在这方面,行预咨委会欢迎管理问题高级别委员会采取举措设立一个离职后医疗保险问题工作组,并期待在大会第七十届会议上收到关于其调查结果的材料。

67. 在 2014 年 3 月 31 日终了的财政两年期期间,养恤基金的投资价值增加了 20.3%。行预咨委会认识到有利的市场条件发挥了根本性作用,但仍要赞扬养恤基金在财政两年期和长期过程中在实现其投资目标方面获得了成功。在这方面,行预咨委会欢迎任命了负责养恤基金资产投资的全职秘书长代表,并相信养恤基金将得益于她的经验和领导。

68. 行预咨委会呼吁尽快结束目前关于修订人力资源管理厅与养恤基金之间谅解备忘录的讨论。行预咨委会虽然了解该审查是一项内部管理工作,但认为养恤基金提议的一些具体要求中包括联合国人力资源政策和程序的例外情况,大会应得到这方面的通报。

69. 行预咨委会表示注意到养恤金联委会对离职偿金以及各成员组织为缴款服务年数不到 5 年的离职参与人所缴款项问题的看法。行预咨委会认为,应进一步审查这个问题,并期待养恤基金继续按照大会第 68/247 A 号决议的要求跟踪和报告这些缴款。

70. **Rios Requena 女士**(玻利维亚多民族国)代表 77 国集团加中国发言指出,该集团注意到,在 2013 年 12 月 31 日终了的两年期,养恤基金的参与人数减少了 0.4%,而定期领取的养恤金增加了 0.7%。该集团还注意到,可用于支付养恤金的资产净额从 398 亿美元增加到 515 亿美元,收入达到 164 亿美元。就投资总回报率而言,2013 年为 15.5%,2012 年为 12.7%,分别超过了 13.5%和 12.1%的业绩基准。该集团还欢迎养恤基金精算情况的改善,因为这种改善扭转了自 1999 年以来精算估值的下降趋势。应努力进一步改善养恤基金的精算情况。

71. 该集团认识到,养恤基金的管理和保健福利是两项分开和独立的工作,需要采用不同的制度、流程、程序和专门知识,不会为提高效率提供太多机会。该集团注意到行预咨委会的意见,即离职后医疗保险福利的供资和管理是一个全系统关切的问题,最好通过采用全系统方法加以解决。该集团欢迎管理问题高级别委员会采取举措设立一个离职后医疗保险问题工作组,并期待收到其调查结果。

72. 该集团高兴地注意到,截至 2014 年 3 月 31 日,养恤基金资产的市场价值增加了 20.3%,达到 518 亿美元这一历史最高水平。在本报告所述期间,养恤基金按年折算的回报率是 10.1%,超过了 9.6%的政策基准。该集团在注意到养恤基金在过去 10、15、20、25 和 50 年中实现了实际回报率 3.5%的目标的同时呼吁在这方面作进一步改善。

73. 关于养恤基金的投资多样化问题,该集团期待在就具体关心的问题进行的非正式磋商中作详细讨论,特别是在发展中国家中的投资问题。关于人员配置问题,该集团想了解第 68/247 A 号决议在多大程度上已得到执行,特别是在因增加内部能力而降低非全权投资顾问咨询费的费用方面。该集团还想更多地了解促成任命新的秘书长代表的甄选过程和提供其业绩信息的机制。还希望提供关于在修订人力资源管理厅与养恤基金之间的谅解备忘录方面进展情况的最新资料。

74. 该集团注意到，审计委员会就养恤基金的财务报表发布了无保留审计意见，采用公共部门会计准则并通过汇总来自各独立系统的信息的做法提高了这些报表的质量，但该集团同时也同意审计委员会的意见，即养恤基金对财务报告的内部控制，特别是投资核算和披露，需要得到进一步加强。该集团强烈鼓励养恤基金全面落实审计委员会的所有建议，包括与下列方面有关的那些建议：财务管理和财务报表披露、投资管理、收款和养恤金支付管理，以及信息技术系统管理。

75. **Norman Chalet 女士**(美利坚合众国)说，该国代表团高兴地注意到，即使在充满挑战的经济时代，养恤基金仍然业绩良好，其投资价值达到空前高位。她欢迎养恤基金秘书处和投资管理司作出努力以改善养恤基金的可持续性，欢迎养恤基金继续增长和由 15.5% 总投资回报率所体现的强有力的业绩表现。该国代表团还赞赏为使养恤基金的投资在货币、资产类型和地理区域方面实现多样化所作出的努力，并鼓励秘书处继续创新，尽可能追求效率，以确保养恤基金的长期健康。在这方面，该国代表团曾建议并支持设立全职秘书长代表这一职位，以确保养恤基金的长期

可持续性和为这一重要投资组合提供专职管理。最近对投资委员会和审计委员会的各项任命也值得欢迎。

76. 她感谢精算师委员会做了重要工作和提供了详细的报告并指出，养恤基金在精算估值方面自 1999 年以来的改善在很大程度上与自 2013 年以来提高新的工作人员的正常退休年龄和提前退休年龄有关。

77. 在养恤金联委会报告提及的许多问题中，该国代表团特别感兴趣的问题是扩大养恤基金的任务规定，使其包括对离职后医疗保险福利实施具有成本效益、高效率 and 可持续的管理，而行预咨委会也已深入审查了这个问题。该国代表团期待审议养恤基金的审查结果，并确定大会为作出知情决定还需要哪些信息。该国代表团还期待听取关于修订养恤基金与人力资源管理厅之间目前的谅解备忘录的讨论情况和养恤基金为更新其财务细则和条例所作努力的情况。关于人力资源问题，以所谓编外人员合同方式工作的咨询人和个人在联合国共同制度全球工作人员队伍中占了很大比例。由于以编外人员合同方式工作的人员没有资格参加养恤基金，因此该国代表团希望联委会监测这个问题并期待在非正式磋商中进一步讨论这个问题。

中午 12 时散会。