



大会

第七十四届会议

Distr.: General
24 March 2020
Chinese
Original: English

正式记录

第五委员会

第 25 次会议简要记录

2020 年 3 月 11 日星期三上午 10 时在纽约总部举行

主席： 马夫罗伊亚尼斯先生 (塞浦路斯)
嗣后： 米克拉泽先生(副主席) (格鲁吉亚)
行政和预算问题行预咨委会主席： 巴查尔·邦先生

目录

工作安排

议程项目 133： 审查联合国行政和财政业务效率(续)

联合国秘书处的问责制

议程项目 140： 人力资源管理(续)

《工作人员条例和细则》修正案

议程项目 115： 任命各附属机构成员以补空缺，并作出其他任命(续)

(b) 任命会费委员会成员(续)

(c) 任命独立审计咨询委员会成员(续)

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，尽快送交文件管理科科长(dms@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。

20-03813 (C)



请回收



上午 10 时 05 分宣布开会。

工作安排

1. 主席说，他希望向委员会成员保证，他以及第五委员会主席团其他成员和秘书处，特别是主管管理战略、政策和合规事务副秘书长，正在积极参与遏制 COVID-19 病毒蔓延的努力。2020 年 3 月 9 日，他出席了为讨论此事而召开的总务委员会非正式会议。2020 年 3 月 12 日，主席团和主管大会和会议管理事务副秘书长将就同一事项举行会议，第五委员会秘书处将根据世界卫生组织相关准则提出的标准进行风险评估。当然，主席团作出的任何决定都会提交委员会成员批准。

议程项目 133：审查联合国行政和财政业务效率(续)

联合国秘书处问责制(A/74/658 和 A/74/741)

2. 波拉德女士(主管管理战略、政策和合规事务副秘书长)在介绍关于问责制的第九次进展情况报告：加强联合国秘书处的问责制(A/74/658)时说，问责制是秘书长改变秘书处管理模式承诺的核心，目的是缩小决策和实施点之间的距离，提高透明度，增强管理人员的权能，为一个有效和值得信赖的组织奠定基础。报告介绍了在这一新管理模式下加强问责制的最新情况，其中包括管理战略、政策和合规部内新设的业务转型和问责司以及业务支助部内的能力发展和业务培训处的运作等措施；以及在实施新的授权制度方面所取得的最新进展。

3. 业务转型和问责司首次向秘书处提供了与问责制有关的专门管理职能，包括成果管理制、企业风险管理和监督协调，这种整体方法打破了“筒仓”局面，创造了相互关联的能力，将使本组织能更好地优化其全球业务模式和业务。

4. 新的授权制度已全面建立起来。到 2019 年 12 月，已有超过 213 份授权以及 4 800 多份次级授权已经发布并获接受。与该制度配套的是一个新的问责机制，该机制要求决策者遵守道德标准，并监测最初的 16 项主要业绩指标。其中还包括手册和政策指导，并规定就此问题向方案管理人提交定期报告。这些工具和其他工具旨在确保方案管理人员适当地使用授权。

5. 必须强调业务支助部内的能力发展和业务培训处在这方面发挥的关键作用。该处制订了一个具体方案，旨在加强客户负责任地行使授权的能力，并为各实体负责人及其高级领导团队提供有效的战略治理方面的培训。

6. 报告概述了问责制在秘书处的实施情况，强调了本报告所述期间所取得的进展，并指出了该制度各个主要组成部分今后的主要交付成果。其中包括实施成果管理制、将可持续发展做法纳入全秘书处业务、加强高级管理人员契约、审查本组织的政策框架以及实施企业风险管理系统等领域。最后，报告附件概述了大会关于问责制的第 73/289 号决议的执行进展情况；指出大会关于行政和预算事项的各项决议的执行状况；概述了成果管理制的实施进展情况；并指出监督机构在过去十年中提出的建议的总体执行情况。

7. 副主席米克拉泽先生(格鲁吉亚)主持会议。

8. 巴查尔·邦先生(行政和预算问题咨询委员会主席)在介绍行预咨委会的有关报告(A/74/741)时说，行预咨委会承认秘书长为在全秘书处形成强有力的问责文化所作的努力，并建议大会请他将以下方面列入其关于问责制的第十次进度报告中：实施成果管理制的信息、自我评价结果及从所有实体负责人关于其以负责任和问责的方式行使授权能力的角度吸取的经验和教训。

9. 行预咨委会强调了机构和个人问责之间的重要联系，回顾了其提出的建议，即应分析和处理来自高级管理人员个人契约的数据，以概述部门业绩以及全秘书处业绩和问责制的现状和趋势。行预咨委会还回顾了新框架下风险管理职能的重要性。

10. 行预咨委会还回顾，大会第 73/289 号决议重申，及时提交文件是秘书处接受会员国问责的一个重要方面，请秘书长确保继续在高级管理人员契约中纳入相关管理指标。最近几个时期，行预咨委会到预定提交日期时还没有收到文件。这对其及时开展和完成工作的能力产生了负面影响。因此，行预咨委会建议大会请秘书长在不迟于商定预定提交日期提供所有文件供行预咨委会审议。

11. **Austin 女士**(圭亚那)在代表 77 国集团和中国发言时说,如同在行预咨委会上次会议上所做的那样(见 [A/C.5/74/SR.24](#)),该集团希望提请注意正在讨论的议程项目与议程项目 141(联合检查组)之间的联系,认为审计委员会和监督委员会是联合国更大的问责框架的重要组成部分,特别是在实施目前的改革期间。在行预咨委会审议本组织的人力资源管理问题时(本组织实施新的管理模式已一年多且资金流动性状况依然严峻),保障各级工作人员的问责制比以往任何时候都更加重要。

12. 注意到秘书长的报告中提供的关于业务转型和问责司以及关于实施授权制度的信息,该集团期待讨论已经作出的努力,以及秘书长关于在实施第一年后如何解决利益攸关方提出的差距和问题的建议;审查和调整最初的 16 项主要绩效指标;加强授权后在工作量和职责方面带来的变化。该集团表示赞赏秘书处对有关问责制实施情况的概览进行清晰和一致的编排,并打算在即将举行的非正式协商期间征求关于秘书长将委托进行的有关问责制效率和效力的外部评价的信息。该集团特别希望更多地了解将被用来开展这项评价工作的咨询顾问,以及秘书长的决定是如何考虑到大会一再呼吁尽可能多地利用内部或现有能力开展此类工作的。

13. 该集团同意行预咨委会的意见,即今后关于问责制的进度报告应包括更多细节,如对大会关于行政和预算事项的各项决议执行情况的简要分析;说明实施成果管理制所带来的改进的具体信息和具体例子;关于所获得信息的实际使用情况和对本组织业绩的影响的信息。该集团还就是否需要充分实施反欺诈和反腐败框架问题与行预咨委会达成一致意见。在这方面,正在采取步骤编写反欺诈和反腐败指南,并设立反欺诈工作队,这些步骤必须考虑到内部和外部监督机构提出的建议。

14. 该集团注意到 2019 年高级管理人员契约已重新设计,并支持进一步努力对高级管理人员进行问责,因为这样做是通过以身作则确保各级工作人员问责的最佳方式。该集团欢迎重新启动高管业绩委员会,并有意更多地了解该委员会以往和即将开展的工作。如高级管理人员契约中所列相关管理指标未能帮助

实现预期结果,该集团将提出有关会员国如何帮助改进秘书处在及时提交文件和信息方面的问责制的问题。

15. **De Preter 先生**(欧洲联盟观察员)在发言时说,欧洲联盟坚信,应确保本组织有一个强有力的问责框架,使其具有最高水平的透明度,并有助于形成强大的成果文化,他的发言也代表了候选国阿尔巴尼亚、黑山、北马其顿、塞尔维亚和土耳其;稳定与结盟进程国波斯尼亚和黑塞哥维那;还有格鲁吉亚、摩尔多瓦共和国和乌克兰。两年前,大会核可了旨在带来本组织转型的改革,以确保通过更强有力的支助结构和更明智的权力下放,以及领导和组织文化的全面转变,更好地执行方案和任务。大会一致认为,这项改革应赋予管理人员更大的责任,并确保更强有力的问责。

16. 欧洲联盟赞赏在实施改革方面取得的初步成就,特别是推出了新的授权框架,并鼓励秘书长随时向会员国通报这一新框架的运作情况。欧盟认为本组织应坚持最高的行为、专业和问责标准,欢迎秘书长的报告中详细介绍有关在新的管理模式下加强问责制的措施。欧盟还欢迎在管理战略、政策和合规部设立业务转型和问责司,以此作为健全问责制框架的关键基础,并欣见自 2019 年 1 月以来在实现全面运行有效性方面取得的进展。

17. 虽然许多改革努力都与流程有关,但本组织内部的文化转变也是必要的。确保工作人员保持最高行为标准并坚持本组织的核心原则仍然是欧洲联盟成员国的优先事项。本组织应继续努力防止并应对不当行为。尤其必须有一个强有力的全面的制度来处理性剥削、性虐待和性骚扰问题,重点是预防和问责。欧洲联盟欢迎内部监督事务厅(监督厅)、审计委员会和联检组提出的各种与问责有关的建议和报告。跟踪和监测这些建议的执行情况可能有助于促使问责报告更具分析性,以确保维持和遵守最高问责制标准。

18. **Wanner 先生**(瑞士)也代表列支敦士登发言,说两国代表团继续完全赞同秘书长关于本组织管理改革和管理模式转型、包括授权的愿景。两国代表团谨回顾,大会在第 [72/266 A](#) 号决议中指出,问责制是管理改革的一项核心原则。虽然问责必须从高级官员开始,他们应该以身作则,但这最终也是所有工作人员

关切的问题，他们必须获授权以最佳方式开展工作。瑞士和列支敦士登坚定支持强有力的授权制度，它以有效的问责制为后盾。

19. 两国代表团欢迎秘书长努力建立更强有力和更有效的问责制度，并认为前一年的组织结构调整是朝着正确方向迈出的重要一步。两国代表团注意到所取得的进展，鼓励秘书长及其工作人员继续采取步骤加强问责制，并期待在下一份进度报告中详细说明更具体的成果。在这方面，两国代表团欢迎对预期下一步行动进行说明，包括关于评价问责制和授权制的规定。由于内部和外部控制对问责制正常运作至关重要，瑞士和列支敦士登对监督厅、审计委员会、联检组和独立审计咨询委员会(审咨委)的工作表示赞赏。然而，两国代表团对这些机构提出的建议并未全部得到充分落实表示关切，并呼吁这些建议所针对的实体采取必要的执行措施。

20. 最后，瑞士和列支敦士登强调，问责制的一个重要要素是及时提供文件，包括及时提供行预咨委会的报告，以便会员国能够在问责制内迅速和有效地履行自己的职责。

21. **DiGiacomo 女士**(美利坚合众国)说，美国感到鼓舞的是，秘书处继续注重加强组织问责制以及秘书长报告所反映的在问责制几个关键要素方面取得进展。美国代表团认为，新设的业务转型和问责制司应成为秘书处问责的主要动力，一路领导变革，并在出现问题时发出警告信号。因此，美国代表团将密切关注该司在当前和未来几年的进展和影响。美国还欢迎秘书长将重点放在行为和纪律上，特别是考虑到需要注重解决包括性骚扰在内的骚扰问题。美国鼓励本组织继续进行内部文化变革，以确保工作场所绝不容忍性骚扰，追究施虐者的责任，并让工作人员感到报告事件是安全的。

22. 美国支持行预咨委会的建议，特别是关于授权框架、实施成果管理制、高级管理人员契约和及时印发文件的建议。秘书处应继续开发和改进加强其问责制的工具。美国还支持联检组在审查联合国系统审计和监督委员会时就秘书处需要遵守有关独立审计和监督的良好做法所提出的建议(JIU/REP/2019/6)。

23. 最后，美国打算在本届会议期间与所有代表团合作加强问责制，使本组织在执行方案和管理资源方面更加透明和负责任。

24. **Jun Ji 女士**(大韩民国)说，韩国代表团注意到秘书处问责制方面取得的进展，特别是在该制度的六个组成部分方面。韩国代表团同意行预咨委会的看法，即下一份进度报告应包括更多关于该制度进展情况的信息，并要求该报告进一步详细说明吸取的经验教训和改进的具体实例。这些细节将有助于为行预咨委会加强执行本组织的改革努力奠定坚实的基础。注意到在授权和业绩管理领域有几个落实问责制的试点项目，韩国代表团期待看到对这些项目的业务相关性的审查结果。

25. 回顾自大会在第 72/266 A 号决议中强调问责制是管理改革的一项核心原则以来已过去将近三年，韩国代表团同意秘书长进度报告的结论，即与问责制有关的文化变革需要时间，但强调需要保持势头，直到在本组织各级建立强有力的问责制文化。

26. **Nishimura 女士**(日本)说，日本继续高度重视加强联合国秘书处的问责制，铭记秘书处的工作资金来自会员国的集体投入，因此最终是由其纳税人提供资金。正如大会在其第 72/266 A 号决议中所强调的那样，问责制是管理改革的一项核心原则，在大会审查自改革进程开始以来一年中采取的措施是否如最初设想的那样真正实现了加强问责制的目标时，考虑这一原则尤为重要。

27. 日本继续支持秘书长通过提高透明度、加强监督、确保合规和建立真正的问责和透明文化而努力加强联合国问责制框架，以便提高管理效力和效率。日本欣见秘书长关于问责制的第九次进度报告中所述进展情况，但同意行预咨委会关于有必要提供更多细节的意见。日本代表团将在本届会议期间寻求进一步的信息，特别是关于新成立的业务转型和问责司和新授权制度的业绩信息，以及在第一年实施后需要采取哪些步骤来解决提出的差距和问题。

议程项目 140: 人力资源管理(续)

《工作人员条例和细则》修正案(A/73/378/Add.1、A/74/289 和 A/74/732)

28. **Pollard 女士**(主管管理战略、政策和合规事务副秘书长)在介绍秘书长关于《工作人员条例和细则》修正案的报告(A/73/378/Add.1 和 A/74/289)时说,最近的报告(A/74/289)包括新的修正案。虽然大会已决定推迟审议提交给第七十三届会议的报告,但秘书长认为,一份综合现行《工作人员条例和细则》所有拟议修正案的新报告将有助于立法机构对其进行审查。

29. 她希望强调秘书长提议的一些修改。第一,关于残疾工作人员雇用和无障碍环境的新工作人员条例。这是对大会第 73/273 号决议的回应,旨在为本组织努力纳入多样化的残疾工作人员队伍奠定基础。第二是修订涉及违禁行为、特别是涉及与儿童的性活动的工作人员细则。目前,工作人员细则承认,婚姻方面的性活动可能构成禁止与儿童的性活动的例外。拟议修正案澄清,禁止与 18 岁以下的人进行性活动,无论当地的同意年龄如何。这一拟议零容忍办法符合儿童基金会(儿基会)有关与儿童性活动作斗争的任务规定。

30. 第三是修订关于特别职位津贴的工作人员细则,以解决津贴支付方面的不公平问题,这种津贴旨在对临时承担高于其所属职位的职责和责任的工作人员进行补偿。根据现行工作人员细则,外部候选人被选为临时任用时,将从一开始就按该员额级别领取工资,而非特派团地点的在职工作人员只有在承担这些职能三个月后才能领取该员额津贴。第四是修订关于扣除薪金的工作人员细则,以便本组织有更加明确的依据,在工作人员未能遵行关于家庭抚养的法院命令的情况下,根据命令中反映的数额进行自愿扣除。该修正案以联合国上诉法庭 2018 年的判决为依据,将确保本组织能够按照国内法院的命令就家庭抚养问题采取行动。

31. 第五,要求行预咨委会审议根据大会第 72/255 号决议制订的关于征聘本国专业干事的工作人员细则的拟议修正案,并澄清,只要不涉及工作地点的改变,即可将本国专业干事临时外派到其雇用地区之外的地方,为期不超过三个月。最后,秘书长提议修正一项工作人员条例和两项细则,将男女职位公平分配的

原则列入甄选工作人员和留用受裁撤员额或裁减工作人员措施影响的工作人员时考虑的标准。这些拟议修正案符合《宪章》第八条,该条要求“男女均得……在平等条件之下,充任任何职务”,也符合秘书长为实现性别均等所作的努力。

32. 这些提案反映了正在为精简和简化秘书处政策框架所作的努力,以支持新的管理模式。已对《工作人员条例和细则》的规定进行了重组,使其具有性别包容性。目前正在对大约 650 份行政通知进行审查,以补充修订流程,这些行政通知与《工作人员条例和细则》一起构成了本组织的监管框架。已完成对约一半的通知进行审查。至于其余一半的通知,可否取得进展在一定程度上取决于大会批准《工作人员条例和细则》修正案的情况。

33. **巴查尔·邦先生**(行政和预算问题咨询委员会主席)在介绍行预咨委会的相关报告(A/74/732)时说,行预咨委会赞赏地注意到秘书长为审查整套《联合国工作人员条例和细则》而作出的努力。行预咨委会尤其欢迎关于残疾工作人员雇用和无障碍环境的拟议规定。

34. 行预咨委会回顾,秘书长向大会第七十三届和七十四届会议提交了三份关于《工作人员条例和细则》修正案的报告。行预咨委会希望提请注意其中的列报内容不够清楚。特别令人关切的是,秘书长第三次报告(A/74/289)对行预咨委会上一次报告(A/73/622)中提出的意见作了补充解释,但大会尚未审议后一份报告。行预咨委会相信,这不会成为今后审议其报告的先例。

35. 行预咨委会在本报告(A/74/732)第二节讨论了具有一般性和重叠性的拟议修正案。行预咨委会认为,有鉴于其复杂性和敏感性,涉及《工作人员条例和细则》中性别包容性语言的拟议修正案是由大会审议和决定的政策事项。行预咨委会还强调指出,秘书长关于总体人力资源政策和战略的报告本应对有关人力资源管理政策提出重大修改。在这方面,行预咨委会指出,正在提议对条例 4.2 和 4.3 进行重大实质性修订,尤其注意到拟议条例 4.2(b)中拟增加一项原则似乎与现行条例 4.3 中关于《宪章》方面的规定相矛盾,并可能引起误解。

36. 行预咨委会注意到,与条例 4.2(b)及与细则 9.6(d)和细则 13.5(d)有关的提案以及与细则 3.10(b)和细则 4.18 有关的提案将导致支出增加。此外,某些工作人员细则的其他修正案也可能涉及经费问题。行预咨委会相信,大会在审查秘书长的报告期间,将得到更多关于拟议修正案所涉经费问题和(或)支出增加的信息和说明。

37. 行预咨委会认为,对《工作人员条例和细则》的修订应始终如一地遵守联合国既定规范等级,据此,《工作人员条例》的功能是确定《宪章》和大会规定的广泛政策和原则,而《工作人员细则》应具有统一的详细程度,以便能够执行《条例》的业务规定。

38. 行预咨委会报告第三节载有有关《工作人员条例》拟议修正案的意见和建议,报告第四节重点介绍行预咨委会希望提出相关意见的一些《工作人员细则》修正案。

39. **Austin 女士**(圭亚那)代表 77 国集团和中国发言说,该集团赞赏秘书处努力全面审查《工作人员条例和细则》,以期简化和精简人力资源管理的监管框架。加强这些条例和细则的一致性,减少相互重复,将有助于支持管理改革。但该集团指出,鉴于正在同时接受审议的是多份互不替代的报告,修正案的表述不够清晰。此外,一些提案似乎颠覆了联合国的规范等级,从而造成了更多的混乱,而不是清晰。尽管存在这些关切问题,该集团仍将仔细研究所有拟议修正案,并将建设性地参与就该项目进行磋商。

40. 该集团欢迎明显符合大会决议的提案,如将列入残疾工作人员雇用和无障碍问题规定的提案。但该集团关切地注意到,有几项提案涉及大会尚未审查或商定的敏感和复杂的政策问题。

41. 由于一些有关修正《工作人员条例和细则》的提案将对现行人力资源政策造成实质性改变,因此应在相关政策报告中提出,供大会审议。该集团强调指出,这些修正案不应被用作制定尚未获得批准的政策改变的后门。

42. 该集团注意到在选拔和留用工作人员时着重强调男女职位公平分配的原则,并坚决支持性别均等和谴责性别歧视。秘书长称性别不平等是我们这个时的

极大不公正。虽然该集团赞赏为改善联合国各级性别均等而采取的步骤,但也强调指出,根据《宪章》第一百零一条,必须同样重视公平地域代表性的原则。该集团期待在非正式协商期间更详细地讨论这一问题。

43. 该集团还指出,部分拟议修正案如拟议修改特别职位津贴,会产生所涉经费问题或增加开支。该集团期待更多地了解这些提案的预期财务影响。

44. **De Preter 先生**(欧洲联盟观察员)说,欧洲联盟感谢秘书长努力确保《工作人员条例和细则》更容易阅读和理解:他也代表下列国家发言:候选国阿尔巴尼亚、黑山、北马其顿、塞尔维亚和土耳其;稳定与结盟进程国波斯尼亚和黑塞哥维那;还有格鲁吉亚、摩尔多瓦共和国和乌克兰。在本组织人力资源政策现代化的背景下开展这项工作是有必要的,以便与总体改革努力保持一致。

45. 欧洲联盟欣见各项提案的全面性,这些提案从单纯的文字上修正以使所用措辞具有性别包容性,到旨在加强本组织对与儿童的性活动的零容忍做法的实质性修正。欧盟特别重视涉及性别均等的拟议修改,以及旨在使联合国成为一个更无障碍和更具包容性的工作场所的修改,并欢迎《工作人员条例》中提到性别代表性均衡。欧盟希望大会按照秘书长的请求核准这些提案,并在非正式协商期间就这些提案提出进一步的问题。

46. **Lyu Gunjung 先生**(大韩民国)说,韩国代表团感谢秘书处和行预咨委会为尽早提交报告所作的努力。但韩国代表团也希望表示遗憾的是,尽管作出了这些努力,但第五委员会关于《工作人员条例和细则》拟议修正案的会议却受到行预咨委会报告迟发的影响。由于会期短且讨论和协商时间有限,续会第一期会议的报告出现任何延迟印发都将不可避免地对会议结果产生更严重的影响。

47. 由于人力资源管理是分配给第五委员会的主要议程项目之一,如果委员会打算像主席和其他代表团敦促的那样,在本届会议续会上继续审议这一事项,就必须更加注意时间限制因素。秘书处和行预咨委会必须在届会开始前提供其所有报告。

48. 此外，为了在讨论该议程项目时取得进展并取得切实成果，委员会应采取更加实际和灵活做法。在剩下最多两周半的时间内，委员会有约 30 份报告需要审议。韩国代表团认为，委员会必须尽最大努力就与本议程项目有关的所有组成问题达成协商一致意见。但委员会有时候需要灵活地通过一项涉及有共同点的组成问题的决议，同时将一些仍存在分歧的其他组成问题推迟到今后的届会。

49. 委员会在选择必须推迟审议的报告时也必须务实。由于许多报告是按年度或两年度发表的，即使委员会未能就这些报告达成协商一致意见，最好还是不要推迟审议这些年度或两年度报告，不要简单地将所有报告推迟到今后的届会上审议，从而使今后届会的审议工作更加困难。

议程项目 115：任命各附属机构成员以补空缺，并作出其他任命(续)

(b) 任命会费委员会成员(续)(A/74/102/Add.2)

50. 主席提请委员会注意秘书长的说明(A/74/102/Add.2)，其中通知大会，Na Sang Deok 先生(大韩民国)自 2020 年 2 月 26 日起辞去会费委员会的职务。大韩民国政府已提名 Jun Ji Sun 女士填补将于 2020 年 12 月 31 日届满的上述职位剩余任期，其候选

人资格已得到亚洲-太平洋国家组认可。主席认为委员会希望以鼓掌方式建议任命该候选人。

51. 会议以鼓掌方式建议任命 Jun Ji Sun 女士(大韩民国)代表亚太国家担任会费委员会成员，任期自大会任命之日开始，至 2020 年 12 月 31 日结束。

**(c) 任命独立审计咨询委员会成员(续)
(A/74/105/Add.1)**

52. 主席提请委员会注意秘书长的说明(A/74/105/Add.1)提及第 74/409 号决定，即大会根据第五委员会的建议，决定任命独立审计咨询委员会的两名成员，并推迟至晚些时候任命填补剩余空缺的一名成员，该空缺自 2020 年 1 月 1 日起，任期三年。主席回顾说，秘书长还通知大会，印度尼西亚政府已提名普拉莫诺先生填补剩余任期的空缺，亚太国家组也已认可普拉莫诺先生的候选人资格，主席说他认为委员会希望以鼓掌方式建议任命该候选人。

53. 会议以鼓掌方式建议任命普拉莫诺先生(印度尼西亚)代表亚太国家担任会费委员会成员，任期自大会任命之日开始，至 2022 年 12 月 31 日结束。

上午 11 时散会。