



## 第六十六届会议

暂定项目表\* 项目 140

人力资源管理

## 个人利益冲突

## 秘书长的报告

## 摘要

本报告是依据大会第 65/247 号决议提交的。大会在该决议中请秘书长就利益冲突、包括对何者构成个人利益冲突的当代分析及其法律、管理和消减问题向大会提出一份全面报告，供第六十六届会议主要会期审议。

工作人员作为公正和独立的国际公务员所承担的义务，要求他们只能以符合本组织最大利益的宗旨履行职能。但是，现代组织生活存在着多重工作经历及个人和职业网络，可能会使联合国工作人员面临互相矛盾或相互冲突的利益诉求，从而影响到他们的公正性。倘若得不到适当的处理，此类利益冲突可能会对本组织的声誉和资产造成重大的负面影响。

由于冲突状况在现实中是无法完全避免的，如何适当管理冲突就成为了一项优先任务。本组织应对利益冲突的处理办法分为三步走：

- (a) 确定/披露冲突；
- (b) 对冲突进行详细审查；
- (c) 采取或建议最适于解决冲突的补救措施。

---

\* A/66/50。



有诸多的利益冲突状况是在本组织现有的监管和政策框架中予以处理。这一框架所提供的工具能够将预防性的(如披露)和追溯性的(如纪律措施)冲突识别和管理结合在一起。预防性的冲突识别更为可取,能够防止对本组织的声誉和(或)资产造成可能的损害,因为这种损害未必能够通过现有的追溯性机制得到补救。因此,受监管的利益冲突领域仍然要受各种预防性报告或披露义务的制约。本报告全面阐述了这方面的当前监管和政策框架。

对于那些属于财务披露方案范畴的利益冲突,某些类别的工作人员负有年度披露的义务。因此,大会亦不妨审议秘书长将向第六十六届会议提交的关于道德操守办公室活动的报告,因为该报告将讨论财务披露方案所涉方面。

秘书长承诺,联合国工作人员在履行职能时和总体行为上将始终以无可指摘的方式行事。秘书长将遵循这一承诺,对利益冲突领域的势态发展和各种既有机制继续予以监测。

## 目录

	页次
一. 导言 .....	4
二. 个人利益冲突 .....	4
A. 利益冲突的定义和类型 .....	4
B. 联合国秘书处监管框架对个人利益冲突问题的处理 .....	6
1. 一般和经济利益冲突 .....	7
2. 馈赠、荣誉、勋章、优惠或薪酬 .....	7
3. 外部职业或就业和外部活动，包括政治活动 .....	8
4. 个人关系 .....	9
5. 利益冲突和财务披露方案 .....	9
三. 法律方面 .....	10
A. 纪律程序 .....	10
B. 移交国家当局处理 .....	10
C. 离职后限制 .....	10
D. 采购程序 .....	11
四. 管理和削减利益冲突 .....	11
A. 制定强有力框架 .....	11
B. 发现或审查利益冲突 .....	11
C. 采取补救措施 .....	12
五. 结论 .....	12

## 一. 引言

1. 本报告是依据大会第 65/247 号决议提交的。大会在该决议中请秘书长就利益冲突、包括对何者构成个人利益冲突的当代分析及其法律、管理和消减问题向大会提出一份全面报告，供第六十六届会议主要会期审议。

2. 本报告概述了本组织工作人员所面临的利益冲突的主要类型，以及目前适用于联合国工作人员的监管框架，包括当前的定义、法律方面的影响、为管理和消减现有或潜在利益冲突而设立的机制。本报告没有涉及非联合国工作人员。值得注意的是，本报告中提及的监管框架并不直接涵盖非秘书处官员和特派专家。但是，其他行政通知制订了基本原则和十分类似的规定，包括有关利益冲突的规定（例如，可参见 ST/SGB/2002/9）。

3. 大会面前还有秘书长关于道德操守办公室活动和关于《工作人员条例》修正案的报告(A/65/213)。后一份报告拟议对处理利益冲突问题的工作人员条例 1.2(m) 进行修订(见 A/65/213；又见本报告第 9 段)，对于这一修正案，行政和预算问题咨询委员会在其关于人力资源管理的报告(A/65/537，第 87 段)中建议予以通过。大会在第 65/247 号决议第 75 段中“决定将对秘书长修订《工作人员条例》的提议的审议推迟到第六十六届会议。”

## 二. 个人利益冲突

### A. 利益冲突的定义和类型

4. 通常可能在两个层次出现利益冲突的风险：(a) 组织利益冲突；(b) 个人利益冲突。如果由于其他活动或关系，一个组织而无法提供中立的服务，该组织履行法定职能的公正性受到或者可能受到损害，或该组织具有不公平的竞争优势，就会出现组织利益冲突。对个人利益冲突的通常理解是，个人的私人利益干扰(或可被视为干扰)其官方职务的履行。根据大会第 65/247 号决议要求对这一主题的强调，本报告重点关注的是个人利益冲突。

5. 总体而言，处理和管理利益冲突的必要性源自于对工作人员因其工作和身为联合国官员的地位而可能暴露于利益冲突之下的风险评估。某些职能领域(如采购)可能产生暴露于潜在利益冲突之下的更大风险。但是，其他类型的利益冲突源自国际公务员所履行的全部职能的内在风险，而不论工作人员所居职位的高低或拥有的特别权限。

6. 工作人员细则和条例中对利益冲突的定义实质上来源于工作人员条例 1.1(b) 规定所有工作人员均需签署的书面宣言(亦称“就职宣誓”)(见 ST/SGB/2011/1)：

“我郑重声明并承诺：本着忠诚谨慎，正心诚意执行联合国国际公务员的职务；律己从公，只为联合国的利益着想；在执行职务时，决不寻求或接受任何政府或本组织以外任何来源的指示。”

7. 这段宣言规定了这样一条原则，即本组织的利益不仅高于所有其他利益，而且还应当是工作人员在履行职能时考虑的唯一利益。

8. 目前的监管框架(具体而言包括工作人员细则和条例)、秘书长公报、行政指示和其他有关行政通知，以及下文中将详尽介绍的 2001 年《国际公务员行为标准》(见A/56/30, 附件二)<sup>1</sup>)包含各种相关规定，涉及因财务利益、工作人员与其他利益攸关方之间的个人关系、接受第三方提供的荣誉、勋章、优惠、馈赠或薪酬而产生的实际或潜在利益冲突，并包含因外部雇佣关系或职业或其他外部活动(包括政治活动)而可能产生的多重效忠冲突的处理手段。

9. 工作人员条例 1.2(m)对“利益冲突”的定义如下：

“工作人员不得积极参与任何营利性、商业性或其他企业的管理或拥有这些企业的经济利益，如该工作人员或该营利性、商业性或其他企业有可能由于该工作人员在联合国的职位而得益于这种参与或经济利益。”

工作人员细则 1.2(p)规定：

“工作人员有必要以其公务身份处理涉及某一营利、商业机构或包括本人直接或间接拥有经济利益的其他机构的任何事务时，应向秘书长透露这种利益，除非另经秘书长许可，应处置这种利益或正式回避参与该项可能构成利益冲突情况的事务所涉的任何问题。”

10. 秘书处和一些联合国基金/方案及其他公共国际组织的经验表明，一般而言下述情况通常可能会造成利益冲突：

(a) 在和与其有关联的企业或实体交往时，不当利用本人在联合国的官方职位；

(b) 接受来自外部的额外收入(如住房、每日津贴、报销旅费或娱乐开支、薪酬等)；

(c) 接受来自外部(如政府机构、非政府机构、供应商或承包商)的馈赠、优惠或招待；

(d) 工作人员之间交换馈赠、优惠、财务交易或招待(包括不同级别之间)；

<sup>1</sup> 《行为准则》旨在协助本组织及其工作人员对《联合国宪章》和工作人员细则和条例作出解释。关于利益冲突问题，特别参见第 21 段和第 22 段。

- (e) 接受来自外部(政府机构、非政府机构、学术机构、俱乐部或协会)的荣誉、勋章或颁奖;
- (f) 有配偶、孩子、其他亲戚或亲密朋友在与联合国有关联的实体供职;
- (g) 和亲属或亲密朋友之间存在主管或管理关系;
- (h) 接受来自本组织以外的指示(例如来自政府实体或非政府实体、供应商的指示);
- (i) 在外部实体担任领导、决策或咨询职务(例如政府或其他政治角色、企业或营利机构董事会、非营利机构董事会、咨询委员会等);
- (j) 在学术或科学委员会或小组担任职务;
- (k) 滥用内幕信息或市场敏感信息;
- (l) 泄露联合国机密资料;
- (m) 滥用联合国资料(例如将联合国资料用于个人目的或收益);
- (n) 滥用官方职位换取个人收益;
- (o) 与本组织有关联的另一实体提出聘用(例如目前的承包商、包括非政府组织在内的实施伙伴、政府当局等);
- (p) 滥用联合国资源或财产(例如将联合国财产用于个人目的或收益);
- (q) 报告关系相同但级别不同的两名工作人员之间的房地租赁关系;
- (r) 雇用亲戚或个人关系亲密的朋友;
- (s) 因履行或不履行公务职能而收受贿赂;
- (t) 向其他官员提供贿赂或行贿, 以使其履行或不履行公务职能。

## B. 联合国秘书处监管框架对个人利益冲突问题的处理

11. 秘书处的监管框架负责处理个人利益冲突问题的某些具体类别。值得注意的是, 一些冲突情况可以同时属于多种受监管类别。例如, 根据工作人员条例 1.2(o), 在一个与联合国有合同关系的实体担任管理职务, 可能属于必须事先获得秘书长核准的外部活动; 根据工作人员条例 1.2(m), 在任何营利性或其他企业拥有经济利益或其他利益, 也属于必须事先获得秘书长核准的外部活动。以下是规章制度和政策执行文件中明确规定的几类冲突。

## 1. 一般和经济利益冲突

12. 如上文所述,工作人员条例 1.2(m)和(n)以及工作人员细则 1.2(p)均是在“利益冲突”的宽泛主题下给出的定义,但是就上下文而言,这些定义主要是指(但不仅限于)经济利益冲突。

13. 这些定义预期某些经济利益可能或确实会造成工作人员的个人利益冲突。工作人员条例 1.2(m)中采用“如有可能”这一措辞的意思是:只要存在利益冲突的可能,就足以要求对该利益予以强制处置,或者要求相关的工作人员回避进一步参与或卷入某一特定事项。此外,该条例中采用的“营利性、商业性或其他企业”这一措辞意在不仅要包括工作人员在营利性商业企业拥有的利益,还要包括其在非营利实体拥有的任何利益,<sup>2</sup>因为工作人员在其中任何一类实体中拥有的利益都可能会造成利益冲突。

14. “利益”也可包括工作人员同可能不当受益于工作人员在联合国供职的其他人之间密切的个人关系。这包括,例如,参与的采购活动中供应商是工作人员的个人朋友或密切的家庭成员。

## 2. 馈赠、荣誉、勋章、优惠或薪酬

15. 工作人员条例 1.2(j)至(1)和工作人员细则 1.2(k)至(o)规定了如何处理接受荣誉、勋章、优惠、馈赠或薪酬问题。

16. 关于报告、保留和处置来自政府和非政府渠道的荣誉、勋章、优惠、礼品或薪酬的细节,行政指示 ST/AI/2010/1 作了规定。

17. 这些条例、细则以及有关实施的行政指示的目的是确保工作人员不接受任何可能会促使工作人员因不正当的动机而采取——或被认为会采取——行动的礼品或其他奖励措施。它们进一步确保员工在履行公务和责任时保持其独立性和公正性。根据“就职宣誓”,工作人员在履行其职责时,必须只为联合国的利益着想。因此,接受礼品、荣誉或其他象征性的感谢物品时,依据情形,可能会影响工作人员的独立性和公正性,因为这些可能造成忠诚方面的冲突或引起提供礼物者的期望。为了保护声誉资产,《国际公务员行为标准》强调,必须避免甚至貌似不当的情况(见 A/56/30,附件二,第 46 和第 47 段)。因此,尽管礼物是在没有进一步背后意图的情况下给予的,但其他人未必这样认为。因此,工作人员条例明确规定,禁止工作人员接受政府的礼物。工作人员条例 1.2(j)和有关执行的行政指示(见 ST/AI/2010/1,第 3.3 段)都禁止工作人员接受任何政府和“政府来源”给予的荣誉、勋章、优惠、馈赠或薪酬。唯一例外是出现涉及本组织的另外一种利益的情况,即在特别情形下有必要接受以避免尴尬。

<sup>2</sup> ST/SGB/2002/13,附件四,“利益冲突”的评注,第 1 段。

18. 在根据工作人员条例 1.2(1) 征得秘书长事先核准的情况下, 可接受非政府来源给予的荣誉、勋章、优惠、馈赠或薪酬。只在特殊情况下, 且在此种接受既不违背本组织的利益, 也不违背工作人员的国际公务员身份时, 才可予核准。如情况不允许寻求事先核准或如拒绝接受会使本组织尴尬, 工作人员可以本组织名义接受, 但必须通过既定程序向秘书长报告并上交秘书长。在这些范畴之外接受礼品可能不仅被看作是利益冲突, 在某些情况下, 可能构成对工作人员有着潜在严重后果的腐败(又见本报告第 32 段)。

19. 工作人员细则 1.2(0) 还规定“工作人员不得接受与本组织有任何合同关系或寻求与本组织建立此种关系的来源的任何馈赠、薪酬或优惠”。在此类情况下, 没有例外或被核准的可能性。

20. 此外, 工作人员细则 1.2(j) 禁止工作人员给予或答应给予其他工作人员或第三方馈赠、优惠以及任何其他个人利益, “以图使其执行、不执行或推迟执行任何公务行为”。此类情形下不可能有任何例外, 因为此类奖励与履行公务之间的直接联系构成了贿赂行为。

### 3. 外部职业或就业和外部活动, 包括政治活动

21. 工作人员条例 1.2(o) 至 (p) 涉及联合国工作人员从事外部活动产生的利益冲突。工作人员细则 1.2(r) 至 (u) 进一步澄清和区分了与联合国利益无关的外部职业、就业或活动以及与联合国利益有关的活动, 包括政治活动。每种情况都产生不同的潜在利益冲突。因此, 任何外部职业、就业或活动都需要秘书长事先核准。如果拟议活动不符合国际公务员的身份, 不论何种情况, 都不能核准。

22. 从事外部职业或就业有可能导致工作人员把工作时间、甚至把休息和休整时间用于这种就业, 从而降低他们在联合国的服务效率, 甚至在忠诚方面造成冲突, 因为这可能导致工作人员把更多的资源用于外部就业。在这方面, 《国际公务员行为标准》第 41 段规定:

国际公务员的主要义务是全力从事所属组织的工作。因此, 国际公务员未经事先许可从事妨碍此项义务、与他们的身份不符或与组织的利益冲突的任何外部活动, 不论是否有薪, 均属不当行为。”

23. 从事可能涉及联合国利益的活动包括那些不属于工作人员公务的一部分, 但涉及联合国的目标、目的、任务、福利或其他利益的活动。这类活动的实例有公开露面(演讲、访谈、出版物和参加专家工作组)和出版物。如果工作人员的个人意见被视为本组织的意见, 这些活动就可能引起关注。

24. 为了消减上述风险, 任何外部职业、就业或活动都必须获得核准。行政指示 ST/AI/2000/13 规定了审批过程。虽然在一定条件下允许外部活动, 但该行政指示第 2 节规定, 工作人员从事根据该指示核准的外部活动, 必须向活动组织者和

参与者，包括向任何雇主明确表示，他们以个人身份而不是作为联合国代表行事。这用于区分本组织的服务与任何外部的活动，以保护联合国的利益，包括其特权和豁免。获得核准的活动通常在时间和范围上都是有限的。

25. 根据该行政指示第 5.1 段，工作人员可以私下无偿地从事社会或慈善活动，这些活动应与联合国或工作人员的公务无关、而且发生在工作时间以外或在工作人员休假期间。这可以由工作人员自行决定，而无需事先获得核准。然而，工作人员必须确保每项活动当时并一直符合其国际公务员的身份。

26. 政治活动要比社会或慈善活动受到更严格的管制。一般来说，这些活动按照定义都不符合国际公务员的身份，因为国际公务员理应客观、公正和不接受政府或其他来源的指示。《国际公务员行为标准》重申了《工作人员条例和细则》中的下列原则(见 A/56/30，附件二，第 44 段)：

鉴于国际公务员必须保持独立和公正，他们尽管保留投票权，但是不应参与政治活动，如参加地方或国家政治职务的竞选或担任这些职务。不过，这并不排除他们参加当地社区或民间活动，但条件是参加这些活动须与联合国系统服务誓言保持一致。国际公务员在支持政党或政治活动时必须保持谨慎，不得接受或索取资金、撰写文章或公开演讲或向新闻界发表讲话。

27. 行政指示(ST/AI/2000/13)第 5.3 至 5.5 段进一步阐述了管制工作人员政治活动的这些原则，其中还表明，由于政治职位可能影响国际公务员预期的公正和独立，国际公务员不得参加政治职位的竞选或接受政治职位的任命。

#### 4. 个人关系

28. 工作人员和其他人的一些个人关系可能会影响到工作人员公正、客观地履行公职，因为忠于其他人和忠于联合国之间存在利益冲突。工作人员细则 4.7 在征聘和任用工作人员方面明确谈到这些关系并禁止征聘工作人员的直系亲属。但在某些情况下允许征聘配偶，将此作为对预计为本组织利益流动的工作人员的必要支持措施。行政指示 ST/AI/273 对允许征聘配偶作了具体规定。

#### 5. 利益冲突和财务披露方案

29. 从 1999 年开始采用财务披露方案。2006 年发布 ST/SGB/2006/6 号秘书长公报，主要是扩大方案，将 D-1 及以上职等的工作人员包括进来。工作人员条例 1.2(n)规定了这一义务。采用财务披露方案的主要目标是管理联合国，包括联合国工作人员面临的风险及维护联合国的声誉和利益。因此，该方案旨在确保以符合本组织的最大利益方式发现、消减和管理因工作人员的私有物品、附属关系或开展的活动而可能产生的冲突。道德操守办公室管理这一方案(见 ST/SGB/2005/22)。根据大会第 60/254 号决议，目前财务披露表审查工作已外包给一家外部机构。大会在第 62/236 号决议中认可了行政和预算问题咨询委员会的报告所载建

议(见 A/62/7, 第二章, 第一、17 段), 请秘书长深入分析与目前的外包安排相比, 内部进行财务披露审查的相对优缺点, 包括分析费用。

30. 设计这一财务披露方案仅能帮助工作人员认识到、觉察到及补救经济利益冲突, 因此该方案并不能解决所有的个人利益冲突问题。该方案侧重于当工作人员代表联合国作决定时可能与其个人利益, 例如个人的金融资产或负债存在冲突, 因而出现的经济利益冲突。财务披露义务有助于发现利益冲突, 而这又有助于更有效地管理此类冲突(见下文第四节), 保护本组织的利益, 包括声誉资产。

### 三. 法律方面

31. 除通过监管框架解决的领域外, 利益冲突和管理利益冲突还涉及若干其他法律方面。

#### A. 纪律程序

32. 发现利益冲突后可通过多种机制进行干预。未能披露实际或潜在的利益冲突构成违反本组织的条例、细则或其他行政通知。根据工作人员细则第十章的规定, 此类行动可构成不当行为, 须对有关工作人员采取纪律措施。此类措施包括轻则书面训斥, 重则开除。秘书长每年印发题为“秘书长处理纪律问题和可能犯罪行为的做法”的情况通报, 在这些情况通报中定期列入利益冲突案件。

#### B. 移交国家当局处理

33. 出现工作人员参与包括可能是刑事犯罪的利益冲突情况时, 本组织可能会将案件移交给相关会员国进行进一步调查和刑事起诉。例如这种情况包括欺诈、腐败或贿赂案件。移交根据大会第 62/63 号决议的规定进行, 其中规定秘书长有义务“将显示联合国官员和特派专家可能实施了犯罪的可信指控提请被指控人国籍国注意”。移交也可根据本组织调查实体提出的建议进行。一旦本组织将一事项转交给相关常驻联合国代表团, 调查和刑事起诉方面的进一步行动完全由国家执法当局决定。

#### C. 离职后限制

34. 秘书长设置了一系列离职后限制, 限制因供应商或其他第三方在工作人员在职时承诺的奖励措施(例如在工作人员离职后提供就业或其他福利(见 ST/SGB/2006/15), 特别是对在采购相关职能工作的工作人员提供的就业或其他福利)<sup>3</sup> 而可能引起的潜在的个人利益冲突。根据从本组织离职后活动的确切类型确定具体的时间限制(见 ST/SGB/2006/15, 第 2.1 段)。

<sup>3</sup> 也可对照《采购手册》中的 ST/SGB/2006/15。

## D. 采购程序

35. 工作人员在开展采购相关活动时遇到利益冲突，如不能适当解决和管理此类冲突，将损害或破坏采购活动。这可能会要求对此类采购活动进行审查，甚至取消这一采购活动，重新启动新的采购工作，使本组织，参与的供应商耗费大量资源，最终损害联合国的声誉。本组织可能甚至还需承担权益受到损害的供应商的经济损失。

## 四. 管理和削减利益冲突

36. 可以从组织观点通过三步走的方法管理和削减利益冲突问题：

- (a) 制定强有力框架；
- (b) 发现或审查利益冲突；
- (c) 采取补救措施。

### A. 制定强有力框架

37. 通过国际公务员行为标准或道德守则等强有力框架确定工作人员的应有行为，其中包括尽可能详细列出可接受和不可接受情况或什么情况需要批准，这是管理和削减潜在利益冲突的一个关键要素。通过该框架提高工作人员认识，通常会减少不良情况。该框架还提供了针对工作人员采取的必要行动的依据，例如对未遵守此类规定而采取的纪律措施。财务披露方案是此类框架的一个范例，可以协助管理和削减财务利益冲突。

### B. 发现或审查利益冲突

38. 进行有效管理要求了解可能出现冲突的情况。工作人员披露此种情况一般指的是向本组织适当管理级别进行通报，使本组织能够考虑全局并采取适当行动。只有将风险提请行政当局注意，行政当局才能够对此种风险进行审查，例如开展财务披露方案就是这种情况。

39. 根据目前的财务披露方案，D-1 及以上职等工作人员及某些其他工作人员需每年进行财务披露或提交收益申报表，以审查潜在的个人利益冲突。工作人员条例 1.2(n) 规定这些工作人员有义务提交这些报表。根据 ST/SGB/2006/6 规定程序为财务披露目的设计的表格进行财务披露。问卷调查不仅限于工作人员拥有的利益，还包括工作人员配偶或受抚养子女拥有的利益和财产，以确保在工作人员的申报表中充分列出一些第三方的物权。

40. 审查人员审核工作人员披露表中列出的个人私有利益，其中包括资产和负债、个人财产出售所得、股票期权、收入、补充收入、礼物，报销款、每日津贴和差旅费、与本组织有关的家庭关系、外部领导职责或决策职责或其他外部活动。

将根据工作人员的正式职责分析这些私有利益、股份及所属关系，以确定潜在的个人利益冲突。

41. 一旦发现潜在的利益冲突，将收集相关事实和进一步资料。可能会酌情请申报的工作人员提供更多资料，以供审查，直至认为披露内容完整、全面为止。审查人员还将查明有关利益攸关方，评估情况可能会产生的影响及所涉及的风险。在这一分析的基础上，审查人员随后将以最符合联合国利益方式就如何削减和管理利益冲突向有关工作人员提出建议和补救措施。

### C. 采取补救措施

42. 通常视具体情况可以有几种手段以最符合本组织利益方式管理利益冲突。将根据冲突的特点和复杂性采取不同的补救措施。可采用的补救措施包括，但不仅限于(a) 回避或调离，(b) 冻结个人投资，(c) 将资产交由独立的第三方管理，(d) 不披露内部信息，(e) 不参与外部实体的代表性活动或筹资活动，(f) 指示放弃有关的外部利益以及(g) 改变报告关系。

43. 回避或调离指的是确保使发现可能处于利益冲突情况的工作人员离开冲突情况。该工作人员或者主动回避，不再进一步参与冲突有关过程(他/她需向主管和道德操守办公室通报这一情况)或本组织指示将其调离。例如，当一名工作人员的配偶申请某个职位，而面谈过程请该名工作人员参加，该名工作人员向评审小组披露这一关系后或者可以回避不再参与征聘过程，或者本组织解除其这一职责，使其不再参与这一过程。再举一个例子，当了解到一名采购官员与一个供应商有关系，该名采购官员可以回避，不再参与与这一供应商的任何交易，或者本组织首先就解除这一工作人员的这一职责，使其不再与这一供应商有任何往来(见 ST/SGB/2006/15，第 2.3 节)。

44. 其他补救措施通常是在披露或发现了一个利益冲突后由道德操守办公室提出建议或通过适当管理层启动。如有关工作人员拒绝解决发现的利益冲突，就要视情况采取进一步的行政或纪律措施。

## 五. 结论

45. 潜在的个人利益冲突是现代组织生活的一个事实，工作人员在其中的生活是复杂的，在组织内和组织外拥有多份工作经历和多重关系网。潜在利益冲突同样也是动态的，随着本组织的人员编制、任务和活动的复杂性而发生变化。目前的管理框架处理各种个人利益冲突。财务披露方案主要侧重潜在的财务利益冲突，而通过已确立的各方案可以补充处理各类监管的利益冲突。例如，为进行积极监测，要求工作人员在接受外部就业或开展活动之前，在接受礼物、薪酬、优惠或奖励之前必须获得许可，而且必须披露是否有亲属在联合国工作。这些既定程序是对某些职类工作人员每年披露财务资产和利益的一个补充。

46. 但一些个人利益冲突不能通过财务披露方案或其他方案进行披露，因此本组织仍有潜在的责任和声誉风险。如未披露利益冲突，可以对工作人员通过采取行政和纪律措施事后解决，但对本组织声誉造成的损失却可能是无法弥补的。因此，本组织继续协助并鼓励工作人员(包括主管人员)发现并披露潜在的利益冲突，这样可以以最符合本组织利益的方式进行适当处理和解决。最好是通过积极措施，而不是事后措施解决利益冲突。

47. 秘书长继续审查为发现和管理个人利益冲突而设立的各种机制是否能够满足联合国作为一个前瞻性组织的现代需要。秘书长依然充分承诺确保联合国工作人员在履行职能时和总体行为上始终以无可指摘的方式行事。

48. 请大会注意本报告。

---