

Distr.: General
6 September 2018
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



الدورة الثالثة والسبعون

البندان ١٣٧ و ١٤٥ من جدول الأعمال المؤقت**

الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩
نظام المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

مراجعة شاملة لهيكل إدارة مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وعملياته ذات الصلة

تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية

موجز

عملا بقرار الجمعية العامة ٢٦٢/٧٢ ألف، أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية مراجعة شاملة لهيكل إدارة مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وعملياته ذات الصلة.

وأوضحت المراجعة أنه يتعين على المجلس تعزيز إدارته في مجالات شديدة الأهمية من قبيل ما يلي: (أ) تمثيل المنظمات الأعضاء تمثيلا عادلا ومنصفا في المجلس؛ و (ب) تحويل لجنته الدائمة صلاحية زيادة فعالية الرقابة على عمليات الصندوق المشترك؛ و (ج) الفصل بين مهام أمين الصندوق والرئيس التنفيذي للصندوق بهدف كفالة استقلال المجلس عن إدارة الصندوق؛ و (د) تطبيق إدارة الأداء تطبيقا بفعالية من أجل تعزيز ثقافة المساءلة؛ و (هـ) تهيئة بيئة مناسبة للنزاهة والقيم الأخلاقية.

ويتعين على المجلس أيضا اتخاذ خطوات إضافية، تشمل ما يلي: (أ) تيسير الشفافية والتمثيل الديمقراطي للمستفيدين؛ و (ب) إنهاء عمل لجنة رصد الأصول والخصوم التابعة له، والتي تكرر عمل لجنة الاستثمارات ولجنة الاكتواريين؛ و (ج) كفالة استخدام أمانة الصندوق للموارد بما يتفق مع القرارات التشريعية؛ و (د) التخطيط بشكل سليم لتعاقب الموظفين على وظيفتي الرئيس التنفيذي ونائب الرئيس التنفيذي لإتاحة ما يكفي من وقت لإجراء عملية اختيار تنافسية.

* أعيد إصدارها مرة ثالثة لأسباب فنية (٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨).

** A/73/150.



وقبل المجلس سبع توصيات إلا أنه لم يقبل ست توصيات غيرها، بما في ذلك توصيتان جوهريتان بشأن: (أ) تمثيل المنظمات الأعضاء تمثيلاً عادلاً ومنصفاً في المجلس؛ و (ب) الفصل بين مهام أمين المجلس للصندوق والرئيس التنفيذي للصندوق بهدف كفالة استقلال المجلس عن إدارة الصندوق؛ ويؤكد المكتب أن هاتين التوصيتين تتعلقان بالمسائل البالغة الأهمية المتصلة بالهيكل الإداري للمجلس. وأشار المجلس في رده إلى أن أربعة من التوصيات الست غير المقبولة (بما فيها التوصيتان الجوهريتان) قُبلت من ممثلي المشتركين عن الأمم المتحدة وليس من المجموعات التأسيسية الأخرى في المجلس.

المحتويات

الصفحة

٤	أولا - مقدمة
٤	ثانيا - مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة
٤	ألف - أدوار المجلس ومسؤولياته
٥	باء - الاختصاصات ومتطلبات الكفاءة وتقييم الأداء
٦	جيم - حجم المجلس وتكوينه
٧	دال - تمثيل المشتركين في الصندوق والمستفيدين منه في المجلس
١٣	هاء - وتيرة عقد اجتماعات المجلس
١٥	واو - دور محكمة الأمم المتحدة للاستئناف
١٥	ثالثا - لجان المجلس
١٥	ألف - اللجنة الدائمة
١٦	باء - لجان المعاشات التقاعدية للموظفين
١٦	جيم - لجنة الاكتواريين
١٧	دال - لجنة رصد الأصول والخصوم
١٨	هاء - لجنة مراجعة الحسابات
٢٠	رابعا - الهيكل الإداري للصندوق
٢٠	ألف - لمحة عامة
٢١	باء - أمانة الصندوق
٢١	جيم - مكتب إدارة الاستثمارات
٢١	خامسا - الضوابط والموازن بين المجلس وإدارة الصندوق
٢١	ألف - الدور المزدوج للرئيس التنفيذي للصندوق
٢٤	باء - إدارة الأداء والمساءلة
٢٧	جيم - بيئة الرقابة
٣٣	سادسا - تعليقات المجلس على مشروع التقرير

المرفق

٣٧	التعليقات الواردة من رئيس الدورة الخامسة والستين لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة على مشروع تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن المراجعة الشاملة لهيكل الإدارة والعمليات ذات الصلة في المجلس
----	--

أولا - مقدمة

١ - عملاً بقرار الجمعية العامة ٢٦٢/٧٢ ألف، أجرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية مراجعة شاملة للهيكل الإداري لمجلس الصندوق المشترك وعملياته ذات الصلة من شباط/فبراير إلى أيار/مايو ٢٠١٨. وتمثل الهدف من المراجعة في ما يلي: (أ) تحديد ما إذا كان الهيكل الإداري للمجلس والعمليات ذات الصلة مصممة على النحو الأمثل وتعمل بشكل فعال؛ و (ب) تقييم الضوابط والموازن القائمة بين مجلس الصندوق المشترك وقيادته.

٢ - وتضمن نطاق المراجعة استعراضاً لما يلي: (أ) هيكل المجلس وتكوينه ومهامه، بما في ذلك اللجان والأفرقة العاملة التابعة له؛ و (ب) الأنظمة والقواعد والسياسات والإجراءات المتعلقة بإدارة الصندوق؛ و (ج) عمليات اتخاذ القرارات والتشاور التي يضطلع بها المجلس من خلالها بمسؤولياته؛ و (د) عمليات الصندوق وأنشطته ذات الصلة. وتضمنت منهجية المراجعة إجراء مقابلات مع مالكي العملية وأصحاب المصلحة، واستعراض الوثائق ذات الصلة، والاستبيانات/الاستقصاءات، والاستعراضات التحليلية، واختبارات الضوابط. ولم تتضمن المراجعة استعراض دور الجمعية العامة في الهيكل الإداري العام. وأُجريت المراجعة وفقاً للمعايير الدولية للممارسة المهنية للتدقيق الداخلي.

٣ - ويعتبر المكتب أن التوصيات ٢ و ٥ و ٨ و ٩ و ١٠ بالغة الأهمية، والتوصيات ١ و ٣ و ٤ و ٦ و ٧ و ١١ و ١٢ و ١٣ هامة.

ثانياً - مجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة

ألف - أدوار المجلس ومسؤولياته

٤ - في القرار ٢٤٨ (د-٣) المؤرخ كانون الأول/ديسمبر ١٩٤٨، أنشأت الجمعية العامة الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وقررت أن يتولى المجلس إدارة الصندوق، وأن الأمين العام هو الذي يبت في الاستثمارات في أصول الصندوق، بعد التشاور مع لجنة للاستثمارات وبعد الاستماع إلى أي ملاحظات أو اقتراحات من المجلس بشأن السياسة الاستثمارية. وتشير المادة ٤ (أ) من النظام الأساسي للصندوق إلى أن من يقوم بإدارة الصندوق هو المجلس، ولجنة للمعاشات التقاعدية للموظفين لكل منظمة عضو، وأمانة للمجلس ولكل من هذه اللجان. والمجلس مسؤول أمام الجمعية العامة بشكل رئيسي عن تقديم الخدمات للمشاركين في الصندوق والمستفيدين منه. وعملاً ببيان المساءلة للصندوق، يضطلع المجلس بدور هيئة للرقابة ورسم السياسات واتخاذ القرارات لأمانة الصندوق في إدارة المعاشات التقاعدية. ووفقاً للنظام الأساسي والنظام الإداري للصندوق، تتضمن مسؤوليات المجلس ما يلي: (أ) تقديم تقارير إلى الجمعية العامة والمنظمات الأعضاء عن المسائل المالية والتشغيلية المتعلقة بالصندوق؛ و (ب) تقديم توصيات إلى الأمين العام بشأن تعيين أمين الصندوق/الرئيس التنفيذي للصندوق، ونائبهما؛ و (ج) رصد الملاءة المالية للصندوق عن طريق التقييم الاكتواري. والمجلس مسؤول أيضاً في نهاية المطاف عن إنشاء وتعهد نظام فعال للرقابة الداخلية وتحديد توقعات الصندوق فيما يتعلق بالنزاهة والقيم الأخلاقية.

باء - الاختصاصات ومتطلبات الكفاءة وتقييم الأداء

٥ - وفقا لممارسات الإدارة السليمة، توصى المجالس ولجانها، نظرا للمسؤولية الجسيمة وسلطة اتخاذ القرارات المخولة بها، بأن تضع اختصاصات واضحة لأعضائها تحدد أدوارهم ومسؤولياتهم وكفاءاتهم المطلوبة، والتوقعات المنتظرة من أدائهم. ورغم أن المجلس وضع اختصاصات لمختلف اللجان التابعة له، إلا أنه لا توجد اختصاصات محددة لأعضائه. ويرد بيان ببعض المسؤوليات في النظام الأساسي والنظام الإداري للصندوق، غير أنها لا تشمل جوانب من قبيل الكفاءات المطلوبة وتقييم الأداء.

٦ - ويمثل أعضاء المجلس إحدى المجموعات التأسيسية الثلاث: (أ) الهيئات الإدارية (الجمعية العامة للأمم المتحدة والهيئات الإدارية لمنظمات الأعضاء الأخرى)؛ و (ب) الرؤساء التنفيذيون (الأمين العام للأمم المتحدة وكبار الموظفين الإداريين في منظمات الأعضاء الأخرى)؛ و (ج) المشتركون في المنظمات الأعضاء. وقد يساعد وضع اختصاصات رسمية، بما في ذلك الكفاءات المطلوبة، المجموعات التأسيسية على تقديم خيارات مستنيرة بشكل أفضل تتعلق بممثليها في المجلس. وإن عدم وجود اختصاصات واضحة قد يقوض الاتساق في الأداء ويؤدي إلى تفسيرات خاطئة بشأن مسائل من قبيل الحدود الزمنية والتضارب في المصالح.

٧ - وفرض الكثير من المنظمات الخاصة والعامة بعض القيود اللاحقة للتوظيف على الموظفين السابقين لفترات زمنية محددة، من قبيل القيود المنصوص عليها في نشرة الأمين العام المتعلقة بالموظفين المشتركين في عملية الشراء (ST/SGP/2006/15)، وذلك لكفالة ألا يُساء استخدام موقع السلطة الذي يشغلونه، والذي يتيح لهم الوصول إلى المعلومات السرية أو الميزة بعد انتهاء خدمتهم. ولا توجد في الوقت الحالي قيود على موظفي الصندوق السابقين تمنعهم من أن يصبحوا أعضاء في لجان المعاشات التقاعدية أو ممثلين لاتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين في المجلس بعد انتهاء خدمتهم في الصندوق. ومنع المجلس اثنين من موظفي أمانة الصندوق، انتخبهما المشتركون من خلال عملية أجراها اتحاد موظفي الأمم المتحدة، من حضور دورته لعام ٢٠١٧ على أساس أن هذه المشاركة تؤدي إلى تضارب في المصالح. بيد أن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ألغت هذا القرار.

٨ - غير أنه لم تكن هناك قيود أو حدود زمنية على الموظفين السابقين (لا سيما المسؤولين الكبار) في أمانة الصندوق أو مكتب إدارة الاستثمارات تمنعهم من أن يصبحوا أعضاء في المجلس بعد انتهاء خدمتهم في الصندوق، ولا توجد قيود أو حدود مفروضة على أعضاء المجلس السابقين من شأنها أن تمنعهم من التماس الحصول على عمل منتظم مع الصندوق. ويتعين على المجلس النظر في هذه الجوانب، ووضع قواعد مناسبة.

٩ - ومنذ عام ٢٠١٠، استخدم المجلس الاستقصاءات لتقييم أدائه. وكان الهدف منها في المقام الأول هو المساعدة في تحديد مجالات الخبرة والبت فيما إذا كان المجلس أو أعضاؤه، كل على حدة، يفتقرون إلى بعض المهارات الهامة. بيد أن تصميم الاستقصاء لم يساعد على تحديد مجالات الخبرة أو انعدامها. فعلى سبيل المثال، وفي الاستقصاء الذي أجري في عام ٢٠١٦، وافق ٤١ في المائة من المستطلعين على أن العملية الجارية يمكن أن تحدد الخبرات اللازمة للمجلس لكنها لا تشير إلى مجالات محددة من الخبرة أو الكفاءات التي تحتاج إلى تحسين. وستكون فوائد هذا التقييم الذاتي محدودة ما لم تحدد مجالات لإضفاء تحسينات عليها بالإضافة إلى المتابعة في هذا الصدد.

التوصية ١

ينبغي للمجلس القيام بما يلي: (أ) وضع اختصاصات واضحة لأعضائه تبين، في جملة أمور، الكفاءات المنشودة لتعيينهم وأي قيود أو حدود مناسبة؛ و (ب) استعراض منهجيته الحالية في التقييم الذاتي لجعل العملية أكثر فعالية وفائدة.

تعليق المجلس - لم يقبل المجلس التوصية ١ (أ)، مشيراً إلى أن عضوية المجلس تُحدّد وفقاً للوائح والنظام الداخلي، وأنه يمكن تعزيز الإجراءات التي تتبعها المجموعات التأسيسية حالياً لكفالة قيام ممثليها بالاضطلاع بمسؤولياتهم الائتمانية وغيرها من المسؤوليات. وقبل المجلس التوصية ١ (ب).

تعليق المكتب - لا يزال مكتب خدمات الرقابة الداخلية يرى أنه ينبغي للمجلس أن يضع اختصاصات واضحة لأعضائه وفقاً لممارسات الإدارة السليمة.

جيم - حجم المجلس وتكوينه

١٠ - تنص المادة ٥ من النظام الأساسي للصندوق على أن المجلس يتألف من ٣٣ عضواً ويكون له هيكل ثلاثي يتيح التساوي في التمثيل بين الهيئات الإدارية والرؤساء التنفيذيين والمشاركين.

١١ - وفي عام ٢٠٠٦، وعقب النظر في مختلف الخيارات، أوصى فريق عامل تابع للمجلس بأن يتألف المجلس من ٢١ عضواً. وعرض الفريق العامل خياراً ثانياً ينص على الاحتفاظ بأعضاء المجلس الحاليين البالغ عددهم ٣٣ عضواً إذا رُفض الحجم الموصى به وهو ٢١ عضواً. وفي نهاية المطاف، قرر المجلس الاحتفاظ بحجمه وهو ٣٣ عضواً واعتمد جداول زمنية سنوية للتناوب على عضوية المجلس واللجنة الدائمة للسنوات الخمس القادمة. ولم تدرج في جدول التناوب المنظمات الأعضاء التي لا تشغل مقعداً في المجلس. وأسفر قرار مجلس الإدارة في عام ٢٠٠٤ القاضي بأن "أياً من المنظمات الأعضاء التي تشغل بالفعل مقعداً في المجلس لا تخسر هذا المقعد حتى وإن انخفض عدد المشتركين فيه مع مرور الوقت" إلى إعاقة المراجعة الموضوعية لحجم المجلس وتعديله لضمان الاقتصاد في عملياته وكفاءتها وفعاليتها.

١٢ - وبالإضافة إلى أعضاء المجلس الـ ٣٣، هناك ٢٩ عضواً مناوياً، و ٢٥ ممثلاً مفوضاً من لجان المعاشات التقاعدية للموظفين في المنظمات الأعضاء، و ٦ ممثلين عن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين، إلى جانب مراقبين وأمناء لجان المعاشات التقاعدية للموظفين. ويتمتع ممثلو اللجان والاتحاد بكافة حقوق أعضاء المجلس باستثناء حق التصويت. وتجدر الإشارة إلى أنه لا يوجد أي دليل على وجود أي قرار اتخذته المجلس بالتصويت في السنوات الخمس الماضية. ونظر لأن المجلس يتخذ قراراته بتوافق الآراء، فإن الأعضاء الذين لا يتمتعون بحق التصويت يمارسون عملياً نفس صلاحيات الأعضاء المصوتين. ويُسمح للأعضاء المناوبين بحضور دورات المجلس، حتى وإن كان الأعضاء الرئيسيون حاضرين فيها. وبالتالي، يبدو أن قرارات المجلس لا تصدر فقط بموافقة الأعضاء الـ ٣٣ الذين يتمتعون بحقوق التصويت، بل أيضاً بموافقة ٩٣ "عضواً بحكم الواقع" (٣٣ عضواً في مجلس الإدارة، و ٢٩ عضواً مناوياً، و ٢٥ ممثلاً للجان المعاشات التقاعدية، و ٤ ممثلين عن الاتحاد، وعضوان مناوبان في الاتحاد) رغم أن النظام الداخلي للصندوق ينص على أن تُتخذ قرارات المجلس بأغلبية الأعضاء الحاضرين والمصوتين.

دال - تمثيل المشتركين في الصندوق والمستفيدين منه في المجلس

١ - تمثيل المشتركين

١٣ - زاد حجم المجلس على مر السنين، من ١٢ عضواً في عام ١٩٤٩ إلى ٣٣ في عام ١٩٨٧. ووافقت الجمعية العامة بموجب قرارها ٢٢٢/٤٢ المؤرخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٧ على إنشاء مجلس مؤلف من ٣٣ عضواً من بينهم ١٢ عضواً تعينهم الأمم المتحدة و ٢١ عضواً تعينهم المنظمات الأعضاء الأخرى. وعندما تم تنفيذ ذلك اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ١٩٨٩، كان لدى الأمم المتحدة ٢٧ ٧٤٠ مشتركاً نشطاً (أو ٥١ في المائة من المجموع). وأكدت الجمعية العامة مراراً وتكراراً، في قراراتها ٢٢٢/٤٢ و ١٩٢/٤٦ و ٢٨٦/٥٧ و ٢٦٩/٥٩ و ٢٤٠/٦١، على أهمية التمثيل العادل والمنصف للمنظمات المشاركة في المجلس وفي لجنته الدائمة، لتعكس التوزيع الفعلي للمشاركين الفاعلين في الصندوق، وتمثل الاتجاهات الحالية واللاحقة للمشاركة في الصندوق، والطابع المتغير للمنظمات الأعضاء فيه.

١٤ - ويبين الجدول ١ أدناه الزيادة التدريجية في عدد المشتركين الفاعلين في الصندوق، من ٥٤ ٠٠٦ مشاركاً في عام ١٩٨٨ إلى ١٢٨ ٢٦٢ مشاركاً في عام ٢٠١٦.

الجدول ١

عدد المشتركين في الصندوق بحسب المنظمة العضو، ١٩٨٨-٢٠١٦

المنظمة العضو	١٩٨٨	١٩٩٥	٢٠٠٢	٢٠٠٩	٢٠١٦
الأمم المتحدة	٢٧٧٤٠	٤٤٠٥٩	٥٦٢٨٧	٨٢٥٧٦	٨٧١١١
منظمة العمل الدولية	٣٠٩٨	٢٨٢٣	٢٨٦٣	٣٦٤٢	٣٧٠٦
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	٦٩٠٩	٥٧٣٥	٥٤٤٧	٦٠١١	١٠٣١٨
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	٢٩٠٨	٢٥٦١	٢٤٣٧	٢٦٠٢	٢٤١٢
منظمة الصحة العالمية	٥٨٨٧	٦١٢٥	٨١٨١	١١٠٢٩	١٠٧٢٤
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	١٨٦٥	٢١٤٦	٢١٦٨	٢٢٤٥	٢٦٨١
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	١٧٢٧	١٤٥٥	٨٢١	٨٢٥	٦٦٩
المنظمة الدولية للهجرة	-	-	-	٣١٣٤	٤٦٢٤
منظمات أخرى	٣٨٧٢	٣٨٠٤	٤٥١١	٥٥١٦	٦٠١٧
المجموع	٥٤٠٠٦	٦٨٧٠٨	٨٢٧١٥	١١٧٥٨٠	١٢٨٢٦٢

١٥ - يرد في الجدول ٢ أدناه تمثيل المنظمات الأعضاء حالياً في المجلس.

الجدول ٢

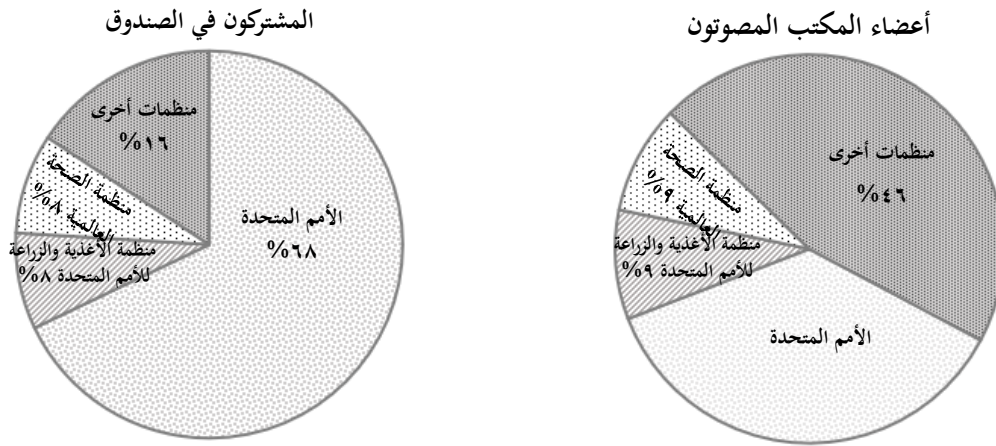
تمثيل المنظمات الأعضاء في المجلس، حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦

المنظمة العضو	سنة القبول	المشتركون	المجلس (منذ عام ١٩٨٨)	النسبة المئوية	النسبة المئوية	متوسط عدد المشتركين	عدد مقاعد
عـ	عـ	عـ	عـ	عـ	عـ	عـ	عـ
المنظمة العضو	سنة القبول	المشتركون	المجلس (منذ عام ١٩٨٨)	النسبة المئوية	النسبة المئوية	متوسط عدد المشتركين	عدد مقاعد
الأمم المتحدة	١٩٤٩	١٠٧٢٤	١٢	٦٧,٩٢	٣٦,٣٦	٧٢٥٩	
منظمة الصحة العالمية	١٩٥٠	١٠٣١٨	٣	٨,٣٦	٩,٠٩	٣٥٧٥	
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	١٩٥٣	٣٧٠٦	٢	٢,٨٩	٦,٠٦	١٨٥٣	
منظمة العمل الدولية	١٩٥٨	٢٦٨١	٢	٢,٠٩	٦,٠٦	١٣٤١	
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	١٩٥١	٢٤١٢	٢	١,٨٨	٦,٠٦	١٢٠٦	
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	٢٠٠٧	٤٦٢٤	صفر	٣,٦١	صفر		
المنظمة الدولية للهجرة	١٩٧٧	١٢٢٥	٢	٠,٩٦	٦,٠٦	٦١٣	
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	٢٠٠٤	١٠٩٩	صفر	٠,٨٦	صفر		
المحكمة الجنائية الدولية	١٩٥١	٧٩٨	٢	٠,٦٢	٦,٠٦	٣٩٩	
منظمة الطيران المدني الدولي	١٩٦٠	٧٦٨	١	٠,٦٠	٣,٠٣	٧٦٨	
الاتحاد الدولي للاتصالات	١٩٨٦	٦٦٩	١	٠,٥٢	٣,٠٣	٦٦٩	
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	١٩٧٧	٥٩٥	١	٠,٤٦	٣,٠٣	٥٩٥	
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	٢٠٠٩	٤٦٢	صفر	٠,٣٦	صفر		
المحكمة الخاصة للبنان	١٩٥٢	٣٥١	١	٠,٢٧	٣,٠٣	٣٥١	
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	١٩٥٩	٢٨٤	١	٠,٢٢	٣,٠٣	٢٨٤	
المنظمة البحرية الدولية	١٩٩٦	١٦٨	صفر	٠,١٣	صفر		
المركز الدولي للهندسة الوراثية والتكنولوجيا البيولوجية	١٩٩٦	٩١	صفر	٠,٠٧	صفر		
منظمة التجارة العالمية	٢٠٠٥	٤٧	صفر	٠,٠٤	صفر		
الاتحاد البرلماني الدولي	١٩٩٧	٣٩	صفر	٠,٠٣	صفر		
المحكمة الدولية لقانون البحار	١٩٨١	٣٧	صفر	٠,٠٣	صفر		
المركز الدولي لدراسة حفظ وتحديد الممتلكات الثقافية	١٩٩٨	٣٥	صفر	٠,٠٣	صفر		
السلطة الدولية لقاع البحار	١٩٨٣	١٨	صفر	٠,٠١	صفر		
منظمة حماية النباتات في أوروبا ومنطقة البحر الأبيض المتوسط							
المجموع	٢٦٢ ١٢٨ ٣٣	١٠٠	١٠٠				

١٦ - وفي ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، بلغ عدد المشتركين الفاعلين في الأمم المتحدة ٨٧ ١١١ (أو ٦٨ في المائة من المجموع). بيد أن تمثيل الأمم المتحدة في المجلس (١٢ مقعداً) لم يشكل سوى ٣٦ في المائة من مجموع الأعضاء المصوتين، على النحو المبين في الشكل أدناه. وأسفر قرار مجلس الإدارة في عام ٢٠٠٤ القاضي بأن "أيّاً من المنظمات الأعضاء التي تشغل بالفعل مقعداً في المجلس لا تخسر هذا المقعد حتى وإن انخفض عدد المشتركين فيه مع مرور الوقت" إلى توزيع المقاعد بين المنظمات

الأعضاء بشكل غير منصف. فعلى سبيل المثال، لم تشغل المحكمة الجنائية الدولية مقعداً في المجلس منذ انضمامها إلى الصندوق في عام ٢٠٠٤، رغم أن نسبة المشتركين منها تتجاوز نظيرتها من ستة منظمات أعضاء أخرى تتمتع بحقوق التصويت (منظمة الطيران المدني الدولي، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية). وكما هو مبين في الجدول ٢ أعلاه، يمثل عضو المجلس من الأمم المتحدة ما متوسطه ٧ ٢٥٩ مشتركاً، في حين يمثل عضو المجلس من المنظمة البحرية الدولية ما متوسطه ٢٨٤ مشتركاً. وعلاوة على ذلك، لم يكن هناك عضو في المجلس يمثل ٦٢٤ ٤ مشتركاً من المنظمة الدولية للهجرة منذ انضمامها إلى الصندوق في عام ٢٠٠٦.

توزيع المشتركين في الصندوق وأعضاء المجلس المصوتين، حسب المنظمة العضو



١٧ - استجابة لطلبات الجمعية العامة، أجرى المجلس استعراضات لحجمه وتشكيله. وفي عام ٢٠٠٢، أوصى المجلس بزيادة حجمه من ٣٣ عضواً إلى ٣٦ عضواً، مع تخصيص ثلاثة مقاعد إضافية للأمم المتحدة. وبموجب القرار ٢٨٦/٥٧، أحاطت الجمعية علماً بتقرير المجلس وطلبت منه إجراء دراسة لتمثيل المنظمات الأعضاء، من أجل توضيح المعايير المعتمدة لهذا الغرض، وتقديم مقترحات إضافية إلى الجمعية في دورتها التاسعة والخمسين.

١٨ - وبعض المعايير التي اعتمدها المجلس أثناء إجراء الاستعراضات لا تتماشى مع مبدأ التمثيل العادل على النحو الذي أكدته الجمعية العامة. فعلى سبيل المثال، ورغم أن الاستعراض الذي أجري في عام ٢٠٠٤ شدد على أن يعكس حجم المجلس التمثيل الحقيقي لعضوية الصندوق، فقد طرح أيضاً الحجة القائلة بأن الصندوق هو مشروع مشترك يضم منظمات، لا مشاركين أو أفراداً. وأسفر نهج المجلس عن الحفاظ على الوضع الراهن لعام ١٩٨٧، ومنذ ذلك الحين، ازدادت نسبة المشتركين الفاعلين من الأمم المتحدة من ٥١ في المائة في عام ١٩٨٨ إلى ٦٨ في المائة في عام ٢٠١٦.

١٩ - ولاحظت الجمعية العامة في قرارها ٢٤٠/٦١ أن المجلس أقر بأن قراره الاحتفاظ بحجمه الحالي وبتركيبه وتوزيع مقاعده لا يتفق تماماً مع قرار الجمعية ٢٨٦/٥٧ المتعلق بتحقيق تمثيل أكثر إنصافاً. ولاحظت الجمعية أيضاً أن المجلس وافق على استعراض حجمه وتكوينه بعد أن أُتيح له الوقت الكافي

لتقييم نتائج قراراته الأخرى في إطار هذا البند. ومنذ ذلك الحين، لم يقدم المجلس أي اقتراحات أخرى لمعالجة التفاوت الواضح في تمثيل المنظمات الأعضاء أو مدى ملائمة حجم المجلس.

التوصية ٢

ينبغي للمجلس القيام بما يلي: (أ) تنفيذ طلب الجمعية العامة بتقديم مقترحات بشأن التمثيل العادل والمنصف للمنظمات الأعضاء في المجلس لكي يعكس التوزيع الفعلي للمشاركين الفعليين في الصندوق، والاتجاهات الحالية والمقبلة للاشتراك في الصندوق، والطابع المتغير للمنظمات الأعضاء في الصندوق؛ و (ب) تنفيذ خطة تناوب تتيح للمنظمات الأعضاء ذات الأهلية تقاسم المقاعد بالتناوب بطريقة عادلة ومنصفة.

تعليق المجلس - ولم يقبل المجلس، باستثناء ممثلي المشاركين من الأمم المتحدة، التوصية بصيغتها الحالية، وأشار إلى أنه سيُنشئ فريقاً عاملاً للنظر في مسائل المشاركة والتناوب والتمثيل العادل والمنصف دون افتراض أي نتائج، مع مراعاة الاستعراض السابق للمجلس بشأن المسألة.

تعليق المكتب - استندت صياغة التوصية إلى نص قرار الجمعية العامة ٢٨٦/٥٧. وأظهرت المراجعة أن الاستعراض السابق للمجلس لم يتناول المسألة على نحو يرضي الجمعية. ولذلك يؤكد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أنه ينبغي للمجلس تنفيذ طلب الجمعية العامة بتقديم مقترحات لتحقيق تمثيل المنظمات الأعضاء تمثيلاً عادلاً ومنصفاً في المجلس.

٢ - تمثيل المستفيدين

(أ) ضرورة تمثيل المستفيدين ديمقراطياً

٢٠ - لا يتمتع ممثلو المستفيدين من الصندوق بمركز العضو الكامل في المجلس أو في لجنته الدائمة. وبموجب النظام الداخلي للصندوق، مُنح اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين صفة رسمية لتمثيل المستفيدين في اجتماعات المجلس ولجنته الدائمة مع نفس الحقوق التي يتمتع بها الأعضاء، باستثناء حق التصويت.

٢١ - وخلص المجلس في عام ٢٠٠٦، فيما يتعلق بدراسة عن حجمه، إلى أنه ينبغي مواصلة تمثيل المستفيدين في المجلس. وأحاطت الجمعية العامة علماً في قرارها ٢٤٠/٦١ بقرار المجلس استيعاب التكاليف المتصلة بحضور اثنين من ممثلي المستفيدين إلى دورات المجلس وبحضور ممثل واحد للمستفيدين جلسات اللجنة الدائمة على أساس مؤقت لغاية عام ٢٠٠٨ حيث سينظر المجلس في وسائل انتخاب ممثلي المستفيدين على النحو الواجب. وفي عام ٢٠٠٧، قدم الرئيس التنفيذي مذكرة إلى المجلس بشأن عملية ممكنة لانتخاب ممثلي المستفيدين. وتمثل أحد السيناريوهات في إجراء انتخابات (مماثلة للانتخابات السنوية لمديري اتحاد الأمم المتحدة الائتماني الفيدرالي) من خلال مقدم خدمات ذي خبرة بتكلفة تقديرية تتراوح بين ٥٠٠ ٠٠٠ و ١٥٠ ٠٠٠ دولار لكل عملية انتخابية. وتم توضيح عملية الترشيح الرسمية، التي سيطلب بموجبها من المستفيدين تسمية مرشحين لتمثيلهم.

٢٢ - غير أن الرئيس التنفيذي أيد، في المذكرة المشار إليها أعلاه، مواصلة اتحاد رابطات الموظفين العمل بالترتيب الحالي للتمثيل بدلاً من الانتخاب المباشر لممثلي المستفيدين على أساس أن الانتخابات

لن تؤدي بالضرورة إلى مشاركة المتقاعدين بشكل أفضل، وأنه يستحيل التنبؤ بمدى اهتمامهم بالمشاركة في تلك الانتخابات. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن ذلك كان استنتاجاً افتراضياً لا يستند إلى أي تقييم أو استقصاء لتطلعات المستفيدين. ويمكن، باستخدام الأدوات المتوفرة على الإنترنت، التأكد مما إذا كان المستفيدون يفضلون الانتخاب المباشر لممثليهم في المجلس بدلاً من الترتيب الحالي للتمثيل غير المباشر والمحدود من خلال الاتحاد. وفي عام ٢٠٠٨، وبعد مناقشة هذه المسألة، أرجأ المجلس هذا الموضوع وحافظ منذ ذلك الحين على الوضع الراهن. ولا يزال الاتحاد عضواً في المجلس دون أن يحق له التصويت، رغم أنه لا يمثل سوى ١٨ ٥٠٠ مستفيد (حوالي ٢٥ في المائة) من إجمالي المستفيدين البالغ عددهم ٧٤ ٧٨٨ في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦.

٢٣ - وفي إطار خطة تقاعدية محددة الاستحقاقات، تكون استحقاقات المستفيدين مضمونة، في حين يتعرض المشتركون الفاعلون إلى درجة أعلى من عدم التيقن فيما يتعلق بالسلامة والاستدامة المالية لصندوق المعاشات في الأجل الطويل. ويتعين على المشتركين، لا على المستفيدين، سد الفجوة في التمويل إذا توقع الصندوق حصول عجز كبير. وبالتالي، يجب أن تتوخى خطط المعاشات التقاعدية هذه تمثيلاً أكبر نسبياً للمشاركين الفاعلين في المجلس مقارنة بالمستفيدين. وتشير أمثلة على الهياكل الإدارية لصناديق المعاشات التقاعدية الكبيرة والمشاركة بين القطاعين العام والخاص والمحددة الاستحقاقات إلى أن تمثيل المستفيدين يقتصر عادة على مقعد أو مقعدين. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أنه يتعين على المجلس تحديد العدد المناسب من المقاعد التي سيتم تخصيصها، مع حقوق التصويت، لممثلي المستفيدين الذين يتم انتخابهم مباشرة من خلال عملية شفافة وديمقراطية ماثلة لعملية انتخاب الممثلين المشتركين بحيث يكون الأفراد المنتخبون مسؤولين أمام المستفيدين ويمثلون مصالحهم بالكامل في مجلس الإدارة.

التوصية ٣

ينبغي للمجلس أن يحدد عدد المقاعد التي سيتم توزيعها على ممثلي المتقاعدين وأن ييسر انتخابهم المباشر بصفتهم أعضاء كاملي العضوية في المجلس يتمتعون بحق التصويت من أجل ضمان الشفافية والتمثيل الديمقراطي للمستفيدين ومصالحهم.

تعليق المجلس - لم يوافق المجلس، باستثناء ممثلي المشاركين من الأمم المتحدة، على هذه التوصية لأنها تقوّض الطابع الثلاثي للمجلس ولأن المتقاعدين غير منتسبين إلى المنظمات الأعضاء.

تعليق المكتب - يرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، من حيث المبدأ، أن الطابع الثلاثي للمجلس تمثله هيئات إدارية (الجمعية العامة في حالة الأمم المتحدة والهيئات الإدارية المماثلة في حالة المنظمات الأعضاء الأخرى) ورؤساء تنفيذيون (الأمين العام للأمم المتحدة وكبار الموظفين الإداريين للمنظمات الأعضاء الأخرى)، والأفراد الذين يعتمدون على الصندوق (المشاركون الفاعلون والمستفيدون). ويمارس ممثلو الاتحاد حالياً امتيازات مماثلة لممثلي المشاركين في المجلس، باستثناء حق التصويت، دون أن يُنتخبوا من جانب مجموع المستفيدين لتمثيل مصالحهم. وينبغي تصحيح هذا الوضع الشاذ عن طريق ضمان تمثيل المستفيدين في المجلس على نحو شفاف وديمقراطي بما يتناسب مع المقاعد المخصصة لهم، مع منحهم حقوق التصويت. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن القيام بذلك لن يغير الطابع الثلاثي للمجلس، بل سيمنح ممثلي المستفيدين حقوقهم الواجبة، ويوطد شرعية تمثيلهم في اجتماعات المجلس ولجانه، ويعزز مساءلة الممثلين أمام المستفيدين ككل.

(ب) دور اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين

٢٤ - يتألف الاتحاد من ٦١ رابطة تمثل حالياً نحو ٢٥ في المائة من مجموع المستفيدين. ويدير الاتحاد مجلسٌ تمثل فيه الرابطات الأعضاء. ويعين الاتحاد أربعة ممثلين واثنين من المناوبين لحضور الدورات السنوية للمجلس كأعضاء غير مصوتين. وأدرج المجلس في تقريره لعام ٢٠١٧ قائمة تضم ١٠ ممثلين عن الاتحاد (رئيسيون وبديلون)، سواء أعضاء المجلس غير المصوتين أو أعضاء في لجان المجلس و/أو في أفرقة العاملة. ودُعيت رئيسة الاتحاد إلى حضور ٧ اجتماعات من أصل ١٤ اجتماعاً عقدتها لجنة رصد الأصول والخصوم، رغم أنها لم تكن عضواً في اللجنة، في حين لم يمنح هذا الامتياز مطلقاً لأي عضو أو ممثل آخر في المجلس.

٢٥ - وعلى النحو المشار إليه في قرار الجمعية العامة ٢٤٠/٦١، الصادر في عام ٢٠٠٦، قرر المجلس أن يغطي التكاليف المتصلة بحضور اثنين من ممثلي المتقاعدين دورات المجلس وبحضور ممثل واحد للمتقاعدين اجتماعات اللجنة الدائمة. غير أن وثائق الميزانية لفترتي السنتين الأخيرتين (٢٠١٦-٢٠١٧ و ٢٠١٨-٢٠١٩) تبين أن الصندوق غطى المصروفات المتعلقة بمشاركة ستة ممثلين من الاتحاد (أربعة رئيسيون وبديلان اثنان) في كل دورة من دورات المجلس. وليس ثمة ما يدل على أن الفريق العامل المعني بالميزانية التابع للمجلس أثار تساؤلات بشأن حالة التضارب تلك.

٢٦ - وأعربت الجمعية العامة، في قراراتها ٢٤٨/٧٠ و ٢٦٥/٧١ و ٢٦٢/٧٢ ألف، عن قلقها إزاء التأخير في دفع الاستحقاقات لبعض المستفيدين الجدد. وبالمثل، أثارت تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين لحسابات الصندوق شواغل بشأن حالات التأخير وعدم الكفاءة في تجهيز معاشات التقاعد، والنقص في تقدير حجم الأعمال المتراكمة على النحو الذي أبلغت عنه أمانة الصندوق. غير أنه في رسالة مؤرخة كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ وُجّهت إلى المستفيدين، ذكر الاتحاد أن حالات التأخير في تجهيز المعاشات التقاعدية "باتت إلى حد كبير مسألة من مخلفات الماضي"، رغم أن أمانة الصندوق لم تتمكن من تجهيز سوى ٥٢ في المائة من الحالات الأولية المتعلقة بانتهاء الخدمة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ خلال ١٥ يوماً من استلام جميع الوثائق المطلوبة، إزاء الهدف الذي حدده المجلس والبالغ ٧٥ في المائة من الحالات. وعلاوة على ذلك، أقر الصندوق في آذار/مارس ٢٠١٨ أن نحو ١٥ ٠٠٠ معاملة كانت متوقفة بسبب فقدان الوثائق الرئيسية المتعلقة بانتهاء الخدمة. وخلص مجلس مراجعي الحسابات في الآونة الأخيرة إلى انخفاض كفاءة الصندوق عموماً لدى تجهيز الاستحقاقات في عام ٢٠١٧، حيث انخفض عدد الحالات المجهزة فيه بمقدار ٧٠٣ حالات عما كان عليه في عام ٢٠١٦.

٢٧ - وفي الرسالة نفسها، تساءل الاتحاد بشأن صلاحية الجمعية العامة في إجراء استعراض للإدارة بدون مناقشة مسبقة مع المجلس. وذكر أيضاً أن المجلس هو "وحده صاحب الصلاحية" في تعيين الرئيس التنفيذي وإعادة تعيينه وأن الأمين العام لديه فقط "الوظيفة الإدارية لإصدار العقد". وعمّمت أمانة الصندوق تلك الرسالة إلكترونياً إلى جميع المستفيدين المسجلين، بمن في ذلك الغالبية العظمى وهي ليست عضواً في الاتحاد. وبدا تعميم هذه الرسالة من جانب موظفي الرئيس التنفيذي كأنه تواطؤ بين الاتحاد وأمانة الصندوق على الطعن في سلطة الأمين العام والجمعية العامة في مسائل إدارة الصندوق، رغم أنه كان من المقرر إعادة تعيين الرئيس التنفيذي من جانب الأمين العام بناء على توصية المجلس، وسيكون مسؤولاً في نهاية المطاف أمام الجمعية. وفي رسالة مؤرخة شباط/فبراير ٢٠١٨، ذكر الرئيس المنتهية ولايته

لإحدى رابطات المتقاعدين المنتسبة إلى الاتحاد أمام أعضاء رابطته أن قيادة الاتحاد "ينبغي أن تُذكر بقوة من جانب أعضائه بأن مهمتها تتمثل في حماية حقوق جميع متقاعدي الأمم المتحدة، لا حقوق الرئيس التنفيذي، والدفاع عنها والنهوض بها...". ويتسق هذا البيان مع شكاوى متقاعدين آخرين من أن الاتحاد يحمي مصالح الرئيس التنفيذي بدلا من مصالحهم.

٢٨ - وعلاوة على ذلك، وبناء على اقتراح قدمه الاتحاد في عام ٢٠١٧، وافق المجلس على إضفاء تعديل على النظام الداخلي وعلى اختصاصات لجان معاشات الموظفين وأماناتها بهدف السماح لممثلي المتقاعدين بحضور اجتماعات تلك اللجان، والتي هي أصلاً منتديات للمشاركين. وهذا ما زاد من تأثير الاتحاد في الهيكل الإداري للصندوق.

التوصية ٤

ينبغي للمجلس أن يُنشئ آليات مناسبة لتجنب تضارب المصالح بين ممثلي اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين وإدارة الصندوق.

تعليق المجلس - ذكر المجلس أنه سيُنشئ آليات مناسبة لتجنب تضارب المصالح بين إدارة الصندوق والمجموعات التأسيسية للمجلس.

تعليق المكتب - يرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، على نحو ما نوقش في الفرع الخامس من هذا التقرير، أنه ينبغي معالجة القضية الأكبر المتمثلة في تضارب المصالح وانعدام الضوابط والموازن بين إدارة الصندوق والمجلس من خلال الفصل بين أمانة المجلس وإدارة الصندوق، على النحو الوارد في التوصية ٨. ويجب معالجة القضية المحددة المتعلقة بتضارب المصالح المتصلة بممثلي الاتحاد وإدارة الصندوق من خلال كفالة قيام إدارة الصندوق بتنظيم تكاليف سفر ممثلي الاتحاد وفقا للقرارات التشريعية. وستتم معالجة القضية المتعلقة بمسألة ممثلي المستفيدين أمام ناخبيهم عن طريق تنفيذ التوصية ٣. غير أن المجلس رفض، باستثناء ممثلي المشتركين من الأمم المتحدة، الموافقة على التوصيتين ٣ و ٨ معاً.

هاء - وتيرة عقد اجتماعات المجلس

٢٩ - وفقا للنظام الداخلي للصندوق، يجتمع المجلس في دورة عادية بوتيرة لا تقل عن مرة واحدة كل سنتين. وكان المجلس، قبل عام ٢٠٠٦، يجتمع مرة كل سنتين لفترة ٧ إلى ٨ أيام عمل تقريبا في السنوات الزوجية. كما أن اللجنة الدائمة، وهي أصغر حجماً (١٥ عضواً) ولديها سلطة العمل باسم المجلس عندما لا يكون منعقداً، تجتمع في العادة لمدة ٤ إلى ٥ أيام في السنوات الفردية. وفي عام ٢٠٠٦، قرر المجلس عقد دوراته سنوياً. ومنذ ذلك الحين، يجتمع المجلس لمدة ٥ أيام عمل في السنوات الفردية ولمدة ٧ أيام عمل في السنوات الزوجية. وتجتمع اللجنة الدائمة أيضاً خلال كل دورة سنوية للمجلس لمدة يوم واحد، للنظر في الطعون في المقام الأول.

٣٠ - وتبلغ فترة العضوية الحالية لأعضاء المجلس ولجنته الدائمة سنة واحدة؛ ويتم اختيارهم سنوياً في بداية كل دورة من دورات المجلس من بين ممثلي لجنة المعاشات التقاعدية للموظفين ويقعون في منصبهم

حتى موعد انعقاد الدورة التالية للمجلس فقط. ورغم أن البعض أعضاء في اللجنة والمجلس معاً، فليس جميع أعضاء اللجنة أعضاء في المجلس. ولا يتولى رئاسة المجلس ورئاسة لجنته الدائمة الشخص نفسه.

٣١ - وقبل انعقاد الدورة السنوية للمجلس، وفي العادة تُقدم المعلومات الواردة من مختلف المصادر إلى أعضاء المجلس قبل أسبوعين، أو أكثر، من انعقاد الدورة. فعلى سبيل المثال، وفي عام ٢٠١٧، قُدمت ٩٤٤ صفحة من المعلومات التي تتناول ٣٩ بنداً من جدول الأعمال إلى المجلس في شكل ٤٧ وثيقة و ١٦ عرضاً. ولا يتلقى المجلس أو لجنته الدائمة أي تقارير أو تحديثات دورية من لجان المجلس الأخرى (من قبيل لجنة مراجعة الحسابات أو لجنة رصد الأصول والخصوم، التي عادة ما تجتمع عدة مرات كل عام) أو من أمانة الصندوق. ولم يعقد المجلس ولا لجنته الدائمة أي اجتماعات بين الدورات السنوية، باستثناء اجتماع إلكتروني واحد عقدته اللجنة الدائمة في عام ٢٠١٧. والجمع بين فترتي السنة لرئيس المجلس ورئيس لجنته الدائمة، وتكوينهما المتميز، وعدم وجود رئيس مشترك، والافتقار إلى الرقابة المستمرة على عمليات الصندوق لا تمثل أفضل ترتيب لإدارة الصندوق على نحو فعال.

٣٢ - وتُعقد دورات المجلس سنوياً، بحضور عدد كبير من الأشخاص. ولذا فإن من شأن زيادة وتيرة اجتماعات المجلس أن يسفر عن تكبد نفقات إضافية كبيرة. ويمكن تلبية الحاجة إلى الرقابة المناسبة على عمليات الصندوق بتمكين اللجنة الدائمة من الاجتماع بوتيرة أكثر باسم المجلس بين دوراته السنوية، من خلال الفيديو/الاجتماع عن بُعد بهدف تقليل التكاليف إلى أدنى حد ممكن. ومن شأن ذلك أن يساعد أيضاً في تخفيف العبء عن دورات المجلس السنوية وتمكين أعضاء المجلس من أخذ الوقت اللازم لدراسة الحجم الهائل للوثائق المقدمة إليهم قبل بضعة أيام أو أسابيع من الدورات السنوية. ويمكن للمجلس أن يحدد الموضوعات المحددة التي ينبغي تفويضها إلى اللجنة الدائمة لهذا الغرض بهدف كفالة عدم المساس بسلطة المجلس على اتخاذ القرارات بشأن القضايا السياسية الرئيسية أو الحد من تلك السلطة.

التوصية ٥

ينبغي للمجلس أن يعزز إدارته للصندوق عن طريق ما يلي: (أ) زيادة وتيرة اجتماعات اللجنة الدائمة لتكون مراقبة عمليات الصندوق أكثر فعالية؛ و (ب) تكليف اللجنة الدائمة بالعمل نيابة عن المجلس خلال الفترات التي لا يكون فيها المجلس منعقداً؛ و (ج) الطلب من لجان المجلس الأخرى وأمانة الصندوق تقديم تقاريرها إلى اللجنة الدائمة بصورة دورية من أجل تحسين الرقابة والحد من الأعباء على دورات المجلس السنوية.

تعليق المجلس - وأشار المجلس إلى أنه يحيط علماً بالتوصية ويود الإشارة إلى أن القسم بء من النظام الداخلي يحدد دور اللجنة الدائمة، وأن القاعدة بء-٤ توجت بالفعل إمكانية زيادة وتيرة الاجتماعات حسب الضرورة أو بناء على طلب المجلس.

تعليق المكتب - يلاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن زيادة وتيرة اجتماعات اللجنة الدائمة باسم المجلس، على النحو المنصوص عليه بالفعل في النظام الأساسي والنظام الإداري للصندوق، لم يُعمل بها لتكون مراقبة عمليات الصندوق أكثر فعالية. ويلزم معالجة هذا الضعف الكبير في إدارة المجلس من خلال كفالة أن تجتمع اللجنة الدائمة بشكل أكثر تواتراً وأن تعمل بالنيابة عن المجلس خلال الفترات التي لا يكون فيها المجلس منعقداً.

واو - دور محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

٣٣ - تنص المادة ٤٨ من أنظمة الصندوق على أنه يجوز تقديم الطلبات التي ترغم عدم مراعاة القواعد التنظيمية المنبثقة عن قرارات المجلس إلى محكمة الأمم المتحدة للاستئناف مباشرة. وفي حالة قيام نزاع بشأن اختصاص المحكمة، تفصل المحكمة في هذا النزاع بقرار منها. ويكون قرار المحكمة نهائياً وغير قابل للاستئناف. غير أنه في مذكرة مؤرخة ١٣ شباط/فبراير ٢٠١٨ موجهة إلى لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، قام أمين اللجنة/الرئيس التنفيذي للجنة بإبلاغ اللجنة أن "المجلس، وليس المحكمة، هو وحده صاحب الصلاحية في تفسير أنظمة الصندوق ... وبالتالي، لا يمكن أن توفر أحكام [المحكمة] أي أساس لإبطال قرارات [المجلس]، والتي تتعلق بإدارة الصندوق وتسيير عمله ...".

٣٤ - ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن مذكرة الأمين/الرئيس التنفيذي تسيء إلى الدور الذي تؤديه المحكمة ويقلل من شأنه على أساس غير صحيح مفاده أن المجلس هو "وحده صاحب الصلاحية" في تفسير النظام الأساسي والنظام الإداري للصندوق المعاشات. ويتمثل دور المحكمة، في إطار الهيكل الإداري، في كفالة الإنصاف والعمل باعتباره وسيلةً للتحقق من الإجراءات التعسفية للمجلس وأمانة الصندوق. ورغم أن مجلس الإدارة لديه السلطة لأن يقترح على الجمعية العامة إجراء تعديلات مناسبة على النظام الأساسي والنظام الإداري للصندوق بهدف سد الثغرات في القانون الناشئة عن أحكام المحكمة و/أو تفسيراتها، فلا يمكن أن تستند هذه التعديلات إلى فكرة مفادها أن المجلس له الأسبقية على المحكمة واختصاصها واجتهاداتها. ومن شأن القيام بذلك، أو تقديم تصور تحقيقاً لهذا الغرض، أن يحدد نجحاً يظهر عدم الالتزام بمبادئ العدالة والإنصاف في الصندوق. ولا يمكن للمجلس العمل بشكل تعسفي بدون مراجعة قضائية.

ثالثاً - لجان المجلس

ألف - اللجنة الدائمة

٣٥ - يعين المجلس، في كل دورة عادية، أعضاء لجنته الدائمة، التي تعمل باسم المجلس عندما لا يكون في حالة انعقاد. وتبت اللجنة في الحالات الفردية المحالة إليها، وتمارس رقابة عامة على عمليات الصندوق، ويمكنها الشروع في العمل التحضيري بشأن أي مسائل تتعلق بالسياسات لتمكين المجلس من النظر فيها بشكل فعال.

٣٦ - ومنذ عام ٢٠٠٦، اجتمعت اللجنة الدائمة فقط خلال كل دورة سنوية للمجلس لمدة يوم واحد، وذلك أساساً للنظر في قضايا الاستئناف، باستثناء واحد في حزيران/يونيه ٢٠١٧. ولم تكن اللجنة تعمل باسم المجلس عندما لا يكون في حالة انعقاد. بل إن المهام التي كان من المفترض أن تؤديها اللجنة، من قبيل تقييم أداء الرئيس التنفيذي والبحث عنم يشغل وظيفة نائب الرئيس التنفيذي، كانت تؤديها أفرقة مخصصة غير ممثلة، بخلاف اللجنة الدائمة، على نطاق واسع في المجموعات التأسيسية للمجلس.

٣٧ - وفي سياق التوصية ٥ أعلاه، يجب توضيح النظام الداخلي الذي يحكم النشاط الكامل الذي تقوم به اللجنة الدائمة باسم المجلس بين دوراته السنوية حتى يتم إسناد المسائل الهامة إلى اللجنة التي تعمل باسم المجلس، لا إلى أفرقة مخصصة.

باء - لجان المعاشات التقاعدية للموظفين

٣٨ - تعمل لجان المعاشات التقاعدية للموظفين وأماناتها على تلبية احتياجات المشتركين من المنظمات المعنية وتزود أمانة الصندوق بالمعلومات اللازمة المتعلقة باشتراك الموظفين في الصندوق وإنهاء خدماتهم. وتوفر أمانة الصندوق خدمات الأمانة المركزية لجميع لجان المعاشات التقاعدية للموظفين (بما في ذلك لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة) وخدمات الأمانة المحلية للأمم المتحدة بصفتها أمانة لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة.

٣٩ - وكما لوحظ في تقرير سابق لمراجعة الحسابات صادر عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية (٢٠١٧/٠٢)، يتلقى الصندوق نحو ٢٠ مليون دولار كل فترة سنتين من الأمم المتحدة نظير خدمات أمانة لجنة معاشات الموظفين التي يوفرها. غير أنه لا توجد مقاييس محددة لقياس ورصد أداء الصندوق لتلك الوظيفة. وأظهرت المراجعة أيضاً أن ١١ ١٢٨ حالة تقاعد كانت معلقة في تموز/يوليه ٢٠١٦ بسبب عدم اكتمال الوثائق. وذكر الصندوق أن القول بأن المسؤولية عن فقدان الوثائق تقع على عاتق المنظمات الأعضاء يتعارض مع سياسته في إدارة الجودة، مما يتطلب من الصندوق أن يكون أكثر فعالية في المتابعة بشأن هذه الوثائق المفقودة. وبلغت النسبة المئوية للحالات المنطوية على وثائق مفقودة تتعلق بلجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة ٣٩ في المائة، مقارنة بنسبة ١٣ في المائة في سائر لجان المعاشات التقاعدية. ويجري حالياً تنفيذ توصية موجهة من مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقضي بأن تقوم أمانة الصندوق بمعالجة أوجه القصور المذكورة.

٤٠ - ولجان المعاشات التقاعدية للموظفين مخولة باستعراض حالات الإعاقة المتعلقة بمشتركي كل منها. وكان هناك عدد كبير من حالات الإعاقة التي تتطلب اهتمام لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، في حين أن لجان المعاشات التقاعدية للموظفين في المنظمات الأعضاء الأخرى ركزت في معظمها على المسائل الإدارية بسبب انخفاض عدد حالات الإعاقة التي تتطلب استعراضها. واستعرضت لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في المقام الأول حالات الإعاقة باستثناء حالات عام ٢٠١٨ عندما طلب ممثلو المشتركين مناقشة قضايا السياسة العامة تحضيراً لدورة المجلس. ولم يتح التركيز الحصري على حالات الإعاقة بأن تضطلع اللجنة بدورها بالكامل في إدارة الصندوق. ويمكن للجنة التخفيف من حدة هذا الوضع عن طريق الاجتماع بوتيرة أكثر لإتاحة الوقت الكافي لمناقشة قضايا السياسة العامة المتعلقة بالصندوق.

جيم - لجنة الاكتواريين

٤١ - تتألف لجنة الاكتواريين من خمسة خبراء اكتواريين مستقلين يعينهم الأمين العام لفترة ثلاث سنوات بناء على توصية المجلس، على ألا تتجاوز حداً أقصى قدره خمس فترات. وتمثل وظيفة اللجنة في تقديم المشورة إلى المجلس بشأن المسائل الاكتوارية الناشئة عن عمليات الصندوق. وتتيح اختصاصات اللجنة إضافة أعضاء مخصصين لفترة قدرها سنتان. وفي ٢٠٠٦، أضيف عضوان مخصصان إلى اللجنة بالنظر إلى مهاراتها الخاصة في إدارة الأصول والخصوم. وفي عام ٢٠١٧، وافق المجلس على إضافة عضوين إضافيين مخصصين بالنظر إلى التقاعد الوشيك لعضو واحد وبدء الولاية الأخيرة لثلاثة أعضاء آخرين.

٤٢ - وتجتمع اللجنة مرة في السنة، كما تعقد كل سنتين، منذ عام ٢٠٠٢، دورات مشتركة مع لجنة الاستثمارات للحفاظ على الصلة بين أصول الصندوق وخصومه وتعزيزها، بسبل منها تقييم استمرارية

معدل عائد حقيقي قدره ٣,٥ في المائة من حيث معقوليته وإمكانية تحقيقه. وقد دأبت اللجنة على إبلاغ المجلس بأن اجتماعاتها المشتركة مع لجنة الاستثمارات ذات فعالية في تحقيق ذلك الغرض.

دال - لجنة رصد الأصول والخصوم

٤٣ - في عام ٢٠٠٥، اقترح الرئيس التنفيذي آنذاك إنشاء لجنة لرصد الأصول والخصوم لتحقيق تفاعل أكثر منهجية وانتظاماً بين لجنة الاستثمارات ولجنة الاكتواريين. وخلصت اللجنة الدائمة إلى أن هذه اللجنة غير ضرورية، على اعتبار أن الاجتماعات المشتركة للجنة الخبيرة هاتين بشأن الأصول والخصوم كانت تعقد بالفعل بانتظام. وفي عام ٢٠٠٧، اقترح الرئيس التنفيذي، في جملة أمور، أن يضطلع بالمسؤولية الكاملة عن إدارة الاستثمارات. وتزامن هذا المقترح مع مقترح مشترك آخر قدمه ممثلو المشتركين واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين ويقضي بأن يقوم الرئيس التنفيذي بتعيين مستشار مستقل لشؤون الاستثمارات أو إنشاء لجنة استثمارات أخرى في إطار المجلس. ولم يوافق المجلس على ذينك المقترحين، لأن الهيكل الإداري القائم للصندوق اعتُبرت ملائماً.

٤٤ - وفي عام ٢٠١٢، أنشأ المجلس فريقاً عاملاً معنياً بالاستدامة لدراسة التدابير الرامية إلى كفالة استدامة الصندوق في الأجل الطويل. وأوصى الفريق العامل، في جملة أمور، بإنشاء لجنة نظامية لرصد الأصول والخصوم، جرت الموافقة عليها في عام ٢٠١٣. وعُيِّن ثمانية أعضاء للعمل في هذه اللجنة لفترة قدرها أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

٤٥ - ومن منظور إداري، توجد بالفعل آليات قائمة لرصد مخاطر الملاءة المالية أو التوازن بين الأصول والخصوم، بما في ذلك الاجتماعات المشتركة بين لجنتي الخبراء، والتقييمات الاكتوارية ودراسات تناول إدارة الأصول والخصوم تجرى كل سنتين أو أربع سنوات، على التوالي، إلى جانب الآليات التعاونية التي أنشأها الصندوق تحقيقاً لذلك الغرض. وكان إنشاء لجنة رصد الأصول والخصوم تكراراً لتلك الآليات القائمة. ومن منظور تقني، وبالنظر إلى الأفق الاستثماري للصندوق في الأجل الطويل، ووضع التمويل الجيد، والمخاطر الضئيلة المتعلقة بالسيولة واستحقاقات المعاشات التقاعدية المستقرة نسبياً، لم تكن هناك حاجة لإدارة مخاطر الملاءة أو رصدها بشكل متكرر وقصير الأجل.

٤٦ - وفي الوقت الحالي، لا يتمتع أي عضو في لجنة رصد الأصول والخصوم بحق التصويت في المجلس، كما أن أربعة من أعضائها هم أساساً من الخارج. وبما أن معظمهم ليس خبيراً في مجال الاستثمار، فإن أعمالهم تقتضي الدعم من الرئيس التنفيذي، وممثل الأمين العام المعني باستثمار أصول صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وعضوين من كل لجنة من لجنتي الخبراء، ومن الخبير الاكتواري الاستشاري.

٤٧ - ويمكن للمجلس بموجب المادة ١٩ من النظام الأساسي للصندوق أن يقدم "ملاحظات واقتراحات" بشأن السياسة الاستثمارية، وأن يتحقق من حسابات الاستثمار. غير أن عمل لجنة رصد الأصول والخصوم يتجاوز بكثير نطاق المادة ١٩. وهو يعمل أساساً باعتباره لجنة للرقابة فيما يتعلق بمكتب إدارة الاستثمارات من خلال استعراضه الشامل لمسائل الاستثمار. وكان بعض ملاحظاته وتوصياته موضع تساؤل من الناحية الفنية ويتناقض مع ملاحظات وتوصيات لجنة الاستثمارات. فعلى سبيل المثال، اقترحت لجنة رصد الأصول والخصوم مراراً وتكراراً بأن يستخدم مكتب إدارة الاستثمارات طريقة أكثر حداقة لتوزيع الأصول خلال فترة معينة، بينما أشارت لجنة الاستثمارات إلى

خلاف ذلك. وكانت تغطية مواضيع الخصوم من قبل لجنة رصد الأصول والخصوم محدودة وكررت إلى حد كبير أعمال لجنة الاكتواريين.

٤٨ - ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أنه ليس ثمة حاجة إلى إنشاء لجنة دائمة لرصد الأصول والخصوم بسبب الوضع التمويلي القوي للصندوق في الأجل الطويل وآليات الإدارة الفعالة القائمة بالفعل تحقيقاً للغرض نفسه. ويمكن للمجلس، عند الضرورة، أن يدرج إدارة الأصول والخصوم في جدول أعماله وأن يطلب من إدارة الصندوق تقديم ضمانات حسب الحاجة.

التوصية ٦

ينبغي للمجلس أن يُنهي عمل لجنة رصد الأصول والخصوم، وأن يعزّز التفاعل بين لجنة الاكتواريين ولجنة الاستثمارات للحفاظ على ملاءة الصندوق في الأجل الطويل.

تعليق المجلس - لم يقبل المجلس، باستثناء ممثلي المشاركين في الأمم المتحدة، هذه التوصية وقرّر الاحتفاظ بلجنة رصد الأصول والخصوم من أجل تحقيق الأغراض والأهداف الواردة في الفقرة ٢ من المادة ١ من اختصاصات اللجنة.

تعليق المكتب - يلاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أنه عملاً بالفقرة ٩ من المادة ٦ من هذه الاختصاصات، كان يتعين على المجلس "استعراض تجربة" اللجنة في الدورة الثالثة والستين للمجلس المعقودة في عام ٢٠١٦. وفي وقت المراجعة، لم يكن واضحاً ما إذا كان قد أُجري الاستعراض أم لا. ويرى المكتب أن هذا الاستعراض مطلوب، دون افتراض تحقيق أي نتيجة، لتحديد القيمة التي تضيفها اللجنة لإدارة الصندوق.

هاء - لجنة مراجعة الحسابات

٤٩ - أنشأ المجلس لجنته لمراجعة الحسابات في عام ٢٠٠٧ لمساعدته في الاضطلاع بمسؤولية الرقابة. وتتألف اللجنة من تسعة أعضاء يعينهم المجلس، من بينهم خبيران مستقلان وممثل عن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين. وتتبع اللجنة الممارسة السليمة المتمثلة في إجراء تقييمات ذاتية. غير أنه هناك عدد من المجالات حيث يمكن للجنة تعزيز دورها وتحسين فعاليتها، على النحو المبين أدناه.

٥٠ - ويتعين على اللجنة تعزيز المعايير والإجراءات المتعلقة باختيار أعضائها. ولا تكتسي الإجراءات التي تتبعها اللجنة في الاختيار صفة رسمية، كما ليس ثمة تقييم موثق لمدى استيفاء الأعضاء الذين ترشحهم المجموعات التأسيسية الثلاث للمجلس لمعايير العضوية على النحو المحدد في اختصاصات اللجنة. ويمكن للجنة أن تستفيد من النظر في ممارسات اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة التابعة للجمعية العامة، التي يتم اختيار أعضائها من بين مجموعة من المرشحين بعد مصادقة دولهم الأعضاء على مؤهلاتهم على أساس معايير محددة سلفاً.

٥١ - وفقاً للممارسات والاتجاهات الرائدة، ينبغي للجنة، في جملة أمور، كفالة استقلالية أعضائها، والتركيز على النهج المتبع في أعلى المستويات وعلى الثقافة والأخلاقيات، وتوفير الرقابة على الامتثال لقواعد الأخلاقيات والسلوك الخاصة بالمنظمة. ويلتزم أعضاء اللجنة، منذ عام ٢٠٠٨، بالشرط المتمثل في تقديم إفصاحات عن تضارب المصالح قبل كل اجتماع. غير أنه نظراً لعدم وجود أمانة مستقلة للجنة،

لم يكن هناك أي إجراء للتحقق من تلك الإفصاحات أو تقييمها بشكل مستقل. وهناك حالات كان بوسع اللجنة أن تطبق فيها معياراً أعلى في إدارة حالات تضارب المصالح المتوقعة لدى أعضائها من خلال ممارسة تقديرها الخاص بدلاً من إحالة المسألة إلى مكتب آخر أو طلب الانسحاب، وهو ربما لم يكن بالضرورة أفضل الحلول. ومن شأن إظهار أعضاء اللجنة التزامهم بمعيار أخلاقي أعلى أن يعزز فعالية اللجنة ويقدم مثلاً للمجلس وللصندوق في ترسيخ نهج أخلاقي في أعلى المستويات.

٥٢ - ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية ضرورة أن تكون لجنة مراجعة الحسابات أكثر تشكيكاً بشأن المعلومات والمقترحات المقدمة إليها من أمانة الصندوق. ومن بينها على سبيل المثال ما يلي:

(أ) في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، ذكر مجلس مراجعي الحسابات أنه "فوجئ" عندما علم أن التعديلات المقترحة على المادة ١٤ من نظامي الصندوق فيما يتعلق بالمراجعة الخارجية للحسابات قُدمت إلى الجمعية العامة دون أي مشاور. وفي نهاية المطاف، رفضت الجمعية العامة تلك التعديلات. وربما حدث ذلك بسبب عدم كفاية التفسير المقدم إلى لجنة مراجعة الحسابات بشأن الأساس المنطقي للتعديلات المقترحة والتأكيد بأن الإدارة تشاورت على نحو ملائم مع مجلس مراجعي الحسابات قبل اقتراح التغييرات.

(ب) في عام ٢٠١٦، استعرضت لجنة مراجعة الحسابات سياسة مكافحة الغش التي أعدها مكتب إدارة الاستثمارات وليس سياسة مكافحة الغش الخاصة بأمانة الصندوق. وتقتضي سياسة أمانة الصندوق من الإدارة العليا للصندوق، بمن في ذلك الرئيس التنفيذي ونائبه، إجراء تحليل للشواغل المتعلقة بالغش وتحديد طابع أي تحقيقات والبت في إشراك مكاتب أخرى أو إشراك جهة مستقلة لتقصي الحقائق. وخلافاً للسياسة العامة التي أعدها مكتب إدارة الاستثمارات، تفتقر سياسة أمانة الصندوق إلى الضمانات اللازمة لحماية الموظفين الذين يبلغون عن الغش، مما قد يشيخهم عن القيام بذلك خوفاً من الانتقام. ومن المفترض أن تكتسي هذه المسألة أهمية نظراً للشكاوى الثلاث المتعلقة بالانتقام التي قدمها موظفون في الصندوق ضد أمانة الصندوق، والتي خلص مكتب الأخلاقيات إلى أنها مثبتة بالأدلة.

(ج) على النحو المبين بمزيد من التفصيل في هذا التقرير، قبل الرئيس التنفيذي مكافأة من أحد مقدمي الخدمات في شباط/فبراير ٢٠١٦ وأبلغ بها لجنة مراجعة الحسابات. غير أن اللجنة لم تبْلغ بأن قبول المكافأة يتعارض مع التعليمات الإدارية التي تقتضي برفض أو إعادة أي تكريم أو وسام أو جميل أو هدية من أي فرد أو كيان يجري معاملات تجارية مع المنظمة.

(د) وأبلغت إدارة الصندوق لجنة مراجعة الحسابات في عام ٢٠١٧ بأن وظيفة المراجعة الداخلية للحسابات (التي يؤديها مكتب خدمات الرقابة الداخلية) صُنفت بأنها "عالية المخاطر" في سجل المخاطر الخاص بالصندوق. ومن الواضح أن اللجنة لم تبْلغ بأن الصندوق تعاقد مع شركة محاسبة بتكلفة قدرها ٨١٠ ١٠١ دولارات لاستعراض وتحديث سجله الخاص بالمخاطر، وأنه لم يكن هناك أي نواتج معروفة أنجزتها الشركة يمكن اعتبارها تحديثاً لسجل المخاطر. وأبلغت اللجنة المجلس، استناداً إلى تأكيدات إدارة الصندوق على ما يبدو، بأن عدم قبول العديد من توصيات مراجعة الحسابات يشير إلى أن الإدارة فقدت الثقة في مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وعلاوة على ذلك، خلصت اللجنة، أثناء اجتماعها المعقود في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، إلى أن المخاطر المرتبطة بعدم تنفيذ التوصيات التي لم تُقبل لم تكن واضحة في تقرير المكتب المعنيّن (١٠٤/٢٠١٧ و ١١٠/٢٠١٧). ويرى المكتب أن

التوصل إلى هذه الاستنتاجات ربما يكون سببه اعتماد اللجنة على تأكيدات الإدارة، دون تمحيصها على نحو كاف لاستخلاص الوقائع.

التوصية ٧

ينبغي للمجلس أن يقوم، بالتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات، بتعزيز معايير العضوية في اللجنة، واستقلالها، وسبل مساءلة إدارة الصندوق عن دقة وكمال المعلومات المقدمة إليها.

تعليق المجلس - قبل المجلس بهذه التوصية.

رابعا - الهيكل الإداري للصندوق

ألف - لمحة عامة

٥٣ - أنشئ الصندوق باعتباره هيئة فرعية تابعة للجمعية العامة بموجب قرارها ٢٤٨ (د-٣) في عام ١٩٤٨. ولا يتغير المركز القانوني للصندوق مع انضمام منظمات جديدة إلى عضويته. ولا تزال الجمعية العامة هي هيئة الإدارة العليا للصندوق، ولا تزال الأمم المتحدة هي المنظمة القائمة على قيادة الصندوق واستضافته. وتواصل العديد من الآليات القائمة منذ إنشاء الصندوق توفير الروابط المؤسسية بين الأمم المتحدة والصندوق، بما في ذلك سلطة الأمين العام في تعيين الرئيس التنفيذي للصندوق ونائبه بناء على توصية من المجلس، وإشراف مكتب خدمات الرقابة الداخلية، ودور مكتب الأخلاقيات، الذي يقدم تقاريره مباشرة إلى الأمين العام، ودور أمانة الصندوق بوصفها أمانة لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. وتخضع مكتب إدارة الاستثمارات أيضا، التي تدير استثمار أصول الصندوق، لسلطة الأمين العام. ولذلك، فإن الصندوق ليس مستقلا تماما عن الأمم المتحدة.

٥٤ - غير أن الصندوق أكد مرارا خلاف ذلك. فعلى سبيل المثال، أكد الأمين/الرئيس التنفيذي، في تقرير قدم إلى المجلس في عام ٢٠١٤، في جملة أمور، أن الصندوق "هيئة مشتركة بين الوكالات"، وأن الأمين العام، بصفته الرئيس التنفيذي لمنظمة عضو في الصندوق، يجب أن يحترم هذا الاستقلال. وعلى غرار ذلك، لم يقبل الصندوق بالسلطة التقديرية للأمين العام في تعيين الرئيس التنفيذي ونائبه، وأكد أن على الأمين العام أن يقبل بالضرورة بتوصية المجلس وينفذها.

٥٥ - ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن للأمين العام سلطة تقديرية في تعيين الرئيس التنفيذي ونائبه بموجب المادة ١٠١ من ميثاق الأمم المتحدة، التي تقتضي من الأمين العام أن يكفل أعلى معايير الكفاءة والمقدرة والنزاهة، وهي الاعتبار الأول في استخدام الموظفين. وإذا تلقى الأمين العام معلومات من المكاتب التي تقدم تقاريرها إليه، مثل مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومكتب الأخلاقيات، يمكن أن يقوده ذلك إلى الاعتقاد بأن قبول توصية المجلس بتعيين أو إعادة تعيين الرئيس التنفيذي أو نائبه قد يخالف مبادئ المادة ١٠١ من الميثاق، ومن واجب الأمين العام أن يتصرف بطريقة تحترم مبادئ الميثاق.

باء - أمانة الصندوق

٥٦ - يرأس أمانة الصندوق رئيس تنفيذي يعينه الأمين العام بناء على توصية من المجلس، ويتولى إدارة الأمانة تحت سلطة المجلس. ويعين نائب الرئيس التنفيذي على نحو مماثل. وتتولى الأمانة المسؤولية أساسا

عن إدارة المعاشات التقاعدية، بما في ذلك رصد التقييمات الاكتوارية ومساهمات المنظمات الأعضاء والمشاركين وتجهيز ودفع استحقاقات المعاشات التقاعدية. وتساعد الأمانة أيضا الرئيس التنفيذي في الأدوار المنوطة به بوصفه أمين لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وأمين المجلس. وعلى الصعيد الداخلي، تقدم الأمانة العامة الخدمات الإدارية في مجال الموارد البشرية والسفر وإدارة المرافق إلى مكتب إدارة الاستثمارات.

جيم - مكتب إدارة الاستثمارات

٥٧ - يتولى مكتب إدارة الاستثمارات المسؤولية عن إدارة استثمار أصول الصندوق. وتحت سلطة الأمين العام، يتحمل ممثل الأمين العام المعني باستثمار أصول الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة مسؤولية ائتمانية عن إدارة الاستثمارات بما يحقق مصلحة المشتركين والمستفيدين. ويساعد مكتب إدارة الاستثمارات الممثل في الوفاء بمسؤولياته عن طريق ما يلي: (أ) تنفيذ استراتيجية الاستثمار وفقا لسياسات الاستثمار؛ (ب) الرصد والتقييم والإبلاغ في ما يتعلق بتخصيص الأصول، وأداء الاستثمارات، والمخاطر، والامتثال. وقبل أن تصبح وظيفة الممثل وظيفة على أساس التفرغ في عام ٢٠١٤، كان يرأس مكتب إدارة الاستثمارات، الذي كان يسمى في ذلك الوقت شعبة إدارة الاستثمارات، ممثل، يعينه أيضا الأمين العام، يعمل على أساس عدم التفرغ. وعين أول ممثل على أساس التفرغ في عام ٢٠١٤ برتبة أمين عام مساعد.

خامسا - الضوابط والموازن بين المجلس وإدارة الصندوق

ألف - الدور المزدوج للرئيس التنفيذي للصندوق

١ - أفضل الممارسات في مجال الإدارة

٥٨ - تعرف لجنة المنظمات الراعية التابعة للجنة تريداوي، في إطارها المتكامل للرقابة الداخلية، مصطلح "بيئة الرقابة"، الذي يشير إلى مجموعة من المعايير والعمليات والهياكل التي توفر الأساس اللازم للرقابة الداخلية على نطاق منظمة ما. وتمثل بيئة الرقابة أيضا الثقافة والمسار والتوجه بصورة عامة في منظمة ما. وعلى النحو المبين في الإطار، يتطلب أحد مبادئ بيئة الرقابة أن يبدي المجلس استقلالية عن الإدارة ويمارس الإشراف على وضع مهام الرقابة الداخلية وعلى أدائها. ووفقا لأفضل الممارسات في مجال الإدارة السليمة، يوصى ألا يعين الشخص نفسه كرئيس تنفيذي وأمين لأن مسؤوليات هاتين الوظيفتين يمكن أن تتعارض مع بعضها البعض.

٢ - الممارسة المتبعة في الصندوق

٥٩ - تنص المادة ٧ من النظام الأساسي للصندوق على أن الرئيس التنفيذي للصندوق يعمل أيضا أمينا للمجلس. وتعد جميع دورات المجلس بدعوة من الأمين، الذي يضع أيضا على جدول الأعمال البنود التي يقترحها أي عضو من أعضاء المجلس أو أي لجنة من لجان المعاشات التقاعدية للموظفين. وتعرض جميع الوثائق على المجلس مرفقة بمذكرة من الأمين العام، المسؤول أيضا عن إعداد تقارير المجلس. ومحاضر المجلس ومراسلاته خاصة ويحتفظ بها في رعاية الأمين.

٦٠ - وتشكل السلطة الكبيرة الممنوحة للرئيس التنفيذي بصفته أمين المجلس مخاطر كبيرة على موضوعية الرئيس التنفيذي وتعوق "مبدأ الاستقلالية" في التعامل مع المجلس، ولا سيما في ما يتعلق بالمساءلة عن عمليات الصندوق بصفته رئيسه التنفيذي. وبين الاستعراض الذي أجره مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن قيام الشخص نفسه بأداء دور الأمين والرئيس التنفيذي ليس من الممارسات السليمة في الإدارة، كما يتضح من الأمثلة التالية:

(أ) يستعرض الأمين أسئلة الدراسة الاستقصائية للتقييم الذاتي للمجلس، ويضبط تجمع نتائجه وتوزيعها. ويشكل هذا الترتيب تضارباً لأن المجلس مسؤول عن تقييم أداء الأمين/الرئيس التنفيذي.

(ب) وضع الصندوق سياسة لإدارة الجودة في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣ كعنصر رئيسي في ميثاق الإدارة الذي عرض على اللجنة الدائمة في عام ٢٠٠١. وتتضمن السياسة مقاييس مهمة لقياس أداء الرئيس التنفيذي لمسأله عن نوعية الخدمات المقدمة إلى المشتركين والمستفيدين. وفي آذار/مارس ٢٠١٧، ألغى الرئيس التنفيذي هذه السياسة دون موافقة المجلس أو اللجنة الدائمة، مما أدى إلى الإخلال بمساءلة الرئيس التنفيذي أمام المجلس.

(ج) يراقب الرئيس التنفيذي تقييمات الأداء والترقيات لجميع الموظفين الذين يقدمون الدعم إلى لجان المجلس. وهذا الترتيب يمكن أن يتعارض مع استقلال هذه اللجان ويحل بسرية مداولاتها، لا سيما مداولات الجلسات المغلقة/الخاصة.

(د) مكّن الدور المزدوج للأمين/الرئيس التنفيذي شاغل الوظيفة من وضع مقترحات وتقديمها إلى المجلس بغية إدخال تغييرات في إدارة الصندوق. وفي عام ٢٠٠٧، كان أحد هذه المقترحات إنهاء الهيكل الثنائي للصندوق من خلال إيجاد كيان تشغيلي موحد تحت سلطة الأمين/الرئيس التنفيذي. ولم يقبل المجلس هذا الاقتراح. وفي عام ٢٠١٢، حاول الأمين/الرئيس التنفيذي الحصول على سلطة تعديل النظام الإداري للصندوق، ولكن المجلس لم يوافق. وفي عام ٢٠١٤، حاول الأمين/الرئيس التنفيذي تقييد سلطة مجلس مراجعي الحسابات عن طريق اقتراح تعديل على المادة ١٤ (ب) من النظام الأساسي للصندوق أقره المجلس ولكن الجمعية العامة لم توافق عليه. ولو كانت أمانة المجلس مستقلة عن إدارة الصندوق، لجرى تمحيص مقترحات الرئيس التنفيذي على النحو المناسب ونوقشت قبل عرضها على المجلس.

(هـ) في عام ٢٠١٣، أنشأ الأمين/الرئيس التنفيذي مشروعاً بشأن إدارة الموارد البشرية، وعين أحد أعضاء المجلس قائداً للمشروع بصفته الشخصية بدون مقابل. وعلى الرغم من أن ذلك الشخص غير مؤهل للسفر في درجة رجال الأعمال والحصول على بدل إقامة يومي بمعدل خاص يبلغ ١٤٠ في المائة، أقر الرئيس التنفيذي هذا الانحراف عن القواعد المعتمدة. وقدم عضو المجلس تقاريره إلى الرئيس التنفيذي أثناء تنفيذ المشروع. وفي وقت لاحق، قدم الأمين/الرئيس التنفيذي تقريراً إلى المجلس بشأن المشروع. وبتعيين هذا العضو من أعضاء في المجلس قائداً للمشروع، أحل الأمين/الرئيس التنفيذي بمبدأ الحفاظ على استقلالية الإدارة عن المجلس.

(و) قدم الأمين/الرئيس التنفيذي معلومات غير صحيحة وغير كاملة إلى المجلس والجمعية العامة عن الوضع الفعلي للمكتب التنفيذي للصندوق، الذي حله الرئيس التنفيذي من جانب واحد في حزيران/يونيه ٢٠١٥. ونقل الرئيس التنفيذي الموظف التنفيذي وموظفاً إدارياً إلى مكتب آخر في مقر

الأمم المتحدة ووزع مهامهما داخليا. ولم يرد هذا الحل في تقرير المجلس إلى الجمعية العامة. وواصل الصندوق دفع مرتبات وبدلات الموظفين، التي قدر مكتب خدمات الرقابة الداخلية أنها تبلغ ٢,٤ مليون دولار للفترة من تموز/يوليه ٢٠١٥ إلى نيسان/أبريل ٢٠١٨، رغم أن الموظفين توقفوا عن العمل في الصندوق في حزيران/يونيه ٢٠١٥. ولم يُكشف عن تلك الحقيقة أمام المجلس. وأثر حل المكتب التنفيذي على عمليات مكتب إدارة الاستثمارات، وأدى إلى إنفاق غير ضروري على حيز المكاتب غير المستخدم وإلى العجز عن استرداد حصة المالك في تكاليف التجديد البالغة قيمتها ٨٨٠ ٩٢٣ دولارا لأكثر من سنتين، على النحو المشار إليه سابقا في أحد تقارير مكتب خدمات الرقابة الداخلية (٢٠١٨/٢٠٠٢). وتقدر الخسارة الناجمة عن عدم شروع أمانة الصندوق في عملية الاسترداد بما يتراوح بين ١٠٠ ٠٠٠ دولار و ٢٢٠ ٠٠٠ دولار حتى أيار/مايو ٢٠١٨.

(ز) في عام ٢٠١٦، قدم الأمين/الرئيس التنفيذي تقريراً إلى المجلس عن استعراض لاحق لتنفيذ النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية، وهو مشروع يتولى الرئيس التنفيذي المسؤولية عنه. وقد أعد التقرير شركة استشارية تعاقد معها الرئيس التنفيذي بتكلفة قدرها ٢٠٠ ٢٩١ دولار عن طريق الاستخدام غير السليم لعقد للخدمات المحاسبية (انظر تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية ٢٠١٧/١١٠). واستناداً إلى تقرير الشركة الاستشارية، قدم الأمين/الرئيس التنفيذي تقريراً إلى المجلس يفيد بأن تنفيذ النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية كان ناجحاً. وبناء على ذلك، أبلغ المجلس الجمعية العامة بنجاح المشروع، ورحبت الجمعية العامة بذلك في قرارها ٢٦٥/٧١. ووجدت مراجعة لاحقة أجراها مجلس مراجعي الحسابات عدة مسائل متعلقة بالنظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية، بما في ذلك تبانيات في البيانات المقدمة إلى الخبراء الاكتواريين للصندوق أدت إلى عدم موثوقية التقييم الاكتواري. وفي القرار ٢٦٢/٧٢ ألف، لاحظت الجمعية ببالغ القلق أوجه القصور في تنفيذ النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية، وطلبت إلى المجلس معالجتها. وفي تلك الحالة، مارس الرئيس التنفيذي سلطته في التعاقد مع مقدم خدمات، ربما كان يفتقر إلى الاستقلالية والموضوعية بسبب تضارب المصالح الكامن في هذه العلاقة، لإعداد التقرير، ثم مارس سلطته كأمين في تقديم التقرير إلى المجلس.

(ح) في حزيران/يونيه ٢٠١٨، اقترح الأمين/الرئيس التنفيذي تعديل النظام الأساسي للصندوق بإضافة فقرة جديدة هي الفقرة (ج) من المادة ٤ على النحو التالي: "يعتمد المجلس النظام الداخلي الخاص به ويتم إبلاغ الجمعية العامة والمنظمات الأعضاء به". وهذا التعديل غير ضروري لأن المادة ألف-٥ من النظام الداخلي للمجلس تنص بالفعل على أنه "رهنأ بأحكام النظام الأساسي والنظام الداخلي، يعتمد المجلس الإجراءات الخاصة به". واقترح إضافة فقرة جديدة هي الفقرة (ج) من المادة ٤ والتي تحذف عبارة "رهنأ بأحكام النظام الأساسي والنظام الداخلي" يثير تساؤلات بشأن الأساس المنطقي لهذا التعديل.

٦١ - وتشير الحالات المذكورة أعلاه إشارة قوية إلى أن الجمع بين دوري أمين المجلس والرئيس التنفيذي للصندوق في شخص واحد يخل بصورة كبيرة بالضوابط والموازن. فهو لا يكفل مساءلة الرئيس التنفيذي للمجلس لأن قدراً كبيراً من السلطة يتركز في نفس الشخص، الذي يتحكم، باعتباره الأمين، في المعلومات المقدمة إلى المجلس، بما في ذلك محتواها ودقتها. وبما أن المجلس لا يجتمع إلا مرة واحدة في السنة، فإن تقديم الوثائق الضخمة إلى أعضائه قبل بضعة أيام أو أسابيع قليلة من الدورات السنوية

للمجلس لا يتيح الفحص والتدقيق المستقلين لتلك الوثائق. ويتطلب الفصل بين الدورين أن يقدم الرئيس التنفيذي مقترحات أو وثائق إلى الأمين ليستعرضها بصورة مستقلة قبل عرضها على المجلس للنظر فيها.

٦٢ - ويتطلب هذا الفصل بين الدورين إنشاء أمانة مستقلة للمجلس تخدم المجلس ولجانه على أساس التفرغ. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن الفوائد المترتبة على هذا الترتيب سوف تفوق أي تكاليف إضافية ناشئة عنه، وتشمل الفوائد تعزيز مساءلة الرئيس التنفيذي أمام المجلس وزيادة تركيز الرئيس التنفيذي على تحسين نوعية الخدمات المقدمة إلى أصحاب المصلحة في الصندوق.

التوصية ٨

ينبغي للمجلس أن يقوم بما يلي: (أ) الفصل بين دوري أمين المجلس والرئيس التنفيذي للصندوق؛ (ب) إنشاء أمانة خاصة به تكون مستقلة عن إدارة الصندوق؛ (ج) إعادة هيكلة المكتب التنفيذي بحيث يكون مسؤولاً مباشرة أمام كيان الصندوق لتقديم الخدمات الإدارية.

تعليق المجلس - يرفض المجلس، باستثناء ممثلي المشتركين من الأمم المتحدة، الفقرتين (أ) و (ب) من التوصية ٨. وذكر المجلس أنه سينشئ آليات لضمان الفصل السليم بين الأدوار في عدة مجالات من بينها ما يتعلق بإعداد جدول أعمال المجلس. وقبل المجلس بالفقرة (ج) من التوصية ٨، وذكر أنه سيطلب من إدارة الصندوق تسوية هذه المسألة على سبيل الأولوية.

تعليق المكتب - يؤكد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن الفصل بين دوري أمين المجلس والرئيس التنفيذي للصندوق له أهمية حاسمة في منع تضارب الأدوار، وتوفير ما يلزم من ضوابط وموازن، وتعزيز مساءلة إدارة الصندوق أمام المجلس.

باء - إدارة الأداء والمساءلة

٦٣ - تمثل إدارة الأداء والمساءلة عنصراً حاسماً في الإدارة السليمة. ويستخدم قطاع المعاشات التقاعدية فئتين رئيسيتين من المؤشرات لقياس أداء إدارة المعاشات التقاعدية هما: جودة الخدمة (الفعالية) وتكلفة كل مشترك (الكفاءة).

١ - إدارة الأداء في أمانة الصندوق

(أ) الأهداف الاستراتيجية والأولويات ومؤشرات الأداء

٦٤ - غالباً ما كانت الأهداف الاستراتيجية والأولويات لأمانة الصندوق مجردة، مع عدم وجود نواتج واضحة أو مؤشرات أداء قابلة للقياس مرتبطة بخدماها الأساسية. وقد لوحظت هذه المسائل في تقارير مراجعة الحسابات السابقة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، بما في ذلك التقرير ٢٠١٧/٢٠٢٠، الذي حددت فيه نقاط الضعف في الرقابة في ما يتعلق بتجهيز المعاشات التقاعدية، بما في ذلك تجهيز وثائق انتهاء الخدمة المفقودة في الوقت المناسب والمتابعة بشأنها. وحتى تاريخ إعداد هذا التقرير، كان تنفيذ معظم توصيات مراجعي الحسابات الواردة في ذلك التقرير لا يزال جارياً.

(ب) الإبلاغ عن الأداء

٦٥ - كان هناك نقص كبير في الإبلاغ عن مسائل الأداء المتصلة بأمانة الصندوق. فعلى سبيل المثال، لم يبلغ الصندوق إلا في كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ عن وجود أكثر من ١٥ ٠٠٠ حالة معلقة لأسباب مختلفة. وكان ذلك بعد مضي أكثر من عامين على إبلاغ الصندوق عن التنفيذ الناجح للنظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية. وحتى ذلك الحين، لم يبلغ الصندوق سوى عن ٣ ٠٠٠ حالة متراكمة، وهو ما يمثل حالات استلمت فيها جميع الوثائق الثلاث اللازمة لتجهيز المعاشات التقاعدية. ولم يبلغ الصندوق عن الحالات الـ ١٥ ٠٠٠ قيد النظر على أساس أنه غير مسؤول عنها إلى أن يتم استلام جميع الوثائق الثلاث. ولم يتابع الصندوق الوثائق المفقودة رغم أن النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية مزود بخاصية آلية لإطلاق رسائل تذكير تلقائية. وعلاوة على ذلك، وعملاً بسياسة إدارة الجودة التي وضعها الصندوق، يتحمل الصندوق المسؤولية عن متابعة الوثائق المفقودة بشكل استباقي للتخفيف من المشقة التي يتعرض لها المستفيدون الذين لم تدفع لهم مستحقاتهم.

٦٦ - وعلى الرغم من أن الصندوق يقوم بحساب التكلفة لكل مشترك والإبلاغ عنها منذ عام ٢٠١٢، إلا أنه لم يعتمد ذلك رسمياً كمؤشر للأداء. وفي عام ٢٠١٥، أشار رئيس المجلس في ذلك الوقت إلى أهمية هذا المؤشر بينما كان يعرض الميزانية المقترحة للصندوق للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ على الجمعية العامة، مع توقع أن تنخفض تكلفة الصندوق لكل مشترك للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ إلى مستوى عام ٢٠٠٦ بعد مكاسب الكفاءة الناجمة عن تنفيذ النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية. وتستثني منهجية الصندوق لحساب التكلفة لكل مشترك الجزء الذي تتحمله الأمم المتحدة من التكاليف الإدارية للصندوق، على الرغم من أن دور أمانة لجنة المعاشات التقاعدية للموظفين لا ينفصل عن عمليات الصندوق. وستكون التكلفة الفعلية لكل مشترك أعلى بكثير إذا أدرجت هذه التكاليف: ٢٣٣ دولاراً لعام ٢٠١٧، مقارنة بالمبلغ الذي حسبه الصندوق وقدره ١٨٤ دولاراً. وعلاوة على ذلك، فإن تكلفة كل مشترك وفقاً لتوقعات الصندوق لعام ٢٠١٨ (١٩٢ دولاراً) تزيد بنسبة ٢٨ في المائة عن التكلفة في عام ٢٠٠٦ (١٥٠ دولاراً). ولم تقم أمانة الصندوق بعد بإجراء عملية لوضع مؤشرات مرجعية لتحديد مدى معقولية تكاليفها.

(ج) تقييم أداء الرئيس التنفيذي ونائب الرئيس التنفيذي

٦٧ - في عام ٢٠١٣، قرر المجلس أن يقوم "مكتبه" بتقييم أداء الرئيس التنفيذي كل سنتين مع الإشارة إلى الأهداف الاستراتيجية للصندوق. وفي عام ٢٠١٦، أجرى "المكتب" التقييم لدورة ٢٠١٤-٢٠١٥. ويعتبر مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن التقييم غير كاف للأسباب التالية: (أ) لم يقاس أداء الرئيس التنفيذي على أساس النواتج والمؤشرات الواضحة؛ (ب) لم يتم منح الأولوية لجودة الخدمات الأساسية والكفاءة التشغيلية وتنفيذ المشاريع الهامة؛ (ج) لم يتم تقييم أداء الرئيس التنفيذي بوصفه أمين لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة. واعتمد التقييم بشكل كبير على التقييم الذاتي الذي قدمه الرئيس التنفيذي، والذي قلل من شأن المسائل المتعلقة بالأداء، مثل التأخير في تجهيز الاستحقاقات، وبالغ في الإنجازات، مثل تنفيذ النظام المتكامل لإدارة المعاشات التقاعدية.

٦٨ - ولم يقيم قط أداء نائب الرئيس التنفيذي. وخلال دورة عام ٢٠١٧، لم يناقش المجلس إعادة تعيين نائب الرئيس التنفيذي، ولم يبدأ عملية بحث عن خلف له، على الرغم من أنه كان معروفاً أن الفترة الأولى لنائب الرئيس التنفيذي ستنتهي في عام ٢٠١٨.

(د) تقييم أداء الموظفين

٦٩ - أفاد مجلس مراجعي الحسابات أنه في أيار/مايو ٢٠١٤، لم يكمل ٤٦ في المائة من موظفي الصندوق تقييمات أدائهم لدورة ٢٠١٢-٢٠١٣، وحصل ٤٧ في المائة من الموظفين على علاوات دورية دون تقييم مناسب للأداء في السنة. وقبل الصندوق توصية المجلس بأن يقوم برصد عملية تقييم الأداء والإشراف عليها بشكل فعال ومساءلة جميع المديرين والمشرفين. ومع ذلك، لاحظ مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن معدل إنجاز موظفي الصندوق لتقييمات الأداء قد تراجع منذ ذلك الحين. وحتى نيسان/أبريل ٢٠١٨، لم يكمل ٤٣ في المائة من موظفي أمانة الصندوق (وأكثر من ٨٠ في المائة في قسمين) تقييمات أدائهم لدورة ٢٠١٦-٢٠١٧. وهناك أيضاً العديد من الحالات التي كان المشرف نفسه يؤدي فيها دور الرئيس المسؤول الأول والثاني، الأمر الذي يضعف الضوابط والموازن في إدارة أداء الموظفين.

٢ - إدارة الأداء في مكتب إدارة الاستثمارات

٧٠ - دأب مكتب إدارة الاستثمارات على تحديد هدفه الاستراتيجي على أنه تحقيق معدل عائد اكنواري حقيقي طويل الأجل قدره ٣,٥ في المائة. وقام المكتب أيضاً بقياس أدائه مقارنة بالمؤشر المرجعي المحدد في سياسته العامة والإبلاغ عنه، وينشر المؤشر المرجعي بانتظام على الموقع الشبكي للصندوق. وقد وقع ممثل الأمين العام المعني باستثمار أصول الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة على اتفاق أداء مع الأمين العام كل سنة، ويجري تقييم الأداء وفقاً لذلك. وتنتقل مؤشرات الأداء نزولاً إلى مديري المكتب وموظفيه. وبلغ معدل إنجاز تقييم أداء موظفي المكتب ٨٦ في المائة لدورة ٢٠١٣-٢٠١٤، وارتفع إلى ٩٩ في المائة لدورة ٢٠١٦-٢٠١٧. وأجرى المكتب أيضاً دراستين للمؤشرات المرجعية في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٧.

التوصية ٩

ينبغي للمجلس أن يقوم بما يلي: (أ) إنشاء آليات للتأكد من إجراء تقييمات الأداء السنوية للرئيس التنفيذي ونائب الرئيس التنفيذي وتوثيقها استناداً إلى مقاييس واضحة من أجل إخضاعهما للمساءلة؛ (ب) ضمان مساءلة أمانة الصندوق عن التقييم السنوي لأداء موظفيها.

تعليق المجلس - قبل المجلس بهذه التوصية.

جيم - بيئة الرقابة

١ - أفضل الممارسات في مجال الإدارة

٧١ - على النحو المشار إليه في الفقرة ٥٨ أعلاه، وعملا بالإطار المتكامل للرقابة الداخلية، فإن المجلس مسؤول في نهاية المطاف عن تهيئة بيئة رقابة فعالة من خلال توفير الإشراف وتحديد المسار باتجاه النزاهة والقيم الأخلاقية.

٢ - الثقافة والمسار والتوجه في المنظمة

(أ) الشفافية والمساءلة

٧٢ - تعتبر الشفافية سمة رئيسية للإدارة السليمة وشرطا مسبقا للمساءلة. ويفرض المجلس حاليا قيودا على توزيع وثائقه. وينص دليله على أن جميع وثائق اجتماعات المجلس واللجنة الدائمة ولجان المعاشات التقاعدية للموظفين مقيمة وسرية. ويوقع أعضاء المجلس واللجان التابعة له على إقرار يتطلب منهم الحفاظ على سرية جميع المعلومات غير المعلنة المعهود بها إليهم أو التي حصلوا عليها بطريقة أخرى في إطار أدائهم لمسؤولياتهم. ويمنع شرط السرية أعضاء المجلس من تلقي أي مشورة مستقلة، بحسن نية، من أشخاص آخرين قد تكون لديهم الخبرة اللازمة لإطلاعهم بشكل مناسب على الآثار المترتبة على المقترحات المعروضة على المجلس والنتائج المحتملة لقراراته في هذا الصدد. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن العديد من الوثائق المقيمة ليست في الواقع ذات طابع سري وينبغي إتاحتها لأصحاب المصلحة في الصندوق، الذين قد لا يتأكدوا من وجود المساءلة في حال غياب الدرجة المطلوبة من الشفافية وإمكانية الحصول على المعلومات.

٧٣ - وقد لجأت أمانة الصندوق مرارا إلى ممارسة تقديم اقتراحات بإدخال تعديلات على النظامين الأساسي والإداري للصندوق دون استشارة أو حتى إبلاغ الجهات صاحبة المصلحة المعنية داخل هيكل إدارة الصندوق التي ستتأثر بهذه التعديلات. وتثير هذه الممارسة شكوكا جدية بشأن التزامها بالشفافية والعدالة، فضلا عن الدوافع الكامنة وراء اعتماد هذا النهج غير الشفاف عند تغيير الإطار التنظيمي للصندوق. ويتيسر وقوع هذه الحالة نتيجة قيام نفس الشخص بأداء مهام أمين المجلس والرئيس التنفيذي للصندوق.

(ب) الاستقلالية والحياد

٧٤ - في شباط/فبراير ٢٠١٦، تسلم الرئيس التنفيذي مكافأة من مقدم خدمات أبرم الصندوق معه عقدا لتقديم خدمات أساسية. وقد أبرم الرئيس التنفيذي العقد في آذار/مارس ٢٠١٢ بما يتعارض مع مشورة لجنة العقود في المقر، مما أدى إلى رفض الاقتراح المقبول بأقل تكلفة والتزام إضافي قدره مليون دولار (انظر تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية ٢٠١٦/١٣٦). وكان الرئيس التنفيذي الحالي، الذي كان نائب الرئيس التنفيذي للصندوق عند إبرام هذا العقد في عام ٢٠١٢، قد عمل مع نفس مقدم الخدمات قبل تعيينه في الصندوق. وأبرز الرئيس التنفيذي، في تقييمه الذاتي في عام ٢٠١٦، المكافأة التي قدمها مقدم الخدمات باعتبارها إنجازا مهما.

٧٥ - ويتعارض قبول المكافأة من مقدم الخدمات مع التعليمات الإدارية التي تقضي بالمسارعة إلى رفض أو إعادة أي تكريم أو وسام أو جميل أو هدية من أي فرد أو كيان يجري معاملات تجارية مع المنظمة أو يسعى إلى إجراء معاملات تجارية معها. وأوضحت أمانة الصندوق أنها أبلغت المجلس ولجنة مراجعة الحسابات عن تسلم المكافأة، ولم تقدم لجنة مراجعة الحسابات أي مشورة أو اقتراحات في هذا الصدد وإنما أقرت بالإيجاز. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن هذا الإقرار لا يحدد المسار المناسب في ما يتعلق بمعايير السلوك المتوقع من إدارة الصندوق وموظفيه.

(ج) النزاهة والقيم الأخلاقية

٧٦ - وفقا للمبادئ المتعلقة بالبيئة الرقابة المنصوص عليها في الإطار المتكامل للرقابة الداخلية، يجب على المنظمات أن تبدي الالتزام بالنزاهة والقيم الأخلاقية. غير أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية صادف عددا من الحالات التي قد تكون أمانة الصندوق لم تقم فيها بذلك. فعلى سبيل المثال، لم يتدخل الرئيس التنفيذي لمنع تضارب المصالح في تعيين واحد من كبار المديرين كان مرشحا لشغل وظيفة ما ويشترك في مراسلات تتعلق بتصنيف تلك الوظيفة. وفي حالة أخرى، قام أحد كبار المديرين بإرسال نسخة لأحد الموظفين من رسالة إلكترونية تتضمن أسئلة التقييم المتعلقة بوظيفة تقدم لها هذا الموظف. وفي كلتا الحالتين، شرعت أمانة الصندوق في اختيار هذين الموظفين لشغل الوظيفتين.

٧٧ - ويعمل المسؤول الأول الحالي عن شؤون المعلومات في الصندوق بوصفه نائبا لرئيس لجنة إدارة إحدى وكالات الأمم المتحدة التي تقدم خدمات لعدة كيانات تابعة للأمم المتحدة، بما في ذلك الصندوق. وتقرر هذه اللجنة قائمة الخدمات التي تقدمها الوكالة والأسعار التي تتقاضاها مقابلها. وبصفته المسؤول الأول عن شؤون المعلومات، يشرف هذا الشخص مباشرة على طلب الخدمات من الوكالة، وتبلغ قيمتها حاليا ٧ ملايين دولار في السنة. والمسؤول الأول عن شؤون المعلومات هو موظف سابق في مكتب خدمات الرقابة الداخلية، وكان قد أشرف في عام ٢٠٠٩ على مراجعة أجزائها المكتب للخدمات التي قدمتها الوكالة إلى عدة كيانات تابعة للأمم المتحدة، بما في ذلك الصندوق. وأدت تلك المراجعة إلى توصية طلب فيها إلى إدارة تابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة (الإدارة ألف) أن تحدد وتسترد المدفوعات الزائدة المقدمة إلى الوكالة عن الخدمات التي لم تطلب أو لم تقدم. وأشارت الإدارة ألف مؤخرا إلى أنها قد امتنعت عن سداد ما يقرب من ٥ ملايين دولار إلى الوكالة، ريثما يتم البت في الرسوم المتنازع عليها. وذكرت الإدارة ألف كذلك أن الوكالة طلبت مؤخرا من المسؤول الأول عن شؤون المعلومات المساعدة كوسيط لإجراء استعراض وإسداء المشورة للطرفين بشأن كيفية حل النزاع. والجمع بين الأدوار التي يؤديها شخص واحد - كمدقق مكتب خدمات الرقابة الداخلية الذي أصدر التوصية إلى الإدارة ألف، وبصفته المسؤول الأول عن شؤون المعلومات، وكمسؤول عن طلب الخدمات من الوكالة نيابة عن الصندوق، وبصفته نائبا لرئيس لجنة إدارة الوكالة، وكوسيط الآن في النزاع بين الإدارة ألف والوكالة التي أجرى هذا الشخص تدقيقا لها سابقا والوكالة - يؤدي إلى عدة تضاربات في المصالح من شأنها أن تضعف استقلال هذا الشخص وحياده.

٧٨ - وتشير المعلومات المقدمة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى أنه قد تم تقديم ثلاث شكاوى من موظفي الصندوق يدعون فيها قيام أمانة الصندوق بالانتقام. وقرر مكتب الأخلاقيات أن الانتقام قد

حدث في جميع الحالات الثلاث. وتشير تلك الحالات إلى ضرورة قيام المجلس باستعادة الثقة بين الموظفين وتعزيز السلوك الأخلاقي دون خوف من الانتقام.

التوصية ١٠

ينبغي للمجلس أن يتخذ تدابير فعالة تكفل قيام أمانة الصندوق بتحديد التوجه المناسب على أرفع مستوى بشأن النزاهة والقيم الأخلاقية.
تعليق المجلس - قبل المجلس بهذه التوصية.

٣ - الهيكل التنظيمي

(أ) توزيع الموارد

٧٩ - أظهر استعراض أجراه مكتب خدمات الرقابة الداخلية لتوزيع الموارد على مدى سبع فترات من فترات السنتين، من الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ إلى الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، أن أمانة الصندوق قد استخدمت موارد لوظائف الدعم أكثر من الموارد لبرنامج عملها. ووفقاً للمعايير المعمول بها في هذا المجال، تعتبر جميع المهام المتعلقة بالخدمات القانونية وتفسير السياسات والتقييم الاكتواري وإدارة المخاطر من خدمات الدعم. وعلى هذا الأساس، بلغ توزيع الموارد لبرنامج العمل والدعم البرنامجي لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ نسبة ٤٦ في المائة و ٤٨ في المائة على التوالي، مما يشير على ما يبدو إلى إعطاء الأولوية لمهام الدعم على الأنشطة البرنامجية.

٨٠ - وزاد عدد الوظائف الثابتة برتبة ف-٥ ومد-١ في الدعم البرنامجي، بما في ذلك قسم إدارة المخاطر والخدمات القانونية، الذي أنشئ في عام ٢٠١٤، بنسبة ٢٥٠ في المائة مقارنة بالفترة الممتدة من الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ إلى الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وزاد عدد الوظائف الثابتة من الفئة الفنية للموظفين القانونيين بنسبة ٥٠٠ في المائة بين الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٥ والفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، وهو ما يمثل أكبر زيادة بين جميع المهام والأقسام في أمانة الصندوق.

(ب) الجمع بين المهام المتنوعة في إطار قسم إدارة المخاطر والخدمات القانونية

٨١ - قبل عام ٢٠١٤، كانت مهمة إدارة المخاطر تتبع الرئيس التنفيذي مباشرة. ومع وجود هيكل جديد قائم منذ عام ٢٠١٤، ظل موظفو شؤون المخاطر في أمانة الصندوق مسؤولين أمام رئيس قسم إدارة المخاطر والخدمات القانونية. وتمت الموافقة على وظيفة رئيس قسم إدارة المخاطر والخدمات القانونية برتبة مد-١ بعد عدة محاولات فاشلة قام بها الرئيس التنفيذي على مدى ثلاث فترات متعاقبة من فترات السنتين إما لإنشاء وظيفة جديدة برتبة مد-١ أو إعادة تصنيف وظيفة قائمة برتبة ف-٥ في القسم القانوني إلى الرتبة مد-١. وبالنظر إلى أن المسؤولية الرئيسية لشاغل الوظيفة تتمثل في توجيه وإدارة جميع الدوائر في إطار قسم إدارة المخاطر والخدمات القانونية (بما في ذلك التقييم الاكتواري وإدارة المخاطر)، فمن غير الواضح ما إذا كان يتم تحقيق ذلك على نحو فعال بالنظر إلى أن خلفية شاغل الوظيفة هي بالدرجة الأولى في الخدمات القانونية. ويتمثل الأساس المنطقي للرئيس التنفيذي في إنشاء القسم في أنه "سيعزز قدرة الصندوق على فهم مسائل الملاءة المالية الرئيسية والإشراف عليها وتوفير تحليل متكامل كاف ومهني لاتخاذ القرارات المستنيرة على الصعيدين التشريعي والإداري". وتتطلب هذه المهام معرفة

ومهارات متخصصة تختلف عن مجموعة المهارات اللازمة لتقديم الخدمات القانونية. وقد لا يكون توحيد المهام المتنوعة والمتخصصة داخل القسم، الذي يكون رئيسه في الأساس موظفا قانونيا، أمرا مستصوبا من الناحية الإدارية، ويمكن أن يؤدي إلى تطبيق منظور قانوني على الوظائف غير القانونية. وقد اتضح ذلك من ردود الصندوق على تقارير الرقابة، التي أعدها القسم للرئيس التنفيذي، وتتبع تلك الردود نهجا قانونيا واضحا تجاه المخاطر والرقابة، بدلا من النهج الإداري.

(ج) استخدام الموارد المؤقتة على نحو مشكوك فيه

٨٢ - في حزيران/يونيه ٢٠١٦، عين الصندوق موظفا أقدم برتبة ف-٥ على أساس مؤقت لدعم استراتيجيته في مجال الاتصالات العامة. وفي تموز/يوليه ٢٠١٦، طلب الصندوق وظيفة عادية من الرتبة ف-٥ لهذه المهمة، لكن اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية رفضت هذا الطلب. وفي عام ٢٠١٧، طلبت أمانة الصندوق الوظيفة نفسها مرة أخرى، مع تغيير طفيف في المسمى. ورفضت اللجنة الاستشارية الطلب مرة أخرى، مشيرة إلى أن "تركيز صندوق المعاشات التقاعدية ينبغي أن ينصب أساسا على تحسين عملياته". وعلى الرغم من مشورة اللجنة الاستشارية في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، التي أيدتها الجمعية العامة، واصلت أمانة الصندوق تمويل هذه الوظيفة من موارد المساعدة المؤقتة العامة التي قُدمت لأغراض أخرى. وبالمثل، طلبت أمانة الصندوق في عام ٢٠١٥ إعادة تصنيف وظيفة موظف برامج من الرتبة ف-٤ إلى الرتبة ف-٥، الأمر الذي رفضته اللجنة الاستشارية. وبالرغم من هذا الرفض، عين الصندوق موظفا لهذه الوظيفة باستخدام موارد المساعدة المؤقتة العامة التي قدمت لأغراض أخرى. ومنذ أيار/مايو ٢٠١٥، استخدمت أمانة الصندوق أيضا أحد كبار المديرين من الرتبة مد-١ على أساس مؤقت لدعم مهامها الإدارية. ومع ذلك، لم يتم طلب أو اعتماد موارد لهذه الوظيفة. ويرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن هذا التحايل على القرارات التشريعية أو تجاوزها من جانب أمانة الصندوق لا يحدد المسار المناسب لموظفي الصندوق.

التوصية ١١

ينبغي للمجلس أن يقوم بما يلي: (أ) تحديد مدى ملاءمة توزيع الموارد بين البرامج ومهام الدعم؛ (ب) تعزيز الرصد لكفالة أن تستخدم أمانة الصندوق الموارد وفقا لقرارات الهيئات التشريعية.

تعليق المجلس - قبل المجلس هذه التوصية، وأشار إلى أنها تتعلق بممارسة يعمل بها المجلس منذ أمد بعيد، وأنه سيواصل هذه الممارسة ويؤدي مهامه في ما يتعلق برصد استخدام وتوزيع الموارد على سبيل الأولوية.

تعليق المكتب - يرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أنه يتعين على المجلس أن يكفل الرصد الفعال لتوزيع واستخدام الموارد من جانب أمانة الصندوق.

٤ - فريق البحث عن نائب للرئيس التنفيذي

(أ) أوجه القصور في عملية البحث

٨٣ - في شباط/فبراير ٢٠١٨، أنشأ رئيس المجلس فريقا مخصصا للبحث عن نائب للرئيس التنفيذي، يتألف من ٨ أعضاء، ملء الشاغر المرتقب الناشئ عن قرار نائب الرئيس الحالي إنهاء خدمته في المنظمة في ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٨. وطلب الرئيس إلى المتحدثين باسم المجموعات التأسيسية الثلاث واتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين التنسيق بشأن ترشيح ممثلين اثنين من مجموعاتهم للانضمام إلى فريق البحث. واعترض بعض أعضاء المجلس الذين يمثلون الأمم المتحدة على هذا النهج وطلبوا اتباع النظام الداخلي بعقد اجتماع للجنة الدائمة (التي ينبغي أن تعمل نيابة عن المجلس عندما لا يكون المجلس منعقدا) للإشراف على عمل فريق البحث، وسبق أن قبل المجلس الإجراءات ذات الصلة بذلك في عام ٢٠٠٤. غير أن رئيس اللجنة الدائمة رفض عقد اجتماع للجنة، مشيرا إلى أن الطلب كان ينبغي أن يأتي من لجان المعاشات التقاعدية للموظفين، وليس من الأفراد. ولا يوجد أي دليل على أن نائب الرئيس التنفيذي، الذي كان يعمل أميناً للجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة وأميناً للمجلس واللجنة الدائمة، قد تقدم بهذا الطلب إلى اللجنة الدائمة.

٨٤ - وفي مذكرة إلى المجلس في عام ٢٠٠٤، لخص الرئيس التنفيذي الإجراءات التي اتبعت في عام ١٩٩٨ لنفس الغرض وأكد على وضع إجراءات اختيار يمكن استخدامها في المستقبل. وبناء على ذلك، قرر المجلس في ذلك الوقت استخدام نفس الإجراءات التي استخدمت في عام ١٩٩٨. وأذنت اللجنة الدائمة بتعيين فريق للبحث، وطلبت إلى أمين المجلس تميم مشروع وصف وظيفي وإعلان عن وظيفة شاغرة على لجان المعاشات التقاعدية للموظفين وأعضاء المجلس للتعليق عليهما قبل أن تضع اللجنة الدائمة الصيغة النهائية لهما. ومع ذلك، وبالنسبة للبحث في عام ٢٠١٨ عن نائب للرئيس التنفيذي (الذي كان جاريا وقت إجراء التدقيق)، أعد فريق البحث الإعلان عن الوظيفة الشاغرة دون تميمه على لجان المعاشات التقاعدية للموظفين أو اللجنة الدائمة أو أعضاء المجلس. وبعد الإعلان عن هذه الوظيفة، أعرب بعض أعضاء المجلس عن شواغل بشأن عدم ورود مهام نائب الرئيس التنفيذي المتعلقة بالدور المزدوج للفرد بوصفه نائب أمين لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في الإعلان عن الوظيفة الشاغرة.

٨٥ - وإلى جانب المخالفات الإجرائية المشار إليها أعلاه، فإن مكتب خدمات الرقابة الداخلية لديه شواغل إضافية تتعلق بفريق البحث، وذلك على النحو التالي:

(أ) أثناء عمليات البحث السابقة عن رئيس تنفيذي ونائب للرئيس التنفيذي، كان الأمين/المقرر لكل فريق بحث مستقلا وبعيدا عن أي تضارب ظاهر في المصالح. غير أنه في هذه الحالة، ووفقا للمعلومات التي يعرفها مكتب خدمات الرقابة الداخلية، تم تكليف موظف برتبة ف-٤ في أمانة الصندوق بهذا الدور، مما يثير القلق لأن بعض كبار مديري الصندوق قد يكونون مرشحين لهذا المنصب. وبالنظر إلى المستوى الأدنى للموظف في التسلسل الهرمي للصندوق، قد يؤدي احتمال تضارب المصالح في دور الموظف كأمين لفريق البحث إلى المساس بنزاهة العملية.

(ب) ويتضمن الإعلان عن الوظيفة الشاغرة الصادر عن مكتب إدارة الموارد البشرية في ٢ آذار/مارس ٢٠١٨ قسما إضافيا بعنوان "المرتب والاستحقاقات" (وهو قسم لا يوجد عادة في مثل

هذه الإعلانات) يشير إلى مرتب سنوي صاف قدره ١٨٩ ١٠٨ دولارا بعد الاقتطاعات الإلزامية من مرتبات الموظفين. وعرض أيضا وصلة على شبكة الإنترنت لصفحة تقدم معلومات عن مرتبات واستحقاقات منظومة الأمم المتحدة. ورغم أن مكتب إدارة الموارد البشرية يعرف "المرتب" على أنه مكون من عنصرين (المرتب الأساسي وتسوية مقر العمل)، فإن الرقم البالغ ١٨٩ ١٠٨ دولارا لا يشمل تسوية مقر العمل السنوية البالغة ٣٧٨ ٧٢ دولارا. وكان على المرشحين الخارجيين أن يخوضوا في قدر كبير من المعلومات للتحقق من المرتب الفعلي للوظيفة، في حين كان ينبغي إتاحة هذه المعلومات الأساسية مسبقا، كما حدث مع الإعلان عن الوظيفة الشاغرة لمنصب الرئيس التنفيذي الذي صدر في أيلول/سبتمبر ٢٠١١، والذي أشار إلى المرتب السنوي الصافي شاملا تسوية مقر العمل. وقد يُنظر إلى تقديم معلومات غير كاملة عن هذا الشرط المهم من شروط الخدمة على أنه ممارسة غير عادلة تهدف إلى توفير ميزة للمرشحين الداخليين.

٨٦ - وقد شاب عملية البحث جدل وخلاف بين أعضاء المجلس وأعضاء اللجنة الدائمة، الأمر الذي لا ينعكس بصورة إيجابية على الصندوق من منظور الإدارة. وإن الانحرافات عن الإجراءات المعمول بها، إلى جانب مظاهر التعسف وتضارب المصالح، تثير تساؤلات حول الإنصاف وقد تقوض مصداقية المرشح المختار.

التوصية ١٢

ينبغي للمجلس أن يقيم تكوين فريق البحث عن نائب الرئيس التنفيذي وإجراءات عمل الفريق في ظلّ الانحرافات في العملية وتعسفها الواضح وأن يحدّد ما إذا كان ينبغي إعادة البحث من جديد لضمان النزاهة والإنصاف في العملية التنافسية.

تعليق المجلس - لم يوافق المجلس على هذه التوصية بصيغتها الراهنة. وذكر المجلس أنه يقيم تشكيل فريق البحث وإجراءات عمل الفريق التي صيغت في الفترة ما بين الدورتين، واعتبرها مناسبة، ومن ثم شرع بتقليص التوصية إلى الأمين العام لاختيار نائب الرئيس التنفيذي. وأشار المجلس إلى أنه سيفكر في الدروس المستفادة من أجل أفرقة البحث القادمة.

تعليق المكتب - يرى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن المجلس على ما يبدو قد وافق على التوصية ونفذها، حتى لو كان قراره هو المضي قدما في التوصية بمرشح للأمين العام لتعيينه بدلا من استئناف عملية البحث، على الرغم من المسائل التي لوحظت.

(ب) عدم وجود تخطيط لتعاقب الموظفين

٨٧ - جرى تقييم أداء الرئيس التنفيذي الحالي لأول مرة في عام ٢٠١٦، قبل حوالي ١٨ شهرا من انتهاء فترة ولايته الأولى، وجرى ذلك على ما يبدو لتحديد ما إذا كان أداء شاغل الوظيفة كافيا للتوصية بتعيينه لفترة ثانية تبدأ من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨. ولو لم يتم ذلك، لكان على المجلس أن يعين فريق بحث عن رئيس تنفيذي جديد في وقت مبكر بما فيه الكفاية للسماح له بالتوصية بتعيين شخص ما خلال دورته لعام ٢٠١٧. ومع ذلك، لم يُنظر في حالة نائب الرئيس التنفيذي في هذا الأمر، على الرغم من أنه كان من المعروف أن الولاية الأولى لشاغل الوظيفة ستنتهي في ٣١ آب/أغسطس ٢٠١٨. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، أبلغ رئيس المجلس أعضاء المجلس بقرار نائب الرئيس التنفيذي التقاعد في

٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٨، قبل شهرين من نهاية فترة ولايته الأولى وقبل شهر واحد من دورة المجلس لعام ٢٠١٨. وكان ذلك القرار الذي اتخذته نائب الرئيس التنفيذي، والذي جاء في وقت كان معروفا فيه أن الرئيس التنفيذي يقضي إجازة مرضية مطولة وبدون موعد نهائي للعودة إلى العمل، قد تسبب في أزمة تعاقب في أمانة الصندوق. وفي نهاية المطاف، وافق نائب الرئيس التنفيذي على العمل حتى ٣١ آب/أغسطس ٢٠١٨. وصدر الإعلان عن الوظيفة الشاغرة في ٢ آذار/مارس ٢٠١٨، وحُدِّد ١٥ نيسان/أبريل ٢٠١٨ موعدا نهائيا لتقديم طلبات التوظيف (قبل ٤,٥ أشهر فقط من تقاعد شاغل الوظيفة الوشيك و ٣,٥ أشهر من دورة المجلس لعام ٢٠١٨). ويتعين على المجلس أن يمنع تكرار مثل هذه الحالات من خلال التخطيط السليم لتعاقب الموظفين وإضفاء الطابع الرسمي على إجراءات البحث على أساس الممارسات الجيدة التي اتبعت في عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٤، بدلا من وضع إجراءات جديدة في كل مرة.

التوصية ١٣

ينبغي للمجلس أن يكفل التخطيط بشكل سليم لتعاقب الموظفين على وظيفتي الرئيس التنفيذي ونائب الرئيس التنفيذي لإتاحة ما يكفي من وقت لإجراء عملية اختيار تنافسية وفق إجراءات محددة مسبقا.

تعليق المجلس - قبل المجلس بهذه التوصية.

سادسا - تعليقات المجلس على مشروع التقرير

٨٨ - يرد رد المجلس الكامل على مشروع هذا التقرير في المرفق. ويتضمن الجدول ٣ مقتطفات من التعليقات العامة للمجلس على التقرير وملاحظات مكتب خدمات الرقابة الداخلية عليها.

الجدول ٣

تعليقات المجلس وملاحظات مكتب خدمات الرقابة الداخلية

تعليقات المجلس	ملاحظات مكتب خدمات الرقابة الداخلية
أعربت الغالبية العظمى من أعضاء المجلس عن بالغ قلقها من الطريقة التي أجرى بها المكتب عملية المراجعة، ورأى العديد منهم أنها معيبة وغير مهنية.	بالنظر إلى ضخامة الجهد المبذول، قام مكتب خدمات الرقابة الداخلية بنشر فريق كبير يضم أربعة مراجعين برتبة ف-٤ ومساعد مراجعة الحسابات يشرف عليهم عن كثب رئيس القسم والإدارة العليا لشعبة المراجعة الداخلية للحسابات. وكان مراجعو الحسابات الذين قاموا بالتدقيق يحملون مؤهلا أو أكثر من المؤهلات العليا ذات الصلة بالمهنة (أي مراجع حسابات داخلي معتمد، ومحاسب قانوني معتمد، ومدقق نظم معلومات معتمد، ومدقق معتمد لعمليات الغش، ومحلل مالي معتمد). وقاموا بعملهم على أساس عملية المراجعة المشروحة في اختصاصات مفصلة صدرت في ٢٢ شباط/فبراير ٢٠١٨، وتم تعميمها على جميع أعضاء المجلس ومناوبيهم ولجنة مراجعة الحسابات وأمناء لجان المعاشات التقاعدية للموظفين من جميع المنظمات الأعضاء في الصندوق

البالغ عددها ٢٣ منظمة، وجرى إبلاغ هؤلاء أيضا بنتائج مراجعة الحسابات وتوصياتها في كل مرحلة من مراحل العملية (أي المؤتمر الختامي ونتائج مراجعة الحسابات المفصلة ومشروع التقرير). وحرص مكتب خدمات الرقابة الداخلية على الامتثال التام لإطار الممارسات المهنية الدولية الذي وضعه معهد مراجعي الحسابات الداخليين.

وبناء على طلب رئيس الدورة الرابعة والستين للمجلس، استعرضت لجنة مراجعة الحسابات مشروع تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية وأيدت معظم توصيات مراجعي الحسابات، بما في ذلك جميع التوصيات الخمس التي اعتبرها مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالغة الأهمية (أي التوصيات ٢ و ٥ و ٨ و ٩ و ١٠). وفي تقرير لجنة مراجعة الحسابات إلى المجلس، لم تعرب اللجنة عن أي شواغل بشأن عملية مراجعة الحسابات ولم تجد أي عيوب أو غياب للمهنية. ويؤكد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن عملية المراجعة أجراها مراجعو حسابات مختصون بطريقة شفافة ومهنية.

لا يقدم رد المجلس أي دليل على وجود أي أخطاء وقائية في التقرير لدعم التأكيد على أن "المراجعة لم تستند إلى وقائع جرى التحقق منها تماما". وتضمنت النتائج التفصيلية لمراجعة الحسابات الحالية، التي صدرت ليعلق عليها المجلس في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٨، ٩٨ حاشية تورد إحالات إلى وثائق أساسية استندت إليها البيانات الوقائية. ويؤكد مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن التقرير يستند إلى وقائع تم التحقق منها بأكبر قدر ممكن من الدقة، وأن الاستنتاجات المستخلصة والتوصيات المقدمة تستند إلى وقائع تم التحقق منها.

كما هو موضح أعلاه، فإن النتائج التفصيلية لهذه المراجعة تضمنت ٩٨ حاشية تورد إحالات إلى وثائق ذات صلة، بما في ذلك النظام الأساسي والنظام الإداري حيثما كان ذلك مناسباً.

وأنشئ الهيكل الإداري الحالي وأضفي الطابع المؤسسي عليه من خلال النظامين الأساسيين والإداري للصندوق. ولذلك يجب أن تنظر أي توصيات بتعديل الهيكل الإداري إلى ما هو أبعد من النظام الأساسي والنظام الإداري القائمين، بدلا من أن تكون مقيدة بهما، لأنه لن يكون من الممكن تغيير الترتيبات الإدارية الحالية دون تغيير النظامين الأساسيين والإداري القائمين. ولذلك، فإن أهمية النظامين الأساسيين والإداري القائمين للصندوق ستكون محدودة في مراجعة مثل هذه المراجعة.

علّقت الغالبية العظمى من الأعضاء قائلة إن عملية المراجعة لم تستند إلى وقائع جرى التحقق منها تماما وأنها أُجريت من دون بذل العناية المهنية المعقولة للحصول على ما يكفي من الأدلة لدعم النتائج المستخلصة والتوصيات المقدمة.

لاحظ عدد من الأعضاء أن النظامين الإداري والأساسي للصندوق لم يذكر على النحو المناسب أو لم يراعى في صياغة التقرير والتوصيات الواردة فيه.

شمل البحث الذي أجراه فريق مراجعة الحسابات أكثر من ٢٥ ٠٠٠ صفحة من الوثائق المتعلقة بالـ ١٥ سنة الماضية (وما بعدها، بالنسبة لبعض الحالات) لدراسة تطور هيكل إدارة المجلس والعمليات ذات الصلة. وسعى فريق مراجعة الحسابات إلى الحصول على مساهمات خطية من ٣٣ من أعضاء المجلس، و ١٧ مناوبا، و ١٤ عضوا في لجان المجلس، وأمناء جميع لجان المعاشات التقاعدية للموظفين البالغ عددها ٢٣ لجنة عن طريق استبيانات مفصلة تغطي المجالات المتصلة بإدارة المجلس. وأجرى فريق مراجعة الحسابات مقابلات متعمقة مع عينة تمثيلية من الأفراد المتمين إلى جميع المجموعات التأسيسية. وشملت العينة ٢١ من أعضاء مجلس الإدارة والأعضاء المناوبين، الذين يمثلون ٧ من المنظمات الأعضاء في الصندوق البالغ عددها ٢٣ منظمة، إلى جانب أربعة ممثلين عن اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين، بالإضافة إلى ما لا يقل عن ١٥ من كبار مديري الصندوق وموظفيه. ولاحظ فريق مراجعة الحسابات أيضا اجتماعات لجنة رصد الأصول والخصوم ولجنة مراجعة الحسابات ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة لفهم عمل تلك اللجان في سياق إدارة الصندوق.

وعملا بقرار الجمعية العامة ٢٦٢/٧٢ ألف، يُطلب من مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن يقدم هذا التقرير إلى الجمعية العامة في دورتها الثالثة والسبعين لتتخذ فيه في سياق الصندوق. وتحقيقا لتلك الغاية، حددت إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات موعدا في ٢٢ آب/أغسطس ٢٠١٨ لتتقدم التقرير إلى الإدارة لنشره^(١). وقد جعلت هذه الحدود الزمنية من المستحيل على مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن يراقب دورة المجلس (التي عُقدت في الفترة من ٢٧ تموز/يوليه إلى ٣ آب/أغسطس ٢٠١٨) خلال مرحلة العمل الميداني لمراجعة الحسابات، التي كان لا بد أن تنتهي بحلول نهاية أيار/مايو ٢٠١٨ لإتاحة الوقت لصياغة نتائج مراجعة الحسابات المفصلة ومشروع التقرير ليعلق عليهما المجلس. ومع ذلك، فإن المزيج المتمثل في الاستعراض الواسع للوثائق، والاستبيانات التفصيلية، والمقابلات المتعمقة، والملاحظة الشخصية لاجتماعات اللجان، على النحو المبين أعلاه، إلى جانب الخبرة المكتسبة من مشاركة مكتب خدمات الرقابة الداخلية في

إضافة إلى ذلك، أعرب عن رأي مفاده أن صياغة التقرير لم تتقيد بالمعايير الدولية المهنية لممارسة التدقيق الداخلي، ولا سيما المعيار ١٢٢٠-أ (١) الذي يشترط أن يبذل مراجعو الحسابات الداخليون العناية المهنية الواجبة بالنظر في نطاق العمل المطلوب لتحقيق هدف التدقيق، بالنظر إلى أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية لم يحترم دورة المجلس، وهي الشأن المركزي للإدارة. ولوحظ أيضا أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية قد أخفق إلى حد كبير في إظهار تعليقات وآراء جميع الجهات والمنظمات الأعضاء في المجلس.

(١) في أواخر تموز/يوليه ٢٠١٨، أبدت إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات استعدادها لإتاحة مزيد من الوقت لمكتب خدمات الرقابة الداخلية لتقديم التقرير، إذا لزم الأمر، بعد إدراج رد المجلس على مشروع التقرير. ولكن حتى ذلك الوقت الإضافي لم يتح الفرصة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية لملاحظة دورة المجلس الخامسة والستين كجزء من العمل الميداني لمراجعة الحسابات، الذي انتهى في ٣١ أيار/مايو ٢٠١٨.

اجتماعات المجلس على مدى السنوات القليلة الماضية، كان كافيا لإنهاء العمل الميداني لمراجعة الحسابات مع بذل العناية المهنية الواجبة وتحقيق أهداف المراجعة. ولذلك يكرر مكتب خدمات الرقابة الداخلية التأكيد على أن مراجعة الحسابات أجريت وفقا لإطار الممارسات المهنية الدولية التي وضعها معهد مراجعي الحسابات الداخليين، ويؤكد من جديد صحة وملاءمة نتائج وتوصيات مراجعة الحسابات.

وبالرغم من أن رئيسة الدورة الرابعة والستين لم تقدم أي تعليقات على نتائج وتوصيات مراجعة الحسابات بالنيابة عن المجلس أو بصفتها الشخصية في أي مرحلة من مراحل عملية مراجعة الحسابات، فقد تلقى مكتب خدمات الرقابة الداخلية تعليقات من اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين وممثلي المشتركين من الأمم المتحدة ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي إحدى الوكالات المتخصصة، وروعت هذه التعليقات بالكامل قبل تقديم مشروع التقرير في ١٧ تموز/يوليه ٢٠١٨ لينظر فيه المجلس في دورته الخامسة والستين. ولما كان من المستحيل التعبير بصورة مجدية عن الآراء المتعارضة والمتضاربة التي وردت بشأن نتائج وتوصيات مراجعة الحسابات، فقد اعتمد مكتب خدمات الرقابة الداخلية على المجلس، الذي قُدمت إليه جميع التوصيات، في إبداء تعليقاته على مشروع التقرير. وقدم المجلس رده في ١٤ آب/أغسطس ٢٠١٨، وهو يرد بالكامل في هذا التقرير.

بدأت المراجعة في ١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨ وتم إصدار مشروع التقرير لينظر فيه المجلس في ١٧ تموز/يوليه ٢٠١٨. وتم تحديد الإطار الزمني لاستكمال المراجعة وفقا لقرار الجمعية العامة ٢٦٢/٧٢ ألف والموعد النهائي لتقديم التقرير إلى إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات لنشره. واقنع مكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن الوقت المتاح لمدة ستة أشهر كاف لدراسة جميع مسائل الإدارة ذات الصلة بتعمق كاف.

قدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية موجزا لنتائج وتوصيات مراجعة الحسابات إلى رئيسة الدورة الرابعة والستين للمجلس في ٢١ أيار/مايو ٢٠١٨ للمناقشة في المؤتمر الختامي، الذي عقد في ٢٥ أيار/مايو ٢٠١٨. وعممت الرئيسة الوثيقة على جميع الأطراف المعنية (أي الأعضاء والأعضاء المناوبين في المجلس وأمناء جميع لجان المعاشات التقاعدية للموظفين وممثلي الاتحاد). ثم أصدر مكتب خدمات الرقابة الداخلية رسميا النتائج التفصيلية لمراجعة الحسابات إلى الرئيسة في ١ حزيران/يونيه ٢٠١٨، التي قامت بتعميم الوثيقة على جميع الأطراف المعنية. ثم أصدر مكتب خدمات الرقابة الداخلية مشروع التقرير إلى رئيسة الدورة الرابعة والستين للمجلس في ١٧ تموز/يوليه ٢٠١٨، التي عممته

لاحظ عدد من أعضاء المجلس أن المراجعة قد أجريت في فترة زمنية قصيرة جدا لا تتناسب مع أهمية مختلف مسائل الإدارة قيد النظر.

وأكدوا كذلك أنهم مُنحوا وقتا قصيرا جدا للنظر بإمعان في توصيات مشروع التقرير البعيدة الأثر.

على هؤلاء الأفراد. ولذلك، في الفترة ما بين أيار/مايو وتموز/يوليه ٢٠١٨،
مُنح أعضاء المجلس وغيرهم الوقت الكافي والفرصة الكافية للنظر في نتائج
وتوصيات مراجعة الحسابات وتقديم التعليقات عليها.

(توقيع) هايدي ميندوزا

وكيلة الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية

أيلول/سبتمبر ٢٠١٨

المرفق الأول

التعليقات الواردة من رئيس الدورة الخامسة والستين لمجلس الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة على مشروع تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن المراجعة الشاملة لهيكل الإدارة والعمليات ذات الصلة في المجلس

- ١ - أحاط المجلس علما بمشروع تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن مراجعة هيكل الإدارة والعمليات ذات الصلة لمجلس الصندوق المشترك المؤرخ ١٧ تموز/يوليه ٢٠١٨، وأجرى مناقشة أولية بشأنه. وأعربت الغالبية العظمى من أعضاء المجلس عن بالغ قلقها من الطريقة التي أُجريت بها المكتب عملية المراجعة، ورأى العديد منهم أنها معيبة وغير مهنية. وعلّقت الغالبية العظمى من الأعضاء قائلة إن عملية المراجعة لم تستند إلى وقائع جرى التحقق منها تماما وأنها أُجريت من دون بذل العناية المهنية المعقولة للحصول على ما يكفي من الأدلة لدعم النتائج المستخلصة والتوصيات المقدمة في هذا الشأن.
- ٢ - ورأى ممثلو المشتركين أن المراجعة مدعومة بالبحوث وصياغتها حسنة، وأنها قد أُجريت على نحو سليم باحترام المعايير المهنية وبلاستناد إلى وقائع جرى التحقق منها.
- ٣ - ولاحظ عدد من الأعضاء أن قواعد وأنظمة الصندوق لم تُذكر على النحو المناسب أو أنها لم تراعى في صياغة التقرير والتوصيات الواردة فيه. وإضافة إلى ذلك، أعرب عن رأي مفاده أن صياغة التقرير لم تتقيد بالمعايير الدولية المهنية لممارسة التدقيق الداخلي، ولا سيما المعيار ١٢٢٠-أ (١)، الذي يشترط على المراجعين الداخليين بذل العناية المهنية الواجبة ومراعاة مقدار العمل اللازم لتحقيق هدف التدقيق، بالنظر إلى أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية لم يحترم دورة المجلس، وهي الشأن المركزي للإدارة المركزي. ولوحظ أيضا أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية قد أخفق إلى حد كبير في إظهار تعليقات وآراء جميع الجهات والمنظمات الأعضاء في المجلس.
- ٤ - ورأى ممثلو المشتركين من الأمم المتحدة أن مشروع التقرير قد أحال إلى القواعد والأنظمة على النحو الصحيح وأن الفرص قد أُتيحت للأعضاء والجهات المعنية لعرض آرائهم في كل مرحلة من مراحل العملية.
- ٥ - ولاحظ عدد من أعضاء المجلس أن المراجعة قد أُجريت في فترة زمنية قصيرة جدا لا تتناسب مع أهمية مختلف مسائل الإدارة قيد النظر. وأكّدوا أنهم لم يمنحوا إلا وقتا قصيرا جدا للنظر بإمعان في توصيات مشروع التقرير البعيدة الأثر.
- ٦ - وصرّح ممثلو المشتركين من الأمم المتحدة أن الإطار الزمني للمراجعة كان كافيا وأن أعضاء المجلس قد مُنحوا الوقت الكافي.
- ٧ - ويأخذ المجلس مسؤوليته على محمل الجد ويؤمن بإمانا راسخا أن مسائل الإدارة شديدة الأهمية، وأن النظر فيها ذو فائدة مشتركة ويعني جميع أعضاء المجلس، وذلك من أجل المساهمة في تحسين الكفاءة وعمليات صنع القرار وتعزيز مصداقية المجلس لصالح المشتركين في الصندوق المشترك والجهات المنتفعة والمستفيدة منه.
- ٨ - ويقدم المجلس، في الجدول أدناه، الردود على توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية ويطلب إدراجها في التقرير النهائي الذي سيقدمه مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى الجمعية العامة. ووفقا للممارسات السائدة، سيتابع المجلس التوصيات المقبولة.

ردود مجلس المعاشات التقاعدية على توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية الواردة في المراجعة الشاملة لهيكل إدارة المجلس

رد المجلس

توصية مكتب خدمات الرقابة الداخلية

- ١ - ينبغي للمجلس أن يقوم بما يلي:
- (أ) وضع اختصاصات واضحة لأعضائه تبين، في جملة أمور، الكفاءات المنشودة لتعيينهم وأي قيود أو حدود مناسبة؛
- (ب) إعادة النظر في منهجية التقييم الذاتي الحالية لتصبح العملية أكثر فعالية وفائدة.
- ٢ - ينبغي للمجلس أن يقوم بما يلي:
- (أ) تنفيذ طلب الجمعية العامة بتقديم مقترحات بشأن التمثيل العادل والمنصف للمنظمات الأعضاء في المجلس لكي يعكس التوزيع الفعلي للمشاركين الفعليين في الصندوق، والاتجاهات الحالية والمقبلة للاشتراك في الصندوق، والطابع المتغير للمنظمات الأعضاء في الصندوق؛
- (ب) تنفيذ خطة تناوب تتيح للمنظمات الأعضاء ذات الأهلية تقاسم المقاعد بالتناوب بطريقة عادلة ومنصفة.
- ٣ - ينبغي للمجلس أن يحدد عدد المقاعد التي سيتم توزيعها على ممثلي المتقاعدين وأن ييسر انتخابهم المباشر بصفتهم أعضاء كاملي العضوية في المجلس يتمتعون بحق التصويت من أجل ضمان الشفافية والتمثيل الديمقراطي للمستفيدين ومصالحهم.
- ٤ - ينبغي للمجلس أن يُنشئ آليات مناسبة لتجنب تضارب المصالح بين ممثلي اتحاد رابطات الموظفين المدنيين الدوليين السابقين وإدارة الصندوق.
- ٥ - ينبغي للمجلس أن يعزز إدارته للصندوق عن طريق ما يلي:
- (أ) زيادة تواتر اجتماعات اللجنة الدائمة لتكون مراقبة عمليات الصندوق أكثر فعالية؛
- (ب) تكليف اللجنة الدائمة بالعمل نيابة عن المجلس خلال الفترات التي لا يكون فيها المجلس منعقداً؛
- (ج) الطلب من لجان المجلس الأخرى وأمانة الصندوق تقديم تقاريرها إلى اللجنة الدائمة بصورة دورية من أجل تحسين الرقابة والحد من الأعباء على دورات المجلس السنوية
- (أ) لا يقبل المجلس بهذه التوصية. وتحدد العضوية في المجلس وفقاً للنظام الأساسي للصندوق ونظامه الداخلي. ومع ذلك، فمن الممكن تعزيز الإجراءات التي تتبعها حالياً المجموعات التأسيسية لضمان وفاء ممثليها بمسؤولياتهم الائتمانية والمسؤوليات الأخرى.
- (ب) يقبل المجلس بهذه التوصية.
- يرفض المجلس، باستثناء ممثلي المشتركين من الأمم المتحدة، التوصية بصيغتها الحالية، وسُيُنشئ فريقاً عاملاً للنظر في مسائل المشاركة والتناوب والتمثيل العادل والمنصف دون افتراض أي نتائج، مع مراعاة الاستعراض السابق للمجلس بشأن هذه المسألة.
- يرفض المجلس، باستثناء ممثلي المشتركين من الأمم المتحدة، هذه التوصية لأنها تقوّض الطابع الثلاثي للمجلس ولأن المتقاعدين غير منتسبين إلى المنظمات الأعضاء.
- سُيُنشئ المجلس آليات مناسبة لتجنب تضارب المصالح بين إدارة الصندوق والمجموعات التأسيسية للمجلس.
- يحيط المجلس علماً بهذه التوصية ويود أن يشير إلى أن الفرع باء من النظام الداخلي يحدد دور اللجنة الدائمة، وأن إمكانية زيادة تواتر الاجتماعات، حسب الاقتضاء أو بناء على طلب المجلس، منصوص عليها بالفعل في المادة باء-٤ التي تنص على ما يلي:
- ”تعمل اللجنة الدائمة، عند الاقتضاء، بالنيابة عن المجلس عندما لا يكون المجلس منعقداً. وتبت في القضايا الفردية المحالة إليها، وتمارس الرقابة العامة على عمليات الصندوق وتؤدي مهام محددة إضافية قد يسند لها إليها المجلس من وقت لآخر. وقد تشجع اللجنة الدائمة بمبادرة منها أو بناء على طلب المجلس أو أي لجنة من لجان المعاشات التقاعدية في الأعمال التحضيرية بشأن أي مسألة من مسائل السياسة العامة بغرض عرضها على المجلس لينظر فيها على نحو فعال“.

٦ - ينبغي للمجلس أن يُنهي عمل لجنة رصد الأصول والخصوم، وأن يعزز التفاعل بين لجنة الاكتواريين ولجنة الاستثمارات للحفاظ على ملاءة الصندوق في الأجل الطويل.

يرفض المجلس، باستثناء ممثلي المشتركين من الأمم المتحدة، هذه التوصية، ويقرر الإبقاء على لجنة رصد الأصول والخصوم لتلبية للمقاصد والأهداف المبينة في الفرع ١، الفقرة ٢، من اختصاصاتها والتي تنص على ما يلي:

”بغية مساعدة مجلس الصندوق المشترك في الاضطلاع بمسؤوليته عن الإدارة العامة للصندوق، ستعمل لجنة رصد الأصول والخصوم بدعم من إدارة الصندوق، ولجنة الاستثمارات، ولجنة الاكتواريين، والخير الاكتواري الاستشاري من أجل رصد الملاء المالية للصندوق وتقدم المشورة والتوصيات إلى المجلس فيما يتعلق بإدارة المخاطر، وسياسة التمويل، وإدارة الأصول والخصوم، وسياسة الاستثمار“.

٧ - ينبغي للمجلس أن يقوم، بالتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات، بتعزيز معايير العضوية في اللجنة، واستقلالها، وسبل مساءلة إدارة الصندوق عن دقة وكمال المعلومات المقدمة إليها.

يرفض المجلس، باستثناء ممثلي المشتركين من الأمم المتحدة، التوصيتين (أ) و (ب). وسيضع المجلس آليات لضمان الفصل السليم بين الأدوار، من قبيل إعداد جدول أعمال مجلس الصندوق.

٨ - ينبغي للمجلس أن يقوم بما يلي:

(أ) الفصل بين دوري أمين الصندوق ورئيسه التنفيذي؛
(ب) إنشاء أمانة خاصة به تكون مستقلة عن إدارة الصندوق؛

ويقبل المجلس التوصية (ج)، وسيطلب من إدارة الصندوق تسوية هذه المسألة على سبيل الأولوية.

(ج) إعادة هيكلة المكتب التنفيذي بحيث يكون مسؤولاً مباشرة أمام كيان الصندوق لتقديم الخدمات الإدارية.

٩ - ينبغي للمجلس أن يقوم بما يلي:

(أ) إنشاء آليات للتأكد من إجراء تقييمات الأداء السنوية للرئيس التنفيذي ونائب الرئيس التنفيذي وتوثيقها استناداً إلى مقاييس واضحة من أجل إخضاعهما للمساءلة؛

(ب) ضمان مساءلة أمانة الصندوق عن التقييم السنوي لأداء موظفيها.

١٠ - ينبغي للمجلس أن يتخذ تدابير فعالة تكفل قيام أمانة الصندوق بتحديد التوجه المناسب على أرفع مستوى بشأن النزاهة والقيم الأخلاقية.

- ١١ - ينبغي للمجلس أن يقوم بما يلي:
- (أ) تحديد مدى ملائمة توزيع الموارد بين البرامج ومهام الدعم؛
- (ب) تعزيز الرصد لكفالة أن تستخدم أمانة الصندوق الموارد وفقا لقرارات الهيئات التشريعية.
- ١٢ - ينبغي للمجلس أن يقيم تكوين فريق البحث عن نائب الرئيس التنفيذي وإجراءات عمل الفريق في ظل الانحرافات في العملية وتعسفها الواضح وأن يحدّد ما إذا كان ينبغي إعادة البحث من جديد لضمان النزاهة والإنصاف في العملية التنافسية.
- ١٣ - ينبغي للمجلس أن يكفل التخطيط السليم لتعاقب الموظفين لشغل مناصب الرئيس التنفيذي ونائب الرئيس التنفيذي من أجل إتاحة الوقت الكافي لإجراء عملية اختيار تنافسية وفق إجراءات محددة سبقا.
- يقبل المجلس هذه التوصية.