

2010年9月



منظمة الأغذية
والزراعة
للأمم المتحدة

联合国
粮食及
农业组织

Food
and
Agriculture
Organization
of
the
United
Nations

Organisation
des
Nations
Unies
pour
l'alimentation
et
l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная
организация
Объединенных
Наций

Organización
de las
Naciones
Unidas
para la
Agricultura
y la
Alimentación

财 政 委 员 会

第 一 三 五 届 会 议

2010年10月25—29日，罗马

国际公务员制度委员会和联合国工作人员
养恤金联合委员会向联合国大会提出的建议和决定
(包括薪金表和津贴变化)

对本文件实质性内容如有疑问，请联系：

人力资源管理司司长

Tony Alonzi先生

电话：+3906 5705 6200

为尽量减轻粮农组织工作过程对环境的影响，促进实现对气候变化零影响，
本文件印数有限。谨请各位代表、观察员携带文件与会，勿再索取副本。
粮农组织大多数会议文件可从互联网www.fao.org网站获取。

内容提要

➤ 本文旨在向财政委员会通报国际公务员制度委员会和联合国工作人员养恤金联合委员会近期通过的建议和决定，以及工作人员服务条件的改变，既包括专业和更高职类工作人员，也包括一般服务工作人员。预期这些改变将要求2011年正常计划增加约20万美元。

征求财政委员会的指导意见

➤ 请财政委员会注意本文件的内容。

初步建议

➤ 财政委员会注意到国际公务员制度委员会和联合国工作人员养恤金联合委员会近期通过的建议和决定，文中对此进行了简要介绍。

目的

1. 本文旨在向财政委员会通报国际公务员制度委员会和联合国工作人员养恤金联合委员会近期通过的建议和决定，以及工作人员服务条件的改变，既包括专业和更高职类工作人员，也包括一般服务工作人员。
2. 文件还在相关章节中讨论了在当前两年度实施这些改变可能给粮农组织造成的财务影响。由于很多建议尚未得到联大通过，也未由国际公务员制度委员会计算成本，现阶段当前两年度粮农组织唯一增加的可见成本预计为2011年正常计划要增加20万美元左右，主要是因为专业和更高职类工作人员子女津贴和二级受抚养人津贴的预期增加。

国际公务员制度委员会

适用于两类工作人员的服务条件

机构间流动：问题与实践的全面评估

3. 根据61/244号决议，联大要求国际公务员制度委员会在其职责范围内继续评价联合国系统人员流动的问题，包括人员流动对职业发展的影响，并结合年度报告酌情向联大提出建议。
4. 国际公务员制度委员会秘书处在委员会第七十一届会议上呈交的报告对于福利和行政限制等问题进行了分析，并对联合国系统机构间流动的问题和做法提供了总体评估。报告认为，尽管联合国系统内部机构间流动的理念得到大量支持，联大和其他各方也多次提出鼓励和政策宣言以期提高流动水平，但事实上联合国系统各组织之间的机构间流动屈指可数。
5. 报告就制定有效的联合国系统内部组织机构间政策提出了三点意见，具体包括：i) 采用全系统人力规划管理各个组织的人才，明确人才空白，使“同一个联合国”的理念转为现实；ii) 继续推进重视机构间流动的现有方法，但要重新调整各组织当前的人力资源管理自治水平；iii) 推动人力资源管理政策更程度的协调一致，尽可能扫清流动的障碍。
6. 委员会决定：
 - a) 评价其人力资源管理框架（2000 年建立），特别是机构间流动，聘用制度及其权限范围内的其他人力资源工作；
 - b) 敦促各组织：
 - i) 清除机构间流动的现有行政障碍；
 - ii) 着眼于人员流动，制定改变组织文化的策略；

- iii) 将机构间流动纳入其人力资源政策；
 - iv) 实施更加系统的机构间流动方法，以人员开发为重点；
 - v) 推动借调工作的连贯一致；
 - vi) 提出适当的配偶就业对策，例如通过驻地协调员与东道国谈判达成协议，清除配偶在同一组织任职的限制。
- c) 要求各组织遵守国际公务员制度委员会合同安排框架中关于授予连续合同的标准；
- d) 要求秘书处就共同制度内协调统一人力资源管理政策的所有障碍开展分析，明确已经采取和/或需要采取行动的领域，并在第七十三届会议上就其发现进行报告。

7. 预期这些建议在2010—11年对粮农组织的预算没有影响。

教育津贴：第七十一届会议上的津贴水平评价

8. 行政首长协调委/人力资源（CEB/HR）网络建议根据2008/09学年的支出数据分析对教育津贴水平进行评价。分析采用了委员会于1992年审批通过的方法，该方法后于1997年和2010年春天的第七十届会议上进行了完善。

9. 委员会决定向联大建议，从2011年1月1日的学年开始：

- a) 奥地利、丹麦、法国、德国、意大利、荷兰、西班牙、瑞士、英国和北爱尔兰、美国，以及美国以外美元区的可受理费用上限和最高教育津贴进行调整。但是，本文撰写之际，拟议调整数量尚未明朗；
- b) 比利时、爱尔兰、日本和瑞典的可受理费用上限和最高教育津贴保持现有水平；
- c) 对于奥地利、丹麦、法国、德国、意大利、荷兰、西班牙、瑞士、英国和北爱尔兰、美国，以及美国以外美元区而言，可受理费用上限内包含的正常寄宿统一费率，以及超出指定任职地点应付员工最高津贴的寄宿费用的额外报销额度有所调整。但是，本文撰写之际，调整数额尚未明确；
- d) 爱尔兰和日本寄宿正常统一费率和额外统一费率保持不变；
- e) 保留对中国、匈牙利、印尼、罗马尼亚、俄罗斯联邦和法国 8 所学校的特殊措施；
- f) 保加利亚的特殊措施将予以终止。

10. 预期2010年这些建议的实施不会对粮农组织产生财务影响；另外，由于开展调查相关的方法问题尚未解决（详见下文），且调整费率也尚未告知委员会，因此目前2011年的相关财务影响无法量化。

教育津贴方法：第七十一届会议上审议

11. CEB/HR网络指出多个与教育津贴发放相关的问题，需要加以解决。特别是，网络使用了新的代表性学校清单，并尝试在新修订方法中确定的各个层面教育中追踪费用流向。在其向委员会提交的报告中，该网络重点提及了围绕大学费率的一些问题。
12. CEB/HR网络还建议如下方法问题由委员会评估：
 - a) 每名工作人员的每个子女一次性支付的资本分摊费用报销 75%；
 - b) 残疾儿童特殊教育津贴额度应有所调整，以反应残障儿童教育相关费用的总体上涨。
13. 委员会要求其秘书处扩大即将开展的教育津贴方法审查范围，特别要纳入如下额外议题：
 - a) 教育津贴的内在逻辑；
 - b) 评价国家/货币地区列表：加拿大等大国可以单独管理，瑞典、爱尔兰等较小国家可以重新分组；
 - c) 可受理费用清单：根据上次津贴审查工作组的工作对其进行简化，保证协调统一；
 - d) 特殊教育津贴：
 - i) 除上文(c)中提到的清单外，还要结合上次工作组就残障儿童可受理费用得出的审查结果来审查残障儿童可受理费用清单；
 - ii) 结合残障儿童教育费用增长情况，并根据 CEB/HR 网络提出的方案，审查特殊教育津贴上限；
 - e) 一次性资本分摊费报销政策，结合考虑 CEB/HR 网络在当前审查中提出的建议；
 - f) 在确定津贴水平时，修订方法，并说明提出津贴水平调整建议使用的过程，即触发水平、费用和费率的作用，包括确定可受理费用上限使用的代表性学校；
 - g) 在美国以外的美元区，各学校应自行追踪费用（对最高费用的调整不应仅仅是为了确保每年最高费用增加要求不超过 5%）；
 - h) 根据本次审查经验审查代表性学校清单；
 - i) 考虑各种因素，审查特殊措施标准，例如学校到任职地点的距离，以及各个任职地点通勤车范围内是否有足够数量的学校。
14. 委员会重申了对秘书处的要求，即由其完善相关方法，反映当前教育津贴方法的所有变化，并在完成后提交第七十五届会议进行审查。

应计养恤金薪酬审查：路线图与需审议问题

15. 在1996年12月18日的第51/217号决议中，联大要求委员会与联合国工作人员养恤金联合委员会通力合作，在2002年针对专业和更高职类人员以及一般服务和相关职类人员应计养恤金薪酬的确定方法开展更为全面的审查；此外，两方还应合作评价各次全面审查之间的应计养恤金薪酬调整情况，并将其建议提交给联大第五十七届会议。继2002、2004和2005年推延之后，由于当时正在开展薪酬福利审查，这一主题被纳入委员会2010—2011年的工作计划。

16. 委员会回顾了这次审查、审议问题以及拟议的审查期间工作安排的相关背景信息。联合国工作人员养恤金联合委员会第五十七届会议对初步清单进行了审议，并做了一些改动。联合委员会同意拟议的工作安排，即相关文件在国际公务员制度委员会于2011年春天召开的第七十二届会议上接受初步审议，届时联合国工作人员养恤金联合委员会将派出一名代表出席；在联合委员会第五十八届会议将开展其他工作并审议最终报告，报告将于2011年夏天召开的国际公务员制度委员会第七十三届会议上批准通过。之后，两个委员会将发布联合报告提交联大。

17. 委员会决定如下事宜需要审查：

- a) 职工薪给税的统一比例；
- b) 收入替代比率；
- c) 美国/联合国养恤金制度的费用对比；
- d) 双重征税；
- e) 不计养恤金部分；
- f) 本地货币大幅贬值和/或高通胀的影响；
- g) 小额养恤金。

18. 另外，委员会决定：

- a) 批准上文 12 段概述的工作计划；
- b) 两个委员会的秘书处召开非正式会议或酌情会面，以期根据拟议工作安排完成审查。

19. 据测算，这些建议的实施在2010—11年不会对粮农组织造成财务影响。目前这些建议尚未提交联大。

专业和更高职类工作人员的服务条件

基薪/底薪表

20. 委员会决定向联大建议，从2011年1月1日起，通过标准整合程序，即增加底薪的同时相应降低工作地点差价调整，使专业和更高职类工作人员的基薪/底薪增加1.37%。

21. 通过标准整合程序使基薪增长1.37%的建议将于2011年1月起生效，基薪增长将在无损/无益的基础上，每年1月计增。因此，预计当前两年度粮农组织的预算不会受到影响，除非目前的逐地生活费用调查2011年4月提出建议增加工作地点差价调整幅度。

联合国/美国净薪酬差距变化

22. 委员会决定向联大报告，2010年联合国驻纽约总部专业和更高职类官员与职位相当的美国华盛顿特区联邦公务官员的净薪酬差距据测算为113.3。委员会还决定提请联大注意，过去五年中（2006—2010）的平均差距水平据测算为114.0，低于115的期望中点。

23. 委员会决定秘书处应于2011年着手审查净薪酬差距方法。

24. 预计这些建议的实施在2010—11年不会对粮农组织造成预算影响。

确立美国联邦公务员制度与联合国制度的职等对应

25. 作为正常周期的部分内容，委员会审查了与目前比照对象—美国联邦公务员制度开展的最新职等对应研究。建立确认联合国与比较国的职等对应性是计算净薪酬差距的一项重要工作，国际公务员制度委员会每五年对此开展一次研究。

26. 委员会审查了研究结果，以及与美国联邦公务员制度共同组织的确认工作。委员会还审查了纳入研究结果后计算得出的净薪酬差距，并注意到2010日历年调整后的差距结果为113.3，而使用现有对应级别得出的结果为112.7。

27. 委员会决定：

- a) 批准接受新的职等对应研究结果；
- b) 要求工作地点差价调整数问题咨询委员会审查建议的统计方法，以决定该方法是否适用于确立对应并计算净薪酬差距，并向委员会第七十二届会议报告；
- c) 要求其秘书处审查与比较国确定职等对应性的方法，以期加以简化；
- d) 向联大报告，委员会已经在其正常评价工作中开展了新的职等对应研究。

28. 这些建议的实施在2010—11年对粮农组织的预算影响目前尚无法计算。

评价联合国共同制度中的性别平衡

29. 1995年，联大呼吁专业和更高职类工作人员中男女比例达到50/50，并在1996年规定2000年以前要在专业职类以上的各个级别职类人员中实现这一比例。另外，联大于1998年和2005年重申了50/50的目标。根据联大对其规定的职责范

围，国际公务员制度委员会对联合国共同制度各组织内的女性工作人员状况开展了定期评价。

30. 根据国际公务员制度委员会秘书处提交的报告，女性在联合国共同制度中专业和更高职类职位中总体比例由2006年12月的38.8%提高至2008年12月的39.4%。截至2008年12月31日，D-1与以上级别的职位中，女性占到25.5%，而2006年的女性比重为24.6%，两年度总体增幅为0.9%。1996年以来各类职位女性比例的总体趋势表明，同不受地理分布影响的职位比较而言，受到地理分布影响的职位中女性比重逐步提高，这一趋势在过去几年中一直如此。联合国共同制度各组织中女性的区域代表性分析表明，来自西欧（包括北美）的女性占到专业女性人数一半以上（55.8%），而来自非洲、亚洲、东欧、拉美和加勒比地区的专业女性总计比重仅为44.2%。

31. 委员会：

- a) 表达了对 50/50 性别平衡目标的关切，特别是 D-1 与以上级别，这些目标尚未实现，且未能取得明显进展；
- b) 失望地注意到，各组织未能实施所有之前提出的建议；
- c) 回顾了之前报告中概述的建议；
- d) 敦促各组织落实现有的性别平衡政策和措施，包括委员会之前的建议，并定期监督实施水平；
- e) 敦促各组织将地区平衡等多元化政策纳入性别战略和政策；
- f) 要求各组织通过年度绩效评估鼓励管理人员对既定的年度性别目标负责；
- g) 要求秘书处协调联合国制度下的其他单位，共同监督报告性别平衡，并探讨建立一个用于未来数据收集的通用数据库的可行性；
- h) 决心对联合国共同制度下各组织实现性别平衡方面的进度每四年定期督查一次，并要求秘书处在 2014 年夏天的会议上就此提交一份报告。

32. 预计这些建议的实施在2010—11年不会对粮农组织造成预算影响。

子女津贴和二级受抚养人津贴：津贴水平审查

33. 委员会决定向联大建议，从2011年1月1日起：

- a) 子女津贴定为 2,929 美元/年，残障子女津贴定为 5,858 美元/年；
- b) 二级受抚养人津贴应为每年 1,025 美元；
- c) 上文(a)和(b)段落中规定的美元津贴数额按照实施之日的联合国官方汇率折算成本地货币，并保持至下一个双年度审查；

- d) 如果实施时修改后的统一津贴低于当前有效的津贴水平，作为一种过渡措施，支付给符合条件的工作人员的津贴为较高水平津贴减去两者差额的 50%。
- e) 工作人员从一国政府获得的所有受抚养人直接补贴都将从抚养津贴中扣减。

34. 拟议在2009年1月生效的所有津贴基础上提高9%（2011年1月生效），将使2011年正常计划增加20万左右。目前，预算中已经安排了3%的增加，2011年1月起生效，相当于2011年12个月期间增加约81,000美元。

实地服务条件

统一共同制度下非家庭所在工作地点的服务条件

35. 除联合国秘书处之外，带有受抚养人的员工前往非家庭所在工作地点任职时，联合国共同制度下的所有组织都为员工提供某种形式的安家补偿。传统的补偿方式是按照《实地安保手册》的规定支付延长的安全撤离每月津贴。自上世纪90年代末期开始，越来越多的组织开始采用一种称为特别行动方法的替代方法，即需要到非家庭所在工作地点任职的员工将被安排到附近更为安全的地点，拥有必要的医疗和教育基础设施以及良好的通讯网络，员工可在此安家。为补偿在非家庭所在工作地点任职员工的安家费用，相关员工将获得特别行动生活补贴。该补贴面向所有员工，不论其家庭状况如何。

36. 秘书长关于统一非家庭所在工作地点员工服务条件的建议还呼吁统一联合国休养康复制度与共同制度下其他组织采用的条件。

37. 应委员会要求，国际公务员制度委员会秘书处与各组织和员工联盟建立了一个技术工作组，以探讨实现第二家庭安置和休养康复两个问题协调统一的各种方案。

38. 就第二家庭安置问题，委员会获得了五个方案。初步讨论后，委员会决定不予采纳为非家庭所在工作地点员工提供额外安家补助的方案，而是将在现有艰苦补贴制度中纳入关于第二家庭安置的适当规定，从而承认异地工作的特殊困难。

39. 关于第二个问题，得益于各组织在统一休养康复做法方面业已开展的工作，拟议的休养康复共同框架已经达成协议。该框架对于共同制度下的大多数组织均不产生费用，因为它或多或少地反映了目前的做法。

40. 委员会决定向联大建议：

- a) 统一确定任职地点：联合国根据安全评估状况统一确定非家庭所在地任职地点，正如共同制度下其他组织的现行做法一样。

b) 异地任职地点服务：

- i) 建议调整现有的艰苦津贴，异地任职员工将获得额外补偿，以便承认此类服务的经济和心理困难更大，鉴于：
 - 员工与其家庭非自愿分离；
 - 此类服务产生额外成本。
 - ii) 对于领取有家属薪酬的员工而言，额外措施为适用于 E 类—最艰苦工作地点的有家属艰苦津贴的 100%，艰苦津贴表也将做相应调整以反映实际状况。
 - iii) 对于领域无家属薪酬的员工而言，额外措施为适用于 E 类—最艰苦工作地点的有家属艰苦津贴的 50%，艰苦津贴表也将做相应调整以反映实际状况。
 - iv) 员工将继续根据其服务工作地点对应的水平领取正常的艰苦津贴。
 - v) 建议此项改变在联大做出决定六个月后开始实施，以便各组织为实施进行准备。
 - vi) 目前实行特别行动津贴或安全撤离每月津贴的组织可采用一些过度措施，包括建立各工作地点统一的特别行动生活津贴标准，由国际公务员制度委员会推广实施。
 - vii) 所有组织都要在联大做出决定五年内采用新的异地艰苦津贴做法，届时将实现津贴做法的完全统一。目前实行特别行动津贴或安全撤离每月津贴的组织可在五年期限之前的任意时间采用新的家庭异地艰苦津贴做法，同时停止实行特别行动津贴或安全撤离每月津贴。
 - viii) 联大执行决定六个月后新录用的员工将根据联大批准的家庭异地艰苦津贴规定分配任务，相关组织不得为新员工采取特别行动津贴或安全撤离每月津贴的做法。
- c) 建议拟议的休养康复统一框架。
- d) 鼓励各组织尽可能利用现有资源消化该框架带来的额外成本。

41. 预计拟议艰苦津贴变化在2010—11年对粮农组织不会造成预算影响。但是，预计在得到联大审批通过后，这些变化在粮农组织落实将会产生额外成本（联大做出决策的五年之内）。

42. 预计休养康复框架在2010—11年对粮农组织不会造成预算影响。这些措施预计将对共同制度下的大多数组织不产生费用—鼓励各组织利用现有资源消化额外成本。

联合国职工养恤金联合委员会

43. 联合国职工联合养恤基金管理委员会于2010年7月在伦敦的国际海事组织召开了第五十七届会议。除一般性的管理问题外，联合委员会还讨论了与基金投资、精算和养恤金福利相关的几个重大事项。会议忆及，委员会的所有建议均提交联合国大会，由大会审议并做出决定。联合委员会讨论的部分重要问题如下：

精算估值

44. 2009年12月31日的正常估值表明，2009年12月31日的要求缴款率为24.08%，而目前的缴款率为23.70%，出现了占应计养恤金薪酬0.38%的精算逆差。财委认为，这次估值很多年来首次反映出缴费率不足，并表示之前6轮估值结果为精算顺差，占应计养恤金薪酬的比重分别为0.36%、4.25%、2.92%、1.14%、1.29%和0.49%。由顺差变为逆差的主要原因是资产精算价值反映出的投资损失，以及更新了养恤金折算系数，将2007年的联合国死亡率表格纳入进来。这些损失在一定程度上由少于预期的生活调整成本结余冲抵。委员会认为，不能假定过去几轮估值中改善基金财务状况的积极因素将会一直保持在同等水平，基金面临着提高要求缴款率的风险。

45. 在审查结果的过程中，联合委员会强调对于联合国职工养恤金委员会条例和守则的任何修改都要保持审慎，特别是考虑到目前精算估值反映出的赤字情况。联合委员会还审查了养恤金调整制度双轨办法进行修改所导致的费用/节省研究结果，并指出目前无需做出任何改变，无论是(a)缴费率，还是(b)修订后“华盛顿公式”的现有参数和上限规定。但是，联合委员会也认为精算估值工作完成时应继续监测1992年以来养恤金调整制度双轨办法进行修改所导致的费用/节省，继续明确所有确定的发展趋势，并向联合委员会进行报告。另外，联合委员会要求秘书处监督养恤金调整制度双轨办法进行修改所导致的费用/节省。并在2012年的第五十九届会议上向联合委员会报告。

供资比率 1988 - 2009

12月31日估值	如果未来的养恤金缴费得到落实：	
	无养恤金调整	有养恤金调整
	(%)	(%)
1988	123	70
1990	131	77
1993	136	81
1995	132	81
1997	141	88
1999	180	113
2001	161	106
2003	145	95
2005	140	92
2007	147	95
2009	140	91

(百万美元)		
	2009年12月31日	2007年12月31日
负 债		
福利现值：		
应付或为退休及已故参与人员支付	24,395.6	21,895.1
预期应付给在职和离职参与人员，包括未来新的参加人员	89,614.7	75,374.7
负债总额	114,010.3	97,269.8
资 产		
精算资产价值	38,154.0	35,620.4
未来缴费现值	74,634.0	62,972.3
资产总值	112,788.0	98,592.7
顺差(逆差)	(1,222.3)	1,322.9

基金投资

46. 联合国职工养恤金联合基金投资的秘书长代表在介绍2009年4月1日至2010年3月31日间联合国职工养恤金联合基金投资管理报告时指出，自上届联合委员会会议召开以来，市场已经恢复；得益于审慎的股票选择、全球多元化和战术重新平衡，基金市值有所增长。

47. 投资管理处把握住了市场积极发展趋势带来的利好，同时也努力强化了投资基础设施，降低了交易成本。全球股本回收已从2009年3月的谷底反弹。市场也从大萧条之后的程度最深、最为同步的经济紧缩中得到了恢复。风险偏好得到改善，银行业最薄弱环节、部分房地产企业、低质量权益，甚至较高风险的债券都开始表现向好。2009年下半年，投资管理处完成了投资组合的战略重组，购买了价值16亿多美元的权益。重组之后，权益在投资组合中的比重由2009年3月31日的51.9% 提高到了2009年7月31日的61.6%。

48. 截至2010年3月31日的财年，基金总市值增长了32.2%，创历年收益新高。很明显，新兴市场股票高奏凯歌，涨幅超过80%。基金获益于全球新兴市场的强势地位。由于基金对投资组合采用的风险方法，基金比照60/31的基准略低1.09%，在一定程度上抵消了前一财年1.47%的收益，当年基金在金融危机中下挫了28.3%。在2010年3月31日之前的两年内，基金年均收益为0.47%。金融危机发生期间，基金有意减持金融证券。2009年相对的新股偏弱现象正反映了最低层级的银行机构出现回升，而这些机构在投资组合中并无代表。根据基金采用的风险规避投资策略，基金在恢复期并未投资于刚刚“起死回生”的部分证券。尽管银行业的问题无法整体应对，但是美国和欧洲银行似乎仍未完全消化信贷危机产生的损失。

49. 在过去的三年、五年、七年和十年中基金收益都超出了60/31基准水平。长期来看，通过积极管理，基金的表现优于实行有效股票选择和定期资产重组的政策基准水平。

50. 秘书长代表解释了基金投资收入水平的变化情况。基金的收入，包括利息、分红、投资出售收益/损失，以及前一年度调整，在2009日历年为5.56亿美元，为2007年和2008年的数额分别为39.9亿美元和21.46亿美元。

51. 秘书长代表还详细解释了2009年财年已实现净损失4.67亿美元的情况，表示62亿美元的未实现收益数字更为重要。在周转较低的长期投资组合中，例如基金，未实现数额远远大于已实现的损益。2009年投资组合呈现出62亿美元的未实现收益就证明了这一论断。已实现损失主要是因为不良投资工具处置引起。秘书长代表认为这些交易非常审慎，因其能够改善投资组合的总体质量。尽管已实现净损失绝对数额很大，但与基金规模、交易数量和投资组合的未实现收益相比则相对较少。任何投资活动都无法保证获得收益，合理的风险对于基金实现长期收益目标是不可避免的。秘书长代表强调，基金在2009日历年盈利21.81%，此外还有62亿美元的未实现收益和10亿美元的已实现利息分红收入。

52. 管理机构对投资管理处和投资委员会的工作表示总体满意。基金市值在2009年的反弹令人鼓舞。但是，管理机构认为仍有改进空间，包括对交易、经验教训、额外风险预警以及处置后分析开展深入研究。完善现金管理非常重要。

53. 参加人员团组对于2009年证券交易4.67亿美元的已实现净损失表达了关切。他们强调有必要提高透明度，更加详细及时地通报信息。秘书长投资代表同意，应利用新的业务和投资管理系统根据国际公共部门会计标准编写更为详细的报表，这将使会计工作更加透明及时。

54. 管理委员会感谢秘书长代表和投资管理处处长愿意公开分享这些信息，对关于收益数字的具体解释也表示了满意。

表 1: 2009 日历年投资效益

2008 年市值	\$31,083,646,185.00
2009 年市值	\$37,306,429,925.00
未实现收益	\$6,222,783,740.00
已实现收入	\$1,023,856,990.00
已实现净损失*	(467,533,851.67)
已实现净收入	\$556,323,138.33
总体收入	\$6,779,106,878.33
效益	21.81%

* 按照审慎风险管理原则将不良投资工具从投资组合中剔除时，出现了损失。损失相当于 2009 年收盘市值的 1.25%，当年总体投资效益为 21.81%。

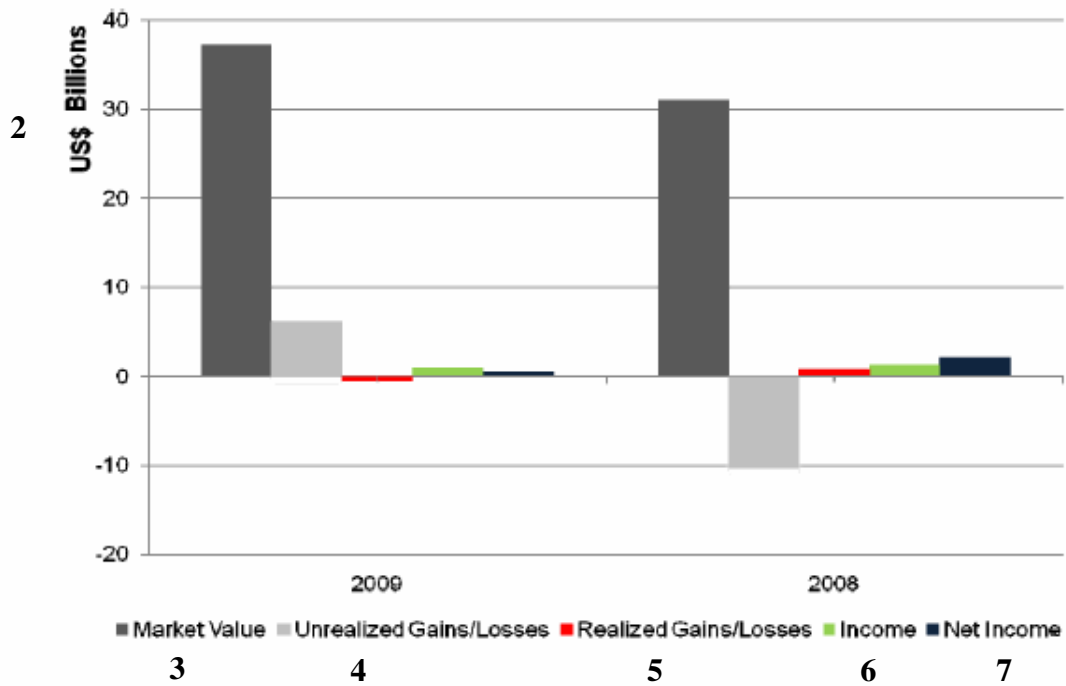
表 2: 2008 - 2009 两年度投资效益

	2009	2008	2008/2009
已实现损失*	(1,585,026,248.72)	(1,155,537,525.40)	(2,740,563,774.12)
已实现收益	1,117,492,397.05	2,034,732,023.40	3,152,224,420.45
(a) 已实现净收益/损失**	(467,533,851.67)	879,194,498.00	411,660,646.33
(b) 分红利息收入	1,023,856,990.00	1,266,664,851.00	2,290,521,841.00
(a+b) 包括已实现收益/损失在内的净收入	556,323,138.33	2,145,859,349.00	2,702,182,487.33
交易总量	13,328,393,148.10	11,320,584,264.68	24,648,977,412.78
已实现收益和损失比率/交易量***	-3.51%	7.77%	1.67%

* 审计委员会报告 2008-2009 年已实现损失总计 27 亿美元。监测该指标的目的在于评价交易活动。请注意，同期已实现收益为 32 亿美元，从而冲抵了已实现损失，净收益为 4 亿美元。

** 2008-2009 年两年度已实现净收益（4 亿美元）。

*** 这一比率为收益/损失比重比上 IMD 交易量，目的是恢复投资组合平衡，实现投资委员会建议的战术资产配置。这一过程涉及整理投资组合剔除不良工具，以及使用收益完善有效工具，以使基金充分利用市场周转。

1 Chart 1: 2008 and 2009 calendar year investment performance1 图1: 2008和2009日历年投资绩效

2 10亿美元

3 市值

4 未实现收益/损失

5 已实现收益/损失

6 收入

7 净收入