



第六十一届会议

议程项目 115、117、129、130、132

财务报告和已审计财务报表以及 审计委员会的报告

2006-2007 两年期方案预算

起诉应对 1994 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间在
卢旺达境内的种族灭绝和其他严重违反国际人道
主义法行为负责者和应对这一期间邻国境内种族
灭绝和其他这类违法行为负责的卢旺达公民的
国际刑事法庭经费的筹措

起诉应对 1991 年以来前南斯拉夫境内所犯严重
违反国际人道主义法行为负责者的国际法庭
经费的筹措

联合国维持和平行动经费筹措的行政和预算问题

与离职后健康保险福利有关的负债和拟议经费

秘书长的报告

摘要

秘书长在关于与离职后健康保险福利有关的负债和拟议经费的报告 (A/60/450 和 Corr. 1) 中, 提议核准若干建议, 以开始承认联合国在离职后健康保险福利方面的负债, 并为负债筹措经费。大会在第 60/255 号决议第三节中, 认识到秘书长报告提出的离职后应计福利方面的负债, 并请秘书长采取必要措施, 在联合国财务报表中披露这些负债。大会在第 60/255 号决议同一节中, 还决定推迟审议秘书长在报告中提出的其余建议, 并请秘书长向大会第六十一届会议提交一份报告, 进一步说明离职后健康保险方案, 阐述行政和预算问题咨询委员会报告



(A/60/7/Add. 11) 提出的问题，提出负债状况最新资料，说明确定负债额所用的假设，并提出为负债筹措经费的备选战略。

本报告提出了第 60/255 号决议第三节要求的补充资料，并请大会核准最新建议，以开始为联合国离职后健康保险福利负债筹措经费。要求大会采取的行动载于本报告第十一节。

目录

	段次	页次
一. 导言	1-6	4
二. 离职后健康保险方案和联合国健康保险计划	7-17	5
三. 离职后健康保险负债估价使用的精算办法和假设	18-21	7
四. 更新的离职后健康保险负债值	22-24	8
五. 离职后健康保险的潜在供资战略	25-41	9
六. 对离职后健康保险规定的修订	42	15
七. 前南斯拉夫问题国际法庭	43	15
八. 卢旺达问题国际刑事法庭	44	15
九. 联合国赔偿委员会	45	16
十. 结论	46-49	16
十一. 有待大会采取的行动	50-51	17
附件		
一. 联合国的医疗保险方案各项保险计划介绍		19
二. 提供健康保险计划信息的联合国网站		22
三. 联合国离职后健康保险负债定值的主要变化来源		23
四. 术语汇编		24

一. 引言

1. 秘书长在其关于与离职后健康保险福利有关的负债和拟议经费的报告（A/60/450 和 Corr. 1）中，提议核准若干建议，以开始承认联合国在离职后健康保险福利方面的负债，并为负债筹措经费。行政和预算问题咨询委员会在审查秘书长报告时注意到，按照大会 1957 年 2 月 27 日第 1095（XI）号、1983 年 12 月 20 日第 38/235 号和 1986 年 12 月 11 日第 41/209 号决议，联合国健康保险方案规定由联合国和投保人（在职人员和离职人员）分担保费，而用于补贴离职人员离职后健康保险的经费则采用现收现付的方法在方案预算特别费款下支付，但没有规定为职员在职期间所得离职后健康保险应计福利负债筹措经费。
2. 行政和预算问题咨询委员会注意到，20 多年来参加离职后健康保险方案的退休人员人数以及提供此种保险福利的现收现付费用均有增加，强调有必要更新秘书长报告提出的 2003 年离职后健康保险应计负债估算，并要求提出有关估算基本方法的详细资料，说明离职后健康保险负债的计算方法。
3. 秘书长曾提议为离职后健康保险福利采取筹资两步战略：第一步从未支配结余、留存盈余以及健康保险和补偿准备基金中一次性筹资 3.50 亿美元；第二步为分年采取长期筹资措施。咨询委员会对动用未支配结余和留存盈余为离职后健康保险福利筹资的理由提出质疑，但表示不反对拟议的把健康保险和补偿准备基金转入单独分列的准备基金，但要保证预期无需动用以这种方式转入的资金来支付今后医疗和牙科以及补偿的索赔费用。
4. 关于拟议的年度筹资措施，咨询委员会不反对秘书长拟议的继续两年期批款为当前的投保人支付离职后健康保险补贴的做法。此外，咨询委员会原则上同意关于收取一定比例的薪金费用以建立支付离职后健康保险基金的提议。但是，委员会认为应通过进一步和更详细的分析来确定具体的百分比，并认为应特别注意收取额外薪金费用与适用于预算外活动的方案支助费用之间的关系等问题。委员会还对拟议动用经常预算节省的经费来补充其他拟议年度筹资来源提供的经费提出质疑，表示在透明度和预算编制方面可能会产生问题，并认为因提高效率而节省的经费应记入发展账户。
5. 秘书长还提议并且咨询委员会建议核准为减少今后提供离职后健康福利费用而对离职后健康保险方案作出的修订。
6. 大会在审查秘书长报告和咨询委员会报告时，在第 60/255 号决议第三节中认识到秘书长报告提出的离职后应计福利负债，并请秘书长采取必要措施，在联合国财务报表中披露这些负债。大会在第 60/255 号决议同一节中，注意到秘书长在报告中提出的其余建议，并请秘书长向大会第六十一届会议提交报告，进一步说明离职后健康保险方案，阐述行政和预算问题咨询委员会报告（A/60/7/Add. 11）提出的问题，提出负债状况最新资料，说明确定负债额所用的假设，并

提出为负债筹措经费的备选战略。本报告提出了第 60/255 号决议第三节要求的资料供大会审议，并请大会核准最新建议，以开始为联合国离职后健康保险福利负债筹措经费。

二. 离职后健康保险方案和联合国健康保险计划

离职后健康保险方案

7. 离职后健康保险方案根据联合国健康保险计划向退休人员及其受抚养人提供保健福利，这些计划与在职人员参加的计划相同。此外，该方案还为在职人员和退休人员提供相同福利。前工作人员及其受保的受抚养人可继续参加工作人员退休前有资格参加的联合国健康保险计划，但工作人员必须满足离职后健康保险方案的资格要求。目前，工作人员有资格享受离职后健康保险福利的条件如下：至少 55 岁；参加联合国大家庭一个组织的计划至少 5 年；选择从联合国合办工作人员养恤基金（养恤基金）定期领取退休或提前退休金。享受优惠费用分摊福利必须至少有 10 年参加保险计划的服务年限。因残疾而退休的工作人员也有资格参加离职后健康保险，年龄不限。关于离职后健康保险规则和条例的进一步详细资料载于 1994 年 5 月 19 日关于离职后健康保险方案的行政指示(ST/AI/394)。

向在职人员和退休人员提供的健康保险计划

8. 联合国健康福利方案没有投保，而是由在职人员和退休人员及其参保的受抚养人自筹资金。大多数参加人超过 2 000 的职工福利计划主办人都为其健康计划自筹资金。自筹资金安排是更有利的筹资手段，因为可以增加现金流量，使本组织能够提留已发生但尚未报销的费用准备金和相关的投资收益，若采取其他安排，这二笔款项则由保险人提留。虽然联合国健康保险计划是自筹资金，但通常聘请外部公司担任“第三方管理人”，负责一般性管理各项计划及裁定赔偿要求。

9. 联合国健康保险计划为世界各地的联合国工作人员和退休人员提供医疗和牙科保险。联合国各基金和方案的工作人员也参加这些计划。目前，向工作人员和满足离职后健康保险资格要求的退休人员提供下列计划：

- (a) 总部方案：
 - (一) Aetna Open Choice 首选提供商组织；
 - (二) 帝国蓝十字和蓝盾公司首选提供商组织；
 - (三) 纽约健康保险计划；
 - (四) CIGNA 牙医保险首选提供商组织；
- (b) Van Breda 国际保险方案(世界各地，美利坚合众国除外)；
- (c) 总部外指定工作地点当地征聘工作人员的医药保险计划；

- (d) 驻日内瓦各组织的联合国工作人员疾病和意外相互保险协会；
- (e) 联合国维也纳办事处/联合国工业发展组织 Van Breda 集体医疗保险；
- (f) 奥地利疾病保险计划(Wiener Gebietskrankenkasse)。

10. 如同当今大雇主的大多数综合健康保险方案，上述保险计划通常给付 70%–100% 的住院费，以及 80% 所承保的其它医疗服务的合理、习惯费用。这些健康保险计划允许选择医生/牙医、药商和保健机构，但有一些限制和报销局限。首选提供商组织和健保组织计划提供商网络已将限制费用措施纳入这些计划，如果是自管计划，则通过与医疗服务提供商谈判达成的折扣确认限制费用措施。此外，报销总额上限和具体医疗服务费报销上限也限制费用。上述每个计划的一般说明见附件一。关于每个计划的承保范围和缴款率的更详细资料见联合国网站，附件二列出联合国网站清单。

参与人缴款

11. 联合国各项健康保险计划参与人的缴款额视保险类型（即个人、工作人员/退休人员加一或家庭）和健康计划选择而定。根据大会 1957 年 2 月 27 日第 1095（XI）号决议，缴款额还基于个人薪金或养恤金数额，以使薪金和养恤金较低的工作人员和退休人员与薪金和养恤金较高的工作人员和退休人员相比，本组织为前者分担支付更多的健康保险费。

12. 在职工作人员缴款额根据对薪金净额使用的费率确定，就美国境内计划的个人保险而言，这一费率从 2.58% 至 4.16%，家庭保险的费率从 5.82% 至 8.10%。至于在美国境外提供保险的计画，这一费率对个人保险而言是 1.57% 至 6.17%，对家庭保险而言是 3.83% 至 8.59%。关于联合国非总部工作地点当地征聘的一般事物和相关职类工作人员的联合国自管医药保险计划，个人保险的缴款率占薪金的 1%，家庭保险占 2.25%。

13. 总部各项计划的退休人员缴款额以浮动方式确定，已经为养恤金 22 个档次幅度确定了具体缴款额。在其他工作地点，按养恤金的固定费率计算退休人员缴款额，个人保险从 1.58% 至 3.08%，家庭保险从 3.16% 至 4.30%。至于参加离职后健康保险方案的合格当地工作人员，对他们退休时调整的一半薪金适用医药保险计划缴款率，因为当地薪金表经常调整。

14. 总体而言，规定这些幅度和费率的目的是，使离职后健康保险方案参与人的缴款额为工作人员在相应医疗计划和保险类型下缴款额的一半。对在职人员和退休人员而言，缴款率/数额每年订正，以便根据第 38/235 号决议，在职人员和退休人员作为一个整体分担 33.33% 的总部健康福利计划相关费用，50% 的美国境外保险计划费用，25% 的医药保险计划费用。总部各项计划的目标是让退休人员缴款额为在职人员缴款额的一半，同时保持这些综合费率，现已实现这一目标，

具体方式是作出一项内部摊款安排，不改变本组织和健康保险计划缴款人之间的分担费用比率，但将本组织分担的一部分款额从在职人员分配给退休人员。

健康保险参与人缴款情况比较

15. 联合国为其保险方案采用的基准，以对 2 500 多个美国境内的计划资助者进行的年度调查为根据。这项调查由纽约 Mercer 人力资源咨询公司进行。这项调查报告了大型计划（超过 500 名职工）和政府计划数据。联合国采用这两种类型进行比较。虽然调查中列出其数据的具体公司或政府机构的名称不详，但基于联合国 2005 年数据对比首选提供商组织计划表明，总部健康保险方案参与人承担的总费用同美国其他方案的幅度相同。

16. 美国政府网站指出，联邦文职雇员的医疗保险方案包括许多健康计划，每个州和险种的保费不同。根据联邦雇员健康福利指南，政府支付 72% 的平均保费，但不超过任何计划保费总额的 75%，相比之下，联合国为总部工作人员医疗保险计划支付 66.67% 的保费。

17. 如上文和附件一所示，联合国健康保险计划在提供健康保险保护和总费用分摊方面符合其他大型组织和政府实体提供的方案。应继续实行离职后健康保险方案提供的这些计划的健康保险保障，这是退休工作人员社会保障的重要内容，许多人因为在联合国服务而不能受益于会员国国家安全保障计划。秘书长高度重视这一方案，以及这一方案资金基础的可行性，这需要采取措施，确保在为相关的应计负债提供资金方面取得进展。

三. 离职后健康保险负债估价使用的精算办法和假设

18. 一名顾问精算师为每个两年期财务报表计算联合国离职后健康保险负债精算估价。由于此种健康保险可为退休人员及其配偶终身支付保险金，这些估价确定了每个参与人及其家属在工作人员退休或死亡后预期享受的保险金现值，同时考虑到年龄、死亡率、工龄和性别，以及赔偿金额、经济假设及整个团体的医疗费用趋势。

19. 这种计算使用的精算办法是预计单位福利权方法，用于养恤金和离职后福利的估价。这是国际会计准则 19 规定的精算办法，也是当前《国际公共部门会计准则》要求使用的方法，联合国大会第 60/283 号决议已经核准联合国执行这些准则。2006 年 10 月 26 日印发的《国际公共部门会计准则》征求意见稿 31 是以国际会计准则 19 为基础的关于职工福利的准则草案，该草案要求在进行职工福利估价时使用预计单位福利权精算方法。这一方法遵循完全的权责发生会计制规则，离职后健康保险福利随工作人员的在职工龄增长，被视为一种递延的报酬。因此，至关重要的一项是认识到这种离职后福利负债自然增长而且要每年予以确认，因为工作人员提供服务，换取今后的福利，而且在需享受福利时可以全部支取。

这种递增累积额体现为此计划的年度服务费用。此外，还有年度利息费用，因为应计负债数字是今后福利的贴现值。

20. 精算估价使用精算假设计算联合国健康保险方案每名在职和退休参与人的预计离职后健康保险福利现值，进一步解释见下文。由于精算方法按职工工龄累计离职后健康保险负债，未来离职后健康保险福利有一部分被视为按工龄每年增长，直至有充分资格享受此种福利。因此，这一方案的应计负债总额包括以下各项的现值：

(a) 与离职后健康保险退休人员和受益人有关的完全应计负债；

(b) 同已经达到参加离职后健康保险工龄和年龄要求的工作人员有关的完全应计负债；以及

(c) 关于尚未达到退休和参加离职后健康保险工龄和年龄要求的工作人员，从职工受雇之日起至估价之日为止应计的那一部分离职后健康保险预计负债。

但这些估价考虑到通过采用精算假设，并非所有工作人员最终均由离职后健康保险提供保险，进一步说明如下。

21. 在估价过程中采用的主要精算假设涉及人口统计学、经济学、保健索赔费和趋势。离职后健康保险估价使用的人口统计假设与联合国合办工作人员养恤基金使用的假设相同（例如死亡率、离职率、退休率和婚姻状况），因为当前和今后享受离职后健康保险福利的个人是联合国养恤金计划涵盖的工作人员的一部分。各项假设还考虑到并非所有工作人员都有资格或最终选择参加离职后健康保险方案。经济假设体现在估价采用的贴现率（2005 年为 5.5%）中，以估价计量日的经济环境为根据。保健假设包括因福利计划不同而有差异的保健索赔费和成本趋势率，后者反映出对保健费短期和长期增长的预期。顾问精算师 2005 年 12 月估价使用的保健成本趋势率是，对于美国境内的医疗计划，2006 年为 10.0%，最终降到 2014 年及以后的 5.0%，对于美国境外的医疗计划，保健成本趋势率为 6.75%，最终降到 2012 年及以后的 4.5%。

四. 更新的离职后健康保险负债值

22. 秘书长在报告中指出，截至 2003 年 12 月 31 日，联合国的累计负债为 14.849 亿美元。截至 2005 年 12 月 31 日，本组织的离职后健康保险的累计负债最新精算值为 20.728 亿美元。如果联合国在 2005 年对离职后健康保险福利采用国际公共部门会计准则确定的权责发生制会计法，那么，这一负债就应当在 2005 年 12 月 31 日终了的两年期财务报表¹中列明，而不是只在财务报表的附注 12 中披露。此外，如果实际情况与精算假设一致，那么其中大约 4.09 亿美元（包括服务费

¹ 见《大会正式记录，第六十一届会议，补编第 5 号》(A/61/5(Vol. I))。

用 1.77 亿美元和利息费用 2.32 亿美元) 就将计为 2006-2007 两年期期间的离职后健康保险的费用。在只用于支付当前退休人员的医疗费用报销的资金中, 按照现收现付模式, 本两年期离职后健康保险的预算总额为 1.027 亿美元 (重计费用后)。

23. 2003 年 12 月和 2005 年 12 月离职后健康保险的累计负债各组成部分的比较如下 (单位: 千美元):

	2003 年累计负债	2005 年累计负债
当前退休人员	769 950	989 131
现职工作人员 (目前有资格退休的)	321 502	492 907
现职工作人员 (尚无资格退休的)	393 398	590 791
合计	1 484 850	2 072 829

24. 两个估值期之间累计负债的上升主要源于五种主要变化: (a) 负债从一个财务期间结转至另一个财务期间, 因为估值是列出今后费用的现值; (b) 新的人口统计资料反映出自 2003 年以来参保人员中在职和退休的人增加了; (c) 新的健康索赔费用反映出比预计数额增加了; (d) 经修订的新的人口假定, 以便符合联合国合办工作人员养恤基金最近在死亡率和其他假定情况方面作出的修改; (e) 新的贴现率, 从 6.0% 下调到 5.5%, 以反映固定收入投资回报率的变化。附件三简要说明各项因素对 2003 年至 2005 年离职后健康保险累计负债的估值的修改所产生的影响。

五. 离职后健康保险的潜在供资战略

25. 如上所述, 截至 2005 年 12 月 31 日, 离职后健康保险累积负债现在已超过 20 亿美元。本期预算只提供 2006-2007 两年期离职后健康保险方案的现收现付经费, 但没有留出资金, 开始为离职后健康保险的负债提供经费。鉴于预计该方案会继续增长, 有关的负债额还会增加, 秘书长认为稳妥的做法是采取一种供资政策, 帮助确保留存足够的资金, 用以支付现有参与人和与今后福利负债有关的费用, 以便为这些负债提供足够的资金。以下是实现这一目的的各项潜在供资战略。

备选战略 1

26. 供考虑的第一个备选战略是, 就累积负债的全额对会员国进行一次性摊款, 将资金放入独立分开的离职后健康保险储备基金, 用来支付本组织当前和今后的离职后健康保险福利的份额, 这样就可以为现有的负债提供足够的资金。在这次摊款之后, 还要不断通过补充摊款, 保持足额供资的状况, 2006-2007 两年期期间的摊款估计为 1.77 亿美元, 用于支付与尚未正式有资格或有应计地位的工作

人员的年度服务费用累积额有关的负债的年度增长，并适应投资的精算盈余或亏损以及可能与精算假定情况的预期不同的其他情况。

备选战略 2

27. 第二个备选战略是制订一项专门的长期供资战略，通过在核准经常预算时对各会员国的具体摊款这一系统筹资过程，在一定年数后实现对方案的足额供资。据估计，在今后 12 至 13 个两年期中，每一个两年期将需要约 5.50 亿美元的摊款，以便达到足额供资。为适应投资及其他来源的精算盈余或亏损，这一数额需要定期修订。一旦达到足额供资，将通过增加摊款加以保持，用于支付与尚未正式有资格或有应计地位的工作人员的年度服务费用累积额有关的负债的年度增长，并适应投资的精算盈余或亏损以及可能与精算假定情况的预期不同的其他情况。

备选战略 3

28. 备选战略 3 是对所有预算的薪金费用收费，以便在一段时期内，筹集足够的资金，实现足额供资。该项战略确认以下事实，即由各种资金提供薪金的工作人员都有资格领取离职后健康保险福利。需要对薪金收费率作定期调整，以确保达到实现足额供资所需的数额。根据现有的薪金水平，据估计，为在今后约 12 至 13 个两年期实现足额供资，初次收费约需占薪金的 13.8%（从经常预算估计获得 1.803 亿美元；从维和预算获得 1.037 亿美元以及从其他预算外来源获得 7 160 万美元。需要根据投资及其他来源的精算盈余或亏损作出调整，定期修订这一费率。一旦实现足额供资，就需要重订薪金收费，用于支付与尚未正式有资格或有应计地位的工作人员的年度服务费用累积额有关的负债的年度增长，并适应投资的精算盈余或亏损以及可能与精算假定情况的预期不同的其他情况。

备选战略 4

29. 备选战略 4 是两种办法的结合，即继续实行从经常预算特别费款下并通过维持和平支助账户之下的部分供资办法为退休人员的有关年度费用确立的供资安排，同时对各预算类型的薪金费用收费，以便在 25 至 30 年内，实现离职后健康保险累积债务的全额供资。该供资战略的组成部分如下：

(a) 继续实行当前的供资安排，从联合国经常预算特别费用款下并通过维持和平支助账户之下的部分供资办法为已退休和今后退休的人员健康福利费用出资，直至达到全额供资。预计到 2030-2031 年，2006-2007 年的预算估计数 1.027 亿美元将增加到约 6.66 亿美元；

(b) 在所有预算类型中设立一笔净基薪收费办法，筹集足够的资金，以满足两年期服务费用的供资要求。2006-2007 两年期费用的初步估计数为 1.77 亿美元（约为净基薪的 7%），到 2030-2031 年估计将增至 5.38 亿美元。一旦实现全额

供资，有必要重新确定薪金费用的费率，用于支付与尚未正式有资格或有应计地位的工作人员的年度服务费用累积额有关的负债的年度增长，并适应投资的精算盈余或亏损以及可能与精算假定情况的预期不同的其他情况。

备选战略 5

30. 这一供资战略结合上述 4 个备选战略的内容，并利用现有储备金和其他来源的资金。这一战略的概念性框架与秘书长的报告所提议的一样，其中原包括并仍然包括一次性的供资组成部分，为独立分开的离职后健康保险储备基金注入首批资金，着手实现足额供资的长期目标，并作长期的系统供资，其中既包括可预测因素，也包括灵活但不确定的因素。由于预算没有为首批注入资金提供经费，可以将储备资金和其他可能的供资来源现有的余额作为替代资金，而不用为此向会员国进行特别摊款。虽然先前拟议首批注入 3.50 亿美元，其中包括从 2004/05 年预算期末支配余额以及维持和平行动项下前一时期债务取消后的节余中拨出 2.50 亿美元，，这种情况再也没有了，但是拟议的整体战略仍然是可行的替代办法。

31. 本战略最新的一次性首批注入资金的组成部分现改为 5.035 亿美元，由以下部分组成：

(a) 从 2005/06 年预算期末支配余额以及维持和平行动项下前一时期债务取消后的节余中拨出 4.1 亿美元；

(b) 从医疗和牙科储备金收入中转账 6 150 万美元，留下储备金余额共计约 9 150 万美元，用于应付未来和待定的索赔；

(c) 从补偿基金中转账 3 200 万美元，留下大约 4 690 万美元，用于应付未来和待定的索赔。

32. 拟从维持和平行动项下未支配余额和节余中转账的数目约为截至 2005/06 年财政期间结束时这些余额和节余的一半。虽然这一数额与提供 4.10 亿美元的这些维持和平行动的离职后健康保险预测费用没有直接的关系，但是，有人建议把这些余额作为切实可行的筹资机制，而不必要求会员国另外摊款。这一建议承认以下事实：(a) 按照维和分摊比额表，这些资金来自所有会员国；(b) 迄今尚未对维和资金收取任何离职后健康保险费用，因为这样做不可行，虽然维和人员一直参加离职后健康保险；(c) 维和一直是过去和目前离职后健康保险负债的重大来源。根据对现有有关维和工作人员的数据进行的分析，这些工作人员由总部发薪，他们在过去 10 年期间退休，但不包括维和特派团中由当地发薪的退休工作人员，据估计，在这一期间退休的所有工作人员中，有 14% 的人在退休前是由维和资金供资的。虽然目前无法量化，但在考虑到工作人员在派任到未设立的特派团之后从原职位退休时，这一百分比会变得相当大。根据最近工作人员从 300 号编任用改为 100 号编任用的情况以及从总部和当地派任到维和特派团的整体百分

比继续增加的情况，预计这一费率还要进一步上调。联合国的退休工作人员中有超过 30% 的人的职业生涯部分或全部是在维和特派团服务，这完全是可以想象。因此，此时从维和经费中转拨大量资金是适当。拟议的转账将把原本贷记入 2007/08 年维和预算的节余减少约一半。

33. 建立医疗/牙科储备金，目的是支付未记录的索赔，以保护免受不利索赔波动风险的影响，应对灾难性索赔的风险，以及在涉及美国境外各项方案时，支付币值波动带来的影响。建立赔偿储备金是为了满足《工作人员细则》附录 D 规定的同预算外资金供资的工作人员有关的要求。拟议分别从医疗/牙科储备金和赔偿储备金转账 6 150 万美元和 3 200 万美元不会危及这些储备金。

34. 先前提议从联合国总基金的核准留存盈余中转账的 2 500 万美元，现已不再是建议的首批注入资金的一部分，以便保留留存盈余中的所有 6 830 万美元余额，满足未付摊款造成的现金流量需要。

35. 除了上文提出的一次性供资之外，还提议采取以下长期系统的供资办法，旨在通过利用可预测和灵活的供资要素，达到逐步增加但稍不确定的供资水平：

(a) 把目前的退休人员作为一个不再扩大的固定群体，继续实行当前的健康福利费用供资安排，从经常预算特别费用款中拨款，目前 2006-2007 两年期的预算为 1.027 亿美元，并从维持和平支助账户中部分供资，2007/08 财政期间目前的预算编款为 600 万美元，所需总经费今后 10 年增加到每一个两年期约 1.50 亿美元，然后由于该组投保人员的亡故而逐渐减少；

(b) 对所有预算类型的薪金设立一笔相当于净基薪费用 8% 的首批收费，估计 2006-2007 两年期首批可筹集约 2.06 亿美元（经常预算 1.045 亿美元、维和预算 6 000 万美元以及其他预算外来源 4 150 万美元）；

(c) 利用经常预算和维和预算中或有的最后批款未用余额；

(d) 利用实际杂项收入或有超出预算估计数的数额；

(e) 利用往期负债清偿后的节余。

36. 上文第 26 至 29 段所述的前四个供资战略可以立即实现全额供资或预期在今后 24 至 30 年期间实现全额供资。上文第 30 至 35 段所述备选方案 5 要实现的供资水平无法预测，因为无法完全预测上文第 35 段 (b) 至 (e) 分段所列供资来源可以提供资金的程度。但是，这一战略为开始供资支付联合国的累积负债铺平道路，条件是这一战略的成果将要求定期进行精算审评，以确定已达到的供资水平，并调整收取薪金的费率以及（或）向会员国提出可能需要的特别摊款，以确保供资水平出现连贯和系统的上升。

37. 如秘书长在报告中提出的供资战略所示，第 5 选择提出的长期供资战略建议以经常预算与维和预算作为可能的离职后健康保险供资资源。这些可能的节余不属于经联大核准之后可转入发展基金的持久有效节余，而是本应退还会员国的非预见性偶然节余。由于不能指望总是会有此类资金，因此在作出调整上文第 36 段所述薪金费率的任何决定时，不能期望可能有任何节余。但如果实际发生此类节余，这种备选办法提出，可利用此类节余补充本应由薪金收费筹集的资金。将这些可能的供资资源作为供资战略的一部分，不会造成可能的预算编制过高，因为这些节余不会自动被用于为离职后健康保险供资。即使实际发生此类节余，还需为此获得专门核准，暂停实施财务条例，才能将其用于为离职后健康保险供资。上述五个可能的联合国离职后健康保险供资战略概述如下（单位：百万美元）

	选择									
	1		2		3		4		5	
	2006- 2007 年	2008 年起	2006- 2007 年	2008 年起						
一次性摊款	2 072.8									
持续性摊款	177.0	177.0 ^a	550.0	550.0 ^b			102.7	102.7-666.0 ^b	102.7	102.7-150.0 ^d
薪金收费					355.6	355.6 ^c	177.0	177.0-538.0 ^b	206.0	206.0 ^e
一次性供资									503.5	
未用余额、节余和 杂项收入超额										只有在 可用时
共计	2 249.8	177.0	550.0	550.0	355.6	355.6	279.7	279.7-1 204.0	812.2	308.7-356.0

^a 持续性需求。

^b 在 12-13 个两年期内完成足额供资，再通过持续摊款维持足额供资。

^c 薪金的 13.8%，数额随薪金水平提高而增加，在 12-13 个两年期内完成足额供资，再通过调整费率维持足额供资。

^d 现退休人员作为不再扩大的固定群体，为其支付的估计费用在 5 个两年期内将从 1.027 亿美元增至 1.50 亿美元，然后递减。

^e 薪金的 8%，数额随薪金水平提高而增加。

38. 上文选择 1-3（见上文第 26 至 28 段）所述的供资战略将确保联合国离职后健康保险负债在确定时间段内获得足额供资，但获得所需款额的摊款数和薪金收费都很高。因此，这些供资选择被认为不可行。选择 4（见上文第 29 段）

可通过采取双管齐下的长期供资战略实现足额供资，一方面在经常预算特别费项下并通过维持和平支助账户之下的部分供资办法为现在和今后退休人员的离职后健康保险负债不断供资，另一方面对所有预算类型的薪金费用有计划地收费，所定费率应为实现足额供资目标提供适当资金。这种备选办法为在 25 至 30 年期间内逐步实现对联合国离职后健康保险负债的足额供资，提供一个有计划而简洁的办法；但由于从预算外资源供资的职位退休的参保人员比例将逐步增加并且他们不出资，预计为支付日益增加的参保人员每年所需的付款，经常预算特别费项下和维持和平支助账户下所需的款额会急剧攀升，从而对经常预算造成不当的负担。

39. 选择 5（见上文第 30 段）是一个分两步走的供资办法，先为离职后健康保险应计负债注入首批资金，再长期逐步提高供资的数额。该选择提出从上文第 31 段所述资源首批供资 5.035 亿美元，再采取双管齐下的长期战略：一方面在经常预算特别费项下并通过维持和平支助账户之下的部分供资办法为不再扩大的现退休人员固定群体的离职后健康保险债务不断供资，另一方面对所有预算类型的薪金费用有计划地收费，费率先定为 8%，再随时调整变化，并在有本应退还会员国的预算节余可用时，将其作为补充资金。这种办法把现退休人员看作一个不再扩大的固定群体，并建议继续从经常预算特别费项下并通过维持和平支助账户之下的部分供资办法为之供资，因为还没有一个具体可行的机制，可确定由何资金来源支付现退休人员在联合会供职期间的费用。这种办法的意思是，新退休人员每年的离职后健康保险供资将来自薪金收费。由于目前用于预算外活动的方案支助费用不为离职后健康保险福利提供资金，建议对包括预算外资金的所有类型资金按统一比率从薪金收费、特别是为离职后健康保险供资。鉴于这种选择下的薪金收费低于实现中长期足额供资所需获得的适当资金，因此预计还需要其他资金。这将需要不断进行精算审查，以确定在有节余的情况下、使用节余对供资数额的影响；并确定需要以多大幅度调整薪金收费或会员国特别摊款，确保维持供资数额有计划地增长和最终实现足额供资。

40. 如前文所述，选择 5 所述的供资战略已经对是秘书长报告所提战略的更新版。秘书长仍然建议这种供资选择，因为这个专门长期供资战略能提供可预见而灵活的供资数额，使有关程序能确保稳定地储备适当资金用于支付现有参保人员的费用，还能渐进地为未来的福利负债供资。然而，鉴于使用节余可以获得的供资数额不稳定，所以无法确切预计需要多长时间才能实现足额供资状态。

41. 上述所有供资选择均需进行定期精算审查，以确保供资有稳妥的精算基础，并确定还需通过特别摊款或提高薪金收费比率增加多少供资，才能实现并进一步维持足额供资状态。上述各种供资备选办法也都需要建立独立分开的离职后健康保险准备金。对准备金的首期充资，将由联合国财务处依照联合国投资共同原则和政策投资于中短期证券。之后将制定一个详细的投资战略，专门确定如何长期

满足独立分开的离职后健康保险准备金预计所需的现金流量。如建立独立分开的离职后健康保险准备金获得批准，且提出的供资机制得到核可，将通过行政和预算问题咨询委员会向大会提出这些投资战略。现已开始与联合国合办工作人员养恤基金投资管理处讨论由其管理离职后健康保险准备金的问题。

六. 对离职后健康保险规定的修订

42. 秘书长在报告中提议对离职后健康保险方案进行的很多修订是为了减少未来离职后健康福利的费用。这些提案由咨询委员会核准，并因为一处修订而重新提交给大会审议。鉴于当前提出的统一服务条件倡议，对离职后健康保险资格要求的拟议修订已进行了修改，要求联合国新工作人员参加联合国健康保险计划 10 年后，才能够有资格参加并享受离职后健康保险方案下的费用分摊福利。这项修改将资格要求的最低服务年限从 5 年提高到了 10 年，因此取消了该修订案通过后所有新聘人员的 5 年买入条款。现在的服务 10 年才能享受费用分摊福利的服务要求将被保留，而不是如之前提议的将其提高至 15 年。继续建议采纳之前秘书长在报告中拟议的其他修订，同时要求采取下文第十一节中包括的相关行动。

七. 前南斯拉夫问题国际法庭

43. 与截至 2003 年 12 月 31 日应计净负债 9.4 百万美元相比，截至 2005 年 12 月 31 日前南斯拉夫问题国际法庭的订正估价报告估计应计净负债为 17.5 百万美元。尚未为负债的任何一部分供资，要等有待大会核可的筹资机制的设立。该法庭是作为一个临时机关设立的；因此应开始马上为应计负债和应计的本期服务费用供资。需要每年供资，为本期服务费用和利息费用提供经费，并且在法庭运作剩余年度里分期偿还应计的债务净额 17.5 百万美元。本报告第十一节载列了向大会提出的订正提议，建议批准收取年度薪资的 8%，并由清偿往年债务节减额和实际杂项收入超出已编入预算款额部分供资。按薪资的 8% 收费将产生约 4.1 百万美元，预计可支付 2007 年估计为 4.1 百万美元的本期服务费用和利息费用。为负债供资方面的任何短缺均应列入两年期执行情况报告，作为今后两年期预算编制项目的一部分加以审议。作为法庭最终关闭工作的一部分，有必要考虑到对法庭工作人员的应计但资金没有着落的负债，确保剩余数额在关闭之前得到适当供资。

八. 卢旺达问题国际刑事法庭

44. 与截至 2003 年 12 月 31 日应计净负债 13.1 百万美元相比，卢旺达问题国际刑事法庭截至 2005 年 12 月 31 日的订正估价报告估计该项负债为 24.7 百万美元。尚未为负债的任何一部分供资，要等有待大会核可的筹资机制的设立。由于卢旺达问题国际刑事法庭是一个临时机关，应加快为应计负债和应计的本期服务费用供资。需每年供资，为本期服务费用和利息费用提供经费，并且在法庭运作剩余

年度里分期偿还应计的债务净额 24.7 百万美元。第十一节载列了向大会提出的订正提议，建议批准收取年度薪资的 8%，并使用清偿往年债务节减额和实际杂项收入超出已编入预算款额部分，以便为负债提供部分资金。在 2007 年 4.7 百万美元本期服务费用和利息费用中，对薪资的 8% 收费将产生约 3.3 百万美元。为负债供资方面的任何短缺应列入两年期执行情况报告，作为今后两年期预算编制项目的一部分加以审议。作为法庭最终关闭工作的一部分，有必要考虑到对法庭工作人员的应计但资金没有着落的负债，确保剩余数额在关闭之前得到适当供资。

九. 联合国赔偿委员会

45. 与截至 2003 年 12 月 31 日应计净负债 0.5 百万美元相比，联合国赔偿委员会截至 2005 年 12 月 31 日的订正估价报告估计，应计净负债 2.9 百万美元。尚未为负债的任何一部分供资，要等有待大会核可的筹资机制的设立。赔偿委员会确定，在委员会关闭之前，目前在职工作的 10 名人员将会退休，因此应计负债是与这 10 人和 5 名当前已退休人员有关费用。作为委员会最终关闭工作的一部分，有必要考虑到对委员会退休人员的应计但资金没有着落的负债，确保剩余数额在关闭之前得到适当供资。

十. 结论

46. 在审议了关于与离职后健康保险福利有关的负债和拟议供资办法的秘书长报告和相关的行政和预算问题咨询委员会报告后，大会在其第 60/255 号决议第三节中认识到离职后应计福利方面的负债，并请秘书长采取必要措施，在联合国财务报表中披露这些负债。最近核准的关于联合国采纳国际公共部门会计准则的决定也要求采取此类行动。虽然这一行动将离职后健康保险负债记入了本组织的资产负债表，但是还需要采用系统的供资战略，以确保所有这些负债在今后到期时能够有足够的资源加以偿付。由于年度支出费用预计会快速增加，稳妥的做法是开始定期留出资金，为应付这些费用建立储备，避免随后几年承受不应有的负担。

47. 按照大会第 60/255 号决议第三节的要求，本报告提供了额外信息和最新的负债估价，并提供了 5 个可能的战略，为联合国提供离职后健康保险福利的负债供资。在上述 5 个备选方案中，拟议的第 5 个备选方案是供大会核准的。这一战略并未改变秘书长在报告中确定的方法，但是考虑到时间的推移以及可用供资来源的变化，确实修订了具体组成部分。之前拟议的对所有资金类型的薪资的 4% 收费已经相应地修订为 8%。如大会批准利用对薪资收取的 8% 的费用和普通基金的盈余为联合国负债供资的提议，就需要会员国缴纳更多的摊款或认捐款。

48. 本报告提供了根据截至 2005 年 12 月 31 日所做的精算研究确定的最新负债值。正如秘书长在报告中所写明以及本报告所强调，将需要对精算研究进行不断更新，在考虑到已达到的供资额的情况下修正年度供资要求，反映会员数目、应享福利的权利以及整体经济和医疗费用趋势方面的变化。同样还将需要对供资办法以及薪资缴款比例进行经常审查。

49. 秘书长高度重视离职后健康保险方案，因为这一方案将是退休工作人员社会保障的一个要素，他们许多人因在联合国工作，不能享受会员国的国家社会保障计划。鉴于离职后健康保险负债的数额，短期到中期内为联合国的应计负债足额供资是不可能的。采用一个专门的供资战略，旨在长期内逐渐实现对应计负债的完全供资，这一战略将有助于确保这一方案在财务上的可行性。

十一. 有待大会采取的行动

50. 下文说明有待大会采取哪些行动，为联合国、前南斯拉夫问题国际法庭、卢旺达问题国际刑事法庭和联合国赔偿委员会离职后健康保险福利的现有应计负债供资，并为这些实体和联合国负责为其维持账户的任何其他实体在职工作人员应计的年度递增费用供资：

(a) 批准设立一个独立分列的离职后健康保险准备金特别账户，用于支付当前和今后离职后健康保险负债。

(b) 自 2007 年 1 月 1 日起，批准为当前和今后离职后健康保险负债供资，并将资金调拨到离职后健康保险准备金特别账户，供资如下：

(一) 初步供资 503.5 百万美元：

a. 从截至 2005/06 财政年度底未支配余额以及在役维和特派团先前期间债务节减额或注销额中调拨 410.0 百万美元；

b. 从医务和牙科准备金中调拨 61.5 百万美元；

c. 从赔偿基金中调拨 32.0 百万美元，部分地为联合国负债供资；

(二) 不断供资：

a. 继续给予其两年期批款并通过年度维持和平支助账户批款部分供资，以支付给目前的离职后健康保险投保人的补贴款；

b. 设立一项相当于薪金费用 8% 的收费，从支付工作人员薪金的预算中收取；

c. 使用联合国经常预算和维和预算中未用的预算批款；

d. 调拨联合国普通基金中实际杂项收入超过估计额的部分；

e. 调拨清偿往年债务的节减额；

(c) 核准对新聘人员离职后健康保险规定的修改，内容如下：

(一) 将离职后健康保险资格和补贴要求与参加联合国健康保险计划最少 10 年联系起来，取消参保 5 年后的买入规定；

(二) 采用最少供职 25 年的理论养恤金作为估算退休人员缴款额的依据，而不是在供职年限不足 25 年时使用实际供职年限的做法；

(三) 实行受扶养家属在联合国雇员退休时至少已参加联合国健康保险计划五年才有资格加入离职后健康保险的最低参加要求，如果配偶有外部雇主或国家政府的保险，最低年限则为两年，除非受扶养家属是在这段时间里新近获得，并且在扶养关系生效后 30 日内加入；

(d) 核准自 2007 年 1 月 1 日起为前南斯拉夫问题国际法庭本期和今后的离职后健康保险负债供资如下：

(一) 设立一项相当于法庭薪金费用 8% 的收费，为此项负债供资；

(二) 调拨法庭实际杂项收入超过估计额的部分；

(三) 使用清偿法庭往年债务的节减额；

(四) 使用法庭两年期预算中未用的预算批款；

(e) 核准自 2007 年 1 月 1 日起为卢旺达问题国际刑事法庭本期和今后的离职后健康保险负债供资如下：

(一) 设立一项相当于法庭薪金费用 8% 的收费，为法庭的此项负债供资；

(二) 调拨法庭实际杂项收入超过估计额的部分；

(三) 使用清偿法庭往年债务的节减额；

(四) 使用法庭两年期预算中未用的预算批款；

(f) 核准为联合国赔偿委员会的离职后健康保险负债供资，以之作为委员会终止费用的一部分。

51. 以大会核准上述措施为依据，将为联合国、前南斯拉夫问题国际法庭、卢旺达问题国际刑事法庭和联合国赔偿委员会设立单独的退休后福利和退休人员保险费特别账户。这些准备账户将用来记载上述各来源的所有交易，并记录不断发生的离职后健康保险支出。这些准备账户中的所有余额将专用于离职后健康保险，以确保拥有充足资金满足未来的费用需求。

附件一

联合国的医疗保险方案各项保险计划介绍

1. 总部的 Aetna Open Choice, Empire Blue Cross Blue Shield 和 CIGNA 牙科保险计划尽管是为了在美国国内提供适当的保险,但是工作人员和退休工作人员在世界其他地方仍然受保,而且这些计划的结构都是比照首选提供商组织(PPO)。PPO 是保险公司个别设立的医疗保健组织,它与医生、各种保健服务提供者、医院和诊所签订合同,向投保人提供照顾。被视为“网络内”的这些医疗服务提供者接受 PPO 的有管理医疗照顾的收费表及指引。投保人每一次接受所提供的服务时支付合付费 10 美元;假如投保人接受网络外的医疗服务,则他们每个人每年有一个免赔额需要自己掏腰包去付,超过这个额度再由保险公司付。PPO 保险计划的结构鼓励其投保人利用网络内的医生、其他医疗服务提供者和医院,因为用网络内的服务提供者所涉的医疗费用有更高的比例由保险公司付。

2. Aetna Open Choice PPO 和 Empire Blue Cross Blue Shield PPO 都是自行筹资的 PPO 计划,向全世界的联合国工作人员及前联合国工作人员提供无限的保险。这些保险计划偿付的费用包括住院和门诊、专业人员(医生)的服务、预防性照顾、心理健康和滥用药物治疗及药品等费用。Blue Cross PPO 保险计划的投保人如果住的是参加网络的医院,则 100%的费用由保险公司偿付,如果服务由网络外医院提供,保险公司只偿付 80%的费用。而 Aetna 保险计划的投保人住的医院不论是在网络内或网络外,费用 100%由 Aetna 偿付。对于这两个保险计划而言,投保人看网络内医生须付 10 美元合付费(有几项具体的服务须付 35 美元合付费)。如果投保人看的医生不是相关 PPO 网络里的人,则保险公司会偿付医生 80%的合理的、惯常的收费。工作人员则要付免赔额及其余的 20%收费。处方药如果是从网络内药房买的也受保,投保人每一个药方须付的钱最多是 15 美元。如果是从网络外药房买的药,则保险公司支付在美利坚合众国买的药 60%的药费,在国外买的则付 80%。在一个历年里,Blue Cross 保险计划规定每个投保人自掏腰包付费每年不超过 1 150 美元,每个家庭不超过 2 950 美元;Aetna 保险计划则为 1 125 美元和 3 375 美元。超过这些数额的大多数医疗费用则 100%由保险计划偿付。

3. HIP Health Plan of New York 是个医疗保健组织(HMO),它向居住在纽约的联合国工作人员和退休人员提供医疗保险。它的理念是完全预付的集体行医的医院和医疗照顾,也就是说,投保人在大纽约地区许许多多参与的医疗集团接受受保的服务完全不用掏钱。在受保地区以外的世界其他地方接受紧急治疗的费用属于受保范围。HIP 医疗保健组织保险计划保住院和门诊服务费、专业(医生)服务费、预防性照顾、心理健康和滥用药物服务费及药费。投保人每项处方药须付 5 美元。

4. CIGNA Dental PPO 保险方案是自行筹资的，为全世界的联合国工作人员和前工作人员提供牙科保险。它偿付牙科诊断、预防性照顾和复原的费用。这个保险方案每年只能为每个受保人偿付最多 2 250 美元的费用。牙齿矫正服务则终身最多为 2 250 美元。

5. Van Breda 保险方案是个自筹资金的综合性主要医疗健康福利计划，为除了美利坚合众国以外的世界各地的联合国工作人员及前工作人员提供医疗保险。Van Breda 与世界各地包括美国的许多医院和诊所议定了折扣价。它偿付住院费和医院门诊费、专业服务费和药费。这个保险方案偿付因疾病、意外、妊娠而需要的医疗和医院服务的合理及惯常的费用，每个受保人每个历年最多 250 000 美元。与牙科、听力及眼科有关的费用也在受保范围。这个计划偿付 100% 的合理及惯常的住院费。门诊费、专业服务费和药费按合理的惯常收费 80% 偿付，每个受保人每个历年最多支付合付费 200 美元，每个家庭最多支付 600 美元。在合付款达到一历年最高限额后，这个保险方案将偿付该历年其余时间里尚余的 20% 中的 80%，也就是偿付 96% 合理的、惯常的费用。工作人员和退休人员可自由选择医疗人员，不会影响受保的医疗费用得到偿付。不过，由于受每日最高医疗费用偿还额（目前为 600 美元）所限，在昂贵地区如纽约住院治疗的费用将可能得不到全额偿付。

6. 联合国工作人员疾病和意外相互保险协会是个自我保险和管理的健康相互保险协会，可为总部设在日内瓦的秘书处实体（包括联合国日内瓦办事处、联合国贸易和发展会议、联合国人权事务高级专员办事处、联合国难民事务高级专员办事处、欧洲经济委员会、人道主义事务协调厅、内部监督事务厅、联合国环境规划署）、方案、专门机构、附属机构和其他联合国实体（包括联合国开发计划署、联合国人口基金、联合国儿童基金会、世界气象组织、联合国工业发展组织、贸发会议/世贸组织国际贸易中心、联合国合办工作人员养恤基金、联合国训练研究所、联合国赔偿委员会、联合国社会发展研究所、联合国裁军研究所、联合检查组）的工作人员和退休人员及其受扶养人提供保险，还向总部设在德国波恩（联合国志愿人员、联合国气候变化框架公约、联合国防治荒漠化公约）和意大利都灵（联合国系统职员学院）的组织的同一组人员提供健康保险。协会成员在全世界都受保，可自由选择医疗服务提供者。由于 65% 的受保人住在日内瓦区域，协会与日内瓦其他国际组织（即欧洲粒子物理学实验室、国际劳工组织/国际电信联盟、世界卫生组织）保险计划一起在当地选定了一批健康服务提供者供会员选择，并与它们议定优惠价格。协会采取了几项措施来限制其风险。例如，受保人在医疗费用比日内瓦高的工作地点或居住地以外地方接受治疗所得的偿付款不超过在日内瓦同类治疗的费用。另外还有针对地方具体情况措施，例如关于在美国住院的问题，协会用中间机构或同一中间机构所定的网络，以便议价。协会偿付住院费和门诊费、专业服务费（医生费）、预防性护理、心理保健和药物滥用戒断服务、药品、牙科治疗和配制眼镜等费用。协会偿付住院费用的 75%、

90%或100%，视所住病房的类别和（或）医院机构而定。手术的相关费用按90%偿付。其他医疗服务一般按80%偿付。有些治疗和服务如牙科治疗、眼镜费用、物理治疗和心理咨询等有每年最高偿付额和（或）在治疗次数和偿付额方面有限制。某些费用如住院费、医生诊治费、手术后康复护理费等可得到补充福利——如果每个受保人在一历年里所付的份额已达到2 800瑞士法郎。

7. 医药保险计划是个自筹资金、自我管理的健康保险计划，对象是总部以外工作地点本地征聘的工作人员和离职工作人员。这个计划偿付医院服务、专业服务和药物的费用。专业服务包括医生出诊、接生服务、化验及X光。药物包括治病所必需的药品和医生开的药、儿童的免疫接种。住院费用按“半私人房”费率偿付100%，而专业服务费和医药费则按工作人员工作地点的合理惯常收费的80%偿付。工作人员在其工作地点以外地点接受治疗的费用，这个保险计划只能按其工作地点同样服务的合理、惯常收费来偿付。

8. 奥地利疾病保险计划的经营方式有点像美国的医疗保健组织，它让在奥地利的受保人接受与该保险计划签定了合同的执业医师或医疗机构的治疗。如果治疗是在国外或由奥地利境内没有与该计划签约的执业医师或机构进行的，则偿付不超过该计划付给奥地利境内合约执业医师或机构的费用。治疗主要是免费的——只收一点点费用。如需住院治疗，受保人将住政府医院或与该计划签有合同的医院的一般病房。联合国维也纳办事处/联合国工业发展组织 Van Breda 团体医疗保险计划为奥地利疾病保险计划提供补充福利，或如果某工作人员或退休工作人员不受后者的保，则会向其提供世界性的全保，并且偿付住院费用的70%、90%或100%，视所住病房的类别和（或）医院机构而定。其他医疗费用和牙科费用及处方药一般皆按合理惯常费用的80%偿付，但一些服务费如牙科治疗费、眼镜费和助听器等的偿付额有上限。这个计划还保大病的医疗费用：如果治疗费在12个月内超过年薪的5%，则超过的数额将100%由保险计划支付。

附件二

提供健康保险计划信息的联合国网站

保险计划

因特网网址

(a) 总部方案	http://www.un.org/insurance (在表格和通知栏目内)
(一) Aetna Open Choice Preferred Provider Organization	
(二) Empire Blue Cross Blue Shield Preferred Provider Organization	
(三) Health Insurance Plan of New York	
(四) CIGNA Dental Preferred Provider Organization	
(b) Van Breda 国际保险方案	http://www.un.org/insurance (在表格和通知栏目内)
(c) 总部外指定工作地点当地征聘工作人员的医疗保险计划	http://www.un.org/insurance (在表格和通知栏目内)
(d) 联合国工作人员疾病和意外相互保险协会	http://157.150.64.200/assmut/Statutes.pdf
(e) 联合国维也纳办事处/联合国工业发展组织 Van Breda 集体医疗保险	https://www.unodc.org/hrsa/finance/personal_insurances.html
(f) 奥地利疾病保险计划(Wiener Gebietskrankenkasse)	https://www.unodc.org/hrsa/finance/personal_insurances.html

附件三

联合国离职后健康保险负债定值的主要变化来源

下文列举 2003 至 2005 年期间联合国离职后健康保险负债定值的主要变化来源。(应该指出, 每项来源显示的百分比呈增加趋势, 最后结果是, 总增长率约为 40%):

1. **负债从一个财政期间向另一个财政期间前转:** 负债随服务费用和利息增加, 随支付福利减少。对退休人员少或者没有退休人员的团体而言, 两年期负债前转的影响可能高达 60%, 对退休人员很多的团体而言, 其影响则较小。就联合国而言, 前转使应计负债增加了约 12.5%;
2. **更新普查信息:** 与以前定值时相比, 在职和退休人员普查数字增加或减少, 对定值产生相关影响。影响程度还取决于计划选择、年龄和在职人数分布的变化。一般而言, 对较小团体的影响较大, 对较大团体的影响则较小。就联合国而言, 更新普查数据使应计负债增加了约 5%;
3. **更新索赔费用:** 一般而言, 过去几年的医疗索赔额超过多数精算估值所用医疗趋势假定的预估。如果联合国团体索赔总额超过上次定值时使用的医疗趋势假定, 负债值就会增加。这个因素使应计负债增加了 4%;
4. **更新人口假定:** 离职后健康保险定值采用的人口假定与联合国合办工作人员养恤基金采用的人口假定相同。如果这些假定与以往各年采用的假定不同, 就会影响现在的定值。离职后健康保险现值反映了最近几年联合国合办工作人员养恤基金死亡率、解雇率和退休率等假定的变化, 这些变化使应计负债增加了约 6%;
5. **更新贴现率:** 贴现率假定对定值具有相当大影响。根据预估现金流量和目前的利率环境, 计算参加精算估值的各联合国实体离职后健康保险负债时采用的贴现率从上次估值时采用的 6% 改为这次的 5.5%。这种变化通常使负债增加 8% 至 11%, 对工作人员年龄较轻以及退休人员很少或没有退休人员的组织的影响较大, 对工作人员年龄较大和退休人员比例高的组织的影响则较小。对联合国定值的影响约为 8%。

附件四

术语汇编

应计负债——根据职工提供到某个具体日期的服务计算的福利精算现值。在某职工完全有资格享有福利的日期之前，截至某个具体日期之前应付该职工的累计退休后福利债务是，按照该职工提供到该日期服务计算的预期退休后福利债务的部分。自完全有资格享有福利日期起，职工的累计和预期退休后福利债务是相同的。

权责发生制——每个财政期间收入的权责发生制会计是指，收入是在已实现或应得时确认，而不是在收到时确认。每个财政期间的支出应计制是指在产生待付款和（或）负债发生时确认费用，而不是在支付款项时确认费用。

精算现值——某项将在未来支付的数额或一系列数额的（估值日）现值。精算现值是由以预定的利率折算未来付款并考虑到付款的概率而确定的。

精算估值——根据某些精算假设、贴现率和计划规定，在某个财政期间结束时对应计负债的确定。

摊销——在几个不同财政时期中确认未备负债的过程。

福利——离职后健康保险计划参与者应享的保健福利或承保范围。

现金收付制——通过在实际支付福利时登录支付费用来计算福利。

本期服务费用——职工在职时在本期已赚得的退休后福利的费用。

贴现率——可以有效确定退休后福利的估计利率。假定贴现率用于衡量未来退休后福利未付款的现值。

资金到位负债——联合国已留出资金用于今后支付福利的应计负债。

保健趋势费率——假设保健福利费用年变化比率。

利息成本——因时间流逝而累计的退休后福利债务应计利息。

现收现付——仅为本预算时期到期和应支付债务编制预算和留出资金。这与预留资金不同，预留资金是指在负债到期和应支付之前累积支付负债的资产。

退休后福利——除养恤金收入之外，联合国提供给从联合国系统退休职工的福利。

退休后福利基金——为支付到期应付退休后福利而设立的累计资产具体账户。这些资产通常仅限于支付退休后福利。

预计单位福利权办法（应计福利办法）——用于确定固定福利负债及相关现期和前期服务费用现值的精算估值办法。它分别衡量每个单位福利，以便逐步确定最终负债。

会计准则

《联合国系统会计准则》第 57 条——规定，应当根据联合国财务政策要求，将退休后福利负债列入各账户。应当在财务报表附注中妥当地公布未完全入账的负债。应尽可能量化估计负债，并公布估值依据。

《财务会计准则》第 106 条——要求提前确认职工工作年限期间累积、今后将支付的应计退休后福利债务。根据第 106 条准则，每年确认负债就是，要求在本期里将服务费用、利息成本和摊销数额入账，即采用权责发生制。

《国际财务报告准则》第 19 条——要求一个组织计算其支付福利的负债，并采用预计单位福利权办法和人口及财务变量假设，确定该负债的现值。

国际公共部门会计准则征求意见稿 31——职工福利——以国际会计准则第 19 条（职工福利）为基础的有关公共部门会计准则（草案）。征求意见稿 31 的要求与上文引述的国际会计准则第 19 条的要求相同，仅有两项重大差别。第一项差别是，关于长期负债定值时采用的贴现率，征求意见稿 31 要求以政府债券利率而不是高品质公司债券利率为首选贴现率。第二项差别是，如何处理第一次采纳调整的问题，征求意见稿 31 更全面地讨论了该问题，以考虑以前不曾报告负债的情形。