



大会

Distr.: General
11 October 2011
Chinese
Original: English

第六十六届会议

议程项目 134 和 139

2012-2013 两年期拟议方案预算

人力资源管理

人力资源管理

行政和预算问题咨询委员会的报告

一. 导言

1. 行政和预算问题咨询委员会审议了秘书长的下列报告：

(a) 秘书处的组成：工作人员统计数据(A/66/347)；

(b) 关于 2010 年 7 月 1 日至 2011 年 6 月 30 日期间秘书长处理纪律问题和可能犯罪行为的做法(A/66/135)；

(c) 个人利益冲突(A/66/98)；

(d) 道德操守办公室的活动(A/66/319)。

2. 行预咨委会在审议这些报告期间会晤了秘书长的代表，该代表提供了补充信息并作了澄清。

二. 秘书处的组成

3. 秘书长题为“秘书处的组成：工作人员统计数据”的报告(A/66/347)所述期间为 2010 年 7 月 1 日至 2011 年 6 月 30 日，该报告是依据关于人力资源管理的若干决议提交的，其中最近的几项决议是第 57/305 号、第 59/266 号、第 60/238 号、第 61/244 号、第 63/250 号和第 65/247 号决议。秘书长的最新报告提供的统



计数据说明了秘书处人员构成的重要特点以及适当幅度制度。行预咨委会注意到，针对其关于人力资源管理的上一次报告(A/65/537)第90段中所载意见，秘书长增加了一个新的表，表中的信息说明2007年6月30日至2011年6月30日按国家经济类型和性别开列的秘书处D-1及以上职等工作人员分布情况(A/66/347，表8)。

4. 行预咨委会以往曾指出，有必要提供趋势分析，以帮助读者理解报告中所提供的统计数据和表格的意义。因此，行预咨委会重申其建议，秘书长不仅要提供原始数据，还要提供关于人员趋势以及这些趋势背后的原因的分析(另见A/65/537，第89段)。

5. 行预咨委会从报告(A/66/347)附件表1A中注意到，秘书处性别平等目标仍然不易实现，截至2011年6月30日，妇女只占工作人员的33%，在专业职类及以上工作人员中只占40%，这与上一报告期相比没有变化。在这方面，行预咨委会回顾大会第63/250号决议第十节第4段，其中大会请秘书长加大努力，实现秘书处内尤其是高级别人员中男女人数均等的目标，为此确保妇女，特别是来自发展中国家和经济转型国家的妇女在秘书处内有适当的任职人数。行预咨委会重申其意见，即秘书长应加大努力，增加特别是高级别中的妇女任职人数。

6. 行预咨委会还注意到，该报告反映了与2010年相比，2011年报告期间根据地域幅度办法征聘的工作人员数据发生了重大变化。具有地域地位的联合国工作人员总数从2010年6月30日终了期间的2886人减少到2011年6月30日终了期间的2049人(A/66/347，表2)。秘书长将这一变化归因于大会第65/247号决议的执行，该决议规定仅为占用地域员额的工作人员保留地域地位，但在青年专业人员方案下征聘的人员除外(A/66/347，第36-37段)。

7. 该报告指出，本报告所述期间在按地域分配的3376个员额中，有2049个员额由具有地域地位的工作人员任职，有348个员额空缺，有403个员额为临时任职，有145个员额由有限任用人员任职，有431个员额的任职人员尚未确定地域，正在审查之中(A/66/347，脚注9)。经询问，行预咨委会了解到，截至2011年9月12日，2006-2010年期间举行的国家竞争性征聘考试产生的名册尚余共计242个合格候选人。行预咨委会感到关切的是，大约40%的按地域幅度办法征聘的员额不是由具有地域地位的工作人员任职。行预咨委会敦促秘书长确保候选人征聘工作按照既定征聘程序进行，包括使用国家竞争性征聘考试名册，该名册已被青年专业人员方案所取代。行预咨委会还要求秘书长应在其提交大会第六十七届会议审议的关于人力资源管理的报告中全面介绍为解决大量员额由不具有地域地位的工作人员任职这一问题所采取的措施。

8. 秘书长在报告中进一步指出，按照第65/247号决议通过前根据适当幅度制度征聘的工作人员的确定标准，截至2010年6月30日，12个会员国在秘书处无人任职，31个会员国任职人数不足。但是如果采用第65/247号决议通过后的标

准，截至 2011 年 6 月 30 日，20 个会员国无人任职，56 个会员国任职人数不足。行预咨委会注意到，无人任职和任职人数不足的会员国总数已从 2010 年 6 月 30 日的 43 个增至 2011 年 6 月 30 日的 76 个(A/65/350，表 1；A/66/347，表 1)。行预咨委会要求秘书长在拟由大会第六十七届会议审议的关于人力资源管理的报告中，就第 65/247 号决议的执行对会员国在秘书处按地域分配的员额中任职人数的影响提供进一步详细情况。

9. 秘书长指出，首次发布的在线报告工具《人力资源深入观察》于 2011 年 8 月提供给各常驻代表团使用(A/66/347，第 4-6 段)。该报告工具以人力资源数据仓库为基础，并从综管系统和“核心”系统等其他人力资源系统检索信息。现在，会员国将能够调阅提供类似于组成情况报告中的信息的报告，包括显示适当幅度的统计表。经询问，行预咨委会了解到，网站上提供给各常驻代表团的信息将按月更新，并将限于通常在限制人员名单文件以及在应常驻代表团要求提供给它们的个别报告中通常提供的信息范围。委员会还了解到，为保持数据的保密性，《人力资源深入观察》将对其身份可以通过礼宾和联络处证实的常驻代表团指定的协调人开放。行预咨委会欢迎推出《人力资源深入观察》工具，这将使各常驻代表团能够更方便地获取关于秘书处工作人员任职情况的信息。行预咨委会期待秘书长确保《人力资源深入观察》中的敏感数据的完整性。

三. 2010 年 7 月 1 日至 2011 年 6 月 30 日秘书长在处理纪律事项和可能的犯罪行为方面的做法

10. 秘书长关于纪律问题和可能犯罪行为的报告(A/66/135)是依据大会第 59/287 号决议提交的，大会在该决议中请秘书长每年向各会员国通报对不当行为和(或)犯罪行为已获证实的案件采取的所有行动、按既定程序和条例采取的纪律行动和酌情采取的法律行动。该报告概述了纪律问题行政机制，包括规范工作人员行为的立法框架、在本报告所述期间秘书长采取纪律措施的案件摘要以及秘书长处理可能的犯罪行为案件的做法。

11. 秘书长在其报告第 6 段中指出，《工作人员条例》第十条条例 10.1(a)规定，“秘书长可对实施不当行为的工作人员采取纪律措施”，此外，《工作人员细则》10.1(c)规定，“对不当行为指控展开调查、提起纪律程序以及采取纪律措施的决定，由秘书长或经授权的官员行使酌处权作出”。该报告还指出，秘书长在确定何种情况构成不当行为并采取纪律措施时拥有宽泛的酌处权。

12. 行预咨委会注意到，在报告第 16 至 72 段所述案件中，对明显类似的不当行为采取了不同的纪律措施。秘书长的代表告知行预咨委会，由于需要对具体案件的细节保密，因此报告中所提供的关于减轻和加重情形的信息有限。该代表解释说，不当行为前科的存在以及被控行为不当的人的授权和管理职责等因素，也可

能影响到最终采取的纪律措施的严重程度。行预咨委会回顾第 59/287 号决议，其中大会要求，在不当行为和(或)犯罪行为已获证实时，按既定程序和条例迅速采取纪律行动和酌情采取法律行动。行预咨委会期待秘书长确保纪律措施是以完全一致的方式实施的，处罚力度应与不当行为和/或犯罪行为的严重程度相当。

四. 个人利益冲突

13. 秘书长关于个人利益冲突的报告(A/66/98)是依据大会第65/247号决议提交的，大会在该决议中请秘书长就利益冲突、包括对何者构成个人利益冲突的当代分析及其法律、管理和消减问题向大会提出一份全面报告，供第六十六届会议主要会期审议。该报告概述了本组织工作人员所面临的利益冲突的主要类型，以及目前适用于联合国工作人员的监管框架，包括当前的定义、法律方面的影响、为管理和消减现有或潜在利益冲突而设立的机制。

14. 秘书长指出，通常可能在两个层次出现利益冲突的风险：(a) 组织利益冲突；(b) 个人利益冲突。根据大会第65/247号决议要求对这一主题的强调，该报告重点关注的是个人利益冲突(A/66/98，第4段)。目前的监管框架包含涉及实际或潜在利益冲突的各种相关规定，包括工作人员条例1.2(m)和工作人员细则1.2(p)。行预咨委会回顾，秘书长早前曾提议修正工作人员条例1.2(m)，将利益冲突的定义范围扩大到提供一个不仅限于金钱利益的定义(见A/65/213，附件；另见A/66/98，第9段)。大会在其第65/247号决议第75段中决定将这一问题推迟到第六十六届会议审议。行预咨委会重申其先前支持修正工作人员条例1.2(m)的建议(见A/65/537，第87段)。

15. 秘书长在报告中指出，目前的监管框架包含各种相关规定，涉及因金钱利益、工作人员与其他利益攸关方之间的个人关系、接受第三方提供的荣誉、勋章、优惠、馈赠或薪酬而产生的实际或潜在利益冲突，并包含因外部雇佣关系或职业或其他外部活动(包括政治活动)而可能产生的多重效忠冲突的处理手段(A/66/98，第8段)。行预咨委会强调，所有工作人员的行为方式，必须与他们作为国际公务员的身份相符，并鼓励秘书长按照《宪章》的有关规定，确保工作人员遵守适用的监管框架。

16. 秘书长指出，财务披露方案主要侧重于潜在的金钱利益冲突，而通过已确立的各方案可以补充处理各类监管的利益冲突(A/66/98，第45段)。但秘书长指出，一些个人利益冲突不能通过财务披露方案或其他方案进行披露，因此本组织仍有潜在的责任和声誉风险(A/66/98，第46段)。行预咨委会关于财务披露方案的意见和建议载于本报告关于道德操守办公室的活动的一节(见下文第17-38段)。行预咨委会强调财务披露方案作为减轻个人利益冲突风险的手段十分重要。

五. 道德操守办公室的活动

17. 行预咨委会回顾，道德操守办公室是在大会在 2005 年世界首脑会议上通过第 60/1 号决议之后设立的秘书处内的一个独立办公室。该办公室于 2006 年 1 月 3 日开始运作。根据秘书长的公报 ST/SGB/2005/22 和 ST/SGB/2007/11，该办公室的主要职权包括管理财务披露方案；根据本组织保护举报不当行为和向经正式授权的审计或调查提供合作的工作人员免遭报复的政策，履行交给道德操守办公室的职责；与人力资源管理厅和其他适当的办公室协调，拟订道德操守问题上的标准并开展培训和教育，开展道德操守外联；就道德操守问题(例如利益冲突)，向工作人员提供保密的咨询和指导，包括管理一个道德操守热线；支持道德标准的制定和政策一致性。

18. 关于 2010 年 8 月 1 日至 2011 年 7 月 31 日期间道德操守办公室的活动的第六次年度报告是依据大会第 60/254 号决议提交的，大会在该决议中要求每年报告道德操守办公室的活动和道德操守政策的执行情况。报告对道德操守办公室在报告所述期间与上文各段所述其责任领域有关的工作和成绩作了总结评估，并论述了该办公室的长期战略重点。报告还根据大会第 63/250 号决议的要求列入了有关联合国道德操守委员会和联合国道德操守网络的活动的资料。

19. 按照大会在其第 62/236 号决议第 1 段中的要求，秘书长在其报告第 69 至 84 段中，就财务披露方案的未来安排提出了建议。本报告第 34 至 38 段更详细地讨论了这些建议。

2010-2011 年期间的总体活动

20. 秘书长在报告第 7 段指出，2010 年 8 月 1 日至 2011 年 7 月 31 日期间，道德操守办公室共收到 766 项服务请求，所收到的请求数量比前三个报告期的平均数增加了 78%(A/66/319, 图 1)。行预咨委会注意到，在所收到的服务请求中，有 70% 是寻求道德操守咨询，其余分属于培训、防范报复、提醒可能的打击报复、政策的连贯性、制定标准和政策投入、采购工作中的尽职调查和一般信息等类别。秘书长进一步解释说，大多数请求(43%)来自驻纽约的部门和人员，虽然总部以外地点的服务请求也增加了 9%。

21. 行预咨委会了解到，2010-2011 年报告期间再次开展工作人员外联工作。秘书长报告第 34 段指出，道德操守办公室实地走访了驻刚果民主共和国、利比里亚、阿拉伯叙利亚共和国、约旦、黎巴嫩和日内瓦的特派团和有关部门。有关部门还解释说，在这些访问中，该办公室与 900 多名工作人员进行了交流，并作了 54 次专题介绍，而 2009-2010 年报告期共作了 8 次专题介绍。行预咨委会还了解到，上文第 20 段所述对该办公室的服务请求的增加，以及来自维持和平行动的服务请求增加 155%，可能是由于在本期间加强了宣传工作。

22. 秘书长在其报告第 26 段中指出, 2010-2011 年, 道德操守办公室收到 55 项防范报复请求, 与 2009-2010 年期间的 36 项请求相比增加了 56%。根据该报告, 最终决定有 14 个案件需要进行初步审查, 而另外 41 个不需要。有关部门向行预咨委会进一步解释说, 该办事处已结束其对 14 个案件中的 11 个的审查, 在这 11 个案件中有 1 个在找到关于报复的表面证据后, 被转交调查。审查确定, 在其余案件中, 有 9 个案件没有关于报复的表面证据, 有 1 件关于防范报复的请求由投诉人撤回。该办公室还协助处理了两个打击报复投诉的临时保护措施, 其中一个来自 2009-2010 年报告期(A/66/319, 第 29 段)。一个案件是将投诉人转往另一个联合国办事处工作, 另一个案件是将投诉人原地调任。

23. 行预咨委会赞扬道德操守办公室的外联工作, 并注意到该办公室处理的服务请求数量大量增加。不过委员会认为, 所收到的服务请求数量和所审查案件的数量增加并非完全确定是否高标准的廉正和道德文化目标正在得到实现的充分指标。因此, 委员会请秘书长为此制定相应的评价标准。

24. 秘书长的报告第 30 段指出, 2010-2011 年报告所述期间还根据 ST/SGB/2005/21 号秘书长公报首次设立了备选调查小组, 负责调查道德操守办公室移交来的存在表面证据的报复案件, 因为有些案件如果由监督厅进行调查就会产生利益冲突。该小组按照规定的时间表完成了调查。在这方面, 行预咨委会指出, 设立备选调查小组符合其关于人力资源管理的报告(A/65/537)第 102 和第 103 段所载的行预咨委会评论。

25. 秘书长的报告第 41 段指出, 为共同促进道德操守文化, 道德操守办公室为所有新到任的助理秘书长和副秘书长职等高级管理人员制订了一整套关于道德操守的简介资料。他指出, 这些简介资料根据他们的职能和责任定制, 涉及各类道德操守问题, 包括回应不当行为举报、避免利益冲突以及确保征聘做法和业绩考评的透明等。行预咨委会对在高级管理层促进道德操守文化的努力表示欢迎。行预咨委会认为, 道德操守简介应当是必修的, 而且应扩大到新到任的 D-1 和 D-2 职等高级管理人员。

26. 秘书长的报告第 60 段指出, 根据 ST/SGB/2007/11 号秘书长公报设立的联合国道德操守委员会, 负责为秘书处及单独管理的机构和方案制订一套统一的道德标准和政策, 并就某些影响整个联合国系统的重要且特别复杂的案件和问题进行协商。鉴于道德操守委员会是由单独管理的联合国机构和方案以及秘书处道德操守办公室组成的, 因此不属于政府间机构, 行预咨委会认为应当另定一个合适的名称。秘书长还指出, 道德操守委员会在报告所述期间举行了八次会议, 其优先事项是促进各成员组织协调一致地贯彻道德操守标准和做法, 并设法应对本组织面临的新的道德操守挑战。为此, 道德操守委员会成员制订了适用于联合国工作人员(包括秘书处、各基金和方案以及外地特派团工作人员)的关于政治活动的共同办法和指导说明。

财务披露方案

27. 秘书长的报告(A/66/319)第 69-84 段提出了对财务披露方案的今后拟议安排。行预咨委会了解到,该方案将作为查明、管理和缓解利益冲突风险的一种手段,加强公众对本组织廉正的信任,并保护个人信息的保密性和隐私。根据 ST/SGB/2006/6 号秘书长公报,指定工作人员,包括所有 D-1 及以上职等工作人员以及参与采购和投资的工作人员,都有义务填报年度财务披露表。

28. 行预咨委会了解到,方案的三个主要组成内容是:

(a) 审查职能,目前依靠外部供应商的财务专长审查所有披露的信息;

(b) 信息技术平台,外部供应商提供这项职能,并负责维护安全与运作,信息和通信技术厅提供一定的支持(见下文第 35 和第 36 段);

(c) 核对(审计)职能,随机抽取的填报者提供第三方资料,以确保披露信息的准确与完整。

29. 行预咨委会还了解到,2006 年方案开始时,被要求填报年度披露表的工作人员为 1 704 名,2011 年增至约 4 200 名,增幅为 139%。据秘书长的代表讲,这部分工作人员将进一步增至 4 400 名。在 2010 年 12 月 31 日终了的填报周期,102 名填报者共涉及 150 起潜在的利益冲突,已交给办公室通过协商和咨询进行处理。另外还选取了 191 名填报者进行随机核对。填报周期终了时,有 34 名工作人员没有按照义务填报财务披露表,被移交人力资源管理厅采取行动。鉴于已经开展了提高工作人员对财务披露方案认识的工作,并建立了支持执行方案的程序,行预咨委会期望这将促使填报义务获得充分执行。

30. 行预咨委会了解到,2006 年方案开始时,每项填报的外部审查费用是 534.38 美元,现已降至 397 美元。行预咨委会还了解到,方案总开支增加的最主要因素是上一段提到的填报人员数量增加。行预咨委会进而了解到,与外部供应商关于审查财务披露表和维持信息技术平台的合同将于 2012 年 1 月 31 日到期。行预咨委会又了解到,在大会审议财务披露方案的今后安排并做出决定之前,道德操守办公室请求将这些合同延长 12 个月,以确保方案的持续运作。行预咨委会还了解到,延期结束之后将启动新合同的采购程序。

31. 虽然报告单项审查费已降至 397 美元,但行预咨委会认为这个单价仍然过高。行预咨委会鼓励秘书长寻求一切可能的办法,在不影响机密性的条件下降低获取这些服务的成本,包括可以进行外包。行预咨委会还认为,如果审查职能和信息技术平台由同一个供应商提供,可以取得成本效益。在这方面,行预咨委会鼓励秘书长在制定方案对下次采购的要求时,考虑可否将审查职能与信息技术平台合并起来。

32. 行预咨委会在询问是否可将填报财务披露表的周期从一年改为两年时了解到,本年度周期填报人总数中有大约三分之一是首次填报者,其他三分之二基本是再次填报者。如果将审查周期改为两年,那么每年填报人总数中有三分之一是

新填报者，其他三分之二分成两半，每年各有一半交替填报披露。具体来讲，如果填报人总数为 4 400 名工作人员，那么填报者数量将从 4 400 名降至 2 933 名。行预咨委会还了解到，提供服务器、人员编制和信息技术维护等经常业务费用不受这一变化影响，因此节约成本要靠将外部审查的填报数量减少三分之一。行预咨委会进而了解到，虽然这项安排可以使本组织节省大约 523 719 美元，但在任何一个方案周期，利益冲突的风险在大约三分之一的填报者身上得不到遏制。行预咨委会虽然指出改编填报周期可实现节省，但目前接受沿用现有的年度填报周期。行预咨委会建议继续研究填报周期问题，其间应考虑到本组织的风险状况。

33. 关于填报财务披露表的标准，行预咨委会了解到，道德操守办公室下发指导方针，但根据 ST/SGB/2006/6 号秘书长公报第 2.2 段的规定，哪些工作人员需要填报是由各部门领导决定的。这项安排因此限制了道德操守办公室控制填报人数的能力，而正如上文第 30 至第 32 段所述，填报人数是方案总开支的决定性因素。在这方面，行预咨委会了解到，需要审查填报资格标准并将重点放在风险群体身上，以便控制总开支的增长。行预咨委会还了解到，事先这一目标的可能途径之一是：重新评价本组织的风险状况，并重新研究指导方针关于填报资格标准的范围。行预咨委会确认，填报资格标准必须切合本组织的风险状况，才能使方案取得最大效益并控制其总开支。在这方面，行预咨委会支持审查方案的规章框架，使道德操守办公室在确定填报人数方面发挥更大作用，并提出一套重点更明确的填报标准。

财务披露方案的今后拟议安排

34. 秘书长的报告第 70 段指出，2009–2010 年期间，对财务披露方案的分析在联合国内部并通过一个受托第三方的研究同时进行。他还指出，这项研究确定了一系列促进方案可持续性的技术备选办法。根据大会第 62/236 号决议，秘书长随后于 2010 年 9 月召集了一个由秘书处内多个部厅高级人员组成的高级别咨询小组，负责就审查该方案的备选安排提供咨询和指导。咨询小组审查了该方案的现行安排、外部研究提供的备选办法以及其他可能的备选办法，以确定最可行的安排供秘书长研究。行预咨委会回顾其关于人力资源管理的报告(A/65/537)第 98 和第 99 段，其中讲到需要对财务披露方案进行深入研究并执行研究结果(另见 A/66/7，第一.42 段)。因此，行预咨委会对秘书长在这方面的努力表示欢迎。

35. 秘书长的报告(A/66/319)第 72 段指出，咨询小组在审查过程中讨论了财务披露表的审查方式(审查职能)和方案所依赖的应用系统(信息技术平台)。对于审查职能，确定了以下三种备选办法：继续目前的外部审查、内部审查和混合审查。对于信息技术平台，确定了以下三种可能的安排：创建一个新平台，增强现有平台并做中等级别的升级，或者维持现有平台并作最低级别的升级。秘书长的报告第 74 至第 76 段概述了审查职能三种备选办法的利弊，第 80 至第 81 段概述了信息技术平台三种备选办法的利弊。根据报告第 83 段，咨询小组建议审查职能采取外部审查，因为这种办法被认为管理利益冲突最为有效，而且能确保所披露信

息的保密性。咨询小组还建议开发一个新的信息技术平台，因为这能提高方案效益并确保有力保护数据。本报告附件简要地对各种备选办法的成本做出比较。

36. 在询问信息技术平台时，行预咨委会了解到，平台由外部供应商维持，其服务用于维护、数据库转移、数据库存档和使技术平台为下个填报周期做准备。行预咨委会还了解到，对系统作中等级别的升级，可使其更安全、用途更广泛和更方便用户使用，并提高一个综合的报告机制，其成本为 237 500 美元。但据指出，升级不会改变应用的基础技术。行预咨委会进而了解到，开发一个新的信息技术平台的估计费用是 597 400 美元，用于支付项目管理员、业务分析员、高级程序员和低级程序员的服务，估计共为 3 960 人时。下表列出详细的系统开发任务及其估计费用一览。行预咨委会还了解到，联合国各基金和方案提供的服务所得的偿付资金可支付估计费用总额 597 400 美元的三分之一(199 133 美元)。因此，这在请求 2012-2013 两年期拟议方案预算提供余额 398 300 美元(见下文第 37 和第 38 段)。行预咨委会还了解到，开发阶段将持续两年，在此期间现有平台的维护费用估计需要 200 000 美元。

系统开发任务

开发阶段(周数)	所需工作人员				共计
	项目管理员	业务分析员	高级程序员	低级程序员	
系统概念开发	2	2	—	—	
计划	1	1	—	—	
需要分析	1	4	2	—	
涉及与构想验证	1	2	4	—	
开发	4	4	15	15	
整合与测试	1	4	4	4	
实施	1	2	2	2	
小计	11	19	27	21	
人数	1	1	1	2	
每周时数	40	40	40	40	
共计时数	440	760	1 080	1 680	3 960
费用(美元)					
小时费率	200	160	160	125	
(平均 149.60 美元)					
共计人工费用	88 000	121 600	172 800	210 000	592 416
软件证书					5 000
共计费用					597 416

建议

37. 秘书长的报告第 87 段概述了关于财务披露方案今后安排以及应由大会采取的行动的建議。他建議，維持對外部提供審查職能的現行安排。他還建議創建新的信息技術平台，以便利用最新技術，增強系統容量和數據保護。在這方面，秘書長在第 88 段中請大會在 2012-2013 兩年期擬議方案預算第 1 款“通盤決策、領導和協調”下批款 398 300 美元。行預咨委會回顧，在審議 2012-2013 兩年期擬議方案預算時，已建議道德操守辦公室預算增加 17.8%。

38. 根據上述段落中的評論，行預咨委會支持秘書長的建議，即維持對外部提供審查職能的現行安排和創建新的信息技術平台。關於所需資源，行預咨委會認為，2012-2013 兩年期道德操守辦公室的擬議預算，比 2010-2011 兩年期增加 17.8%，應當可以為開發新的信息技術平台提供 398 300 美元。因此，行預咨委會建議，不追加批款而應自行吸收，並在 2012-2013 兩年期業績報告中報告這一情況。

附件

财务披露方案：方案备选方案的成本比较

(美元)

审查职能备选方案	信息技术平台备选方案		
	新的信息技术平台	(对现有信息技术平台) 中等级别的升级	(对现有信息技术平台) 最低级别的升级
	797 400 ^a	237 500	80 000
内部审计 2 552 240	3 348 640	2 788 740	2 631 240
外部审查 2 542 420 ^b	3 339 820	2 779 920	2 622 420
混合(内部/外部)审查 2 261 908	3 059 308	—	—

^a 对信息技术平台的建议备选方案。^b 对审查职能的建议备选方案。