



议项：ADM 12

文件 C22/40-C
2022年3月8日
原文：英文

秘书长的报告

外部审计

概要

外部审计员的报告涵盖对2020年财务报表的审计。

需采取的行动

请理事会审议外部审计员有关2020年账目的报告，并批准经审计的账目。

参考文件

[《财务规则》（2018年版）](#)：第28条和附加权限



意大利审计院

外部审计员的报告

国际电信联盟
(国际电联 (ITU))

2020年财务报表的审计

2022年2月3日

目录

| | |
|---------------------------|----|
| 引言 | 6 |
| 新冠肺炎疫情（Covid-19）的影响 | 6 |
| 舞弊对审计活动的影响 | 6 |
| 审计活动的结果 | 6 |
| 国际电联新的问责制模式和框架 | 7 |
| 审计证书..... | 9 |
| 会计报表的结构..... | 12 |
| 2020年财务状况报表 | 12 |
| 资产 | 12 |
| 流动资产 | 12 |
| 现金和现金等价物 | 12 |
| 更新银行存留的授权签字人名单..... | 13 |
| 投资 | 13 |
| 应收账款 | 13 |
| 其它本期应收账款 | 13 |
| 注销利息 | 13 |
| 库存 | 13 |
| 非流动资产 | 14 |
| 财产、厂房和设备 | 14 |
| 无形资产 | 15 |
| 负债 | 15 |
| 流动负债 | 15 |
| 供应商及其它债权人 | 15 |
| 递延收入 | 15 |
| 准备金 | 16 |
| 借款和财务负债 | 16 |
| 其它流动负债 | 16 |

| | |
|---|-----------|
| 非流动负债 | 16 |
| 职员福利摘要 | 16 |
| 长期职员福利 | 17 |
| 职员福利：安置费和归国补助金 | 17 |
| 职员福利：ASHI..... | 17 |
| 根据国际电联的假设，安置津贴和归国补助金的价值以及ASHI负债的 价值基本正确..... | 18 |
| 负值净资产受到了精算负债的影响 | 18 |
| 职员福利：职员退休和福利基金（国际电联封闭养恤基金） | 18 |
| 净资产 | 18 |
| 2020年财务业绩报表 | 18 |
| 收入与支出 | 18 |
| 收入 | 18 |
| 出版物销售 | 19 |
| 世界电信展活动 | 19 |
| 支出 | 19 |
| 其他支出 | 20 |
| 提出有保留的意见的理由..... | 20 |
| 采购 | 21 |
| 降低与“直接授标”相关的风险 - 通过有效的监督和可能重新确定 采购手册规则来加强内部控制..... | 21 |
| 加强对低价值采购的内部控制 | 22 |
| 加强对合同续签的内部控制 | 22 |
| 加强对报价评估的内部控制，最大限度地降低评估委员会因在技术 评估结束前了解价格而受到影响的危险..... | 23 |
| 人员 | 23 |
| 支出 - 工资和职员福利 | 23 |
| 提高工作人员继任政策的规划与获得某些福利之间的一致性 | 24 |
| 个人档案的有效数字化：将信息丢失和待遇错误核验的风险降至最低的工具 | 27 |

| | |
|--|-----------|
| 纪律程序 | 28 |
| 合同服务和特别服务协议（SSA）框架的支出 | 30 |
| 通过SSA征聘顾问的现行框架无法充分保护国际电联免受财务和声誉风险 | 31 |
| 欺诈调查、发现和量化的有效性..... | 33 |
| 我们2019年6月发布的关于有效欺诈管理的特别报告：仍需要对承担管理 责任的工作人员采取若干紧急行动 | 34 |
| 我们关于请OIOS深入调查的建议由要求专门从事金融犯罪调查的外部私营 企业开展法务审计的理事会第613号决定取代 | 35 |
| 第三道防线是否对欺诈检测充分有效有待评估 | 36 |
| 于2020年12月31日结束的本期净资产变动报表 | 37 |
| 于2020年12月31日结束的本期现金流量表..... | 37 |
| 2020财政期预算金额与实际发生金额之间的比较 | 38 |
| 职员退休和福利基金 | 38 |
| 联合国开发计划署（UNDP）、信息通信技术发展基金（ICT-DF）和信托基金 对此前建议和提议的跟进..... | 39 |
| 附件一 – 对此前报告中意见的跟进 | 40 |
| 附件二 – 对之前报告提议的跟进..... | 86 |

引言

《财务规则》（2010年版，2018年最后更新）第28条和附加权限确立了外部审计员进行审计工作的法律基础。

本报告向理事会通报我们的审计结果。

审计工作中研究了国际电联截至2020年12月31日的财务工作报告和预算账目及其一致性。

国际电信联盟《组织法》和《公约》以及国际电联《财务规则和财务细则》均规定了符合国际公共部门会计准则（IPSAS）的财务周期。

我们根据国际最高审计机构组织（INTOSAI）的准则和IPSAS制度并按照构成国际电联《财务规则》不可分割组成部分的附加权限对2020财年的账目进行了审计。

新冠肺炎疫情（Covid-19）的影响

我们按照自身的审计战略对我们的工作活动做出了规划，以在合理的范围内确保财务报表不存在重大错报。

我们对会计原则以及管理层做出的相关估算进行了评估，并对财务报表中呈现的信息的完善性进行了评定。

由于新冠肺炎疫情（Covid-19）大流行，因此在2021年我们亦不得不主要采用远程工作方式，并推迟对某些类别的现场考察，如固定资产登记册、库存、人事档案等；国际电联办公场所仍然关闭且继续以远程方式工作。因此，我们采用了替代程序，但国际审计准则设想对重点交易进行直接考察。

舞弊对审计活动的影响

2021年5月25日，国际电联向外部审计员提供了委托进行法务审计的初步报告，其中强调了国际电联管理层尚未有机会评估和反驳的几个关键问题。有鉴于此，在与秘书长进行问答后，意大利审计院国际事务部发出了一份正式函件，表明“我们认为，出于对国际电联同样利益的考虑，将我们报告的介绍推迟到订于明年秋天举办的理事磋商会虚拟会议十分重要，以便收集更多信息并且进行相关的实物核查和测试，而且也与我们过去建议的跟进及其实际实施有关，从而有时间全面了解情况并评估一些要素是否可能对财务报表产生影响。”该函随2021年5月31日的C21/84-E号文件提交与2021年6月的理事会磋商虚拟会议。

从2021年7月国家当局重新开放边界时开始，审计团队被允许到达国际电联办公场所，在现场进行审计工作。审计活动的结果在以下段落中介绍。

审计活动的结果

所有问题也都通过视频会议、电子邮件交流和电话与负责官员进行了讨论和澄清。审计团队定期与国际电联财务资源管理部主任Alassane Ba先生及其手下以及其它部门职员（取决于所考虑的主题）进行讨论。

审计结果已于2021年12月14日通报管理层。本报告最终草案已于2021年12月22日发送给秘书长。

按照有关外部审计的附加权限第9段，秘书长通过其职员通知我们，他将向我们发送他的意见。我们已将2022年1月19日收到的这些意见及时纳入本报告。

我们审计了有关国际电联截至2020年12月31日的、涉及该组织财务结果账目的《国际电联财务工作报告》。账目的编制符合《财务规则》（2010年版）第28条。

由秘书长和财务资源管理部主任于2021年3月15至16日进行数字签字的涉及2020财年账目的管理报告（Management report）被纳入财务报表，并构成审计文件不可分割的一部分。

此外，我们还收到了由秘书长于2021年3月16日以数字方式签署的2020年内部控制报表。

在2020年财务报表的审计和我们过去几年的报告中，我们发现了我们正在跟进的与国际合作和技术援助方面内部控制有关的几个弱点，这大大降低了我们对财务报表在这些具体方面没有任何重大错报的放心程度。我们提出了几项改进集中和局部内部控制系统的建议。

虽然我们承认在2020年和2021年接下来的几个月在加强问责制和改善内部控制方面取得了进一步进展，但我们认为维持我们的有保留的意见是适当的，因为所开发的工具尚未能够证明其在降低财务报告方面观察到的风险的有效性。

因此，根据国际准则，我们在审计证书中对此方面的支出提出了有保留的意见。我们在长篇报告中提供了支持我们的修改意见的细节，强调了在我们看来，管理层为加强与国际合作和技术援助有关的支出控制系统应采取的最重要步骤。

我们将继续评定管理层所采取措施的有效性并保留进一步详细报告审计结果的权利。

国际电联新的问责制模式和框架

管理层告知我们，在将于2022年3月召开的理事会会议上，将介绍一份关于新的国际电联问责制框架（AF）组成成份的报告。

国际电联将请理事会对AF予以首肯，且管理层将承诺持续监督报告中提出的各组成成份的状况，并评估其效率和功效，以便将进一步的改进纳入框架之中。

管理层在其报告中回顾说，“AF参考了联合检查组（JIU）的报告 - 《联合国系统的问责制框架》（JIU/REP/2011/5）”，而且，“联合国大会（UNGA）决议

（A/RES/64/259）第8段对问责制的概念定义如下：

“问责制系指秘书处及其工作人员有义务对其做出的所有决定和采取的一切行动做出交代，并无条件地、无例外地对履行其承诺负责。”

我们将跟进在国际电联确立新的AF的进程，并将与管理层讨论国际电联是否需要新的文件和国际商定的做法来进一步加强AF，目的是通过具体导则加强提交理事会的报告的理论方式。

我们在本报告中确定的所有建议，特别是与欺诈管理、人力资源（HR）和采购相关的建议，将提供具体示例，说明如何简化将提交理事会的理论上的AF。

我们报告了我们对2020年财务报表（FS2020）的审计活动结果，并通过发表“建议”突显我们的发现。虽然今年的情况并非如此，但我们通常也会发出“提议”（Suggestions）。“建议”由理事会财务和人力资源工作组按照跟进流程负责，“提议”则仅由外部审计员跟进。然而原则上讲，国际电联理事会可依据独立管理顾问委员会（IMAC）的建议，在必要时要求秘书长落实某项“提议”。

我们还根据第11号决议（2014年，釜山，修订版）做出决议第6段，审计了国际电联2020年世界电信展览账目；由于疫情，2020年计划的的活动未以实体形式进行，成为“数字世界展”后，推迟到了2021年，部分活动以虚拟形式呈现。因此，我们没有为该活动提交单独的报告；在这份长篇报告中，我们纳入了已并入国际电联FS的、与数字世界展账目有关的一些段落。

最后，对于我们即使当前富有挑战的条件下要求其提供信息和文件的所有国际电联官员的礼貌相助，我们深表感谢。



意大利审计院

审计证书

有保留的意见

我们审计了国际电信联盟（国际电联（ITU））的财务报表，其中包括截至2020年12月31日的财务状况报表、财务业绩报表、净资产变动报表、现金流报表、2020年财务期预算金额与实际发生金额的比较，以及包括重要会计政策摘要及其它解释信息的财务报表说明。

我们认为，除有关有保留的意见依据的段落所描述的可能影响外，根据IPSAS和国际电联《财务规则和财务细则》，随附的财务报表在所有主要方面均公允地反映了国际电信联盟截至2020年12月31日的财务状况、财务业绩、净资产变动、现金流量和预算与刚刚过去的一年中实际发生金额之间的比较。

有保留的意见的依据

国际电联电信发展部门（ITU-D）在提供技术援助以及在发展中国家建设、发展和完善电信和信息通信技术（ICT）设备及网络的过程中加强国际合作和团结。ITU-D需承担国际电联作为联合国专门机构和在联合国开发系统或其它融资安排下实施项目的执行机构的双重职责，从而通过提供、组织和协调技术援助和开展援助活动促进并加强电信/ICT发展。ITU-D的工作得到其秘书处电信发展局（BDT）的支持。电信发展局由四个部以及区域代表处和地区办事处组成。截至2020年12月31日的财务状况和业绩报表显示了与上述领域的国际合作和技术援助有关的账目的金额和断言，尽管改革正在进行之中，但就我们的审计目的而言，内部控制制度不能被视为可靠；没有其他令人满意的审计程序可以使我们确信报表中记录的金额不存在由于错误或欺诈造成的重大错报。

我们的审计是根据国际最高审计准则（ISSAI）以及国际电联《财务规则和财务细则》开展的。在财务报表方面，ISSAI直接以国际审计标准（ISA）为依据。只要ISA的规定与意大利审计院的具体审计工作性质相吻合，我们就尽可能适用这些规定。我们报告中的“审计员在财务报表审计方面的职责”一节，进一步阐述了这些标准为我们规定的职责。根据与我们审计联合国系统财务报表有关的道德要求，我们独立于国际电联，并根据这些要求履行了我们的其他道德责任。我们认为，我们获得的审计证据为我们发表意见提供了充实和适当的依据。

其他信息

国际电联秘书长负责其他信息。其他信息包括财务工作报告中秘书长前言部分所示“关键财务指标”的介绍。

我们对财务报表的意见不涉及其他信息，因此我们不就此做出任何形式的鉴证结论。

关于我们对财务报表进行的审计，我们的职责在于阅读这些其他信息，并在此过程中考虑这些其他信息是否与财务报表明显不符，或我们通过审计或其他途径获得的知识是否有重大错报之嫌。如果我们根据自己所做的工作认定该其他信息属于重大错报，那么我们需要报告这一事实。在此方面，我们没有任何需要报告的情况。

国际电联秘书长和财务报表管理人员的职责

秘书长有责任按照国际公共部门会计准则（IPSAS）起草并公允地呈现财务报表及秘书长认为必要的内控机制，为在财务报表的编制中防止因诈骗或失误造成重大错报创造条件。

在编制财务报表时，除非秘书长准备变卖一机构或停止其业务，或因没有其他现实选择而只能照此办理，否则秘书长有责任评估国际电联作为一个正常运转机构的持续运行能力，酌情披露与正常运转有关的事宜，并以正常运转作为会计依据。

管理人员负责监督国际电联的财务报告程序。

审计员在财务报表审计方面的职责

我们的目标是合理确保财务报表在整体上没有因诈骗或失误引起的重大错报，并发表包含我们意见的审计报告。合理确保是高层次的保证，但不能保证根据ISA开展的审计总能发现存在的重大错报。欺骗或失误都会造成错报，如果有理由认为它们会单独或总体影响用户依据这些财务报表做出经济决策，则可被视为重大错报。

作为根据ISA开展的审计的一部分，我们在审计过程中进行专业判断并保持专业质疑精神。我们也：

- 确定并评估由于故意欺骗或疏忽而使财务报表出现重大错报的风险，设计并执行可对这些风险做出响应的审计程序并获取可足以适当地为我们发表意见提供基础的审计证据。未能发现故意欺骗造成的重大错报的风险高于未能发现疏忽造成的重大错报，因为故意欺骗可能涉及到串谋、伪造、故意过失、误解或无视内控。
- 了解与审计有关的内部控制的情况，以设计与具体情况相称的审计流程，但不是对国际电联内部控制的有效性发表意见。
- 评估所采用会计政策是否适当及会计估算和管理层相关披露的合理性。
- 就管理层采用会计持续经营基础是否适当做出结论，并根据所获得的审计证据判断活动或条款决定是否存在对国际电联继续以现行方式开展活动带来很大疑问的重大不确定性。如果我们得出结论，确实存在重大不确定性，那么我们需要在审计报告中提请注意财务报表的相关披露，或如果此类披露尚不充分，则修改我们的意见。我们的结论基于截至起草报告之时所获得的审计证据。但是，未来活动或条款可能会导致国际电联停止以现行方式运作下去。
- 评估财务报表的整体说明方式、结构和内容（包括披露）以及评定财务报表是否以公允的方式呈现重大交易和活动。

我们与负责管理的人员沟通了审计的范围和时间安排及重大审计结论，其中也包括我们在审计过程中发现的内部控制薄弱环节。

其他法律和监管要求的报告

此外，我们认为，向我们通报的、或我们在审计过程中测试的国际电联运作在所有主要方面均符合国际电联《财务规则和财务细则》及其法律规定。

根据国际电联《财务规则和财务细则》（第28条）和有关外部审计员的附加职责范围（《财务规则和财务细则》附件一），我们亦发布了有关国际电联2020年财务报表审计的详细报告。

强调事项 – 精算负债的影响

我们提请大家关注财务状况报表显示的负净资产（-5.006亿瑞郎），这主要归咎于计入财务状况报表的6.56亿瑞郎长期职员福利精算债务的影响。我们已将有关该问题的详细分析纳入本报告。管理层正在根据其能力和权力行事并随时监督情况。理事会被警告需要从长远角度考虑进一步行动。在这件事上，我们的意见没有改变。

2022年2月3日，罗马

意大利审计院主任
Guido Carlino
(原件已签 (数字签名))

会计报表的结构

- 1 按照IPSAS 1编制和呈现的国际电联财务报表包含下列内容：
 - 财务状况报表 – 截至2020年12月31日并包括截至2019年12月31日可比数字的资产负债表，分别列出了资产（分为流动资产和非流动资产）、负债（分为流动负债和非流动负债）以及净资产；
 - 2020年12月31日结束的财务周期的财务业绩报表，其中含有截至2019年12月31日的可比数字并显示该财年的盈余/赤字；
 - 2020年12月31日结束的财务周期的净资产变动报表，其中显示的净资产值包括该财年的盈余或赤字，以及未对财务业绩报表造成影响的直接记入净资产的损失；
 - 2020年12月31日结束的财务周期的现金流量表，其中显示的现金以及现金等价物的流入和流出，涉及该财年结束时的运营、投资和融资交易及库存总金额（treasury totals）；
 - 2020年财务周期预算金额与实际发生金额之间的比较；
 - 有关财务报表的说明旨在提供有关会计政策的信息和适当呈现所需的附加信息。

2020年财务状况报表

资产

2 2020年，资产达到4.089亿瑞郎，与2019年记录的资产值（4.575亿瑞郎）相比下降了4 850万（-11%）。

3 这些资产包括金额为3.026亿瑞郎的流动资产，占总资产的74%（2019年的占比为73.6%），以及金额为1.064亿瑞郎的非流动资产，占总资产的26%（2019年占26.4%）。资产评估的依据见“主要会计原则”（说明2）。

流动资产

4 2020年的总流动资产达3.026亿瑞郎，与2019年（3.369亿瑞郎）相比，减少了3 420万瑞郎（-8.4%）。我们在研究了该分标题下的变动后发现，总体的增长要归功于“现金和现金等价物”的下降（-7 940万瑞郎）。与之相反，投资记录明显增加（+6 220万瑞郎，相当于+187%）。

现金和现金等价物

5 “现金和现金等价物”分标题下的总金额为9 940万瑞郎，与2019年的1.789亿瑞郎相比下降了44%，其中包括截至2020年12月31日的所有库存现金和国际电联在邮政和银行设立的活期存款账户余额。这一下降主要归因于“银行外币活期存款账户”减少（-1 350万瑞郎；-58%）和约占该分标题下总金额56.3%的“瑞郎即付存款账户”的减少（-7 110万瑞郎）。财务工作报告说明6对现金和现金等价物做出了详尽的细分。

6 我们要求所有与国际电联有业务关系的银行确认国际电联截至2020年12月31日的活期存款账户余额。经我们核实，账户余额均已妥善入账。在银行确认中发现的所有出入均已得到说明和合理解释，即使考虑到疫情可能带来的拖延。值得通报的是，我们未从五家银行

直接收到确认。我们对管理层为使收到全部确认所做的工作表示感谢，但这仍限值了我们在此方面开展的工作。

7 对于未收到的银行确认，管理层向我们提供了所有上述银行截至2020年12月31日的报表副本，使我们能够利用这些报表进行对账。

更新银行存留的授权签字人名单

8 如往年一样，经过对银行确认的审计，我们发现管理层在总部掌握的授权签字人名单与从银行收到的名单之间存在一些差异，因此，我们决定“沿用”建议1/2018。由于未收到所有确认，因此我们无法就签字人问题得出结论。我们承认，管理层及时采取了行动，与银行进行了沟通，以解决这些出入。

投资

9 2020年，“投资”分标题下的金额达9 550万瑞郎，与2019年（3 330万瑞郎）相比急剧增加了6 220万瑞郎（+187%），其中包括从2020年12月31日起到期日不超过9个月的固定投资。财务工作报告说明7按到期日对投资进行了详细细分。

10 在有关主要财务原则的财务工作报告说明2中，有关金融工具的具体段落提供了关于投资披露的信息。根据IPSAS，说明4提供了有关财务风险管理的信息，特别所有投资都面临信贷风险，以及利率、流动性、市场风险和货币风险。

应收账款

11 2020年本期应收账款（无论是兑换或非兑换交易）的净额为9 780万瑞郎，约占流动资产总额的32.3%；2019年的可比数据为9 480万瑞郎，占流动资产总额的30%。

12 如财务工作报告说明8所述，本期应收账款是尚未收取的国际电联成员国、部门成员和部门准成员承诺支付年度会费、购买出版物、进行卫星网络申报和按照国际电联开具的其它发票进行付款的收入。

13 亦如说明8所述，非本期应收账款仅涉及非兑换交易，其金额为650万瑞郎（2019年为430万瑞郎），并已于2020年12月31日按照财务报表说明2所述原则全部提供了准备金。

其它本期应收账款

14 期末资产负债表的其它应收账款项所示金额为940万瑞郎（2019年为820万瑞郎）。“其他应收账款”的详细细分见财务工作报告说明10。

注销利息

15 秘书长责成理事会批准注销总额为2 713 401.33瑞郎的无法收回的债务，并从借方账户准备金中提取相应数额的款项。债务方是25家已经用尽追偿程序或处于“法院监督”下的清算中的公司。

库存

16 2020年，涉及出版物、礼品和办公用品的项目已按净值46万瑞郎计入（2019年为54万瑞郎）。财务工作报告说明9对库存进行了详细说明。该说明显示出出版物净值略有增加（总值变低，但折旧更低），且办公用品有所减少。

非流动资产

17 截至2020年12月31日，非流动资产总额约达1.064亿瑞郎，与2019年的1.206亿瑞郎相比减少了1 420万瑞郎（-11.8%）。

18 值得一提的是以与流动资产相同的方式记录了名为“递延费用 – 联合国工作人员疾病和意外相互保险协会（UNSMIS）”的分标题，其金额为1 740万瑞郎，占非流动资产总额的16.4%（2019年为2 090万瑞郎，占非流动资产总额的17.3%）。

19 此外，此标题由以下通常的分标题构成：“财产、厂房和设备”，共计7 800万瑞郎，占非流动资产总额的73.4%（2019年为9 270万瑞郎，占非流动资产总额的95.6%），“无形资产”为190万瑞郎，占总额的1.6%（2019年为210万瑞郎，占总额的2.1%），“在建资产”为520万瑞郎（2017年为230万瑞郎），占非流动资产总额的4.3%。财务工作报告说明11和12分别对头两个分标题做了说明。说明13显示出分标题“在建资产”。

财产、厂房和设备

20 该标题显示的金额为7 800万瑞郎，是截至2020年12月31日资本化成本减去相关折旧后的净值。主要类别为办公楼（2020年所录净值为7 700万瑞郎，2019年的净值为9 170万瑞郎）以及信息技术（IT）设备（2020年的净值为80万瑞郎，与2019年基本相同）。具体说明见《财务工作报告》说明11。

21 IPSAS 1要求，在财务状况报表中应将办公楼作为资产予以确认。IPSAS 17表明，初始确认必须参考这些项目的费用或参考可靠的公允价值。折旧随资产有用寿命的减少系统地记入，折旧方法必须反映实体预计消费的资产的未来经济收益或潜在服务的模式。至少必须每年对剩余价值进行审议，且剩余价值须等于实体目前收到的数额（假定资产已达到有效寿命和结束时的条件）。土地和办公楼是不同的单独资产，因此应单独列账，即使是同时收购土地和办公楼也是如此。

22 根据国际电联《财务规则》附件二，外部审计员必须表达这种意见，即，“在记录所有资产、负债、盈余和亏损方面是否使用了令外部审计员满意的程序”。

23 《财务工作报告》说明2 – 主要会计原则中有关“财产和设备”的分段表明，办公楼最初的确认是“根据外部咨询机构开展的研究”，在“建筑物内在价值”上进行的，目的是确定IPSAS的期初资产负债表金额。这被认为是“历史成本”，且折旧是在估计该建筑物的“预期有效寿命”为100年的基础上得出的。在确定办公楼初始价值时，国际电联免费享用的土地（地上权）未得到考虑。

24 瑞士联邦通过国际组织不动产基金会（FIPOI）以优惠贷款形式为国际组织办公楼建设提供资金，即利率为0%的50年期贷款。如上所述，土地由日内瓦州以“地上权”（right of superficies）形式免费提供。向FIPOI的借款金额显示在《财务工作报告》的说明16中。该报告亦指出，新办公场所的贷款将在新办公楼最早于2026年初成功交付后才开始偿付。

25 在我们接受审计授权的第一年，我们提出了关于重新谈判东道国协议的建议3/2012。我们正在跟进这项建议：2017年成立了由国际电联、日内瓦州（土地所有方）、瑞士联邦和国际组织不动产基金会（FIPOI）组成的专门讨论“地上权”（droit de superficie）问题的国际电联/东道国工作组。截至2021年11月，我们被告知，“已与东道国当局商定，在解决与周边安全、地上权合同（DDP）状况和塔楼可能出售有关的未决问题之前，现阶段没有必要修改目前的“地上权”合同”。一旦协议最终确定，应相应调整剩余账面价值。

26 如说明13所述，2019年，管理层决定单独披露“在建办公楼”费用（817.6万瑞郎）之外的额外成本（截至2020年12月31日为126.7万瑞郎），“以便对新办公楼项目做出预期，从而在施工阶段对项目进行透明的跟进”。

无形资产

27 2020年的无形资产为140万瑞郎，与2019年记录的金额（190万瑞郎）相比有所下降。这一减少是由于内部开发的折旧所致。

28 如管理层在《财务工作报告》说明12中所述，IPSAS 31指出，资本化涉及：i) 与提供给成员的某些具体服务的完善相关的内部建设，具体包括国际电联文件的获取、管理和存档；ii) 国际电联在运营活动中使用的标准软件和升级工具包。

负债

29 国际电联2020年的负债总额为9.095亿瑞郎，略微减少了60万瑞郎，与2019年记录的价值相同（9.101亿瑞郎）。这些负债包括：

- a) 总金额为1.476亿瑞郎的流动负债，占负债总额的16.2%（2019年为1.726亿瑞郎，占负债总额的19%），以及
- b) 金额为7.62亿瑞郎的非流动负债，占负债总额的83.8%（2019年的非流动负债为7.375亿瑞郎，占负债总额的81%）。

流动负债

30 如上所述，2020年的流动负债总额为1.476亿瑞郎，比2019年（1.726亿瑞郎）下降了2 500万瑞郎。

31 “UNSMIS均等基金”分标题下的金额在2020年为150万瑞郎，2019年为2 120万瑞郎（相当于流动资产中“递延费用”项下记录的金额），与从2020年开始过渡到新的健康保险计划有关；参见本报告下文，我们将在讨论员工福利时详细说明这些会计项目。

32 在其他分标题中，“准备金”有所增加（-110万瑞郎），同时“递延收入”（-1.326亿瑞郎）和“其他债务”（500万瑞郎）的价值与2019年基本持平。流动负债的评估依据见会计原则（说明2）。

供应商及其它债权人

33 期末资产负债表的“供应商及其它债权人”标题下显示的金额约为600万瑞郎（2019年为850万瑞郎）。《财务工作报告》说明14对此进行了详细分析，并列出了“供应商”、“存入保证金”和“存入首付款”三个分项。

递延收入

34 “递延收入”分标题下的金额为1.326亿瑞郎（2019年为1.356亿瑞郎）。其中多数为国际电联成员（成员国、部门成员、部门准成员）的会费以及2021年公布的2020年年底起草申请的卫星网络申报收入。已于2020年开具发票的新办公楼赞助协议收入亦于此分标题中披露为“其他”。《财务工作报告》说明15对递延收入进行了详细细分。

准备金

35 2020年，“准备金”分标题下的金额达110万瑞郎，（2019年为70万瑞郎）。该标题包括诉讼准备金和免费卫星网络申报准备金。《财务工作报告》说明18对准备金进行了详细细分。

36 关于诉讼准备金的数额，根据说明18，这是在结案之日对与国际电联作为当事方参与的各种争端的过去事件有关的未来债务的估值，以及提交法庭的每个案件的平均行政开支。

借款和财务负债

37 国际电联为建设和翻修部分办公楼而向FIPOI借来的资金，分别被记为短期贷款（140万瑞郎，2019年为150万瑞郎），相当于国际电联2020年偿还FIPOI的分期付款，和长期贷款（4 570万瑞郎，2019年为4 350万瑞郎）。这些金额的详情见《财务工作报告》说明16。

其它流动负债

38 2020年，在“职员福利”和“其它债务”分标题下的金额分别达到1万瑞郎（2019年为20万瑞郎）和500万瑞郎（2019年为490万瑞郎）。详细描述和细分分别见《财务工作报告》说明17.1和19。

非流动负债

39 2020年的非流动负债总额为7.62亿瑞郎，比2019年（7.375亿瑞郎）增加了2 440万瑞郎（3.3%）。

40 少量增加的主要原因是职员福利的提高（与2019年相比，+2 120万瑞郎，+3.3%）以及从2020年开始过渡到新的健康保险计划有关的分标题“UNSMIS均等基金”（2020年为1 740万瑞郎，2019年为2 090万瑞郎，相当于非流动资产中“递延费用”项下记录的金额）。会计原则（说明2）给出了有关评估非流动负债的依据。

41 本标题包含长期债务（见“借款”一段）、已划拨或划拨中的第三方资金、有关国际电联健康保险计划的负债，以及涵盖主要涉及离职后福利的不确定金额和时间的承付款项准备金。

职员福利摘要

42 《财务报表》在“流动负债”和“非流动负债”两项中披露了职员福利情况，2020年的总金额达6.5603亿瑞郎，具体如下表所示。

表1

| 负债 | 年份（千瑞郎） | | 2020年相对于2019年的变化 | |
|---------------|----------------|----------------|------------------|-------------|
| | 2020 | 2019 | 千瑞郎 | % |
| 流动 | 10 | 178 | -168 | -94.4% |
| 非流动 | 656 021 | 634 857 | 21 164 | 3.3% |
| 合计 | 656 031 | 635 035 | 20 996 | 3.3% |
| 非流动的构成 | | | | |
| 离职后计划（ASHI） | 631 870 | 611 896 | 19 974 | 3.3% |
| 养恤金 | 54 | 54 | 0 | 0.0% |
| 安置和归国 | 12 717 | 13 500 | -783 | -5.8% |
| 积存年假 | 11 380 | 9 407 | 1 973 | 21.0% |
| 总计 | 656 021 | 634 857 | | |

长期职员福利

43 如上表所示，2020年“非流动负债”（与长期职员福利相关）分标题下的金额约为6.5602亿瑞郎，与2019年的6.3486亿瑞郎相比，增加了2 116万瑞郎（+3.3%），分别占非流动负债总额的86.1%和总负债的72.1%。

44 该标题包含离职后健康保险计划（ASHI）中离职后福利精算负债（6.3187亿瑞郎；2019年为6.1189亿瑞郎）、归国补助金估算债务准备金（1 272万瑞郎；2019年为1 350万瑞郎）和积存年假准备金（1 138万瑞郎；2019年为940万瑞郎）。该分标题下21%的增长（在很大程度上）由疫情造成。如管理层所述，由于疫情和全球旅行限制，秘书长授权在例外情况下将2020年未使用的年假最多60天结转至2021年。关于累积年假的更多考虑可在本报告中与人员费用相关的段落中查阅。

45 《财务工作报告》说明17.2对职员福利做出详细说明和细分。

职员福利：安置费和归国补助金

46 如上段所述，2020年12月31日时确认的安置费和归国补助准备金达1 272万瑞郎（2019年为1 350万瑞郎），且其计算是按照管理层委托的精算研究进行的，并由精算师在2021年2月的报告中做了说明。

职员福利：ASHI

47 2020年，ASHI计划精算负债准备金的金额达到6.3187亿瑞郎，与2019年的6.1190亿瑞郎相比，增加了1 997万瑞郎（+3.3%）。该计算是由精算师根据精算假设做出的，使用了截至2020年12月31日的Aon AA公司债券收益率曲线。贴现率从2019年的0.6%降至2020年的0.2%。

48 按照我们过去的建议2/2018，且根据IPSAS 39第88段，在健康保险计划的敏感性分析中，AON还使用AON瑞士政府债券收益率曲线计算了准备金，结果是增加了约6 000万瑞郎，原因是贴现率降低（-0.2而非0.2）。

根据国际电联的假设，安置津贴和归国补助金的价值以及 ASHI 负债的价值基本正确

49 如何选择精算假设完全由管理层负责。外部审计员检查其合理性和是否与IPSAS和往年相一致，并予以确认。

50 同往年一样，我们的团队聘用了一批身为社保福利专家的公共精算师。为开展工作，我们的精算师重新计算了国际电联所选的精算师（怡安翰威特咨询公司（AON Hewitt Consulting））准备的估价；我们的精算师开展的工作确认，记入账目的数额基本正确。

负值净资产受到了精算负债的影响

51 ASHI精算损失规模巨大（2.6310亿瑞郎；2019年为2.7831亿瑞郎），这对国际电联的净资产产生了重大影响，2020年与前一年一样为负值。

职员福利：职员退休和福利基金（国际电联封闭养恤基金）

52 和往年一样，期末账目计入了一笔54 000瑞郎的金额；该金额涉及以养恤金形式付给参加职员退休和福利基金的原职员的福利承付款项（亦见第221段）。

净资产

53 净资产包含已划拨和未划拨的自有资金、预算外资金、非预算收益、本财年的盈余/亏损以及向IPSAS过渡的影响。2020年的净资产呈负值，为-5.006亿瑞郎，比2019年的-4.526亿瑞郎更低。

54 《财务工作报告》的各表格和说明对所有净资产变动情况做出了解释，特别是：

- a) 表二“财务业绩报表”，列出了本期亏损（-4 730万瑞郎）；
- b) 表三“净资产变动报表”，说明单列各自有资金的变动情况以及IPSAS的影响；
- c) 表五“预算金额与实际发生金额之间的比较”，该表还披露了预算实施结果（实际金额）与财务报表确认金额之间的对账（在此方面亦请见说明26）；
- d) 说明2-“主要会计原则”，有关“资金确认”的段落，特别是有关“已分配的第三方资金”分段和有关“储备金账目”的段落；
- e) 说明3-“净资产的管理”，其中列出了储备金账目的变动情况（2020年其资产为2 580万瑞郎）。

2020年财务业绩报表

55 本报表显示了机构以分类、披露和以前后连贯的方式表述的营运和财务收入及支出，以说明本年度的净亏损或盈余。本期的结果为（亏损）-4 730万瑞郎（2019财年为-5 750万瑞郎）。

收入与支出

收入

56 总收入为1.704亿瑞郎，与2019年（1.872亿瑞郎）相比减少了1 680万瑞郎（-9%），主要是由于财务收入为负值所致（-470万瑞郎；2019年，这一数字为1 000万瑞郎）。这源于与瑞士法郎和欧元相关的金融市场形势，美元变得更加坚挺，且2020年的利率低于2019年。需要强调的是，尽管账户上的瑞士法郎为负利率，但国际电联通过投资美元的短期存款成功抵消了其影响。

57 自愿捐款从2019年的1 040万瑞郎降至2020年的830万瑞郎。分摊会费为1.257亿瑞郎，比2019年略有下降（1.265亿瑞郎，-1%）。2020年，分摊会费占总收入的比例为73.8%（2019年为67.6%）。

58 其他营运收入增加至4 020万瑞郎（2019年为3 940万瑞郎），尽管由于国际电联2020年世界电信展的推迟，预算外收入大幅下降（见下文）。

59 收入的详细细分见《财务工作报告》说明22。

出版物销售

60 2020年出版物销售收入达到17 120瑞郎，比2019年总销售收入增长10%，主要是由于第四季度发布了两种每四年更新一次的出版物：2020版《无线电规则》和《水上移动和卫星水上移动业务使用手册》（2020版《水上手册》）。销售开发活动包括在2020年增加了两家新的全球经销商。

世界电信展活动

61 由于疫情，计划在河内举行的世界电信展被推迟，并作为国际电联2021年数字世界展在同一地点举行；最后，也是在2021年，该活动无法以实体形式举行，而是通过虚拟方式举行。

62 关于计划中的2020年世界电信展，该活动记录的收入相当于53 000瑞郎，支出为1 960瑞郎，净结果为负1 907瑞郎；支出主要与参与活动筹备工作和管理的人员费用有关。

63 管理层表示，收费是根据国际电联电信展览部管理层传达的、关于国际电联电信展览部工作人员在2019年和2020年期间致力于该活动的时间百分比的信息计算的，即分别为20%和60%（通常应为20%和80%），将与2020年相关的40%（而不是通常的20%）用于筹备2021年的数字世界展。这种调整后的公式由国际电联电信展览部和财务资源管理部商定，并得到秘书长的批准。

64 世界电信展的收入和支出合并于国际电联的财务报表中，关于2020年，我们不会像往年一样提交单独的报告。

65 一份与在河内（越南）举行的世界电信展活动有关的收入和支出总额的特别报告将在于2021年12月31日结束的世界电信展报表中提交。

支出

66 支出总额为2.176亿瑞郎，比2019年（2.446亿瑞郎）减少了2 700万瑞郎（-11%）。

67 减少几乎完全源自人员费用，人员费用从2019年的2.039亿瑞郎降至2020年的1.538亿瑞郎，占总支出的70.7%（2019年为83.4%）。在财务工作报告的说明23中，列出了此类费用的细分情况，显示人员费用恢复到了2018年和前几年的水平。正如我们在上一份财务报告中解释的那样，2019年的增加源于5 000万瑞郎的一次性ASHI调整，目的是实现从集体医疗保险计划（CMIP）向UNSMIS计划的过渡。

68 另一个敏感的减少是差旅费用的减少，由于疫情和随之而来的旅行限制，这方面的支出从2019年的780万瑞郎降至2020年的100万瑞郎。

其他支出

69 这些支出从2019年的40万瑞郎增加到2020年的830万瑞郎。此类费用的增加，除其他外，与外部审计费用以及国际电联参加联合国费用（参加联合国各种委员会）有关。由于疫情情况下无法允许旅行，因此这两项支出在2020年有所减少。

70 在该分标题下，还包括另外两个项目：

- “法律费用”，包括公开法律案件结果的估计费用以及提交法庭的每个案件的平均行政费用：这些费用从2019年的3万瑞郎增加到2020年的54万瑞郎；
- “准备金和其他费用的调整”，主要是由于支付逾期应收款而解除了呆账准备金：这些费用从2019年的-39万瑞郎增加到2020年的729万瑞郎。增加的原因是：2020年拨款390万瑞郎资助区域性举措项目；支付与UNSMIS有关的年度分期付款（160万瑞郎）；决定为2021年分期付款拨备款项（150万瑞郎）。

提出有保留的意见的理由

71 在我们过去若干年的报告中，我们发现了与国际合作和技术援助方面内部控制有关的几个弱点，这大大降低了我们对财务报表在这些具体方面没有任何重大错报的放心程度。

72 我们提出了几项改进中心和局部内部控制制度的建议。

73 我们承认管理层为解决某些特定领域的重大缺陷所做的努力；然而，仍然需要确保：i) 迄今发现的风险和欺诈得到充分量化并反映在财务报表中；ii) 管理责任得到正确确定；iii) 内部控制中的薄弱环节得到充分解决；iv) 内部保证服务准备就绪，以评估迄今实施的纠正措施的正确实施情况。

74 国际电联，特别是电信发展局（BDT），已出台了一项全面进程，旨在适当跟踪和落实我们的建议以及内部审计处（IAU）和联检组（JIU）提出的建议 – 目前可通过合规信息概览（dashboard）方便地跟踪这些建议。在BDT主任的倡议下，成立了一个内部控制工作组，除其他外，处理与问责制框架有关的风险，并审查整个国际电联的管理监督程序。这涉及治理、道德规范、采购和内部控制程序等领域。在现阶段，BDT实施的改进后的控制措施力求解决该局工作中确定的所有领域，但其有效性尚未由独立的保证提供方进行内部评估。此外，如果需要对管理责任进行额外调查，那么接受调查的工作人员有可能就是执行新程序的人员。

75 我们承认，这一进程的部分仍在实施中，其状况定期向理事会报告。

76 此外，根据理事会的决定，管理层与不同领域的多位外部顾问进行了接触，以期确定最适当的解决办法，从而减轻国际电联区域代表处和地区办事处欺诈活动的风险，并加强国际电联的区域代表处的作用。

77 例如，国际电联在2019年至2021年期间，通过对“区域代表处”的审查（旨在确定国际电联全球代表处的战略和结构）和“法务审计”（旨在不仅确定区域代表处欺诈行为的正确防范范围并在报表中加入纠正条款，而且确定是否实施了其他欺诈），责成两家服务提供商帮助加强保证。

78 虽然我们承认2020和2021年期间在加强问责制和改善内部控制方面取得了进一步的进展，但我们认为维持我们的有保留的意见是适当的，因为需要确保欺诈在全部程度上在财务报表中得到量化和解决。

采购

降低与“直接授标”相关的风险 - 通过有效的监督和可能重新确定采购手册规则来加强内部控制

79 采购和项目是财务业绩表中记录的“合同服务”、“房屋设备租金与维修费”、“设备和用品”以及“运输、通信和服务费用”的部分支出。

80 在我们的远程审计中我们注意到，根据《采购手册》第6.7.1条的规定，对于5千瑞郎以下的低价值采购，申请单位只能向一家供货商询价，方法是将一家供货商的报价附在购物车上，由财务监督员批准并自动转发给采购处（PROC）以发出采购订单，直到在一个日历年内达到2万瑞郎。

81 然而，通过利用这种程序在“低价值采购”方面的潜在弱点，有可能发生欺诈或不道德行为；事实上，正如我们此前的报告和本报告的详细段落所述，一些欺诈活动是在区域代表处进行的。例如，如果申请单位需要6千瑞郎的用品/服务，它不是进行询价（RFQ）并邀请至少3家潜在供应商（如《采购手册》所预见的）做出报价，而是可以在一年内将用品拆分为两个采购申请（3千+3千）并直接与单一一家供货商签订合同，这就会带来潜在的利益冲突风险。

82 关于2万瑞郎门槛的采购规则也存在较高的控制风险：《采购手册》中的规则在没有准确监督的情况下很容易被绕过，例如，在某一特定年中，将一个报价在2万瑞郎以上的产品分成若干低价值的采购用品，直接签订合同，而不是进行竞标。

建议1

83 考虑到有必要加强内部控制，并考虑到在区域代表处发现的几起欺诈活动，为了尽量减少轻易绕过《采购手册》第6.7.1条的风险，我们建议PROC应仔细监督低价值采购，以避免其被用来规避竞争程序。如果这种监督的结果将确定存在此种滥用情况，则我们建议管理层考虑甚至避免进行“低价值采购”，亦可以通过实施《采购手册》中的新导则，或降低《采购手册》允许的在没有任何竞争的情况下只将采购授予一家供货商的门槛（5千和2万瑞郎）。

秘书长的意见

接受这项建议。为了避免合同拆分的风险，国际电联将决定取消目前20 000瑞郎的门槛。在一个日历年内，整个国际电联授予单一一家供货商的总金额（不要求投标）不得超过5 000瑞郎，超过该金额的所有采购申请，无论价值多少，都须提交PROC进行采购和选择。这项决定将纳入定于今年（2022年）修订的《采购手册》中。

84 与过去几年一样，我们发现，在被审计的样本中，有六（6）家供货商在一个日历年内超过了采购手册规定的2万瑞郎的限额。我们已在过去的财务审计报告中提出了建议（参见我们的建议3/2018 ii）：管理层应有效监督所有低于2万瑞郎/美元限额的采购订单，以及建议4/2018：自动监控每个供应商每个日历年超过2万瑞郎的采购订单或合同）。

建议2

85 我们承认，战略风险管理（SRM）中的价值采购工作流程于2020年初引入，并且自2021年1月1日起，引入了合同管理模块；然而，考虑到同样在2020财年，每个供应商每个日历年2万瑞郎/美元的门槛没有得到遵守，所以我们重申我们过去的建议**3/2018**和**4/2018**，且我们建议对一个日历年内授予同一供货商的所有采购订单或合同建立有效的自动监督机制，以确保上述门槛得到充分遵守，且超过该门槛的合同不会被自动允许签订。

秘书长的意见

接受这项建议。正如本建议中正确提到的，于2020年开始引入低价值采购。

需要说明的是，在2021年（1月至11月）期间，因特殊和紧急需求（虚拟会议和活动期间的需求），有两家供货商超过了2万瑞郎的年度限额。为避免提出多项低价值申请的单位，2021年底与两家供货商签订了信息技术用品长期协议（LTA）。

加强对低价值采购的内部控制

86 在审计过程中我们注意到，《采购手册》第6.7.1和6.7.5条所设想的低价值采购（不超过5 000瑞郎）和极低价值采购（不超过500瑞郎）的书面程序尚未得到起草。

建议3

87 因此，我们建议PROC为低价值（第6.7.1条）和极低价值采购（第6.7.5条）制定预期程序（或其他特殊程序）；或在不需要此类程序或此类程序可能被旨在避免“直接授标”的新导则的实施所取代的情况下，修正《采购手册》（见上文建议2）。

秘书长的意见

接受这项建议。国际电联确认将在2022年修正《采购手册》。

加强对合同续签的内部控制

88 在我们的审计过程中我们发现，一份被抽样的合同自2012年1月起生效，除非双方发出书面通知，否则该合同每年都默认续签。《采购手册》规定，“合同须由国际电联明确决定延长，而不是自动（“默认”）延长，并需先做出供应商履约情况是令人满意的评价”。

建议4

89 我们承认PROC目前正在为提供新合同进行招标，以终止自2012年起生效的合同；但是，我们建议对当前有效的所有采购订单/合同进行确认，检查并尽快终止那些默认续签的订单/合同。

秘书长的意见

接受这项建议。PROC和提出申请的单位在其对现行有效合同的定期审查中，将进一步分析有关合同中的默认续约条款。

加强对报价评估的内部控制，最大限度地降低评估委员会因在技术评估结束前了解价格而受到影响的风险

90 我们注意到已建立了一个双封包系统（two-envelope system），且只有在5万瑞郎以上的需求建议书（RFP）的情况下才是强制适用的。但是，在订单或金额较低的情况情况下，或者在招标（ITB）或询价（RFQ）等其他采购形式的情况下，可能会发生这样的情况，即在对所收到的投标进行评审（技术或通过/未通过）期间了解到所收报价的价格可能会影响评审委员会和/或采购人员和/或负责评审的专家的判断。

建议5

91 虽然我们承认这不是联合国系统中的现行做法，但考虑到我们通过过去和现在的建议在采购框架中强调的风险，为了加强现有的内部控制，我们建议在所有采购程序中实施双封包系统，以避免在对收到的投标进行评审过程中受到价格的任何影响，非常简单的程序（通过/未通过标准）和/或低价值采购除外。

秘书长的意见

联合国各组织传达采购要求并向潜在供货商征求投标、报价或建议书的方法被称为邀标进程（solicitation process）。在国际电联以及在联合国、联合国项目事务厅（UNOPS）和其他组织的采购中，邀标采取询价（RFQ）、招标（ITB）或需求建议书（RFP）的形式。

在联合国环境下，双封包系统仅用于RFP，不用于其他邀标（RFQ或ITB）。国际电联对这一建议表示关切，因为它偏离了《采购手册》，可能开创先例，并严重损害联合国管理问题高级别委员会（HLCM）开展的整个统一工作。将提请联合国系统采购网络注意这项建议。

人员

支出 – 工资和职员福利

92 截至2020年12月31日，国际电联财务状况表中的人员费用为1.538亿瑞郎，占全部费用的70.5%。这些费用的细分情况由下表表示，其中表明“工资和职员津贴”（9 530万瑞郎）占人员费用总额的61.9%。

93 总体而言，与2019年相比，这些费用较2019年下降（-24.6%），细分情况显示了主要变动情况，主要是由于突发疫情造成的情况。

| 人员费用 | 2020 | 2019 | 变动 (%) |
|------------|-------------------|-------------------|---------------|
| 工资和津贴 | 95 278.01 | 95 756.00 | -0.5% |
| 其他人员支出 | 58 546.86 | 108 187.00 | -45.9% |
| - 安置和归国 | 566.94 | 2 295.00 | -75.3% |
| - 教育补助金 | 3 300.06 | 3 201.00 | 3.1% |
| - 回籍假 | 984.40 | 1 000.00 | -1.6% |
| - 积存年假 | 2 997.15 | 1 208.00 | 148.1% |
| - 健康和意外保险 | 9 452.65 | 10 934.00 | -13.5% |
| - UNJSPF缴款 | 17 186.00 | 17 259.00 | -0.4% |
| - 其他支出 | 1 270.66 | 596.00 | 113.2% |
| - ASHI调整 | 22 789.00 | 71 694.00 | -68.2% |
| 合计 | 153 824.87 | 203 943.00 | -24.6% |

94 关于薪资和职员福利，我们通过抽样及其相关证明文件，审计了其可靠性、准确性以及对国际电联政策和程序的遵守情况。

提高工作人员继任政策的规划与获得某些福利之间的一致性

95 关于“积存年假”我们注意到，2020年12月31日时总计数目大为增加(+148.1%)，折合金额约为300万瑞郎。在2019-2020双年度中，由于疫情情况，工作人员减少了休假，但我们注意到积存年假费用增加。

96 国际电联《人事规则》(2014年版)第9.16条对积存年假的折算做出规定，“如果离职时职员有积存的年假，应代之以向他支付相当于此种积存假期的钱款，提用时减去薪金税，最多为60个工作日。该款应按联合国共同制度下国际组织采用的条款和条件计算。”

97 2020年建议36，工作人员离开了国际电联，其中一些人是按照退休年龄限制的普通计划离职的，其他人则加入了自愿离职计划(见下文)。然而，值得注意的是，一些工作人员是根据个人协议离职的。

98 国际电联在其人力资源战略规划中考虑到了长期规划(10年)和退休员工继任项目的必要性(见第2.2.3段 - 人力资源继任规划报告和统计，最新更新为截至2020年12月31日的更新)。在人力资源年度报告中，国际电联提出了继任规划战略，宣布会将退休考虑在内。在此方面，国际电联的人力资源规划遵循预算周期，预测下一个预算周期(四年)内的预期(职位)空缺。

99 理事会2015年非常会议于2014年11月12日通过了第582号决定，批准了自愿离职(VOLSEP)和提前退休措施；该会议批准实施该拟议自愿离职/提前退休计划，同时从储备金账目中最多提取300万瑞郎。

100 国际电联理事会批准了关于“法定退休年龄”(MAR)的第579号决定，其中规定国际电联2014年1月1日或之后招聘的工作人员的退休年龄为65岁，且第594号决定将2014年1月1日之前招聘并在2018年1月1日任职的所有工作人员的法定退休年龄提高到了65岁。

101 国际电联通过2019年6月19日的第2019-014号行政规定组织了该自愿离职计划(操作模式、财务结算、福利)。该行政规定规定了资格、补偿、其他福利，其中包括为养老金目

的使用财务结付，以及为养老金目的的特别停薪留职（SLWOP-P），这给国际电联带来了隐性费用的风险。2019年10月16日的第2019-017号行政规定进一步修改了上述行政规定。修改包括将补偿增加到12个月的净工资，将福利扩大到已经根据以前行政规定申请自愿离职的工作人员。

102 我们分析了第2019-017号行政规定的要求，结果表明，欲得到自愿退休权利，对于获准申请福利的员工，不存在与任何纪律处分程序或其他未决诉讼相关的限制。

103 的确，没有进一步的具体规定会使国际电联预算面临这些费用的风险，即使员工的行为不能被证明是令人满意的（例如当相关人员因不令人满意的行为受到调查、受到纪律处分，这将使他们无法从自愿或提前退休计划中受益），或他们仍有悬而未决的诉讼在身。此外，提供长达两年的SLWOP可选方案，可能会使工作人员在SLWOP期间玩忽职守。

104 也没有保障条款允许在雇员欠国际电联债务的情况下扣留工资，以作补偿。

105 我们通过审计发现，并非所有提前离职计划都是在第2019-014和第2019-017号行政规定的框架下制定的。

106 如上文所述（第111段），我们在审计过程中发现，2020年有36人离职：20人在享有一揽子补偿方案的情况下离开国际电联。如下表所示，该一揽子补偿方案是根据HRM提供的数据确立的。

| 动机 | 类别 | 数量 |
|-----------------------------------|-----|----|
| 退休 | 1P | 3 |
| | 2G | |
| 辞职 | 5P | 6 |
| | 1GS | |
| 解聘 | 3GS | 3 |
| 结束在联合国组织的临时调用 | 1P | 1 |
| 结束合同 | 3P | 3 |
| 一揽子补偿方案（第2019_014和第2019_017号行政规定） | 2D | 20 |
| | 10P | |
| | 8GS | |
| 合计 | | 36 |

107 根据人力资源部在“截至2020年12月31日的人力资源报告和统计更新数据”中提供的数据，我们认为所提供的一揽子补偿方案偏离了人力资源部继任规划中“按类别、部门和级别对未来十年的人员退休预测”，并且似乎不会被纳入下一预测之中。

表 – 按部门分列的人员退休情况（2021-2030年）

| 部门 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 合计 |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| 电信发展局 | 4 | 4 | 6 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 6 | 37 |
| 无线电通信局 | 6 | 4 | 10 | 2 | 5 | 5 | 2 | 10 | 9 | 4 | 57 |
| 总秘书处 | 12 | 13 | 16 | 16 | 15 | 13 | 18 | 13 | 9 | 16 | 141 |
| 电信标准化局 | | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 16 |
| 合计 | 22 | 22 | 34 | 21 | 25 | 23 | 24 | 27 | 25 | 28 | 251 |

108 非常重要的是要强调，目前的人力资源框架在纪律处分程序与享受这些福利之间似乎未得到协调。这些是法律和程序框架中存在的一些弱点。

109 我们未发现进行过自愿退休接纳规则所需的、对员工的状况的任何评估，包括任何纪律处分程序、不当行为或欺诈行为。

110 没有任何条款保护国际电联免受已是债务人或有欺诈行为的员工享受福利的风险；即使在秘书长做出最后评价的情况下，这一程序也可能使他的诚意付之东流。

111 对终止雇佣关系的原因的普遍标准未做规定，例如，员工是否对福利提出要求，同时，是否存在会导致雇佣关系中断且无福利的情况。此外，现行规则没有说明与申请福利的离职工作人员有关的任何未决刑事诉讼情况。

112 这些风险只是在表面上被秘书长（SG）发布的、从国际电联离职的“授权”所减轻：实际上，在获得福利方面合并采用两项因素即已足够：人力资源部主任的确认和办公室负责人的书面建议。信息交流不充分会使人规避所有控制措施，其结果是，不忠诚的员工可要求退休并获得（一揽子离职补偿）福利，且有可能在其原籍国公共部门甚至在联合国系统内继续工作，同时不用承担任何后果。

113 因此，我们注意到，现行的人力资源规则和程序框架，加上无效的纪律和道德规范框架（将在以下段落中更好地披露），使得从事过欺诈活动的离职员工和/或更高级别的官员（例如，P级和D级员工）– 他们无法有效地监督这些员工，或者他们自己直接或间接参与了欺诈活动 – 在离开国际电联后无法得到及时和有效的追究，这可能导致国际电联在预算方面遭受的财务损失无法得到挽回。

114 此外，目前的框架无法有效追究不再任职的工作人员的责任，这加大了进行过欺诈（或没有完全遵守监督义务）的工作人员可能选择提前离职的风险，不仅因为他/她知道不会被起诉，而且还因为可充分享受诱人的一揽子经济补偿方案。

115 虽然自愿离职进程似乎已经完成，但我们通过审计发现，对于任何不同类型的离职，目前的规则框架都体现了上述要点中强调的关键性要素；这种批评意见也涉及顾问（见本报告下文中的专门章节）。

116 必须改善工作人员继任政策规划与获得某些福利之间的一致性，特别是通过加强工作人员提前离职政策和招聘新人员政策之间的协调；这也是为了避免通过临时创造条件延长顾问使用期来解决人手不足的问题。

建议6

117 我们建议改进工作人员获得离职福利的资格条件框架，以确保建立一套有效的控制制度，对有资格获得提前退休或自愿离职福利的要求和条件，或个别离职协议的要求和条件，做出规定。

秘书长的意见

接受这项建议。对于自愿离职（如果将来实施这种方式）或个别离职协议（包括提前退休），本组织将为提供可能超出法定要求的离职福利规定相应的条件和要求。

个人档案的有效数字化：将信息丢失和待遇错误核验的风险降至最低的工具。

118 在我们过去的审计报告中（2019年建议5 – 2017年建议2），我们强调在处理支持工作人员待遇的个人数据过程中经常出现延迟。当前使用的人力资源管理部（HRMD）电子存档系统为2013年在SharePoint中开发，当时HRMD工作人员开始将人事相关文件扫描至新系统。我们的审计显示，相关文件的扫描工作于2016年停止；不过，电子存档系统仍在运行。数据定期从SAP中提取并保存。管理层向我们报告说，已决定数字化应与向新办公楼过渡的准备工作同步进行。

119 人力资源管理层保证，会系统地要求工作人员提供所有福利待遇的支持文件，并保存在档案中。在疫情期间，人力资源部门以电子方式接收所有支持文件，并将邮件保存在工作人员各自的Outlook文件夹，以及共享驱动器上具体工作人员的文件夹中。

120 我们的审计重点关注对金额和人事档案中相关支持文件的抽样审查；收集的证据使我们认为电子存档系统中的档案不完整。

121 此外，纸质档案由HRMD保管，与此同时，已离开国际电联的工作人员人事档案转至国际电联档案室，并在档案数据库中编制索引。

122 总体而言，我们认为人事数据的存档系统仅依靠纸质，或相反仅依靠数字化数据库，可能导致工作人员相关信息丢失的潜在风险，并且无法对账目中记录的待遇开展有效核验。

123 在我们看来，对于正常工作活动，使用数字化电子存档系统会更高效且有效（亦考虑到目前大多数文件为原生数字文件）；但是，对于人事文件而言，大量文件的原始文件仍为纸质。在这些情况下，除了需要将这些文件数字化和实施对数字档案的有力灾害恢复程序外，始终保有纸质原件并依照使该部门能够迅速找到和查阅的标准编入目录和归档仍至关重要；这可提高内部控制的有效性；相反，我们的审计显示，存档工作没有以其中任何一种方式系统地进行，存在信息丢失的风险，并且关于职员工作生涯的所有档案均缺乏完整性。

124 举例而言，我们的审计显示，在部分已审计的2019-2020年离开国际电联的工作人员相关档案中，关于转换至专业晋升连续职档（职员将享有薪金增长的权利）的规定所要求的正式评估缺失。

建议7

125 为根据现行人力资源框架降低相关信息丢失和待遇错误核验的风险，加强人事票据单证监控的效率和有效性，同时提高对正确福利待遇的内部财务控制的准确性，我们建议通过由强大备份和灾害恢复系统支持的全面、有效人事电子存档系统，结合高效、有效的原始纸质文件分类和存档，加强人事档案的数字化进程。

秘书长的意见

接受这项建议。本组织将如建议所述，投资全面人事电子存档系统的开发和实施。实施这一系统将需要额外资源，需予以评估。

纪律程序

126 在之前的报告中（2019年建议6、2018年建议20、2017年建议3），我们认为对于国际电联至关重要的是，强大人力资源框架存在的目标亦应包括使工作人员能够高效、有效地履行职责。但是，在出现错误的情况下（无论有意或无意、管理不善、欺诈活动），纪律行动应是有效（尽管极端）的工具，以加强对规定的遵守，遏制不当行为，以及最重要的，避免国际电联承担职员的任何有害行为可得到容忍的风险，对国际电联造成负面财务影响和声誉风险。

127 我们的审计显示，国际电联的现行纪律行动框架存在若干缺陷：我们已发现如果纪律程序得到及时、有效地适用，对国际电联的损害（如声誉风险和/或财务损失）至少能够降低或减至最小的情况。

128 在国际电联《人事规则和人事细则》第十章中，有以下规范：规则、处罚措施和细则、以及渎职、处罚、临时停职、辩护权、正当程序和联合咨询委员会。

129 尽管该清单具有一定完整性，但我们发现没有具体细则能够维持纪律程序的有效性和效率，例如，适当的时间期限（除联合咨询委员会应向秘书长提供意见的四个星期外）和不同部门间的信息发布，以防止对正接受纪律处分的工作人员不当付款。

130 此外，即便是关于《国际电联调查指南》的第19/10号行政规定也未含有确定纪律程序或纪律处分之前阶段时间安排的细则。

131 我们还认为，国际电联现行道德规范框架的能力（其中《道德准则规范》的日期为2011年且之后的修订仅涉及一些具体方面）与纪律处分进程并不相同。

| 政策 | 生效日期 |
|---------------------------------|--------|
| 《道德准则规范》（第11/02号行政规定） | 2011年 |
| 国际公务员的行为标准（第17/07号行政规定） | 2017年 |
| 《举报（揭发）不当行为的政策和保护》（第20/06号行政规定） | 2020年 |
| 国际电联关于骚扰和滥用权力的政策（第19/08号行政规定） | 2019年* |
| 反对舞弊和其它违禁行为的政策（第19/09号行政规定） | 2019年 |
| 国际电联利益申报政策（第20/07号行政规定） | 2020年* |
| 《国际电联调查指南》（第19/10号行政规定） | 2019年 |
| 国际电联道德规范干事的数据 | *正在修订 |

132 纪律程序框架的相关部分针对“渎职”（见《人事规则和人事细则》第10.1.1条），这一框架最终并不妨碍此前已获得良好行为证书（见规则9.18“服务证书”）的人员在离开本组织后利用该证书避免经受任何纪律程序或进行抗辩。

133 此外，我们的审计显示，对启动程序的前一阶段（谁、做什么和时间）没有说明，没有对参加联合委员会的任何相关利益冲突的考虑和解决方案，没有对联合委员会所开展活动的跟踪记录，没有联合委员会会议必须如何记录的书面规定，并且似乎没有明确委员会如何达成决定的表决制度。

134 为评估现行框架的效率和能力，尤其是处理联合委员会中任何利益冲突的能力，我们分析了抽样案例，其中一些触发纪律处分程序，而另一些则没有导致纪律处分程序。在后者中，一个涉及最高管理层的案件凸显出国际电联应对能力的极度薄弱。

135 在该案件中，由于没有关于时间安排和方法以及谁应启动程序的具体规定，我们注意到，如果不是前HRMD主任不明原因地扩大有用信息的发布，一些人员便无法在未接受任何纪律程序的情况下离开国际电联，即便对一些欺诈活动的责任已确定。

136 规则列出了总体处罚（第10.1.2条），但是适用一种或另一种处罚的标准显然没有事先制定。

137 紧接着的第10.1.3条规定了“临时停职”；虽然这可视为对国际电联的早期保护，但我们认为以下要素不够充分：

- i) 未制定阶段，没有具体指明谁（人力资源、法律办公室、联合委员会、道德规范干事）必须监控对相应程序的适用和制定，即协助秘书长落实；
- ii) 实质上，在执行中无法确定过失的程度，停职就变得不适用；
- iii) 当进程涉及参与人事程序的高层实体时，纪律制度似乎不能充分防范可能的操纵。

138 纪律处分程序中的所有缺陷表明处罚制度的薄弱，特别是管理层保护国际电联的应对能力不足，正如我们在具体案件中所见。

139 值得一提的是，在一个具体案件中，秘书长通过信函要求一名高级官员就推定其对区域代表处开展的一系列欺诈活动的参与（直接或间接）进行澄清，同时要求澄清此前提请秘书长注意的调查报告中的事实。但是，秘书长没有收到任何答复，一段时间后此人获得允许离开国际电联，未明确他是否承担似乎在上述调查报告中指出的任何责任。

140 在法律服务方面，主管法律顾问告知我们的团队，他已因与请求所涉对象之间的友谊通报回避。在人力资源方面，所涉人员为办公室主任，因此存在冲突问题。

141 虽然单个人员必须回避（即便关于这一问题没有文件记录在案），但每个部门应开展其工作；然而，没有规则强制实行这点，且没有任何行动。缺乏确切的规则说明哪个实体必须在行政管理上协助此类活动，这也使得没有任何其他部门有记录或正式评估。

142 此外，尽管调查报告准确发现未能防范欺诈的严重管理责任，但结果显示没有采取任何纪律行动（既没有预防性停职，也没有纪律处分程序），并且这些高层管理人员获得授权提前离职，甚至利用含有福利的提前终止服务程序（请参见上述专门章节），没有任何处罚。

143 由此造成的欺诈损害在本报告中有专门提及；国际电联使用的纪律模式未能充分保护国际电联的利益，导致程序低效，信息管理虽正式存在，但出于纪律程序目的的使用因缺乏时间审视规则和秘书长支持技能的分配标准而变得毫无成效。

建议8

144 我们建议提高纪律处分进程的效率和有效性，制定能够保护国际电联免受工作人员欺诈行为所产生风险的处罚，尤其是在出现财务损失时。

145 我们还建议加强国际电联对工作人员欺诈行为的应对能力，尤其是探索对离职后发现犯罪的工作人员提起诉讼的可能性，不仅出于追偿目的，还为了在任何现有的共享联合国数据库中增加直接或间接涉及财务损失的人员的相关信息。

秘书长的意见

接受这项建议。本组织将审查建议中所述的纪律处分进程和相关机制。本组织还将探索对犯有欺诈并在实施纪律处罚之前离开本组织的工作人员采取措施的可行性，包括在可行的情况下添加至联合国数据库。

合同服务和特别服务协定（SSA）框架的支出

146 2020年，国际电联合同服务的总支出为1 450万瑞郎。这一项目包含非工作人员但有资格作为顾问的人员支出。事实上，国际电联为其使命还使用了非正式员工队伍，形式为：短期工作人员、实习生、信托基金（FIT）、项目工作人员、借调、咨询服务合同。

147 上述金额的情况见《财务工作报告》（分部门报告）说明24，详细说明如下：正常预算资金（1000和1010）=11 425 656.90瑞郎；预算外资金（3020和3040）=2 966 081.00瑞郎；电信展基金3000=120 386.27瑞郎。顾问服务与国际电联的顾问合同总数挂钩，2020年数量为857份。

148 这类支出一直是我们特别关注的对象，因为2020年包括的项目是我们以往审计（2018年建议17、2018年建议20）中已强调风险的反映。

149 鉴于其特征和持续时间可变，一些在上一财政年度启动的合同仍在持续或在2020年结束。所述支出为2020年发生的部分付款。在特别服务协定“SSA和顾问/专家招聘”（文号20100211，2010年2月11日发布）中，指明付款以合同天数（每日费率）为参数。

| 说明 | 2019年 | 2020年 | 变化率 (%) |
|----------------------------|-----------------|-----------------|---------|
| 合同服务支出 | 13 821 417.00瑞郎 | 14 512 124.00瑞郎 | +5.0% |
| 合同服务SSA支出 | 6 335 624.00瑞郎 | 8 551 685.00瑞郎 | +35.0% |
| SSA合同总数 | 817 | 816 | -0.1% |
| SSA总人数 | 514 | 492 | -4.3% |
| SSA合同总天数 | 36 021 | 45 234 | +25.6% |
| 2020年按部门列出的顾问合同数量 | | | |
| 部门 | 合同数量 | | |
| 总秘书处 | 293 | | |
| 无线电通信局 | 30 | | |
| 电信发展部门 | 456 | | |
| 电信标准化部门 | 78 | | |
| 合计 | 857 | | |
| (*人数: 492 **15份“未分派”合同除外) | | | |
| 2020年按部门列出的笔译人员合同数量 | | | |
| 部门 | 部 | 合同数量 | |
| 总秘书处 | 大会和出版部 | 70 | |
| | 战略规划和成员部 | 1 | |
| 合计 | | 71 | |
| (*人数: 47) | | | |

150 2020年，SSA合同总天数增多，这可解释为何SSA支出比2019年高35.0%。

通过SSA招聘顾问的现行框架无法充分保护国际电联免受财务和声誉风险

151 HRMD向我们报告说，SSA（顾问和专家）的招聘流程目前由HRMD人员管理服务科（SAS）以及各局和总秘书处各部的招聘管理人员（HM）管理，同时在过去数年里，作为试点项目，HRMD机构设计与招聘（ODR）服务科负责发布SSA的职位空缺通知（VN）。当职位空缺通知发布结束后，ODR将申请发送至HM，遴选和聘用流程由SAS和HM管理。

152 HRMD还向我们通报，目前正在制定一个项目，将所有BDT的行政IT应用迁移至机构企业资源规划（ERP）/客户关系管理（CRM）系统；此外，HRMD还在编写招聘指南并替换其招聘管理系统（RMS），旨在进一步加强对招聘国际电联顾问和专家的内部控制。这些新流程将在全面投入使用后接受审计。

153 在审计过程中，我们发现有关SSA的数据无法在HRMD直接获取，相反，应通过SAP查询向另一个部门申请：因此，HRMD的充分持续监控无法直接实现，我们认为应加强这一内部控制。

154 上述行政规定（文号20100211，2010年2月11日发布）目前依然有效并仍管理2020年签订的SSA合同，未纳入所述审查进程。

155 我们认为，如果不对这项行政规定进行适当修订，亦考虑到经加强的欺诈防范工作，这会削弱保护国际电联免受SSA征聘欺诈性使用的能力，还因为现行框架没有考虑到如何保护国际电联免受规避、不当行为串通、利益冲突或擅断行为等风险。

156 此外，这条行政规定还确立了顾问薪酬每日费率的“一般性标准”，确定了与专业职等挂钩的最低额和最高额区间：不过，我们发现，在审查的抽样文件中，没有一份可以根据该行政规定列出的标准轻易追踪和重新计算向顾问支付的金额。

157 根据该“一般性标准”，确切薪酬由相关部门/办公室负责人与预算负责人共同确定，而行政管理和财务部只须批准拟议薪酬。此外，在已审查的所有档案材料中，没有关于决定从事相似工作的不同顾问不同薪酬水平（职等、每日费率等）的证据。

158 若没有明确指明应开展工作的复杂程度，事后重新构建所付薪酬的正确性很困难。

159 最终，这一流程实质上将决策授权权力集中在一个部门甚至一名工作人员上，因此，在没有适当职责划分的情况下，国际电联的风险可能增加：例如，这种授权权力的集中为某一区域代表处的相关欺诈行为创造了条件。

160 此外，所述决策权力集中于一个部门/工作人员甚至使上述风险增大，因为风险不仅涉及顾问薪酬的正确计算，还涉及提出招聘的部门可能影响诸如 i) 遴选程序（通过条件界定和确定空缺职位所需的最低技能），ii) 顾问名册的管理，iii) 对顾问所开展工作的评价和工作表现鉴定，和iv) 合同的续签。

161 举例而言，我们的抽样审计显示，任务并非总能正确确定和列明，未制定具体、可衡量的目标，之后没有准确的关键绩效指标，目标与阶段性成果之间没有关联，不要求工时报告以及监控工具的缺失，此类工具本可促进更客观的工作表现鉴定，将申请部门可能与顾问签订欺诈性协议的风险降至最低，因为在调查某一区域代表处的欺诈案时，也发现了多份此类SSA。

162 再者，在对总部和区域代表处层面的多份SSA合同进行审计后，吸取的关于上述欺诈的经验教训对国际电联招聘顾问时实行职责划分的重要性提供了支持：例如，针对欺诈，我们发现当前基于明确等级的批准链并未适当发挥作用，因为它被设置为简单的同意和签字顺序，没有任何实质性和/或自主检查，也没有适当的职责委派系统能够识别任何不合规和/或潜在利益冲突。

163 我们因此认为，对SSA招聘和相关绩效评估程序的新修订很重要，将解决上文确定的此类风险。

164 我们还对比了当前工作人员合同与SSA的法律结构，甚至了解它们之间的法律逻辑差异，随后我们注意到，抽样SSA中缺少《道德准则规范》的签署。

165 我们尤其注意到，尽管对于国际电联招聘的工作人员，存在工作人员对国际电联规则和规定的自动遵守（因为在合同中直接提及，或因为受雇工作人员的状态间接适用），但对于顾问，上述所有义务均未包含在合同中，虽然秘书长通过2011年2月22日的第11/02号行政规定颁布了《国际电联工作人员道德准则规范》。其中指出，范围扩大至开展任何形式国际电联工作的所有人员，包括依据SSA工作的人员。

166 在已分析的所有SSA档案材料中，我们发现多项条款缺失，这使国际电联既面临在诉讼中败诉的风险，也面临即便顾问表现不佳也要向其付款的风险。

167 总而言之，SSA的现行管理制度无法充分保护国际电联免受欺诈和财务损失，内部控制无法发现向顾问付款程序中和/或所交付工作绩效中违规情况的风险增加。

建议9

168 为降低可能影响国际电联可用资金的财务、声誉和欺诈风险，我们建议加强聘用顾问的框架，特别是应向顾问支付的金额和日薪的确定，使参与监督内部控制进程的不同工作人员也能够准确地重新计算应付金额。

169 具体而言，我们还建议：

- i) 对顾问绩效的评估应通过控制加强，其中包括对所开展工作质量的等级制问责说明，以具体、实际和可衡量的目标以及各方正式同意的准确关键绩效指标为指导，并且应纳入SSA合同；
- ii) HRMD应增强对SSA的监控能力，尤其是在续约之前，通过访问可指出特定顾问相关潜在风险的内部和联合国数据库；
- iii) SSA的合同条件应通过具体条款纳入明确的参引，指导顾问遵守国际电联的道德规范框架，包括直接提及薪酬受工作表现鉴定约束；
- iv) 一旦通用框架得到加强，在任何当地规定要求一套不同的合同规则时，国际电联应准备好进行调整，甚至预设定制的工具来评估所开展的工作是否符合和遵守SSA合同中所述的目标，和/或在具体法律框架下保护国际电联的附加合同条款。

秘书长的意见

接受这项建议。本组织将审查政策和程序的内部框架，确保i) 存在决定顾问费率的框架；ii) 对顾问的表现进行审查，包括对所开展工作质量的等级制问责说明；iii) 在SSA合同中纳入具体、实际和可衡量的目标，以及准确的关键绩效指标；iv) 在向顾问授予合同（首次或续约）之前，审查内部和联合国不当行为数据库（如有）；v) SSA的合同条件包括遵守国际电联道德规范框架的义务，其中直接提及薪酬受工作表现鉴定约束；和vi) 根据当地规定要求，调整规则。

国际电联不排除使用第三方独立实体评估顾问的工作。

欺诈调查、发现和量化的有效性

170 在第140段及之后的段落中，我们分析了现行纪律框架，及其是否和如何有效地防范欺诈和由此造成的财务损失风险；此外，在去年的报告中，我们报告了现行道德规范框架在法律框架和程序方面是否充分且有效地支持揭发和防范不当行为，同时向国际电联提出多项建议。

171 2019年6月，我们通过特别报告“解决国际电联的欺诈问题：采取什么行动才能使管理更为有效？”，提请管理层和理事会注意我们对调查状况的立场。

172 在接下来的段落中，我们将说明我们的建议针对的当前情况，以及建议如何和是否得到有效落实。

我们 2019 年 6 月发布的关于有效欺诈管理的特别报告：仍需要对承担管理责任的工作人员采取若干紧急行动

173 在我们2019年6月发布的特别报告“解决国际电联的欺诈问题：采取什么行动才能使管理更为有效？”中，我们提出了16项建议。

174 其中，我们忆及名为“对缺失尽职监督的认定”的建议10，我们表示“为了完善欺诈防范和威慑框架，我们建议管理层立即进一步调查为什么分级控制在发现持续多年的欺诈行为方面如此低效。具体而言，管理层应评估该工作人员的上级的行为，在多大程度上符合肩负这些职务的官员应有的尽职和管理技能标准，并调查其他人员是否参与欺诈活动。”

175 我们观察到，自2019年6月起，建议的上述针对管理责任的调查进程仅载于一份调查报告中¹，目前尚无进一步进展。此外，我们注意到，如第124段和建议8所述，一些官员，即便正在接受“尽职调查方面的疏漏和/或无效，以至于个人和系统性缺陷以及管理职责失职的可能责任”的调查²，也获得国际电联许可自愿离职，利用了2014年11月12日理事会非常会议第582号决定以及第2019/014号和第2019/017号行政规定批准的方案（见上文第113段及之后的段落）。

176 我们承认，国际电联已请联合国内部监督事务厅（UN-OIOS）为具体任务提供帮助；但我们认为，向UN-OIOS提出结构化的合作请求（如谅解备忘录或完全由国际电联供资的多年期任务授权）可以有更多机会获得同意。

¹ 我们指在国际电联和内部审计处负责人指示下，由一名外部调查人员在2020年初发布的一份机密报告（所谓的“进一步报告”）。

² 见上述“进一步报告”。

建议10

177 与我们2019年特别报告建议10一致，我们建议“管理层立即进一步调查为什么分级控制在发现持续多年的欺诈行为方面如此低效。具体而言，管理层应评估该工作人员的上级的行为，在多大程度上符合肩负这些职务的官员应有的尽职和管理技能标准，并调查其他人员是否参与欺诈活动”；

178 考虑我们关于自愿离职方案的上述建议6；

179 亦考虑存在所有直接或间接参与欺诈的人员（包括承担监督职责的国际电联“第一、第二和第三道防线”³工作人员）的责任尚未查明的风险，

180 我们因此建议

- 1) 继续调查所有在欺诈中负有“管理责任”（在监管和监督管理职责中的任何失职）的工作人员，亦完成对已提前退休或自愿离职的管理人员的调查；
- 2) 探索联合国系统内的任何法律可能性，或通过国家司法当局帮助，发起能够收回任何不当付款金额的有效行动，特别是也对已通过提前退休或自愿离职离开本组织的承担管理责任的工作人员（如认为负有责任）；
- 3) 承认第19/10号行政规定《国际电联调查指南》目前规定，在内部无法指派调查的情况下，将调查案件指派给外部调查机构；如果国际电联的新调查职能没有足够的专业知识和/或人员编制能力开展上述行动，立刻探索与OIOS签订谅解备忘录的可能性，以便及时开展此类调查并确定任何不当支付的金额。

秘书长的意见

接受这项建议。但是，应指出，国际电联管理层曾多次请求UN-OIOS协助，均未成功。鉴于调查科科长到任，基于她的经验和年度计划，国际电联不排除今后与UN-OIOS确立框架协议的可能性。国际电联将继续审查整个相关系统。

我们关于请 OIOS 深入调查的建议由要求专门从事金融犯罪调查的外部私营企业开展法务审计的理事会第 613 号决定取代。

181 在2019年6月发布的上述特别报告中，名为“独立专家的深入调查”的2019年特别报告建议11建议“（...）紧急审议指派独立于国际电联管理层的专业‘调查专家’进行更深入分析的选项。例如，或许需要与联合国内部监督事务厅（OIOS）联系，了解他们是否可以直接参与或帮助国际电联找到最合适的调查员”。

182 根据该建议，理事会通过第613号决定做出决定授权“一家专门从事金融犯罪调查的外部企业”对国际电联开展法务审计，从2018年预算执行节余中初步拨款110万瑞郎为此次法务审计供资。

183 但是，我们的建议已直接确定由公共联合国实体（OIOS）开展此类专业调查。依照上述决定，国际电联管理层没有与OIOS联系，而是启动了法务审计服务的招标进程。

³ 请参见内部审计师协会2020年发布的“内部审计师协会三线模型 – 三道防线更新版”。

184 考虑到理事会从国际电联预算中划拨用于开展法务审计的相关金额，期望管理层和利益攸关方进行有效调查，能够总体上：i) 确定欺诈的财务范围，以便在财务报表中正确录入准备金；ii) 查明区域代表处或总部层面的任何其他欺诈；iii) 发现前文第189段所述的“尽职调查方面的疏漏和/或无效，以至于个人和系统性缺陷以及管理职责失职”。

185 在审计过程中，我们跟进管理层的行动，通过出席多次会议和向秘书长发送信函确定我们建议的实施程度。

186 我们承认，秘书长一直响应我们的建议。在收到选定外部服务提供商的法务审计报告后，认为报告不够详尽，即便是在确定欺诈范围方面；出于这一原因，秘书长对内部工作人员分配任务，在其直接监督下为此目的开展特别工作。

187 我们还承认，IMAC总是非常支持；我们有持续、开放的对话，以跟进任何符合国际电联利益的行动。

188 我们强调，管理层仍在分析外部服务提供商的报告，法务审计是否提出或者直接或间接指明任何管理责任。管理层也在等待新的国际电联调查员入职。

提请理事会注意 (1)

189 我们提请理事会注意，将法务审计委派给私营提供商，而非作为联合国规则和程序专家的OIOS，对国际电联关于输出成果交付时限的保证带来影响的事实：所开展的活动现应由管理层进行定性和定量评估。

第三道防线是否对欺诈检测充分有效有待评估

190 如上文所述，我们指出，管理层仍在分析外部服务提供商有关法务审计的报告；我们也承认秘书长为量化和确定曼谷区域代表处欺诈行为的确切范围直接开展的活动。

191 截至目前所开展的量化工作显示，早在2016年，前BDT主任就已正式告知秘书长，曼谷代表处专家招聘的透明度和规范性存在疑点，尤其是涉及两个成员国的项目，并建议对过去3-5年内签署的所有合同开展案头审查。秘书长同意该请求，并责成内部审计处（IAU）承担审查任务。IAU开展检查，最后提出若干建议；但是，没有证据表明IAU有效实施了所开展检查的严重性和类型会要求的后续工作。当时，没有任何顾问被停职或列入黑名单。

192 已开展的工作如今显示，2015年BDT编拟的名单中所列绝大多数顾问（但BDT主任未向秘书长或IAU通报）均与欺诈直接或间接相关，因而欺诈的规模在2016年之后的几年中有所扩大；由此，我们认为有必要了解该检查未能发现欺诈活动的原因。

193 此外，在我们的特别报告于2019年6月发布后，以及再后来我们在2018年10月27日于迪拜召开的理事会2018年会议最后一次会议的间隙向秘书长提交管理函之后，IAU均没有针对曼谷的欺诈开展额外调查；在我们看来，这对于欺诈防范应是必要的。

194 我们理解，国际电联正在等待法务审计最终完成；但是，鉴于欺诈的重要性，“独立的”部门可能已“自主”尝试，甚至与法务审计同时开展额外活动，旨在跟进能够保障国际电联利益的任何行动。

195 此外，这些作为“第三道防线”开展的行动可能帮助和保护秘书长不做出可导致不当付款的决定：例如，如上文所述，授权向离开国际电联的人员支付离职方案，尽管对他们的调查仍在进行。

196 根据“三线模型”，内部审计师协会认为“内部审计为治理和风险管理的充分性和有效性提供了独立、客观的保障和建议。这通过对系统和规范的进程、专业知识和见解的有力应用实现。它向管理层和管理机构报告其调查结果，以促进和推动持续改进。在此过程中，它可以考虑来自其他内部和外部提供商的鉴证”。

197 须提及，我们将根据联合国的做法和准则对内部审计职能开展评估；但是，我们认为，需要对IAU在所述情况中未能作为“第三道线”适当行动的原因开展具体评估工作，尤其针对当时委派给IAU的调查职能和有效保护秘书长的能力。

建议11

198 根据我们之前的考虑和建议，我们建议尽快开始专门评估被赋予调查权力的IAU未能及时捕捉到本组织的这些主要风险（即财务、欺诈和声誉风险），没有履行职责有效保护秘书长的原因。考虑到根据我们仍未落实且正在进行的建议，多个新程序目前正在制定，例如在BDT、采购处（PROC）、HRMD等，这项工作也尤为重要，并且迫切需要国际电联获得有效鉴证服务的支持。

秘书长的意见

接受这项建议，并且国际电联将寻求独立实体开展这项对内部审计的评估工作的选项。

于2020年12月31日结束的本期净资产变动报表

199 表三“净资产变动报表”显示累积的已分配和未分配自有资金的变动情况以及IPSAS的影响，还显示说明3报告的各项自有资金的变动（另见第68段之后的段落）。

于2020年12月31日结束的本期现金流量表

200 现金流量表列明了流入现金的来源，在本报告期内支出现金的项目以及截至报告日期的现金余额。

201 2020年，国际电联报告的运作活动现金流为2 110万瑞郎。2019年底，现金流为-750万瑞郎。报告还指出财务活动的现金流为正值（220万瑞郎），其原因是偿还FIPOI贷款。

202 投资活动产生的净现金流（-6 220万瑞郎）自2019年（1 230万瑞郎）以来呈现负变化，完全是由于投资的增加，从2019年的3 330万瑞郎增至2020年的9 550万瑞郎。

203 这反映在现金和现金等价物净收益中，2020年出现7 945万瑞郎的减少，从年初的1.7885亿瑞郎降至年底的9 940万瑞郎。我们通过抽查一些账目的样本检查了相关条目。结果表明，被抽查的所有交易均有相应的附属票据。因此现金流量报表得到核实和确认。

2020财政期预算金额与实际发生金额之间的比较

204 表五“2020财务期预算金额与实际发生金额之间的比较”的起草遵守IPSAS 24的规定。该准则要求在财务报表中包含预算金额与由于执行预算本身而发生的实际金额之间的比较。此准则还规定应披露造成预算和实际发生金额之间出现重大差别的原因。

205 表五亦包含预算结果（实际发生额）与会计报表确认金额间差别的账目核对。《财务工作报告》说明26也对此给予了详细说明，同时我们也请各方参考秘书长在《财务工作报告》中提出的意见。

职员退休和福利基金

206 国际电联《财务工作报告》附件B3报告的基金有两个：“储备与补充基金”（总资产为580万瑞郎，2019年为620万瑞郎）和“援助基金”（2020年总资产约为30万瑞郎，与2019年持平）。

207 就负债中的“储备与补充基金”而言，在“职员福利”项下记录了54 000瑞郎的精算准备金，符合2010年的精算评估。

208 如《财务工作报告》说明2所述，这些基金“是由保障1960年1月1日，即国际电联参加联合国合办职员养恤基金之日前在职职员退休金的一系列基金组成的。2020年，“储备与补充基金”支付了16份退休金（2019年的数量为21份）和16位遗属养恤金（2019年的数量为17份），而“援助基金”向处于财务困境的职员或养恤金领取人员提供了援助”。

209 为规避瑞郎的负利率，2020年购买和投资了500万美元，现金和现金等价物数额减少；这使得储备与补充基金盈余达到7 984瑞郎。

联合国开发计划署（UNDP）、信息通信技术发展基金（ICT-DF）和信托基金

210 《财务工作报告》第20条将这两类非流动负债划分为“已划拨的第三方资金”和“划拨中的第三方资金”。该表还显示了国际电联分配给预算外项目的自有资金。

211 《财务规则》附件2规则5规定，“国际电联专账中须为每一笔自愿捐款或信托基金单列一个账目”。

212 《财务工作报告》附件B4说明了技术合作专项基金（SFTC）资助的信托基金项目，旨在满足申请紧急援助的发展中国家的需求。该基金以自愿捐款为基础，其部分资金来自ICT-DF指导委员会决定授权的从ICT-DF的提款。其它项目资金则来自特定自愿捐款（示于附件B5），并根据与捐款方达成的协议进行管理。附件B6列出了与ICT-DF相关的项目。

213 如以上说明20的表格所示，国际电联为项目划拨的自有资金从2019年的530万瑞郎增至2020年的800万瑞郎。

214 与2019年（3 830万瑞郎）相比，2020年的第三方资金总额也有所增加（4 280万瑞郎）。这是由于外部捐款的增加，以及因疫情带来的情况，第三方资金划拨项目落实减少的部分补偿。有待划拨的第三方资金2020年增至440万瑞郎（2019年为320万瑞郎）。

对此前建议和提议的跟进

215 附件一汇总了提交报告时从国际电联管理层收到的所有以往建议和意见。附件二列出了对我们提出的所有提议的后续工作。

216 得出“已结束”评估结果的建议将不纳入明年的审计报告，除非需要每年对其进行跟进。

附件一 – 对此前报告中意见的跟进

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|-----------------|---|--|--|--------------|
| 2019年建议1 | A) 我们建议管理层收集有关IT设备位置的信息，让员工个人负责用这些信息更新他们的库存记录。 B) 在此方面，我们建议用更严格的规则强化这一责任。 | 年度“实物库存清点”将安排在2020年底，2021年初。这将使国际电联能够重新收集关于设备的信息。第17/10号行政规定规定了国际电联职员个人验证和更新其库存记录的责任，这可以通过内联网门户网站以电子方式进行。 国际电联正在寻找一种更好的方式就未完成的库存确认要求向职员发出提醒。我们正在研究如何更好地执行第17/10号行政规定。 | 截至2021年3月的最新进展： 由于新冠肺炎疫情，秘书长做出决定，撤销2020年的实物库存清点。国际电联将审查提醒员工未完成的库存确认要求的方法。并且我们继续研究如何能够更好地执行第17/10号行政规定。 截至2021年10月的最新进展： 实物库存清点将在2021年11月和12月开展。 | 进行中 |
| 2019年建议2 | 在供应商合并的情况下，我们建议在合并被披露后立即更新供应商数据库。 | 国际电联同意，在供应商合并的情况下，供应商数据库应及时更新。此外，国际电联将调查法律和技术影响以及如何执行这项建议。 | 截至2021年10月的最新进展： 一旦国际电联意识到供应商合并，则国际电联会要求供应商提供更新后的供应商登记表，并且相应地更新SAP中的供应商资料。 | 结束 |
| 2019年建议3 | 为透明起见，我们建议，对于在 https://www.ungm.org/ 网站上发布的每个合同通知，一旦授予合同，应填写与投标相关的所有字段，特别是合同价值。 | 国际电联认为，它是通过向所有未中标的投标人发送包含中标供应商合同价值的致歉信实现透明度的。 | 截至2021年10月的最新进展： 合同价值在联合国全球采购网（UNGM）的合同授予通知中标明。 | 结束 |
| 2019年建议4 | 注意到以前的积压已经完全清除。然而，现在需要付出针对性的努力以系统地更新行政数据，而不造成新的积压。因此，我们建议确保及时处理支 | 国际电联支持关于加强将现有业务流程纳入ERP系统以减少人工处理和引入更多自动化的建议，目的是简化、减少处理时间和降低风险。HRMD一直在与信息服务部合作， | 截至2021年3月的最新进展： 一直在不断努力将所有功能纳入机构ERP（例如，BDT专家招聘管理系统向SAP的迁移正在进行），以充分利用一体化ERP；更多流程自动化，更多 | 进行中 |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|------------------------|--|--|---|--------------|
| | <p>持职员应享权利的文件，并采用自动告警程序推动合规。为此，如果目前的职责尚不涵盖，也许应该委托一名管理人员具体负责这一领域的工作。</p> <p><u>我们还重申我们的建议</u>，即在行动计划中紧急精简必要步骤，以令人满意地解决与将新职能纳入ERP系统有关的问题。这应包括按需增加外部资源的支持以开发所需的增强功能。</p> <p>同时，<u>我们建议</u>量化并适当披露追溯性追回对国际电联账目的潜在影响。</p> | <p>实施SAP HR强化项目，从解决缺陷到开发新功能，按照轻重缓急处理73个项目。</p> | <p>业务规则确认，以及拥有更现代化的用户界面，改善用户体验。最后的漏洞修复将于2021年4月部署。自2020年最后一次报告以来，强化清单从73个项目增加至101个，其中近70个已完成/落实。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： HRMD与信息服务部（ISD）和必要时其他部门协作，基于预先商定的工作范围，对SAP HR系统进行维护、故障排除和升级，这是一项持续的工作。</p> | |
| <p>2019年建议5</p> | <p><u>我们还建议</u>考虑包括通过投资外部服务，评估加强电子存档项目以及开发和实施一个真正的信息管理系统。</p> | <p>国际电联总体上支持这项建议，但更具体地说，支持具有以下情况的COVID-19工作环境，即以电子格式制作和处理大量文件，但不在一个系统内管理，包括ERP HR系统。</p> | <p>截至2021年3月的最新进展： 人力资源部正在审查可用于确保所有人力资源文件得到妥善、安全存档的技术和外部服务（包括与其他联合国机构）。这包括所有的人事档案和行动。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： HRMD正在与ISD的信息管理服务科共同清理纸质档案，确定哪些保留并存放在国际电联档案室和存放时间，以及哪些需要留在HRMD，尤其考虑到2027年搬进新总部办公楼的情况。还有一个涉及整个国际电联的附加信息管理进程，HRMD亦参与其中，这一进程将提供一个以信息管理系统进行电子存档的机会。</p> | <p>进行中</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|----------|--|---|---|--------------|
| 2019年建议6 | 我们建议通过运作规划和实施规划的时间框架，推动新战略框架的执行。 | <p>人力资源战略规划的实施情况已在C20/54号文件“人力资源战略规划和第48号决议（2018年，迪拜，修订版）的实施进度报告”中报告。已经实现了许多流程改进；新的和更新的政策已经到位。</p> <p>在人力资源目标和提高国际电联交付能力的目标范围内，通过四个支柱总结了各项举措：1) 整合多样性和灵活性的、胜任其职的员工队伍（使国际电联员工队伍符合国际电联的目标）；2) 敬业的员工；3) 卓越驱动的人力资源服务；4) 有利的工作环境；这些活动已经实施，产生了文件附表第六栏所述的输出成果。</p> <p>电信发展局进行了领导文化评估，目前正在推进一项行动计划，以解决需要进一步加强的领域。</p> <p>PwC审议中亦谈及职员流动政策。</p> | <p>截至2021年3月的最新进展：</p> <p>人力资源战略规划（HRSP）是旨在实施人力资源战略的关键规划文件，含有明确的可交付成果和时间表。HRSP的进展已在C21/54号文件“人力资源战略规划和第48号决议（2018年，迪拜，修订版）的实施进展报告”中报告，将于2021年6月提交理事会2021年会议。其中还包括关于已实现的流程改进的信息；和出台的新的和更新的政策等。该战略还强调实现国际电联人员能力、流程、程序和工具现代化，并与联合国共同制度和国际公务员制度的价值观相结合和协调的必要性。国际电联人力资源战略规划是一项滚动战略，如果出现新的挑战或机遇，可根据需要进行调整。值得一提的是，2021年2月，HRMD各科负责人为新任HRMD主任编拟了一份全面的情况简介，确定业务流程重组的优先领域。</p> <p>截至2021年10月的最新进展：</p> <p>参见自2021年3月以来的最新进展，此外，关于HRSP的进展已通过C21/54号文件“人力资源战略规划和第48号决议（2018年，迪拜，修订版）的实施进展报告”成功向2021年6月召开的理事会2021年会议报告。</p> | 进行中 |
| 2019年建议7 | 我们重申我们的第21/2018号建议，“道德规范干事应通过更好地保护举报人的身份确保适当的保密程度”，并补充 | 2020年9月颁布了新的第20/06号行政规定《举报（揭发）不当行为的政策和保护》。第20/06号行政规定载有强化条款，说明向举报人提 | <p>截至2021年3月的最新进展：</p> <p>已设立P5调查科科长职位，空缺职位通知于2021年2月26日发布。调查科科长独立行事，并对调查负责。除该</p> | 部分落实 |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|------------------------|--|---|---|--------------|
| | <p>说，国际电联还应为国家司法当局提供保护保证。</p> <p>我们还建议建立一个内部途径，以确保独立调查人员对指控进行迅速和保密的评估（在道德规范干事的初步评估之后）。在国际电联内部，重要的是将调查职能委托给一个独立于该组织内任何其他办公室并具有明确报告关系的特别实体。内部无法处理的指控，例如，因为它们是针对最高管理层的，或者因为它们需要特殊技能（IT、法医等）。国际电联内部不具备的，应由外部专门调查员（如内部监督事务厅（OIOS））管理。</p> | <p>供的保密，以确保足够的保密程度，从而更好地保护举报人的身份，并确保在司法当局可能提出请求时提供足够的保密性。</p> <p>第19/10号行政规定《国际电联调查守则》目前规定，在内部无法指派调查的情况下，将调查案件指派给外部调查机构。</p> | <p>P5职位外，可聘请外部专业调查员处理特定指控，如无法内部处理的情况。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 该空缺职位已得到填补，新任调查科科长将于2022年1月入职国际电联。</p> | |
| <p>2019年建议8</p> | <p>在强调“进一步报告”为我们对该区域内部控制制度的批评提供了新的证明的同时，我们建议国际电联：</p> <p>a) 将调查扩大到欺诈者开展活动的整个范围，以确定：i) 是否应考虑国际电联以外的其他职员和其他人员；ii) 因欺诈者的不当行为而应支付的确切金额（包括通过请求有关国家的国家调查当局合作）；</p> <p>b) 尽可能紧急地完成目前正在进行的纪律程序，以确保由此产生具体效果；</p> | <p>秘书长希望提请外部审计员注意国际电联为追究欺诈责任人（尤其是主要责任人）责任而付出的特别努力，外部审计员可能对此并不了解。请注意，秘书长打算在泰国国内法院对欺诈者及其同谋提起法律诉讼。为此，国际电联法律事务处已经与泰国国家当局联系了几个月，并将继续努力寻求他们的指导和帮助。</p> <p>关于第8号建议，秘书长具体地评论如下：</p> <p>关于建议的a)部分：国际电联目前不具备，亦没有能力调查已查明的重要事项。然而，这些要素可以在</p> | <p>截至2021年3月的最新进展：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 纪律程序已完成，处罚已宣布并执行。 2) 国际电联聘请的律师事务所已完成递交泰国国家法院的诉状。国际电联正在等待泰国当局启动法律行动前的一些最后程序性澄清。 3) 关于2019年建议8的c)部分，这将对改革内部纪律处分进程和程序的更全面反思的一部分。 <p>截至2021年10月的最新进展： 已向泰国反腐当局提交对犯罪人和潜在同伙的正式控告。</p> | <p>进行中</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|------------------------|--|---|---|--------------|
| | <p>c) 考虑在《人事规则》中纳入一项类似于《联合国纪律措施大全》的规定，以便向那些在纪律程序中确定其不当行为造成损失的职员追回经济损失。</p> | <p>向泰国国内法院提出申诉时予以审查； 关于建议的b)部分：正在进行的纪律程序将在未来几周内完成，以确保程序能够产生具体效果； 关于建议的c)部分：国际电联的监管框架中不存在此类规定，联合国条例本身不适用于国际电联。秘书长愿意考虑在国际电联《人事规则和人事细则》中引入该条款的可能性。</p> | | |
| <p>2018年建议1</p> | <p>我们延续了第1/2012号建议，因此，我们建议，为了在银行账户上操作，作为一般性规则，至少需要二人签字，并且在任何情况下都要确保符合在超过5 000美元门槛的情况下进行联合签字和单独签字的条件。</p> | <p>我们注意到该建议。所有银行都采用了二人签字，所有职员流动情况亦得到体现。我们将审核所有银行，确保将我们的指示进行适当登记注册。</p> | <p>截至2019年12月的最新进展： 我们已对授权签字人进行了全面审查，以确保我方指示得到正确记录。我们将在2020年初通过审查截至2019年12月31日的银行确认书对此文件加以跟进。 截至2020年9月的最新进展： 有些银行仍未记录我方指示，因此我方仍在定期跟进此事宜。 截至2021年3月的最新进展： 继年末确认之后，对在银行登记的签字人的全面审查已完成。 截至2021年10月的最新进展： 持续进行，对银行签字人仔细监控，每一个变动均通过向银行发送指示体现。</p> | <p>进行中</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|----------|--|---|---|--------------|
| 2018年建议7 | 我们建议采购处采用采购订单申购人可立即和自动获得识别的系统。 | 同意，创建购物车的职员将被责成使用标准功能（“代表申购者”）创建购物车。申购者将获得自动邮件通知。 | <p>截至2019年12月的最新进展： 正在执行。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： 正在执行。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 在执行这项建议的过程中，很明显在总部收讫物品时会出现不可预见和不希望遇到的挑战。为此，国际电联提议，该建议仅在申购货物/服务的人员可通过在购物车中填入“代表购买”字段得到轻易确认时，对区域代表处实施。相关领域将得到相应通知。</p> | 结束 |
| 2018年建议9 | 综上所述，我们建议建立一个程序，每年随机抽样检查财务披露报表和无利益冲突声明，以核实个别职员所声明信息的真实性。 | 2011年2月22日第11/03号行政规定，责成道德规范干事在财务披露方面面向所有职员提供保密指导和咨询并提请他们注意财务披露中明显的任何冲突和潜在的利益冲突。这意味着，道德规范干事不仅是这些财务披露的接受者和保管者，而且她/他还掌控申报是否完整的情况并审查提交的资料，以评估是否需要采取后续行动来解决任何潜在的冲突。如果道德规范干事得出结论认为，申报可能包含无法通过向有关职员要求澄清而解决的简单问题，但可能被认定为故意申报不准确或虚假信息，或怀疑存在潜在的利益冲突情况，或显示潜在不当行为、错失行为或违禁做法或行为的情况或行动，则可根据最近公布的 | <p>截至2019年12月的最新进展： 理事会2019年会议期间，国际电联承诺在两个领域完善年度财务披露报表：确保填表人员承诺对国际电联负责，并扩大财务披露工作的覆盖范围。根据这一承诺，道德规范办公室起草了一份披露表修订稿，相关职员应在此表中确认其是否遵守国际电联的相关政策和程序，确认其对国际电联和上述规则负责，并披露所有应提请国际电联注意情况，以缓解这些情况造成的影响。协调委员会将于2019年12月讨论关于披露表拟议修订的概念文件。</p> <p>道德规范办公室将继续作为披露表格的保管人，并将继续审查每一份申报，以确定是否需要采取任何进一步的后续行动。</p> | 结束 |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|----|-------------|---|--|--------------|
| | | <p>2019年5月2日第19/10号行政规定的调查准则对该案件进行调查。</p> | <p>截至2020年9月的最新进展： 2020年9月公布了经修订的财务披露政策，即国际电联利益申报政策（第20/07号行政规定）。新的财务披露工作将从2021年1月开始扩大到所有职员，并包括一份新的披露表。 道德规范办公室目前正在开展2019年披露表的财务披露工作，并继续审查每份申报，以确定是否需要采取任何进一步的后续行动。</p> <p>截至2021年3月的最新进展： 国际电联利益申报政策于2020年9月颁布。2021年第一季度，新的利益申报和合规声明正在向国际电联所有工作人员推行。2021年4月将会有关于利益申报政策以及其他道德规范相关政策的培训。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 在2021年第一季度，道德规范办公室提供了利益申报和合规声明，并要求员工填写年度表格。这项工作已接近完成，道德规范办公室正在审查提交的表格，并在必要时对员工个人进行跟进。针对工作人员的道德规范培训，其中包括关于利益申报政策的培训，已于2021年4月、6月、9月和10月开展。</p> | |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|-----------|--|---|---|--------------|
| 2018年建议11 | 因此，我们建议通过核对表或信息技术指导工具建立一个标准化的监督系统，说明区域代表处主任和电信发展局应如何有效参与支出是否有效的事后评估。 | 国际电联已将第11号建议记录在案，并将进一步研究区域代表处主任有效参与评估国际电联各自区域支出是否有效的工作。 | <p>截至2019年12月的最新进展： 区域代表处主任有效参与评估国际电联各区域支出的有效性极为重要。电信发展局加强了包括区域活动在内的，2020年基于RBM的规划活动。此外，电信发展局正在审查规划和监测支出时使用的信息技术支持工具。加强规划并改进国际电联的工具应为评估国际电联各区域支出的有效性奠定良好基础。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： 电信发展局和信息服务部正在研究将国家层面报告纳入SAP的可行性。</p> <p>截至2021年3月的最新进展： 区域报告已通过2021年运作规划进程得到加强。整个国家层面的报告将随着对BDT运作规划实施SAP而落实，计划于2021年底进行。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 对BDT运作规划实施SAP继续取得进展，全面实施工作略有延迟，现定于2022年1月底进行。</p> | 进行中 |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|-----------|--|---|--|--------------|
| 2018年建议12 | 因此，亦是关于加强区域一级的内控体系，我们建议国际电联制定具体的导则，或者根据最佳做法，公布一份详细的《区域运作手册》，通过特定的程序和清单对现金管理、资产登记等所有程序进行标准化，以保证区域一级的有效内控体系。 | 我们注意到这项建议。与区域代表处/地区办事处相关的导则已经存在。FRMD和BDT/ADM将对该导则进行全面审查，以改进流程和内部控制。电信发展局局长设立了一个加强内控的内部工作组。该小组包括来自电信发展局、财务资源管理部（财务、采购）、人力资源管理部、法律处、道德规范办公室和信息服务部的职员。 | <p>截至2019年12月的最新进展： 目前正在审查一些导则。这项审查将考虑到内部工作组关于加强内部控制的工作。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： 已与区域代表处和地区办事处分享了修订后的现金管理导则，并举行了信息交流会。 现已编制了项目资产采购导则和国际电联保管的项目资产库存清单。SAP系统已配置完毕，可以将国际电联保管的项目资产纳入库存系统。</p> <p>截至2021年3月的最新进展： 状态未改变。目前，在已实施现金管理、资产登记和项目管理后，未计划进一步的区域性导则。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 没有进一步更新，认为该建议已执行。</p> | 结束 |
| 2018年建议13 | 为了改进区域一级的内部控制体系，我们建议管理层制定一份区域代表处主任可批准或否决的具体和详细支出清单。 | 这项建议将在审查准导则时予以考虑。 | <p>截至2019年12月的最新进展： 此项建议将在电信发展局2020年运作规划的计划 and 实施中得到考虑。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： 2020年7月，作为基于结果的管理（RBM）进程的一部分，电信发展局执行了一份有关“授权”的文件，该文件规定了区域代表处主任批准的权限，为区域代表处规定了15 000美元的支出批准上限，并明确了问责人。</p> | 进行中 |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|-------------------------|---|---|---|-------------------------------------|
| | | | <p>截至2021年3月的最新进展： 授权级别的实施已纳入专家招聘流程，但需要与所有采购程序完全同步，这正在进行。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 关于含具体支出授权的详细授权框架的工作正在依照“区域代表处审查报告”开展。预计将在2022年第一季度完成。</p> | |
| <p>2018年建议14</p> | <p>为了加强区域一级的内部控制体系，我们建议区域代表处主任对地区办事处的小额现金登记簿进行突击检查，并以标准化的形式保留其检查的审计记录，且该记录应立即送交总部和FRMD。</p> | <p>我们注意到这一建议，但希望说明一个事实，即小额现金在每月提交给总部之前均已由区域代表处/地区办事处主任核签。根据2018年《关于加强区域代表处作用的特别报告》的建议12，将进一步研究开展突击检查的可行性。</p> | <p>截至2019年12月的最新进展： 电信发展局主任于2019年8月23日向该局所有专业及以上职类的职员发布了一份关于“加强内部控制”的内部备忘录。该备忘录的内容涵盖银行账户、零用现金和代表津贴等主题。此外，FRMD修订了区域/地区办事处的现金管理和财务准则。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： 修订后的区域代表处/地区办事处现金管理和财务准则规定，可由区域代表处主任或FRMD进行突击检查。</p> <p>截至2021年3月的最新进展： 四月将向各区域代表处主任发送突击检查应不时开展的提醒。今后还将定期发送提醒。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 进一步的提醒已在2021年11月8-12日那周的FRMD会议上发给区域代表处主任。</p> | <p>结束 我们将在今后的审计中对有效执行情况进行测试</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|-----------|---|--|---|--------------|
| 2018年建议15 | 为了更有效地对与区域代表性相关的差旅进行控制，我们建议通过准确、稳健和一致的绩效指标来建立有效的项目和技术监督，以评估相关出差对国际电联是否必要，也可设立一个独立的单位/机构来评估出差是否实现了其计划目标。 | 国际电联已将建议15记录在案，并将研究进一步加强对公务差旅的监督问题。敬请注意，电信发展局局员的每份出差申请表均需提交主管（包括区域代表处主任）审批。申请电子出差许可必须提交经过批准的出差申请表。 | <p>截至2019年12月的最新进展： 今年引入了年度任务计划，并将在2020年继续实施。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： 此项工作拟于2020年实施，但由于疫情，所有公务差旅暂停。要疫情恢复阶段，一旦公务差旅放开，将恢复实施此工作。</p> <p>截至2021年3月的最新进展： 无变化。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 2021年底，差旅短暂恢复，并且BDT正在将计划纳入2022年运作规划进程。</p> | 进行中 |
| 2018年建议16 | 鉴于国际电联职员经常出差前往原籍国执行项目可能会损害国际电联相对于成员国的独立性，我们建议，为了避免可能的利益冲突，区域代表处主任和总部在派遣职员前往原籍国执行公务前应审慎考虑，同时充分监督所有公务差旅。 | 国际电联已将第16号建议记录在案并将对其进行研究。 | <p>截至2019年12月的最新进展： 审议中。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： 由于所有公务差旅暂停，因此此项建议仍在审议之中。在疫情恢复阶段，一旦公务差旅放开，将恢复实施此工作。</p> <p>截至2021年3月的最新进展： 无变化。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 正在审查这项建议，以便在2022年落实。</p> | 进行中 |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|-------------------------|---|--|---|--------------|
| <p>2018年建议17</p> | <p>我们认为，需要在所考虑的每个领域采取行动。在不影响在稍后阶段提出更详细的意见和建议的情况下，我们建议管理层借助一个系统，通过关键业绩指标监督顾问的活动，并利用具体的操作手册、导则和核对表，协助评估聘用顾问以及事后对他们进行评估的必要性，由此紧急提高对人力资源的内部控制水平，特别是在聘用顾问方面。</p> | <p>驻地职员须遵守2018年4月19日第18/06号行政规定规定的与绩效管理和发展有关的相同政策和程序。该政策的核心原则包括将个人目标与各部门运作规划中确立的组织目标相一致。</p> <p>关于有效监督分配给驻地职员的目标问题，在设计和实施新的绩效评估系统（E-PMDS）的过程中，人力资源管理部一直在努力制定与这些目标相关的更详细描述说明（目标说明、相关活动、关键绩效指标、时限、合作伙伴以及资源与制约因素），由此加强工作目标的确立。</p> <p>关于加强顾问和专家的聘用和管理政策程序问题，人力资源管理部和电信发展局正努力制定更有力的流程，同时考虑到联检组在国际电联管理审查中提出的建议以及内部审计处提出的建议。HRMD一直在努力对现有名册进行“清理”，包括检查所有候选人的学历证书和证明人。HRMD正在就使用于波恩新设立的联合国证明人查证中心的问题与联合国接洽。</p> | <p>截至2019年12月的最新进展： 意见仍然有效。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： 在电信发展局管理的内部控制组所做工作的背景下，加强并简化这些领域政策和程序的工作不断取得进展。此项工作涵盖了意见栏中提到的领域。</p> <p>截至2021年3月的最新进展： 截至2021年3月30日，BDT已落实经过加强的专家招聘流程和制度。这解决了发现的不足之处。变化包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 名册得到清理和缩减，以消除重复、失效档案和近期未经核实的档案； • 专家招聘得到修订和精简，以帮助BDT工作人员以高效、及时的方式招聘专家； • 将新的专家招聘设计为公平、透明和遵守诚信、专业和尊重多样性的核心价值以及国际电联《人事规则》； • 专家名册的档案和鉴定系统也得到更新，以确保质量、透明度和效率。 <p>2021年底，将落实对自动化的进一步增强，同时将BDT的IT工具迁移至SAP。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： BDT SAP的落实安排在2022年1月。</p> | <p>进行中</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在审计报告发表之日给出的意见 | 内部审计管理函 SG-SGO/IA/19-09 | 国际电联管理层报告 的现状（关于内部审计 管理函） | 外部审计师以往的详式 建议和特别报告 | 国际电联管理层报告 的现状（关于外部审 计的建议） | 意大利审计院 对现状的评估 | |
|---|---|-------------------|--|--|--|---|------------------|----|
| 2018年 建议18 （参考 C19/40 中报告 的表2） | 我们建议管理层立即采取行动，执行内部审计员和外部审计员关于区域性活动的公开建议，特别是关于采购方面的建议。 | 国际电联注意到了这项建议。 | 关于项目/信托基金过时采购程序的建议 | | | | | 结束 |
| | | | 01/19-09/ML：建议财务资源管理部/采购处与电信发展局主任协商，审查“国际电联技术合作和援助项目设备采购基本规则”的相关性和有效性及其风险控制。 | 参考文件CWG-FHR 10/15（2019年9月）：第7点已执行。理事会2019年会议已废除了这些《基本规则》并以新《采购手册》取而代之。 | C17/40号文件中的报告2016年财务报表的审计建议4 我们赞同内部审计员的意见并建议根据联合国有关该问题的最佳做法通过：A) 涵盖采购流程所有阶段的《采购手册》；以及B) 落实包含可为参与采购流程各个阶段的所有职员提供指导的政策和程序的措施。 | 截至2018年4月的最新进展： 进行中。 正在起草《采购手册》。 截至2018年12月的最新进展： 已包括在起草的《采购手册》中，预计将于2019年初颁布。 截至2019年4月的最新进展： 无 截至2019年12月的最新进展：已执行。国际电联《采购手册》已于2019年6月颁布。 截至2020年9月的最新进展： 已执行。 截至2021年10月的最新进展：视为已执行。 | | |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在审计报告发表之日给出的意见 | 内部审计管理函 SG-SGO/IA/19-09 | 国际电联管理层报告的状况（关于内部审计管理函） | 外部审计师以往的详式建议和特别报告 | 国际电联管理层报告的状况（关于外部审计的建议） | 意大利审计院对现状的评估 |
|----|-------------|-------------------|---|--|--|--|--------------------------|
| | | | <p>02/19-09/ML: 为确保更大的采购透明度和问责制，内部审计处建议FRMD负责人在整个国际电联范围内采用单一的采购方法，立即发布大家期盼的《国际电联采购手册》。</p> | <p>参考文件CWG-FHR 10/15（2019年9月）：第7点 已执行。 见上文</p> | <p>C17/40号文件中的报告2016年财务报表的审计建议5 因此，我们建议国际电联引入国际电联职员处理金额低于20 000瑞郎的采购情况时应遵循的书面程序。 提议2 此外，我们提议国际电联应修订至少征集三个报价的最低要求，以保证对该进程进行健全的财务管理。</p> | <p>截至2019年12月的最新进展： 已依照国际电联2019年6月的《采购手册》执行。 截至2020年9月的最新进展： 已执行。 截至2021年10月的最新进展： 视为已执行。</p> | <p>结束</p> |
| | | | <p>03/19-09/ML: 建议FRMD/PROC负责人持续及时地实施累积供应商付款监控，作为检查的一部分，以确保小额款项不会因低于任何设定的审查门槛而脱离监控。</p> | <p>参考文件CWG-FHR 10/15（2019年9月）第8点 已执行。 采购部门每月依照新程序完成此项工作</p> | <p>C18/40号文件中的报告2017年财务报表的审计建议7 我们建议PROC起草涉及2万瑞郎以下采购各方面问题的指导原则，并通报相关人员。例如，指导原则应考虑以下问题：1) 哪些是申请的最起码要素；2) 如何确定潜在的供应商；3) 除非客户/申请方提出正当理由和已获得PROC批准，否则需要进行投标和征得最起码数量的报价；4) 怎样进行报价评估；</p> | <p>截至2019年12月的最新进展： 已依照国际电联2019年6月的《采购手册》执行。 截至2020年9月的最新进展： 已执行。 截至2021年10月的最新进展： 视为已执行。</p> | <p>结束 由本报告中的建议取代</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在审计报告发表之日给出的意见 | 内部审计管理函 SG-SGO/IA/19-09 | 国际电联管理层报告的状况（关于内部审计管理函） | 外部审计师以往的详式建议和特别报告 | 国际电联管理层报告的状况（关于外部审计的建议） | 意大利审计院对现状的评估 |
|----|-------------|-------------------|-------------------------|-------------------------|--|---|--------------|
| | | | | | 5) 怎样授予采购订单/合同。 | | |
| | | | | | <p>C18/40号文件中的报告2017年财务报表的审计建议8</p> <p>我们建议详细记录所有的采购程序（从招标文件到授予合同），以确保问责制、透明度和可审计性。</p> | <p>2020年1月</p> <p>已执行。</p> <p>截至2020年9月的最新进展：</p> <p>已执行。</p> <p>截至2021年10月的最新进展：</p> <p>视为已执行。</p> | 结束 |
| | | | | | <p>C18/40号文件中的报告2017年财务报表的审计建议9</p> <p>我们建议由参与采购过程的职员签署无利益冲突声明（DACI），说明他们没有任何可能影响采购过程的利益冲突。</p> | <p>截至2019年12月的最新进展：</p> <p>已依照国际电联2019年6月的《采购手册》执行。已确定签署DACI协议的主要职员，每当供应商的报价超过5 000瑞士法郎时，申请人都要签署此表格。</p> <p>截至2020年9月的最新进展：</p> <p>已执行。</p> | 结束 |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在审计报告发表之日给出的意见 | 内部审计管理函 SG-SGO/IA/19-09 | 国际电联管理层报告 的现状（关于内部审计管理函） | 外部审计师以往的详式 建议和特别报告 | 国际电联管理层报告 的现状（关于外部审计的建议） | 意大利审计院 对现状的评估 |
|----|-------------|-------------------|----------------------------|-----------------------------|--|--|------------------|
| | | | | | | <p>截至2021年3月的最新进展： 已执行。此外，根据2020年9月颁布的国际电联利益申报政策，所有工作人员均必须填写利益申报和合规声明。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 视为已执行。</p> | |
| | | | | | <p>C18/125号文件中的报告有关区域代表处作用的特别报告建议15 我们建议，因“基本规则”已经过时，国际电联应制定新的采购手册，内容应包括正常预算和预算外资金。</p> | <p>截至2019年12月的最新进展： 已依照国际电联2019年6月的《采购手册》执行。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： 已执行。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 视为已执行。</p> | 结束 |
| | | | | | <p>C18/125号文件中的报告有关区域代表处作用的特别报告建议17 我们建议，评标小组应由采购处根据项目管理</p> | <p>截至2019年12月的最新进展： 新《采购手册》考虑到了这一点。</p> | 结束 |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在审计报告发表之日给出的意见 | 内部审计管理函 SG-SGO/IA/19-09 | 国际电联管理层报告的状况（关于内部审计管理函） | 外部审计师以往的详式建议和特别报告 | 国际电联管理层报告的状况（关于外部审计的建议） | 意大利审计院对现状的评估 |
|----|-------------|-------------------|-------------------------|-------------------------|--|--|-------------------------------------|
| | | | | | 指南第4.2.2章c)点成立，根据该项规定，商品和服务采购的整个流程是采购处的责任。 | 电信发展局新设立了一个负责评估和报告的职位。 截至2020年9月的最新进展： 已执行。 截至2021年10月的最新进展： 视为已执行。 | |
| | | | | | C18/125号文件中的报告有关区域代表处作用的特别报告建议18 为尽量减少对国际电联造成的风险，我们还建议，项目经理不应被任命为评标小组的成员，评标小组的协调人应由采购处的人担任而不是采购经理。 | 截至2019年12月的最新进展： 新《采购手册》考虑到了这一点。 截至2020年9月的最新进展： 已执行。 截至2021年10月的最新进展： 视为已执行。 | 结束 |
| | | | | | C18/125号文件中的报告有关区域代表处作用的特别报告建议19 根据2016年国际电联财务报表审计的详式审计报告提出的建议11，我们建议，参与采购过程的全部职员都应提供正 | 截至2019年12月的最新进展： 新《采购手册》考虑到了这一点。 目前正在审查概念文件，以完善财务披露表，具体提及问责 | 进行中：我们的审计测试显示，在特定情况下，相关顾问未被要求签署DACI |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在审计报告发表之日给出的意见 | 内部审计管理函 SG-SGO/IA/19-09 | 国际电联管理层报告 的现状（关于内部审计管理函） | 外部审计师以往的详式 建议和特别报告 | 国际电联管理层报告 的现状（关于外部审计的建议） | 意大利审计院 对现状的评估 |
|----|-------------|-------------------|----------------------------|-----------------------------|--|--|------------------|
| | | | | | 式签署的具体详细的无利益冲突声明（DACI）。 | 制，并将每年申报的义务扩大到所有专业类职员和选任官员，且有可能扩大到所有职员。 截至2020年9月的最新进展： 已开始执行新的财务披露政策。 截至2021年10月的最新进展： 视为已执行。 | |
| | | | | | C18/125号文件中的报告有关区域代表处作用的特别报告建议20 我们认为，与采购规则有直接和明确联系的项目管理指南不够详细，因此我们建议，参照适用于采购的规则和程序对项目管理指南进行修订，明确采购处的作用。 | 截至2019年12月的最新进展： 对国际电联现行项目管理导则的审查和更新将于2020年年1月启动，国际电联的一批职员最近参加了项目管理培训和认证。采购处的一名代表将参加这些活动。 截至2020年9月的最新进展： 新《国际电联项目管理手册》于2020年7月 | 结束 |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在审计报告发表之日给出的意见 | 内部审计管理函 SG-SGO/IA/19-09 | 国际电联管理层报告 的现状（关于内部审计管理函） | 外部审计师以往的详式 建议和特别报告 | 国际电联管理层报告 的现状（关于外部审计的建议） | 意大利审计院 对现状的评估 |
|-------------------------------|-------------|-------------------|---|--|--|---|-----------------------------|
| | | | | | | <p>获得批准并推出。项目支持处目前正在实施一项采纳计划，以便为引入《手册》确立的新原则的进程提供支持。</p> <p>截至 2021 年 3 月的最新进展：</p> <p>新《项目管理手册》已落实，行政管理正在进行并由项目支持处监控。</p> <p>截至 2021 年 10 月的最新进展： 已执行。</p> | |
| 关于采购处（PROC）职员缺乏欺诈意识的建议 | | | | | | | |
| | | | <p>04/19-09/ML： 建议 FRMD 负责人为采购处职员组织有关国际电联可能面临的欺诈计划的薄弱环节和提高风险认识的培训。</p> | <p>2020年1月 将于2020年为PROC职员组织一次关于可能面临的欺诈计划的薄弱环节和提高风险认识的培训。</p> | <p>C18/40号文件中的报告 2017年财务报表的审计建议5</p> <p>我们建议管理层改进对重复授予同一供应商采购订单/合同的控制，以减少国际电联采购规则和程序被绕过或不正确应用的风险。</p> | <p>截至2018年12月的最新进展：</p> <p>计划于2019年1月实施。</p> <p>截至2019年4月的最新进展：</p> <p>已执行。</p> <p>2019年4月1日推出了有关20 000瑞士法郎以下采购的新程序。至少寻求3个报价的门槛现在设定为5 000瑞</p> | <p>进行中：我们的审计显示仍有超过门槛的情况</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在审计报告发表之日给出的意见 | 内部审计管理函 SG-SGO/IA/19-09 | 国际电联管理层报告 的现状（关于内部审计管 理函） | 外部审计师以往的详式 建议和特别报告 | 国际电联管理层报告 的现状（关于外部审 计的建议） | 意大利审计院 对现状的评估 |
|----|-------------|-------------------|--|---------------------------------|--|--|------------------|
| | | | | | | <p>士法郎。不经投标的合同限于每笔交易不超过5 000瑞士法郎，每日历年每供应商不超过20 000瑞士法郎。</p> <p>截至2019年12月的最新进展： 2019年4月前已执行。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： 已执行。</p> <p>截至2021年3月的最新进展： 为PROC工作人员量身定制的反欺诈培训于2020年11月开展。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 视为已执行。</p> | |
| | | | <p>05/19-09/ML： 建议HRMD负责人在国际电联职员标准强制性培训中纳入一个关于欺诈意识和欺诈计划的模块。</p> | | <p>C18/40号文件中的报告2017年财务报表的审计建议6</p> <p>我们建议管理层更新ITU SRM软件，实现对在竞争对手弃权情况下执行的采购订单/合同的监控。</p> | <p>截至2018年12月的最新进展： 此为合同管理项目的一部分，预计将于2019年结束。</p> <p>截至2019年4月的最新进展： 无。</p> | <p>结束</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在审计报告发表之日给出的意见 | 内部审计管理函 SG-SGO/IA/19-09 | 国际电联管理层报告 的现状（关于内部审计管理函） | 外部审计师以往的详式 建议和特别报告 | 国际电联管理层报告 的现状（关于外部审计的建议） | 意大利审计院 对现状的评估 |
|----|-------------|-------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------|---|------------------|
| | | | | | | <p>截至2019年12月的最新进展： 2019年6月前已执行。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： 已执行。强制性培训已经到位。</p> <p>截至2021年3月的最新进展： 已执行。强制性培训已开展，尤其是2020年引入的在线反欺诈培训。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 视为已执行。</p> | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|-----------|
| | | | | | <p>C18/125号文件中的报告有关区域代表处作用的特别报告</p> <p>我们建议，为区域代表处和地区办事处参与采购流程的所有人员组织定期培训。</p> | <p>截至2019年12月的最新进展：</p> <p>2019年11月，国际电联为参与国际电联项目开发、规划、实施和支持的职员（电信发展局 - 总部和区域代表处/地区办事处、秘书处、无线电通信局、电信标准化局）实施了首次全面项目管理培训和认证。由于第一次培训取得成功，拟于2020年成立第二个小组并开展培训。</p> <p>截至2020年9月的最新进展：</p> <p>2020年11月将对区域代表处工作人员进行采购培训。</p> <p>截至2021年3月的最新进展：</p> <p>无计划的进一步执行。现进行中。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 视为已执行。</p> | <p>结束</p> |
|--|--|--|--|--|---|--|-----------|

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在审计报告发表之日给出的意见 | 内部审计管理函 SG-SGO/IA/19-09 | 国际电联管理层报告 的现状（关于内部审计管 理函） | 外部审计师以往的详式 建议和特别报告 | 国际电联管理层报告 的现状（关于外部审 计的建议） | 意大利审计院 对现状的评估 |
|-------------------------|-------------|-------------------|--|--|---|---|------------------|
| 关于区域代表处监督作用失效的建议 | | | | | | | |
| | | | <p>06/19-09/ML: 建议电信发展局局长加强区域代表处层级的监督，提供关于区域代表处主任的职能、责任和问责的更多细节，并让他们对这些监督职责承担责任（在信任和问责之间保持适当的平衡）。</p> | <p>参考文件CWG-FHR 10/15（2019年9月）第6点 已执行。 电信发展局局长于2019年8月23日向该局所有专业及以上职类的职员发布了一份关于“加强内部控制”的内部备忘录。该备忘录的内容涵盖银行账户、零用现金和代表津贴等主题。此外，FRMD修订了区域/地区办事处的现金管理和财务准则。 R. Barr 18/10/2019的邮件：下文提及了备忘录的副本</p> | <p>C18/125号文件中的报告有关区域代表处作用的特别报告 建议13 关于银行操作，我们建议，所有地区办事处均应执行一个严格的程序，区域代表处主任应成为银行操作的第三个签字人，即使是在地区办事处一级进行的操作也应如此。区域代表处主任应对所有银行交易承担责任。我们认为，有必要对UNDP的程序进行修改，以避免在国际电联的任何运作中涉及职员的个人账户。</p> | <p>国际电联注意到建议13。然而，国际电联希望简要介绍一下由于人员限制和区域代表处主任的配合水平问题，执行这项建议所面临的困难。要求对所有银行交易有第三者签名肯定会减缓相关进程，并对驻地办事处的效率产生负面影响。 截至2020年9月的最新进展： 现已与区域代表处和地区办事处同事分享了经修订的零用现金规则。财务部已与所有驻外办事处召开了信息沟通会，对流程做出解释。 截至2021年3月的最新进展： 无计划的进一步执行。现进行中。</p> | <p>结束</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在审计报告发表之日给出的意见 | 内部审计管理函 SG-SGO/IA/19-09 | 国际电联管理层报告 的现状（关于内部审计管理函） | 外部审计师以往的详式 建议和特别报告 | 国际电联管理层报告 的现状（关于外部审计的建议） | 意大利审计院 对现状的评估 |
|----|-------------|-------------------|---|--|---|---|--------------------|
| | | | | | | 截至2021年10月的最新进展：视为已执行。 | |
| | | | <p>07/19-09/ML: 建议电信发展局局长加强项目层级的监督，在项目实施之前、期间和之后，对职员在项目管理周期中的职能、职责和问责进行微调。</p> | <p>参考文件CWG-FHR 10/15（2019年9月）：第9点 进行中 为提供项目管理培训和认证以及审查并更新项目管理手册选择公司的采购程序已经完成。</p> <p>截至9月的最新进展： 新《国际电联项目管理手册》于2020年7月获得批准并推出。项目支持处目前正在实施一项采纳计划，以支持为引入《手册》确立的新原则的进程。手册包括项目所有参与方的角色、职责和责任。</p> | <p>C18/125号文件中的报告有关区域代表处作用的特别报告建议11 为进行问责，我们建议制定一份文件，列出所有下放的权利，无论是内部（谁必须签署什么）还是外部的权利（如分别根据银行资金流动和互联网银行的职责分工所拥有的签字授权等）。</p> | <p>国际电联注意到建议11。就银行资金流动而言，相关文件已经存在，并且每次职员流动时都会更新。与银行的协调也是为了确保他们遵守总部的指示。我们将进行内部协调，为“授权”编写一份总结性文件。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： 2020年7月，作为基于结果的管理（RBM）进程的一部分，电信发展局执行了一份有关“授权”的文件，该文件规定了区域代表处主任批准的权限，为区域代表处规定了15 000美元的支出批准上限，并明确了问责人。</p> | 进行中 问责制框架尚未获得批准 |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在审计报告发表之日给出的意见 | 内部审计管理函 SG-SGO/IA/19-09 | 国际电联管理层报告 的现状（关于内部审计管理函） | 外部审计师以往的详式建议和特别报告 | 国际电联管理层报告 的现状（关于外部审计的建议） | 意大利审计院对现状的评估 |
|----|-------------|-------------------|--|--|-------------------|---|--------------|
| | | | | | | <p>截至2021年3月的最新进展：</p> <p>授权已执行，但关于完整授权表的工作正在进行，将根据国际电联问责框架制定。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 视为已执行。</p> | |
| | | | <p>08/19-09/ML： 还建议HRMD负责人与电信发展局主任合作，根据2016年内部审计员的审查报告，迅速执行各项建议，包括采用竞争性的顾问遴选程序。</p> | <p>参考文件CWG-FHR 10/15（2019年9月）第16点</p> <p>进行中</p> <p>国际电联协调委员会成员已就该原则达成一致。</p> <p>截至2020年9月的最新进展：</p> <p>正在执行。</p> <p>正在采购新的电子招聘系统</p> <p>截至2020年3月的最新进展：</p> <p>所有（特别服务协定（SSA）下的）专家均签署道德准则规范，其中包括利益冲突声明。国</p> | | | 进行中 |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在审计报告发表之日给出的意见 | 内部审计管理函 SG-SGO/IA/19-09 | 国际电联管理层报告 的现状（关于内部审计管理函） | 外部审计师以往的详式建议和特别报告 | 国际电联管理层报告 的现状（关于外部审计的建议） | 意大利审计院对现状的评估 |
|----|-------------|-------------------|---|--|-------------------|-----------------------------|--------------|
| | | | | <p>际电联的目标是将所有SSA机会予以公布。本组织已开始公告所有新的SSA空缺。在现有招聘系统中，公告SSA机会仍繁琐且成本高昂。这点将在新的电子招聘系统中解决。新电子招聘系统的招标已完成，提供商已选定。</p> <p>预计将于2021年最后三个月和2022年初实施。</p> <p>截至2021年10月的最新进展：</p> | | | |
| | | | <p>09/19-09/ML：建议HRMD负责人与电信发展局主任合作，重新执行每个特别服务协议（SSA）顾问任期结束时适用的评价系统/程序。这应包括引入至少两级签准（即SSA服务的直接主管/接受者和该主管的层级经理），以及工作绩效不令人满意的SSA个人“黑名单”。</p> | <p>参考文件CWG-FHR 10/15（2019年9月）第17点</p> <p>进行中</p> <p>截至2020年9月的最新进展：</p> <p>进行中</p> <p>如今SSA的交付成果将在付款前上传至电信发展局门户网站。</p> | | | 进行中 |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在审计报告发表之日给出的意见 | 内部审计管理函 SG-SGO/IA/19-09 | 国际电联管理层报告 的现状（关于内部审计管理函） | 外部审计师以往的详式建议和特别报告 | 国际电联管理层报告 的现状（关于外部审计的建议） | 意大利审计院对现状的评估 |
|----|-------------|-------------------|--|---|-------------------|-----------------------------|----------------------------|
| | | | | <p>截至2021年3月的最新进展： 已得到充分执行，并可在招聘系统中核实。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 视为已执行。</p> | | | |
| | | | <p>10/19-09/ML: 还建议电信发展局主任与HRMD负责人合作，通过编制和维护一份有效的SSA候选人的最新动态名单，确立经过预审的人才储备库原则，这些候选人的简历已经过预审，其个人历史情况可证明他们具有可行的经验/学术资质。</p> | <p>参见R. Barr 9/10/2019的邮件</p> <p>进行中</p> <p>截至2020年9月的最新进展： 进行中</p> <p>截至2021年3月的最新进展： 名册已于2021年1月1日更新，更新和维护进程已自2021年4月1日起实施。新顾问征集将于2021年4月发出。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 视为已执行。</p> | | | <p>结束 我们将在今后的审计中检查</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在审计报告发表之日给出的意见 | 内部审计管理函 SG-SGO/IA/19-09 | 国际电联管理层报告 的现状（关于内部审计管理函） | 外部审计师以往的详式建议和特别报告 | 国际电联管理层报告 的现状（关于外部审计的建议） | 意大利审计院对现状的评估 |
|----|-------------|-------------------|--|---|-------------------|-----------------------------|------------------|
| | | | <p>11/19-09/ML: 还建议电信发展局主任确保专家的工作应由有关部门的负责人或区域代表处主任进行核实，并储存在供查阅的数据库中，以确保可对招聘经理和分级主管进行问责，并确认报告达到要求的质量水平。</p> | <p>截至9月的最新进展: 进行中 SSA的交付成果将在付款前上传至电信发展局门户网站。</p> <p>截至2021年3月的最新进展: 已得到全面执行，报告和核查现正受到监控并存储在招聘系统中。</p> <p>截至2021年10月的最新进展: 视为已执行。</p> | | | <p>由本报告建议9取代</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的状况 | 意大利审计院对现状的评估 |
|-------------------------|---|--|--|--|
| <p>2018年建议19</p> | <p>为了迅速纠正很久以前即已发现的问题，我们重申我们的建议，即为了防止数据处理不准确和延误的风险，管理层应：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 采取非常措施消除个人档案中的积压，并在尽可能短的时间内全部予以更新，高度重视这项任务； 2) 采取紧急行动，包括购买外部服务，加强人力资源 ERP 系统，并在既定的时限内解决实施计划中发现的问题/漏洞。 | <p>支持这项建议。</p> <p>人力资源管理部已采取组织措施，澄清在确定待遇及其处理方面的责任，并加强人员能力。还对相关业务流程进行了审查，以便精简这些流程，并通过人力资源管理部优化职责分工来加强质量控制。</p> <p>此外，从系统角度来看，HRMD和信息服务部于2019年初启动了一个为期两年的人力资源强化项目，该项目将解决ERP系统的上述不足。</p> <p>第二，副秘书长成立了一个任务组，对职员在与HRMD就福利、待遇、养恤金、保险等接洽时使用的手工填写表格进行自动化（自助服务）和数字化处理。</p> | <p>截至2020年9月的最新进展：</p> <p>在更多短期人力资源的协助下，积压的工作已经处理完毕。</p> <p>强化现有业务流程与ERP系统的整合，以减少人工处理并引入更多自动处理，从而简化、缩短处理时间并降低风险，已被确定为优先事项。HRMD一直在与信息资源部门合作，实施SAP人力资源强化项目，解决包括从缺陷到开发新功能在内的73个优先工作项目。</p> <p>行政表格的数字化已经完成。目前正在与 ISD 进一步开发，以便将其纳入职员自助服务环境和人力资源 ERP 系统。</p> <p>截至2021年3月的最新进展：</p> <p>见2021年3月对2019年建议4的答复</p> <p>截至2021年10月的最新进展：</p> <p>见2021年10月对2019年建议4的答复</p> | <p>这项建议正在进行中，由本报告新建议7部分取代</p> |
| <p>2018年建议20</p> | <p>为了确保成功实现新的战略框架，我们建议管理层应立即：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 探索简化当前影响人力资源管理职能的工作流程和程序的方法，并决定实现更高效率和更大问责制所需的自主程度（从那些暴露 | <p>支持这些建议。如第19号建议所述，目前正在审查现有的进程和工作流程，以期精简、简化和自动化这些流程，并更好地融入ERP环境。</p> <p>至于技术能力清单，这是新实施的能力框架的第三个支柱，完成这项工作实施新的人力资源战略规划的一部分。该规划将提交理事会2019年会议批准，也是继任规划活动的一部分。</p> | <p>截至2020年9月的最新进展：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 这一目标已完全纳入与 2018 年建议 19 有关的项目。 2) 国际电联能力框架第三个支柱的开发已经完成。现已在本组织的主要专业领域中确定了相关技术能力，并将其 | <p>分项1)仍在进行中 分项2)（以楷体表示）视为“结束”；此处予以报告仅为提供完整建议。</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|------------------------|---|---|---|--------------|
| | <p>出严重弱点的程序开始，如招聘顾问)；</p> <p>2) 完成能力，包括技术能力的清单；这可能是确定当前人力资源内部潜力和跟上国际电联期望的高服务标准所需的额外工作技能的唯一基础。</p> | | <p>汇编成目录。各领域均进一步按照职务名称划分，并附有相应的能力列表。国际电联《技术能力目录》将纳入国际电联能力框架（第18/03号行政规定）和e-PMDS。将基于这些技术能力对所有正在建立2020年e-PMDS的国际电联职员开展评估。</p> <p>截至2021年3月的最新进展： 无进一步更新。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 新的招聘管理系统（RMS）将在2021年底和2022年初执行并推出，回应顾问招聘的要素。</p> | |
| <p>2017年建议1</p> | <p>我们建议管理层在建设新总部大楼项目和研究的评估过程中，考虑到国际电联的长期需求，也考虑到国际电联的人力资源战略规划。</p> | <p>建设项目管理委员会注意到这项建议。进行中的讨论和研究，旨在支持与新大楼的设计、计算等相关的一系列选项的决策过程，依据的是对新大楼交付日在职人员（正式和外聘人员）数量的预测。</p> | <p>截至2018年12月的最新进展： 与新大楼的设计、计算等相关的方案，确实是基于对新大楼交付日在职人员（正式和外聘人员）数量的预测。</p> <p>截至2019年4月的最新进展： 新楼项目管理委员会会根据新楼开放时的预期需求，对所有用户的</p> | <p>进行中</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | <p>需求加以计算：预计此计算亦可满足长期需求。</p> <p>截至 2019 年 12 月的最新进展： 项目设计、预算和工作空间数量已在2019年9月增开的的理事会会议上获得批准。计划是根据从HRMD收到的职员（正式和非正式职员）人数预测制定，预计可充分满足本组织的长期需求。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： 由于新冠疫情，工作场所将发生永性的改变。改变将是战略性的，将结合新的实践、采用新的程序和技术。 这些变化将包含我们从长期在家工作学习到的经验。在疫情大流行病的背景下，国际电联已经证明其可以利用远程工作的手段并尽可能以电子方式有效开展工作。 为了实现后一种方式，秘书处建议将来或可采用合同制聘用顾问。 因此，国际电联于9月初以中标的方式指定一家专业公司制定《人力资源职员工作条件实施计划》。鉴于新冠疫情对工作实践的最新影响，远程工作和在家工作成为必要，因此这家公司的首个交付产品将涉及国际电联工作岗位的概况、工作实践的初步成果和调查结果，以及一些可供人</p> | |
|--|--|--|--|--|

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|------------------------|---|---|---|--------------|
| | | | <p>员搬迁提案和新建筑办公空间分配和/或设计考虑的建议。</p> <p>截至 2021 年 3 月的最新进展： 与专门的工作场所咨询公司 D&S 签订合同。计划在 4 月初举行启动会，开始提交初步可交付成果。第一批为设计新冠肺炎疫情后的工作环境提供指导的输出成果预计将在 2021 年 6 月向理事会报告。</p> <p>成立跨学科小组解决变革管理和执行新的工作方式，该小组由办公楼项目处（BPD）、HRMD、战略宣传处（SCD）和图书馆的成员组成。</p> <p>截至 2021 年 10 月的最新进展： 解决变革管理问题的变革管理跨学科小组的工作正在取得进展，但是，与咨询公司 D&S 的合作提前终止，因为他们对国际电联需求的理解与我们的期望以及与他们们的合同协议不一致。</p> | |
| <p>2017年建议2</p> | <p>为缓解失准风险，我们建议管理层应该：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 采取特别措施（如特设组），在尽可能短时间内清除积压的个人档案； 2) 使数据存储和管理流程合理化，从而纠正当前的断裂情况； | <p>完全支持这些建议。人力资源管理部一直致力于采取一系列（短、中、长期）行动，旨在解决外部审计员提出的各项问题，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2017年完成人力资源管理部的重组； - 对现有流程和程序的评估进行业务流程审查，以简化现有程序，并制定例如支持实施新的补偿方案（特别是新的教育补助金办法）所需的新程序； | <p>截至2018年12月的最新进展： 人力资源信息技术要求的完整列表现已提交信息服务（IS）部门，且名为“HRMD 2019-2020 改进计划”的项目业已启动。该项目的主要目标是在当前的 SAP HRMD模块，包括人事管理（人力资源管理、福利待遇</p> | <p>进行中</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|----|---|--|--|--------------|
| | <p>3) 投资IT资源，遵循预定的紧迫任务清单，彻底取消与新的薪酬方案相关的人工输入；并且</p> <p>4) 通过对工资表的进一步检查，提高工资支付功能。</p> | <ul style="list-style-type: none"> - 完成综合IT要求清单，与IS部门协商制定行动计划，以弥补系统存在的不足，开发新的功能，实现现有手工流程的自动化，开发附加的员工自助（ESS）功能等 - 审查和必要时重新设计2010年启动的电子报税项目（e-filling project），使HRM部门管理的信息非物质化，并将该信息集成到一个更强大和更全面的信息管理系统。 | <p>等）、工资单、职员/管理层自助服务以及与联合国合办职员养恤基金和Cigna等外部系统的接口中，添加新功能、强化现有流程并“修复缺陷”。</p> <p>该项目涵盖以下主要活动：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 审查 HRMD 提供的需求列表（见电子表格 xyz）。 2) 制定实施计划。 3) 在有需要的情况下购买外部服务。 4) 为需求列表中指定的需求配置并开发解决方案。 5) 在项目过程中和项目结束后为 HRMD 提供支持。 <p>在实施此项目的同时，同时亦在设计拟于2019年启动的电子报税项目。</p> <p>截至2019年4月的最新进展：</p> <p>2019年4月/5月期间采取了涉及HMD重组的最后一次行动。这些行动之一是加强薪资科的力量。除了发布一个P2职位外，一名职员填补了现有的G5职位空缺。力量得到加强的薪资科强化了其职责范围内部的控制机制，更好地划分了待遇制定与待遇计算职能。</p> <p>薪资科科长被指定为电子报税项目的负责人，主抓对现有系统进</p> | |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|----|-------------|-----------------|--|--------------|
| | | | <p>行重新设计并将其扩大至整个HRMD。</p> <p>上份报告中提及的信息技术需求清单已转化为HRMD/ISD SAP-HR改进项目。</p> <p>截至2019年12月的最新进展：</p> <p>上述项目不得不推迟，因为薪资科和负责人力资源相关ERP系统的信息服务部门将优先考虑执行国际劳工组织行政法庭就日内瓦工作地点差价调整数问题作出的判决，以及自2020年1月1日起从目前的健康保险系统（CMIP-CIGNA）向UNSMIS健康保险的过渡。与2019-2020年HRMD改进项目有关的活动将于2020年恢复。</p> <p>与此同时，薪资科所有空缺职位均已填补。职员行政服务科和薪酬科间责任分配的重新界定也已接近完成。</p> <p>截至2020年9月的最新进展：</p> <p>尽管新冠肺炎给各种项目造成了影响，但针对国际电联人力资源相关职能的审查仍在继续，部分已确定的优先事项即将完成，例如将教育补助金计划纳入SAP-HRM模块。</p> <p>与电子存档相关的项目正在重新评估，因为大部分人力资源行动</p> | |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|------------------------|--|---|--|--------------|
| | | | <p>必须以电子格式远程管理。在因新冠肺炎而实施远程办公的背景下，文件的非纸质化水平显著提升。这就更加需要建立强大的信息管理架构、政策和工具。</p> <p>截至2021年3月的最新进展： 见2021年3月对2019年建议6的答复。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 2019-2020年人力资源改进项目已完成。持续的改进永无止境。HRMD与ISD及必要时其他部门协作，将根据事先商定的工作范围对SAP HR系统进行维护、故障排除和升级。</p> | |
| <p>2017年建议3</p> | <p>我们建议在制定人力资源战略规划前开展密集的筹备活动，以便将它在2019年春季通过后及时地付诸实施。规划应该包括：(i) 根据新评估工具和能力框架的结果，对包括技术能力在内的内部可用资源潜力进行彻底的技能差距分析；(ii) 确定敏感职位和起草短期和中期继任规划；(iii) 在确定履行机构职能最低人员编制之前，精简服务和流程；(iv) 制定内部与外部招聘以及外聘和短期人员使用的标准。</p> | <p>支持这项建议。根据迪拜召开的2018年全权代表大会批准的国际电联《战略规划》和《财务规划》，建议(i)至(iv)列出的内容，是制定提交理事会2019年会议批准的人力资源战略规划的组成部分。</p> | <p>截至2018年12月的最新进展： PP-18通过将人力资源战略规划（HRSP）纳入有关人力资源管理和开发的第48号决议批准了此项规划。人力资源部门正在与所有内部伙伴（各局和部门、协调委员会、职工委员会、联合顾问委员会...）磋商，开发信息技术，并准备将其提交理事会2019年会议批准。此系统将包含建议中提及的所有项目。</p> <p>截至2019年4月的最新进展： 《国际电联人员战略和人力资源战略规划（2020-2023年）》的制定是基于HRMD根据2019年</p> | <p>进行中</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|----|-------------|-----------------|---|--------------|
| | | | <p>1月15日至3月15日与各局和总秘书处（GS）以及职工委员会的磋商进程。</p> <p>此磋商进程中进行了广泛的交流，其形式包括备忘录、介绍新的国际电联人员战略以及HRSP可能采用的结构和内容。</p> <p>在这些介绍之后，磋商进程要求各局/总秘书处和职工委员会于2019年3月15日之前就《国际电联人员战略》的叙述部分和HRSP需要体现的具体需求提供输入意见。各部门均收到了输入意见和建议，且这些意见和建议在最后文件中得到了体现。</p> <p>此进程对将《国际电联人员战略》的优先事项和目标（见本文所附《国际电联人员战略和人力资源战略规划（2020-2023年）》第5节的支柱1、2、3和4）转化为人员战略规划而言至关重要，此战略由各局/秘书处各部门的具体需求驱动，且与国际电联总体优先事项及目标相一致。</p> <p>虽然各局和秘书处各部门的磋商进程旨在确保能够确定具体需求，从而制定更有针对性的方法，但HRSP的目标是通过人力资源职能，在本组织形成“国际</p> | |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|----|-------------|-----------------|---|--------------|
| | | | <p>电联是一家”的氛围。内部利益攸关方亦强烈建议出台“统一的人力资源战略规划”。</p> <p>该建议中提及的所有要素均被纳入最终文件，现已准备将该文件提交理事会2019年会议。</p> <p>截至2019年12月的最新进展：</p> <p>根据上述进程制定的2020-2023年人力资源战略规划已获理事会2019年会议批准。该规划正在实施，实施情况报告将提交给理事会2020年会议。</p> <p>截至2020年9月的最新进展：</p> <p>2019年9月的意见仍然有效。现已将编写的报告提交理事会2020年会议，但2020年6月的理事磋商会虚拟会议没有审议该报告。审议工作已推迟，并拟于理事会下届会议审议。</p> <p>截至2021年3月的最新进展：</p> <p>国际电联正在开展全面的技能差距分析，以确定国际电联长期保持相关性的能力最需要的技能，并为工作人员营造健康的组织文化。该项目还有意对国际电联每项相关技能制定当前水平基线，并确定有待解决的最大差距。最后，这项举措将设计并实施一系列最佳行动，以持续地解决差距并为未来培养所需的人才资源。</p> | |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|--------------|---|--|--|-------------------------------|
| | | | 截至 2021 年 10 月的最新进展： 自 2021 年 3 月以来，没有进一步的进展。 | |
| 2015年 建议1 | <p>需提高资产登记的准确性</p> <p>在此方面，我们建议管理层做出更多努力，对国际电联的固定资产进行确认、加注标签和评估其价值，以便通过可加强各不同部门之间协调的程序和流程更准确地记录资产。</p> | <p>秘书处将继续已开始的努力，确保将所有资产记录在各相关数据库中。</p> | <p>截至2017年4月底的最新进展： 通过与不同部门的密切协作，提升了用于总部和区域代表处资产核算和设备管理的两个SAP模块的数据一致性。此外，还就库存和保护国际电联设备的问题发布了行政规定。</p> <p>截至2018年4月的最新进展： 已对SAP设备系统和资产管理的SAP模块中的不同数据实现同步化。然而，数据的匹配是一项永久和定期的活动，需要有关部门持续努力。</p> <p>截至2018年12月的最新进展： 目前的程序和流程正在接受审查，修订后的流程计划于2019年与SAP进行协调。</p> <p>截至2019年4月的最新进展： 新的SAP库存软件和扫描系统计划于2019年实施。</p> | <p>结束</p> <p>我们将在今后的审计中测试</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|------------------------|--|----------------------------|--|--------------|
| | | | <p>截至2019年12月的最新进展： 新SAP库存软件和扫描系统已安装完毕。所有区域代表处和地区办事处都配备了扫描仪。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： ISD/ERP团队安装了新SAP库存软件和扫描系统且运行良好。所有区域代表处和地区办事处都配备了扫描仪。</p> <p>截至2021年10月的最新进展：正在进行的工作已执行。</p> | |
| <p>2015年建议2</p> | <p>必要重新审视折旧系数 在此方面，<u>我们建议</u>管理层应按照联合国惯例审议不同类别资产的寿命周期及其相关折旧情况。如对类别进行更新，则需调整净账面值。</p> | <p>秘书处将进一步分析该建议及其潜在影响。</p> | <p>截至2017年4月底的最新进展： 对日内瓦其它国际组织设备的寿命周期开展了研究。目前正在考虑是否有可能修改某些类别设备的寿命周期，且实施此建议的决定与国际电联新楼的建设相关。</p> <p>截至2018年4月的最新进展： 无。</p> <p>截至2018年12月的最新进展： 正在审查现行折旧参数并计划使用这些参数。</p> <p>截至2019年4月的最新进展： 已为在2020年实施的ERP系统改革招聘了SAP顾问。</p> | <p>进行中</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|--------------|--|--------------------------------------|--|--------------|
| | | | <p>截至2019年12月的最新进展： 无。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： 根据联合国的惯例，新建筑折旧参数将于2020年1月1日生效。账面净值将在2020财政年度期间调整。</p> <p>《财务规则和细则》修正稿已提交理事会，以取消5 000瑞士法郎的门槛规定，这将使国际电联能够在内部设定较低的资本化门槛，并将低价值项目资本化。</p> <p>截至2020年12月的最新进展： 理事磋商会第二次虚拟会议（VCC2）批准了涉及资本化门槛的《财务规则和财务细则》修正案，将允许国际电联在内部设定更低的资本化门槛，并将低价值项目资本化。这将自2021年开始执行。</p> <p>截至2021年3月的最新进展： 新的资本化门槛已于2021年1月开始实施。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： SAP系统配置正在更新，并且正在按资产类别审查资本化门槛。</p> | |
| 2012年 建议3 | <p>“地上权”</p> <p>考虑到延长日内瓦州于1967年让与国际电联的“地上权”十分重要且符合</p> | 2013年1月，法律顾问已成功与东道国相关主管机构接洽，以启动谈判程序。 | 东道国有权能的主管机构对国际电联提出的要求在原则上表示欢迎并确认了他们的意愿，同时确 | 结束 |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|----|---|-----------------|---|--------------|
| | <p>国际电联的利益，因此，我们建议管理层应尽快就此与东道国相关主管机构展开谈判。</p> | | <p>认指出，未来走向取决于目前正在讨论的有关重建Varembé办公楼的决定。</p> <p>PP-14决定为此创建一个理事会工作组。该理事会工作组将，在秘书处的支持下，审查国际电联总部办公场所现状，继续分析迄今为止提交的，有关长期未来的慎重处理办公场所问题的选择方案和成员国提出的任何其他建议。该理事会工作组的首次会议将于2015年1月28日召开。</p> <p>截至2016年1月底的最新进展： 理事会国际电联总部长期办公场所选择方案工作组（CWG-HQP）的工作仍在进行之中。第二次会议将于2015年9月28日召开。</p> <p>截至2017年4月底的最新进展： 理事会，通过第588号决定，决定建设一座可容纳塔楼办公室及设施的新楼以替代Varembé办公楼同时保留并翻修Montbrillant楼。在此背景下，国际电联各楼目前至2079年前享受的“地上权”必须与瑞士主管机构重新谈判。但是，国际电联已从瑞士主管机构得到保证，即当前许诺国际电联的条件不能向下修订，且在任何情况下，均不得对2079年这一截止日期提出疑问。由国际电联、日内瓦州（土地所有</p> | |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|----|-------------|-----------------|--|--------------|
| | | | <p>人)、瑞士联邦和国际组织不动产基金会(FIPOI)将于2017年初成立一个工作组,具体讨论“地上权”的问题。</p> <p>截至2018年4月的最新进展:</p> <p>国际电联/东道国“地上权”工作组于2017年11月15日举行了首次会议。讨论主要集中在以下几个方面:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 一旦达成协议,地块的分配不受新楼建设的影响; 2) 东道国代表介绍了适用新近瑞士立法的“地上权”。 <p>国际电联已得到确认,即尽管新规定将权利期限限制在最长50年,但现行的“地上权”(2079年到期)期限不会受到质疑。</p> <p>国际电联还得到确认,即例如其免费租金等权利基本要素,将不会受到质疑。</p> <ol style="list-style-type: none"> 3) 东道国起草了一份“地上权”合同模板。该模板将很快提交国际电联审议和评论。东道国代表确认,他们愿意就模板的规定开展磋商。 4) 理想的情况是“地上权”草案在2018年10月前完成。 | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | <p>截至2018年12月的最新进展： 东道国工作组的讨论已经推迟，因为国际电联正在等待东道国就支持将“地上权”期限从99年缩短到50年的法律依据和理由做出书面解释。东道国主管当局目前正就此进行磋商。预计将在2019年初得到答复。</p> <p>截至2019年4月的最新进展： 国际电联/东道国工作组正在进行“地上权”合同草案的谈判。在此背景下，国际电联要求有权能的瑞士主管当局书面解释可能将授予的“地上权”从99年（目前期限）减少至50年（潜在新期限）的原因和法律依据。预计很快就会收到这方面的解释。</p> <p>截至2019年12月的最新进展： 2019年9月中旬收到了所要求的解释（2019年10月中旬完成）。内容如下：“日内瓦州将其授予的独特永久地上权（DDP）期限缩短至最多60年。其目的是让[日内瓦]州能够更好地控制其土地，而不是用非常长期的合同来阻碍其执行土地政策，因为这些合同在政策发生变化的情况下需要赔偿。此想法旨在确保DDP合同与建筑物的寿命相对应，建筑物至少需要每60年进行一次翻新。事实上，如果相关土地提前归还给日内瓦州，DDP合同中包</p> | |
|--|--|--|--|--|

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|------------------------|--|---|--|--------------|
| | | | <p>括一项（针对建筑物的）赔偿条款。在以前的无限期合同中并不存在的这一条款，对于100年期限的合同没有意义”。现已证实，造成这一变化的原因是日内瓦州主管当局的政策出现了变更。谈判将在此解释的基础之上继续进行。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： 自去年以来没有进一步的进展。</p> <p>截至2021年3月的最新进展： 已与东道国主管当局达成一致，现阶段没有必要修改当前的“地上权”合同（DDP），直到解决与周边安保、DDP欺骗和可能出售塔楼有关的未决问题。</p> <p>截至2021年10月的最新进展： 自去年3月以来没有进一步的进展。</p> | |
| <p>2012年建议4</p> | <p>记入账目的资产 [...]我们对一些类别固定资产的实际库存进行了检查（如一些家具和IT设备），并发现这些已记入账目。我们观察到，国际电联人力资源管理部（HRMD）设施管理处的负责人在年底进行的实际库存检查中未能找到某些资产（占相关资产购买值的约0.73%）。我们了解到，通过一些监控措施，已找到了一部分年底时未找</p> | <p>我将责成财务资源管理部与设施管理处协调，确保在2013年继续做出努力，并澄清在库存检查中找不到的资产项目的存在情况及其相关处理方法。</p> | <p>确定和查找以及/或注销库存检查中未发现的资产的进程始于最近几年并正在按部就班地进行。</p> <p>到2014年底，未发现资产的价值与2012年的值相比，大幅下降了83%。</p> <p>截至2016年1月底的最新进展： 未发现资产确认的程度，将在2015年12月31日实际库存盘点结束后知晓。</p> | <p>进行中</p> |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|----|--|-----------------|---|--------------|
| | <p>到的资产，但我们建议，管理层应继续进行调查，以注销在2013年无法找到的资产项目。</p> | | <p>截至2017年4月底的最新进展： 与2014年和再往前的各年相比，截至2016年12月31日恢复资产的数量有所增加。2016年付出了同样的努力。比较发现，2012年12月31日未找到资产的价值为392 744瑞郎，而2016年12月31日为22 024瑞郎。</p> <p>截至2018年4月的最新进展： 2017年12月31日未发现的资产价值为29 792瑞郎，其中3 901瑞郎来自2016年度。 研究将在2018财年继续，以尽可能多地挽回错位资产。</p> <p>截至2018年12月的最新进展： 正在审查当前的程序和流程，其中包括如何处理未找到资产的流程。</p> <p>截至2019年4月的最新进展： 2018年实际库存中有313项资产未能找到，其购置价值为164 575瑞郎。区域代表处/办事处的库存未受影响，所有资产均已找到。</p> <p>截至2019年12月的最新进展： 2019年启用的新库存系统必须最大限度地减少未找到的资产。</p> <p>截至2020年9月的最新进展： FMD方面，2019年实物库存中有82项资产没有找到，相当于</p> | |

| 编号 | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|----|-------------|-----------------|---|--------------|
| | | | <p>34 576瑞士法郎的购置价值。驻地办事处的库存没有受到影响，所有资产均已找到。</p> <p>信息技术设备方面，2019年的实物盘存过程中大约有600件资产没有下落，其中总部对应的购置价值为588 781瑞士法郎，驻地办事处为16 264瑞士法郎。</p> <p>截至2021年3月的最新进展：</p> <p>根据秘书长的决定，由于新冠肺炎疫情，撤销2020年的实物库存清点。</p> <p>截至2021年10月的最新进展：</p> <p>实物库存清点将于2021年11月和12月开展。</p> | |

附件二 – 对之前报告提议的跟进

| | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|--------------|--|--|--|--------------|
| 2019年 建议1 | 出于透明的原因，我们提议在 www.ungm.org 发布2万瑞郎以上的所有合同授予通知。 | 国际电联同意，对于在UNGM上公布的所有2万瑞郎以上的投标，合同授予也应在UNGM上公布。 | 截至2021年10月的最新进展： 对于在UNGM上公布的投标，合同授予也在UNGM上公布。 | 结束 |
| 2019年 建议2 | 考虑到目前有更严格的规则（《采购手册》），但许多仍在进行的合同是根据以前的规则批准的，我们提议对超过一定门槛的此类合同开始进行审查，并确认对其适用新的导则和规则的影响。 | 国际电联同意找出一些战略性大批量合同，并按照提议进行审查。 | 截至2021年10月的最新进展： 国际电联审查了外部施工项目支持服务的合同，文号CTR-S-HQP-2019-011（RFP-HQP-2018-050于2018年11月发布）。如果适用新的导则和规则，过程和结果会相同。 国际电联将确定其他高价值和仍在进行的合同，并核查适用新采购手册的影响。 | 结束 |
| 2019年 建议3 | 我们承认国际电联网站上引入了“举报不当行为”链接，我们提议提高该链接的可见度，例如在每个网页的顶部显示该链接。 | 国际电联将提议提高“举报不当行为”链接的可见度，将此作为国际电联网站即将进行的重新设计的一部分。 | 截至2021年10月的最新进展： 国际电联网站的重新设计正在进行，道德规范办公室将跟进提高“举报不当行为”链接可见度的工作。 | 进行中 |
| 2018年 提议1 | 我们提议管理层继续努力与部门成员和部门准成员探讨还款计划。 | 管理层与成员国密切合作，以便减少部门成员和部门准成员的债务。2018年这项具体债务下降24%。剩余债务主要涉及非活跃部门成员和已从成员名单中删除的部门准成员。管理层无法做出决定，但只建议签署还款协议。 | 2020年1月： 管理层与成员国密切合作，以减少部门成员和部门准成员的债务。管理层不能做决定，只能提议签署还款协议。 截至2020年9月的最新进展： 无更多意见。见上文 截至2021年10月的最新进展： 无更多意见。见上文。 | 结束 |

| | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|-----------------------------|--|---|---|--------------|
| <p>2015年 提议2</p> | <p>驻地办事处的东道国协议 因此，我们提议国际电联管理层继续审议当前的东道国协议，将“默认惯例”和通过HCA获得的利益正式确定下来，以便增强其职能并为办事处的资产提供保护。</p> | <p>提议2可以接受，且已实际使用了若干年，并将继续使用。 因此，此前并未签署具体协议的洪都拉斯区域代表处于2013年签署了一份具体协议。 与此类似，应于近期为印度尼西亚区域代表处签署一份正式协议（目前尚无正式协议）；协议草案是双方达成的一项原则性协议，其中仅有一段尚存在分歧，目前仍在印尼政府内部开展磋商。对曼谷区域代表处现行东道国协议的审议很可能亦将很快结束。最后，目前正在就达成智利区域代表处东道国协议的问题开展谈判。 目前正在为尚无正式东道国协议的区域代表处谈判，以便通过与相关东道国签署协议的方式，将现有惯例法律化。</p> | <p>截至2020年9月的最新进展： 经过8年谈判，2017年4月签署了印度尼西亚地区办事处的正式东道国协议（原先无正式协议）。自双方签署以来，该协议一直是临时适用，但由于其国内批准程序尚未完成，该协议尚未生效。最近，获知这一消息的秘书处将与印度尼西亚当局联系，以加快这一进程。目前对曼谷区域代表处现行东道国协议的修订工作亦可能很快完成。近期的后续行动是通过电信发展局主任向泰国当局发出一封善意提醒函。最后，关于缔结智利地区代表处东道国协议的谈判仍未结束。 截至2021年3月的最新进展： 情况仍然未改变。但是，当前对区域代表处的反思也必须在此框架下纳入考虑。 截至2021年10月的最新进展： 对于已确定的代表处东道国协议的讨论以及对所有代表处的更新仍在继续。 雅加达办事处的东道国协议（HCA）于2021年5月11日通过总统令生效，因此这一问题现已解决并结束。 对曼谷代表处HCA的修订以反映联系人的搬迁和变化仍在考虑中。这被视为所有HCA审查和现代化必要性的一部分。应注意，近期提出对哈拉雷HCA的修订，涉及办事处的搬迁，国际电联和东道国原则上已</p> | <p>部分执行</p> |

| | 意大利审计院提出的建议 | 秘书长在报告发表之日给出的意见 | 国际电联管理层报告的现状 | 意大利审计院对现状的评估 |
|--|-------------|-----------------|--|--------------|
| | | | 同意修订，有待法律办公室和区域代表处进一步行动。 关于智利HCA的情况未改变，但外联工作仍在继续。 | |
