

计划和预算委员会

第三十四届会议

2022年6月27日至7月1日，日内瓦

管理产权组织长期雇员福利所产生风险的供资计划

秘书处编拟

背景

1. 在计划和预算委员会（PBC）于2021年10月会议期间对议程第7项“外聘审计员的报告”（文件 WO/PBC/33/15）进行讨论后，PBC 建议产权组织各大会各自就其所涉事宜，注意“外聘审计员的报告”中关于该议程项目的建议：

- “（……）建议产权组织：a) 与成员国协商，确定离职后健康保险负债专用资金的目标水平；
b) 考虑将离职后健康保险专用投资正式指定为计划资产以提高净负债透明度的风险和益处；
c) 考虑并与成员国共同探讨缓解离职后健康保险负债潜在未来增长的方案。”

2. 此外，在PBC第三十三届会议期间，一些代表团对雇员福利负债的大幅增长和产权组织离职后健康保险（ASHI）负债的相关供资风险表示关切，并要求处理这些问题。

产权组织长期雇员福利负债的目前供资情况和备付率

3. 产权组织的工作人员有权享有若干长期雇员福利，由产权组织在工作人员离职或退休后支付。这些长期福利包括离职后健康保险、累积年假（AAL）及离职回国补助金和旅费（RGT），自产权组织于2010年采用《国际公共部门会计准则》（IPSAS）以来，这些福利已被确认为本组织的负债。

4. 自2004/05两年期以来，产权组织的预算一直包括一笔对人事费的计提，用做离开本组织的工作人员的离职后健康保险、累积年假和离职回国补助金和旅费等应享权利现金支付的资金。除2012/13两年期计提2%以外，2004/05年以来的每个两年期均计提6%。2020/21两年期的计提增加到了8%，并

在目前的 2022/23 两年期保持 8%。2013 年，成员国大会第五十三届会议期间商定，相当于截至 2013 年 12 月 31 日长期雇员福利负债总额 50% 的数额将存放在一个单独的银行账户里，以为负债供资。会议还商定，从人事费计提的任何现金余额都将加入这笔供资。此外，本组织在 12/13、14/15、16/17 和 18/19 几个两年期的最后一个月进行了一次性计提，并在随后的财务管理报告/产权组织绩效报告中对此进行了报告。这笔计提是为了进一步提高长期雇员福利负债的供资备付率。另外，在成员国大会第五十九届系列会议（2019 年）期间，批准了一笔数额为 3,830 万瑞郎的一次性款项，以便将长期雇员福利负债的备付率恢复到 50%。

降低产权组织长期雇员福利负债供资风险的拟议供资计划

5. 根据《国际公共部门会计准则》，产权组织长期雇员福利负债的精算工作每年由一名独立精算师进行，以纳入财务报表。2019 年，经过询价采购流程后，产权组织将其精算师改为怡安。为了使计算结果与实际福利和 IPSAS 的要求更加一致，怡安修改了产权组织的一些精算假设和方法。最重要的是，对离职后健康保险负债的计算方式进行了更新，考虑了退休人员及其受扶养人的实际医疗费用，而不是医疗保险费。在 2019 年和 2021 年之间逐步实施了这一具体的假设变化，导致离职后健康保险负债增加 3.243 亿瑞郎。2021 年底，产权组织根据《国际公共部门会计准则》在离职后健康保险、累积年假和离职回国补助金和旅费方面报告的负债总额为 6.076 亿瑞郎，其中 5.737 亿瑞郎涉及离职后健康保险。

6. 按照《国际公共部门会计准则》计算的离职后健康保险负债是现有退休人员及其受扶养人的所有预期未来福利的现值，以及接近合格退休年龄的在职工作人员的所有应计福利。这些人口代表着一个“封闭的群体”，因为它没有考虑年轻的在职工作人员和新入职的工作人员。根据实际医疗费用而非保险费来计算离职后健康保险，与这种方法是一致的，因为退休人员的保险费是由在职工作人员补贴的。因此，对已知存在于此类计划中的“补贴效应”不予考虑。这种补贴是这样产生的：保费缴付超过医疗报销的工作人员实际上补贴了医疗报销超过保费缴付的其他工作人员。工作人员在年轻时可能补贴过年长的工作人员和退休人员，以后在年长和退休后可能从同样的补贴中受益。

7. 2021 年，产权组织委托怡安就长期雇员福利负债开展一项资产负债管理（ALM）研究。这项研究力图使资产与负债相匹配，并针对这些资产的适当投资战略提出想法。为研究之目的，怡安和产权组织选择将离职后健康保险负债视为一个“开放群体”，从而允许有新的加入者、离开者和上述补贴效应。这种做法反映的事实是，产权组织为了管理集体医疗保险计划的费用和风险，已经为退休人员 and 在职工作人员争取到了一份人人享有统一保费的保险合同，从而减少了为年长退休人员支付的与其发生的医疗费用挂钩的现金。此外，在进行计算时，怡安认为在计算这一“经修订的”负债时，应将投资的目标收益率（2%）作为贴现率。使用等同于投资资产回报率的负债贴现率，使负债的现值与流动资产余额保持一致。

8. 纳入“补贴效应”（这实际上意味着考虑应付保费而不是实际医疗费用）并适用 2% 的贴现率，导致截至 2021 年 12 月 31 日的负债大幅降低，约为 3.02 亿瑞郎（2.79 亿 - 离职后健康保险，1,000 万 - 离职回国补助金和旅费，和 1,300 万 - 累积年假）。这可以与 2.372 亿瑞郎的战略投资总额（包括待投资的现金）进行比较，从而使 2021 年底离职后健康保险的总体供资比例达到 79% 左右。以这些数字为依据，怡安随后研究了各种供资方案，其中之一如下所示：

	资产 回报率	供资目标	期限	提存 (占雇用费用的 百分比)	提存 (百万瑞郎)
期限结束时为保持目前已供资比例 (80%) 预测的人事费固定百分比	2%	80%	20 年	8.0%	2022 年 1,600 万 至 2041 年 2,200 万

9. 这一方案允许产权组织将人事费计提维持在 8%，并有望在 20 年的期限内实现约 80% 的供资比率。

10. 偿债费用是指工作人员在一年中应计的其他福利，目前约等于人事费的 7%。根据精算师的预测，到 2041 年，这一费用将增加到大约 10%，此后将继续增加，主要是因为医疗费用的增长速度预计将超过人事费的增长速度。为支付未来直至约 2041 年的偿债费用增长，8% 的计提（基本计提）将在每个两年期结束时，得到一次性提存（补足计提）的补充，旨在使总提存最高达到两年期人事费总额的 10%，前提是两年期人事预算有足够的结余。下图 1 和图 2 分别显示到 2051 年将达到的供资备付率和同一时期内的供资提存额，前提是总是有足够的人事费用结余可用于最高 2% 的补足计提（两图中的“锯齿”线）。作为比较，两图还显示了计提仅为 8% 时和达到 10.2% 时的供资备付率和提存额。后者的目标是实现 100% 的负债备付率，这点在下一段中进一步解释。

图 1

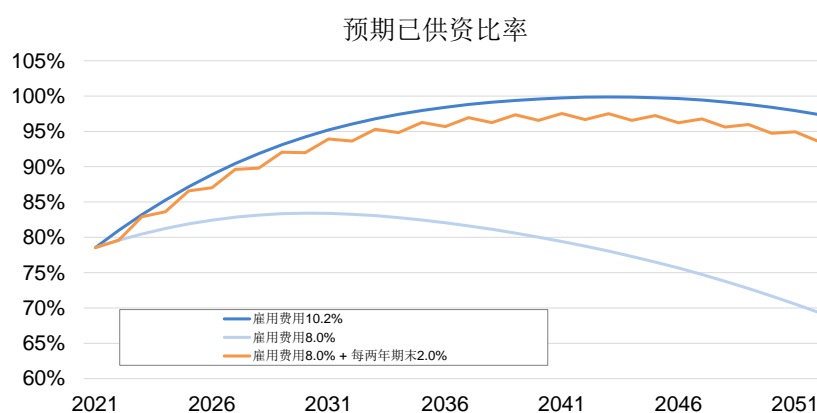
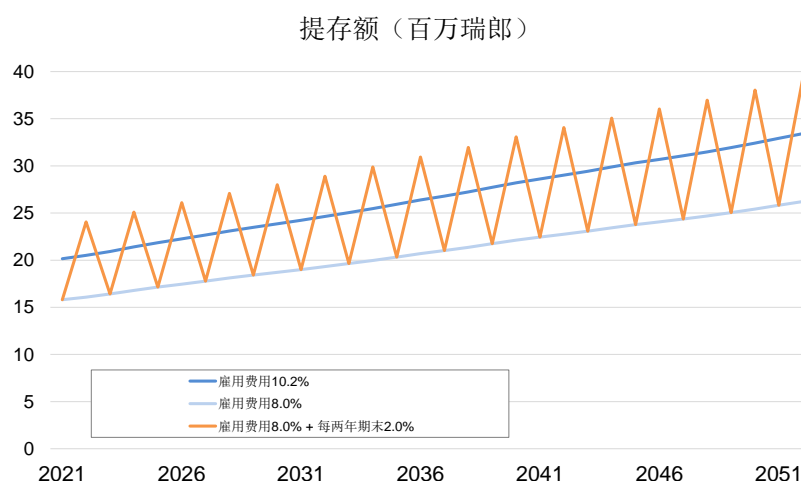


图 2



11. 怡安考虑的其他方案是为了在 20 年内实现 100%的供资目标。这些方案需要更高的雇用费用年度基本计提，在 2041 年前从 9%到 11.3%不等。鉴于计算离职后健康保险负债所依据的许多不确定因素，我们认为没有必要达到百分之百的供资水平。

不良敏感度

12. 如上所述，精算师的计算是基于某些假设的。这些假设的不利变化将不可避免地对产权组织实现供资目标的能力产生负面影响。精算师考虑的敏感度以及由此产生的预计在 20 年期限内（或对于敏感度 D 则为 40 年期限）为达到 80%供资比率所需的人事费计提百分比如下所示：

敏感度 A：减去 10%的资产回报	8.8%
敏感度 B：过度的医疗通胀	9.3%
敏感度 C：薪金冻结	9.2%
敏感度 D：40 年期限	9.5%

各项敏感度的详情如下：

敏感度 A - 假设战略现金在 2022 年期间损失 10%，然后从 2023 年开始获得预期的 2%回报。

敏感度 B - 假设医疗通胀在 2027 年底之前将高于预期，在 2028 年恢复到预期的比率。

敏感度 C - 假设在未来 10 年内薪金不会增加，年长工作人员被薪金较低的新工作人员所取代。从 2032 年起，薪金将按预期增加。

敏感度 D - 考虑了 40 年以上的供资前景。为了保持类似的已供资比率，提存需要增加，以便和医疗通胀相当。

就上述所考虑的敏感度而言，使供资达到两年期人事费 10%的额外补足率，将超过预计在给定期限内达到 80%的供资比率所需的百分比。显然，可以考虑这些敏感度的其他变体。如果这些敏感度（或其变体）成为现实，两年一次的补足额将作为下一次资产负债管理研究的组成部分进行相应调整，前提是有足够的盈余。

13. 投资政策要求每三年进行一次资产负债管理研究。一旦研究报告编制完成，秘书处将把研究结果与现有的供资计划进行比较。因此，对人事费适用的基本计提百分比可能会有所调整，但任何超过 2%的所需增长将提交给 PBC 进一步讨论。

对计划资产的正式指定

14. 目前，产权组织的长期雇员福利负债和相关供资（战略现金/投资）在产权组织的财务报表中单独记账。负债按其总价值显示为本组织雇员福利负债总额的一部分，而战略现金/投资则按其总价值显示为本组织资产的一部分。财务报表中提供了披露，以解释战略现金/投资是为未来的长期雇员福利负债供资而持有的。

15. 为了使产权组织的长期雇员负债被认为是依据《国际公共部门会计准则》的“已供资”，有必要将任何供资缴付给一个被认为在法律上独立于产权组织的实体或基金，并由其支付相应的雇员福利。这种结构到位之后，供资将被正式指定为计划资产，雇员福利负债将在产权组织的财务报表中列

报为这些资产的净值。计划资产将包括在年度精算的计算中，并在财务报表雇员福利负债披露中列报。

16. 虽然这种对计划资产的正式指定可能提高财务报表中净负债状况的透明度，但必须认真考虑如何构建一个单独的基金或实体以满足《国际公共部门会计准则》的要求，以及由此产生的任何法律或治理问题。

缓解离职后健康保险负债潜在未来增长的方案

17. 由工作人员及退休人员的代表组成的产权组织工作人员集体保险管理委员会，与产权组织行政部门的成员一起，负责监督工作人员集体保险计划的运作和财务状况。委员会不断地与 CIGNA 积极接触，以协助制定和实施成本控制措施，并设计能够控制健康福利成本的医疗服务计划。在这方面，委员会帮助监测并根据需要调整健康保险费，以应对医疗费用的上升。因此，由工作人员分担的保险费在过去 15 年中上涨了 5 次。通过委员会的行动和建议，以及产权组织参保人员的合作，尽管医疗费用不断上涨，健康保险费保持了五年不变，直到 2022 年 1 月实施最后一次增加。

18. 在确定与 CIGNA 的集体合同条款时，首要考虑是确定一个符合东道国指导意见，提供适当承保范围，同时又减轻相关医疗费用的健康计划。为不断限制离职后健康保险负债未来可能的增长，已经提请委员会注意并审议一些成本控制措施。这些措施包括提高年度免赔额，鼓励使用在 CIGNA 通过谈判争取到低费率的协议网络内的医疗服务提供者，或通过医疗旅游推动使用收费较低地区的护理服务。

19. 此外，本组织将继续确保离职后健康保险和成本控制措施主题仍然是财务和预算网以及其他组织间会议议程上的一个经常性议题，以便密切关注姐妹组织在这一领域的发展。

20. 提议决定段落措辞如下。

21. 计划和预算委员会（PBC）建议产权组织各大会各自就其所涉事宜：（i）批准文件 WO/PBC/34/14 中所列的长期雇员福利供资建议，即每年从人事费计提 8%（基本计提），并在每个两年期结束时，以占两年期人事费总额最高 2% 的一次性提存（补足计提）作为补充，前提是两年期人事预算有足够的结余可用；（ii）注意将离职后健康保险投资正式指定为专项计划资产的风险和好处，并（iii）注意产权组织工作人员集体保险管理委员会正在努力控制实际医疗费用的增长，从而控制离职后健康保险负债的增长。

[文件完]