

WO/PBC/34/14

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 27 مايو 2022

## لجنة البرنامج والميزانية

الدورة الرابعة والثلاثون  
جنيف، من 27 يونيو إلى 1 يوليو 2022

الخطة التمويلية لإدارة المخاطر الناشئة عن استحقاقات الموظفين الطويلة الأجل في الويبو

وثيقة من إعداد الأمانة

### معلومات أساسية

1. عقب المناقشات التي جرت بشأن البند 7 من جدول الأعمال، وهو "تقرير المدقق الخارجي" (الوثيقة WO/PBC/33/15)، خلال دورة أكتوبر 2021 للجنة البرنامج والميزانية (لجنة الميزانية)، أوصت لجنة الميزانية جمعيات الويبو، كل فيما يعنيه، بالإحاطة عملاً بالتوصيات الواردة في "تقرير المدقق الخارجي" بشأن هذا البند من جدول الأعمال:

"(...) نوصي الويبو بما يلي: (أ) تحديد مستوى مستهدف للأموال المُخصَّصة لخصوم التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، وذلك بالتشاور مع الدول الأعضاء؛ (ب) والنظر في مخاطر وفوائد التحديد الرسمي للاستثمارات المُخصَّصة للتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة بوصفها أصول الخطة لتعزيز الشفافية بشأن صافي الخصوم؛ (ج) والنظر في الخيارات المتاحة للتخفيف من حدة الزيادة المستقبلية المحتملة لخصوم التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، والتواصل مع الدول الأعضاء بشأن تلك الخيارات."

2. وعلاوة على ذلك، أعربت بعض الوفود، خلال الدورة الثالثة والثلاثين للجنة الميزانية، عن قلقها إزاء النمو الكبير في خصوم استحقاقات الموظفين ومخاطر التمويل المرتبطة بخصوم الويبو للتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، وطلبت الوفود معالجة هذه الشواغل.

### التمويل الحالي وتغطية خصوم استحقاقات الموظفين الطويلة الأجل في الويبو

3. يحق لموظفي الويبو الحصول على بعض الاستحقاقات الطويلة الأجل، التي تسددها المنظمة للموظف بعد انتهاء الخدمة أو التقاعد. وتشمل هذه الفوائد الطويلة الأجل التأمين الصحي بعد انتهاء، وصيد الإجازة السنوية، ومنح العودة إلى الوطن والسفر، وقد اعترُف بهذه الفوائد كخصوم للمنظمة منذ بدء العمل بالمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (معايير إيبساس) في عام 2010.

4. ومنذ الثنائية 05/2004، شملت ميزانية الويبو رسماً على تكاليف الموظفين استُخدم من أجل تمويل المدفوعات النقدية لمستحقات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة وصيد الإجازة السنوية ومنحة العودة إلى الوطن والسفر، لفائدة الموظفين الذين انتهت خدمتهم في المنظمة. ومنذ الثنائية 05/2004، بلغت قيمة الرسوم المفروضة في كل ثنائية 6 في المائة، باستثناء الثنائية 13/2012 التي طبقت فيها نسبة 2 في المائة. وقد زادت هذه النسبة إلى 8 في المائة في الثنائية 21/2020، وتم الإبقاء على نسبة 8 في المائة في

الثانية الحالية 23/2022. وفي عام 2013، اتفق خلال الدورة الثالثة والخمسين للجمعية على إيداع مبلغ يعادل 50 في المائة من إجمالي خصوم استحقاقات الموظفين الطويلة الأجل حتى 31 ديسمبر 2013 في حساب مصرفي منفصل عن طريق تمويل الخصوم. وتم الاتفاق أيضاً على أن يُضاف إلى هذا التمويل أي رصيد نقدي تبقى من الرسوم المفروضة على تكاليف الموظفين. وإضافة إلى ذلك، طبقت المنظمة رسماً واحداً غير متكرر في الشهر الأخير من الثنائيات 13/12 و 15/14 و 17/16 و 19/18 وأبلغت عن ذلك في تقارير الإدارة المالية /تقارير أداء الويبو اللاحقة. وأضيفت هذه الرسوم من أجل زيادة التغطية التمويلية لخصوم استحقاقات الموظفين الطويلة الأجل. وعلاوة على ذلك، تمت الموافقة على مبلغ مقطوع قدره 38.3 مليون فرنك سويسري خلال سلسلة الاجتماعات التاسعة والخمسين للجمعية (2019) من أجل استعادة مستوى التغطية ليبلغ 50 في المائة من خصوم استحقاقات الموظفين الطويلة الأجل.

#### الخطة التمويلية المقترحة للتخفيف من الخطر التمويلي المتعلق بخصوم استحقاقات الموظفين الطويلة الأجل في الويبو

5. يُجري خبير أكتواري مستقل الحسابات الأكتوارية لخصوم استحقاقات الموظفين الطويلة الأجل في الويبو بغرض إدراجها في البيانات المالية، وفقاً لمعايير إيبساس. وفي عام 2019، وبناءً على طلب تقدير تكاليف عمليات الشراء، غيّرت الويبو خبيرها الأكتواري ليصبح الشركة AON. ومن أجل مواءمة الحسابات على نحو أوثق مع الفوائد الأساسية ومتطلبات معايير إيبساس، عدلت شركة AON عدداً من الافتراضات والمنهجيات الأكتوارية للويبو. والأهم من ذلك هو تحديث حساب خصوم الويبو للتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة لمراعاة التكاليف الطبية الأساسية للمتقاعدين ومعاليهم، بدلاً من أقساط التأمين الطبي. وأدى التنفيذ التدريجي لهذا الافتراض المحدد بين عامي 2019 و 2021 إلى زيادة قدرها 324.3 مليون فرنك سويسري في خصوم التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة. وفي نهاية عام 2021، بلغ مجموع خصوم الويبو المبلغ عنها في إطار معايير إيبساس، التي تتعلق بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة ورصيد الإجازة السنوية ومنح العودة إلى الوطن والسفر، 607.6 مليون فرنك سويسري، منها 573.7 مليون فرنك سويسري تتعلق بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة.

6. وتمثل خصوم التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، المحسوبة وفقاً لمعايير إيبساس، القيمة الحالية لجميع الاستحقاقات المستقبلية المتوقعة للمتقاعدين الحاليين ومعاليهم، وجميع الاستحقاقات المتراكمة للموظفين العاملين الذين يقربون من سن استحقاق التقاعد. وتشكل هذه المجموعة "مجموعة مغلقة" لأنها لا تأخذ في الحسبان الموظفين العاملين الشباب والمنضمين الجدد. وإضافة إلى ذلك، فإن إرساء حساب التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة على التكاليف الطبية الأساسية مقابل الأقساط يستند إلى هذا النهج، نظراً إلى أن أقساط المتقاعدين هي أقساط مدعومة من الموظفين العاملين. وبالتالي، لا يُراعى "مفعول الإعانة" المعروف وجودها ضمن هذه الخطط. وتنشأ هذه الإعانة في الحالات التي يكون لدى الموظفين أقساط تأمين تتجاوز التكاليف الطبية المُطالب بها، وتعين بشكل فعال الموظفين الآخرين الذين تتجاوز المطالبات الطبية لديهم الأقساط المدفوعة. ويمكن أن يكون الموظفون خلال سن الشباب قد قدموا الإعانة للموظفين الأكبر سناً أو المتقاعدين، ويحتمل أن يستفيدوا لاحقاً من نفس الإعانة مع التقدم في السن وبعد التقاعد.

7. وفي عام 2021، كلفت الويبو شركة AON بإعداد دراسة بشأن إدارة الأصول والخصوم فيما يتعلق بخصوم استحقاقات الموظفين الطويلة الأجل. وتسعى هذه الدراسة إلى مطابقة الأصول مع الخصوم، ووضع الاعتبارات اللازمة لإعداد استراتيجية استثمارية مناسبة لهذه الأصول. ولأغراض هذه الدراسة، اختارت شركة AON والويبو أن تعتبر خصوم التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة "مجموعة مفتوحة"، مما يتيح المجال أمام الوافدين الجدد والمنتهية فترة توظيفهم ومفعول الإعانة المذكور أعلاه. ويُظهر هذا النهج حقيقة أنه من أجل إدارة تكاليف خطة التأمين الطبي الجماعي ومخاطرها، أبرمت الويبو عقد تأمين بمعدل أقساط موحد لفائدة المتقاعدين والموظفين العاملين، مما أدى بالتالي إلى تخفيض المبلغ النقدي المدفوع بالنيابة عن المتقاعدين الأكبر سناً المتعلق بالتكاليف الطبية المتكبدة. وإضافة إلى ذلك، اعتبرت شركة AON، لدى إجراء حساباتها، أن العائد المستهدف على الاستثمارات (اثنين في المائة) ينبغي أن يُطبق كمعدل خصم عند حساب هذه الخصوم "المنقحة". ويؤدي استخدام معدل حسم للخصوم يساوي العائد الاستثماري إلى التوفيق بين القيمة الحالية للخصوم والرصيد الحالي للأصول.

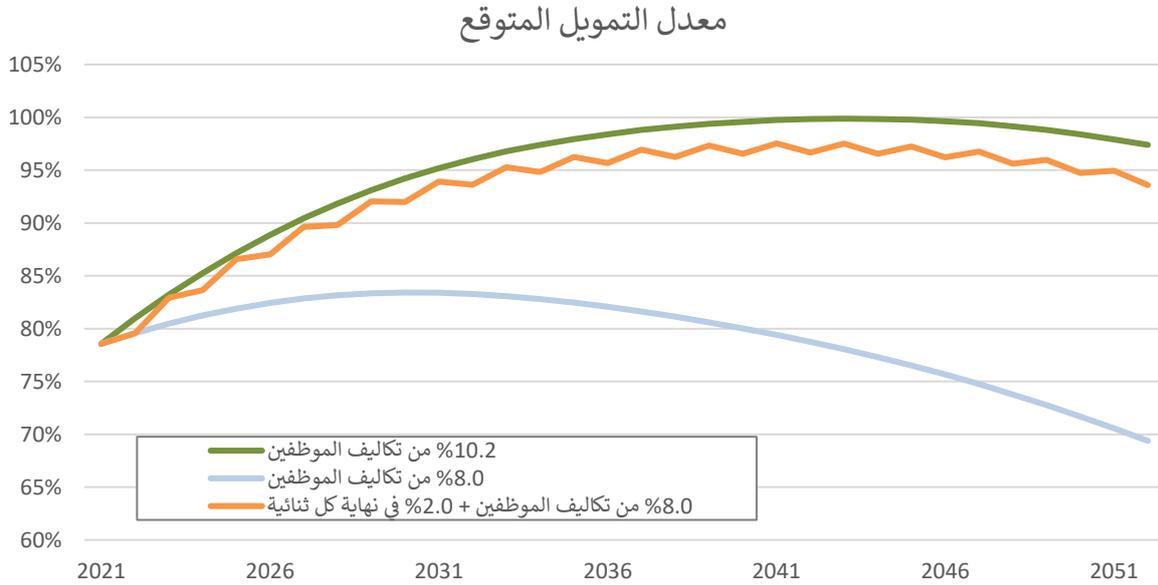
8. ويؤدي إدراج "مفعول الإعانة" (الذي يعني فعلياً النظر في الأقساط المستحقة الدفع بدلاً من التكاليف الطبية الفعلية)، وتطبيق معدل حسم بنسبة 2 في المائة، إلى انخفاض كبير في الخصوم بقيمة 3302 مليون فرنك سويسري تقريباً (279 مليوناً للتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، و10 ملايين لمنح العودة والسفر، و13 مليوناً لرصيد الإجازة السنوية) حتى 31 ديسمبر 2021. ويمكن مقارنة ذلك بالاستثمارات الاستراتيجية الإجمالية (بما في ذلك النقد اللازم استثماره) التي تبلغ 237.2 مليون فرنك سويسري، مما يعطي نسبة تمويل إجمالية للتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة تناهز نسبة 79 في المائة بحلول نهاية عام 2021. وباستخدام هذه الأرقام كأساس، نظرت بالتالي شركة AON في خيارات تمويل مختلفة، يرد فيما يلي وصف أحدها:

المساهمة (بملايين الفرنك السويسري)	المساهمة (النسبة المئوية من كلفة التوظيف)	الاستحقاق	هدف التمويل	العائد على الأصول	
16 مليوناً في عام 2022 إلى 22 مليوناً في عام 2041	8.0%	20 عاماً	80%	2%	النسبة المئوية الثابتة لتكاليف الموظفين اللازم وضعها من أجل المحافظة على نسبة التمويل الحالية (80%) بحلول نهاية فترة الاستحقاق

9. ويتيح هذا الخيار للويو الإبقاء على الرسوم مقابل تكاليف الموظفين عند نسبة 8 في المائة، ويُتوقع تحقيق نسبة تمويل تبلغ حوالي 80 في المائة على مدى 20 عاماً.

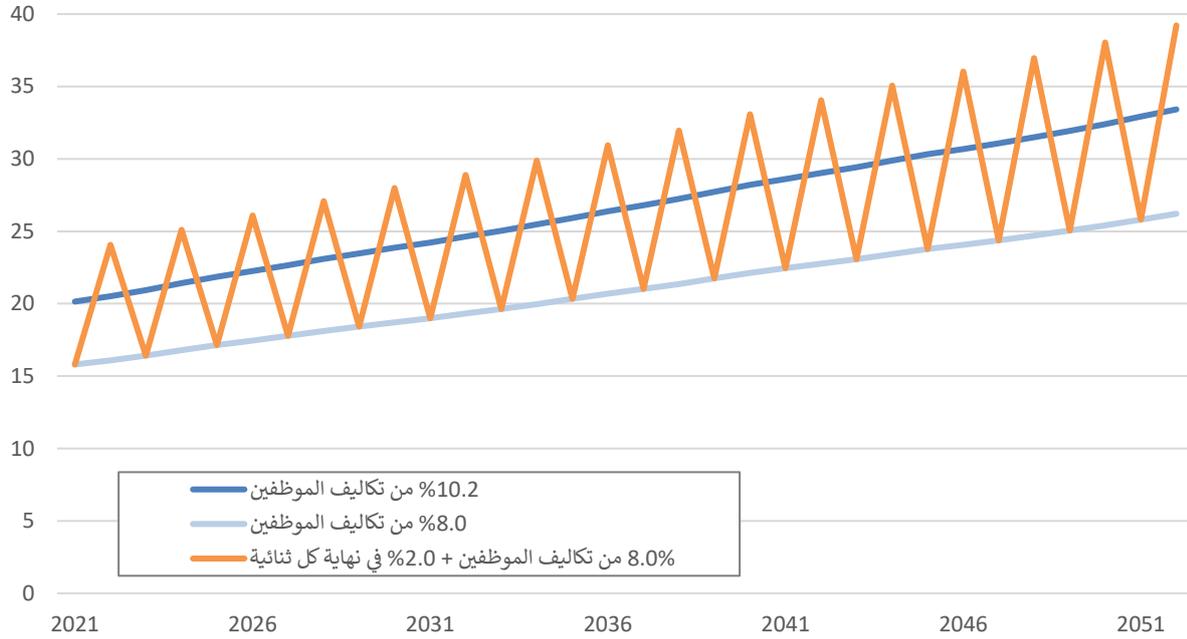
10. وتمثل تكاليف خدمة الخصوم الاستحقاقات الإضافية التي يحصل عليها الموظفون خلال السنة، وهي تساوي حالياً نحو 7 في المائة من تكاليف الموظفين. ووفقاً للخبير الأكتواري، من المتوقع أن تزداد هذه التكلفة بنحو 10 في المائة تقريباً بحلول عام 2041 وأن تستمر في الزيادة بعد ذلك، ويرجع ذلك أساساً إلى توقع زيادة التكاليف الطبية بمعدل أسرع من تكاليف الموظفين. ومن أجل تغطية هذه الزيادة المستقبلية في تكلفة الخدمة حتى عام 2041 تقريباً، سيُكمل الرسم البالغ 8 في المائة (الرسم الأساسي) في نهاية كل ثنائية بمساهمة مقطوعة (رسم تكميلي) مصمم لجعل المساهمة الإجمالية تصل إلى حد أقصى قدره 10 بالمائة من إجمالي تكاليف الموظفين للثنائية، على افتراض وجود وفورات كافية ضمن ميزانية الموظفين للثنائية. ويبين الشكلان 1 و2 أدناه، على التوالي، النسبة المئوية لتغطية التمويل التي ستتحقق بحلول عام 2051، والمبالغ التي ساهمت في التمويل على مدى الفترة الزمنية ذاتها، على افتراض أنه سيكون هناك دائماً وفورات كافية في تكاليف الموظفين متاحة لحد أقصى من رسم 2 في المائة الإضافي (الخط المعرج في كلا الشكلين). وعلى سبيل المقارنة، تبين الرسوم البيانية أيضاً تغطية التمويل والمبالغ المساهم بها من أجل رسم نسبته 8 في المائة فقط، ورسم نسبته 10.2 في المائة. ويهدف الرسم الأخير إلى تحقيق تغطية للخصوم بنسبة 100 في المائة، على النحو المشروح بالتفصيل في الفقرة التالية.

### الشكل 1



## الشكل 2

## مبلغ المساهمة (بملايين الفرنك السويسري)



11. وتراعي الخيارات الأخرى التي نظرت فيها شركة AON تحقيق هدف تمويل بنسبة 100 في المائة في غضون 20 سنة. وسوف تتطلب هذه الخيارات فرض رسم أساسي سنوي أعلى على تكاليف التوظيف، تتراوح من 9 إلى 11.3 في المائة بحلول عام 2041. ونظراً إلى أوجه عدم اليقين العديدة الكامنة وراء حساب خصوم التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، لا يعتبر من الضروري تحقيق مستوى تمويل بنسبة 100 في المائة.

## الحساسيات الضارة

12. على النحو المشار إليه سابقاً، تستند حسابات الخيار الأكتواري إلى بعض الافتراضات. ومن شأن التغييرات الضارة في هذه الافتراضات أن تؤدي حتماً إلى أثر سلبي على قدرة الويبو على تحقيق هدفها المتعلق بالتمويل. ويرد فيما يلي الحساسيات التي نظر فيها الخيار الأكتواري والنسبة المئوية الناتجة عن ذلك التي ستفرض على تكاليف الموظفين وسيكون من الضروري وضعها من أجل تحقيق نسبة تمويل قدرها 80 في المائة على مدى 20 عاماً (أو أفق زمني قدره 40 عاماً للحساسية دال):

الحساسية ألف: ناقص 10% من عائدات الأصول	8.8%	8.8%
الحساسية باء: التضخم الطبي المفرط	9.3%	9.3%
الحساسية جيم: تجميد المرتبات	9.2%	9.2%
الحساسية دال: الاستحقاق لمدة 40 عاماً	9.5%	9.5%

ويرد فيما يلي تفاصيل الحساسيات:

الحساسية ألف - تفترض هذه الحساسية أن السيولة الاستراتيجية ستفقد 10 في المائة خلال عام 2022، وستحقق بعد ذلك عائداً متوقعاً يبلغ نسبة 2 في المائة بحلول عام 2023.

الحساسية بآء - تفترض هذه الحساسية أن التضخم الطبي سيكون أكبر من المتوقع حتى نهاية عام 2027، وسيعود إلى المعدل المتوقع في عام 2028.

الحساسية جيم - تفترض هذه الحساسية أن المرتبات لن ترتفع على مدى السنوات العشر المقبلة مع حلول التعيينات الجديدة مكان الموظفين الأقدم على أساس مرتبات أدنى. وستزداد المرتبات كما هو متوقع اعتباراً من عام 2032.

الحساسية دال - تنظر هذه الحساسية في أفق تمويلي على مدى 40 عاماً. ومن أجل الحفاظ على نسبة تمويل مماثلة، سيلزم زيادة الاشتراكات لمواكبة التضخم الطبي.

وبالنسبة إلى الحساسيات المذكورة أعلاه، فإن الزيادة الإضافية التي توصل التمويل إلى 10 في المائة من تكاليف الموظفين ستفوق النسبة المئوية اللازمة لتحقيق نسبة تمويل تبلغ 80 في المائة خلال الفترة الزمنية المحددة. ومن الواضح أنه يمكن النظر في أشكال مغايرة أخرى لهذه الحساسيات. وإذا تحقق أي من هذه الحساسيات (أو أشكالها المغايرة)، فسُيُعدل المبلغ التكميلي للثنائية بناء على ذلك في إطار الدراسة التالية بشأن إدارة الأصول والخصوم، على افتراض وجود فوائض كافية.

13. وتشتترط سياسة الاستثمار إجراء دراسة بشأن إدارة الأصول والخصوم كل ثلاث سنوات. وبعد إعداد الدراسة، ستقوم الأمانة بمقارنة النتائج مع خطة التمويل القائمة. ويمكن تعديل النسبة المئوية الأساسية المطبقة على تكاليف الموظفين بناء على ذلك، ولكن تُحال أية زيادة مطلوبة تتجاوز 2 في المائة إلى لجنة الميزانية من أجل إجراء المزيد من المناقشة.

#### التحديد الرسمي لأصول الخطة

14. في الوقت الراهن، تُسجل خصوم استحقاقات الموظفين الطويلة الأجل والتمويل المرتبط بها (السيولة/الاستثمارات الاستراتيجية) بشكل منفصل في بيانات الويبو المالية. وتُعرض الخصوم بقيمتها الإجمالية كجزء من إجمالي الخصوم المتعلقة باستحقاقات الموظفين، وترد السيولة/الاستثمارات الاستراتيجية بقيمتها الإجمالية كجزء من أصول المنظمة. ويُقدم الكشف مصحوباً بالبيانات المالية لبيان أن السيولة/الاستثمارات الاستراتيجية قد احتُفظ بها من أجل تمويل خصوم استحقاقات الموظفين الطويلة في المستقبل.

15. ولكي تعتبر خصوم الويبو الطويلة الأجل "ممولة" في إطار معايير إيبساس، سيكون من الضروري دفع التمويل إلى كيان أو صندوق يُعد منفصلاً عن الويبو من الناحية القانونية، وهو الكيان أو الصندوق الذي ستُدفع منه استحقاقات الموظفين المقابلة. وبهذه البنية، سوف يُحدد التمويل رسمياً كأصول للخطة، وسوف تُعرض خصوم استحقاقات الموظفين دون هذه الأصول في بيانات الويبو المالية. وستُدرج أصول الخطة في الحسابات الأكتوارية السنوية، وتقدم في كشوف خصوم استحقاقات الموظفين في البيانات المالية.

16. ومع أن هذا التحديد الرسمي لأصول الخطة قد يؤدي إلى تعزيز الشفافية حول موقف صافي الخصوم في البيانات المالية، ينبغي النظر بعناية في كيفية هيكله صندوق أو كيان منفصل لتلبية متطلبات معايير إيبساس وأي مسائل قانونية أو إدارية ناتجة عن ذلك.

#### خيارات للتخفيف من النمو المستقبلي المحتمل في خصوم التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة

17. تتولى لجنة الويبو المعنية بإدارة التأمين الجماعي على الموظفين، التي تضم ممثلين عن الموظفين والمتقاعدين، بالاشتراك مع أعضاء إدارة الويبو، مسؤولية الإشراف على سير العمل والوضع المالي لخطط التأمين الجماعي على الموظفين. تعمل اللجنة بشكل فعال مع شركة CIGNA على أساس مستمر من أجل المساعدة في وضع تدابير احتواء التكاليف وتنفيذها، وتصميم خطط الخدمات الصحية التي ستبقي تكاليف الاستحقاقات الصحية تحت السيطرة. وفي هذا الصدد، ساعدت اللجنة في رصد أقساط التأمين الصحي وتعديلها حسب الحاجة استجابةً لارتفاع التكاليف الطبية. ونتيجة لذلك، زادت أقساط التأمين، التي يتحملها الموظفون جزئياً، خمس مرات في السنوات الخمس عشرة الماضية. ومن خلال إجراءات اللجنة وتوصياتها، وتعاون السكان المؤمن عليهم لدى الويبو، ظلت أقساط التأمين الصحي دون تغيير لمدة خمس سنوات على الرغم من ارتفاع التكاليف الطبية، حتى تم تنفيذ الزيادة الأخيرة في يناير 2022.

18. وعند تحديد أحكام العقود الجماعية مع شركة CIGNA، كان الاعتبار الأساسي هو وضع خطة صحية تقدم تغطية مناسبة تتماشى مع توجيهات البلد المضيف مع التخفيف من التكاليف الطبية المرتبطة بها. وفي إطار جهد متواصل للحد من النمو المستقبلي المحتمل في خصوم التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، تم عرض العديد من تدابير احتواء التكاليف على اللجنة للنظر فيها. وتشمل هذه التدابير، على سبيل المثال، زيادة المبالغ السنوية المقطعة، والحوافز لاستخدام مقدمي الخدمات الطبية ضمن شبكة متفق عليها تقدم تعريفات منخفضة تم التفاوض عليها مع شركة CIGNA، أو الترويج لاستخدام الرعاية من المناطق الأقل تكلفة من خلال السياحة العلاجية.

19. وإضافة إلى ذلك، ستواصل المنظمة ضمان أن يبقى موضوع التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة وتدابير احتواء التكاليف حاضراً في جدول أعمال شبكة المالية والميزانية والاجتماعات الأخرى المشتركة بين المنظمات، وذلك من أجل متابعة التطورات عن كثب في هذا المجال فيما بين المنظمات الشقيقة.

20. ويرد فيما يلي فقرة القرار المقترحة.

21. توصي لجنة البرنامج والميزانية جمعيات الويبو، كل فيما يعنيه، بما يلي: (1) الموافقة على اقتراح تمويل استحقاقات الموظفين الطويلة الأجل المبين في الوثيقة WO/PBC/34/14، ألا وهو تحمّل رسم سنوي (رسم أساسي) بنسبة 8 في المائة من تكاليف الموظفين، على أن يُستكمل في نهاية كل ثنائية بمساهمة مقطوعة (رسم تكميلي) لحد أقصى قدره 2 في المائة من إجمالي تكاليف الموظفين لفترة الثنائية، بافتراض وجود وفورات كافية متاحة في ميزانية الموظفين للثنائية؛ (2) والإحاطة علماً بمخاطر وفوائد التحديد الرسمي لاستثمارات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة كأصول مخصصة للخطة؛ (3) والإحاطة علماً بالجهود المستمرة التي تبذلها لجنة الويبو المعنية بإدارة التأمين الجماعي على الموظفين من أجل احتواء نمو التكاليف الطبية الفعلية، وبالتالي زيادة مسؤولية التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة.

[نهاية الوثيقة]