

产权组织协调委员会

第八十六届会议（第 57 次例会）
2026 年 7 月 7 日至 15 日，日内瓦

报告草案

秘书处编拟

1. 产权组织协调委员会涉及统一编排议程（文件 [A/68/1](#)）的下列项目：第 1 至 8、9(ii)、10、18、19(i)、19(ii)和 20 至 23 项。
2. 除第 7、8、19(i)、19(ii)、20 和 21 项外，关于上述各项的报告均载于总报告草案（文件 A/68/10 Prov. ）。。
3. 关于第 7、8、19(i)、19(ii)、20 和 21 项的报告载于本文件。
4. 产权组织协调委员会主席詹姆斯·巴克斯特大使（澳大利亚）（先生）主持了会议。

统一编排议程第 7 项

任命副总干事和助理总干事

5. 讨论依据文件 [WO/CC/86/1](#) 进行。

6. 主席：各位同事，大家下午好。今天下午，我们将进入协调委员会负责的项目，首先是议程第 7 项。如文件清单所示，本次审议的文件只有一份，即题为“任命副总干事和助理总干事”的文件 WO/CC/86/1。请总干事介绍第一份文件。

7. 总干事：首先，请允许我感谢您主持本次会议，同时也要向世界知识产权组织（产权组织）协调委员会的各位成员表示诚挚的谢意。各位对产权组织的参与以及对我们工作的坚定支持，我们深表珍视。产权组织能否成功履行职责，取决于集体的领导。任何一位总干事都无法独自履行本组织的使命。产权组织工作的广度和复杂性要求拥有一支高级管理团队，其成员之间互补协作、提供明智判断，并共同努力以实现我们的战略计划。正因如此，副总干事和助理总干事的任命对本组织至关重要。这也正是这些任命有别于常规招聘的原因——总干事受托组建一支基于实绩选拔的领导团队，其成员的个人与集体优势将使本组织能够为所有成员国创造价值。在过去的六年里，我有幸与一支杰出的副总干事和助理总干事团队并肩工作，共同应对地缘政治、经济和技术变革。我们共同落实了各成员国批准的每一项工作计划和预算，深化了产权组织的影响力，推动了产权组织文化的转型，确保了本组织的财务稳健，并通过实际成果证明了多边主义的持续重要性。因此，我谨向这八位同事的奉献精神、专业素养、团队精神及宝贵建议致以最深切的谢意。我还想特别提及即将离任的副总干事和助理总干事：哈桑·克莱布先生、莉萨·乔根森女士、西尔维·福尔班女士和爱德华·夸夸先生。他们在产权组织的转型历程中做出了不可或缺的贡献。根据 2026 年 4 月 23 日发出的邀请函，要求成员国提名副总干事和助理总干事职位的候选人，我共收到 44 份申请。其中，女性申请人占 22.7%，男性占 77.3%。作为遴选流程的一部分，我在 6 月份对 34 名候选人进行了初选和面试。每份申请均根据其自身优势进行了评估，综合考量了专业成就、技术专长、国际和外交经验、管理能力、领导才能，以及能否满足职务要求并在团结一致的高级管理团队中有效开展工作。同时，我们也充分考虑了性别多样性和地域代表性。请允许我借此机会感谢所有参与此次遴选过程的人士。总体而言，我向各位介绍的这批候选人汇聚了丰富的专业背景，涵盖学术界、政府部门、各国知识产权官员、私营部门、联合国系统、国际外交领域以及产权组织内部。他们不仅拥有丰富的知识产权经验，还在治理、管理、财务和多边合作方面积累了广泛的经验。对于像产权组织这样肩负技术使命的组织而言，素质至关重要——各部门领导人不仅需要提供战略指导并参与多边事务，还需监督复杂的业务组合。拟议的团队还在延续与革新之间取得了平衡。其中包括曾在产权组织表现卓越的同事，以及来自联合国系统以外、但具备胜任这项工作所需能力和素质的新成员。这种组合将使我们既能保留机构知识，又能引入对任何组织持续发展至关重要的新视角。正如我在周二向各大会提交的报告中所概述的，我们现在必须在应对日益复杂和充满不确定性的全球局势的同时，扩大、加速、深化和拓宽我们的影响力。我坚信，无论从个人还是集体角度来看，这个团队都具备丰富的经验、专业知识、能力和素质，能够协助我履行职责，完成我们的使命，并为各位服务。因此，我很荣幸地提请任命以下副总干事被提名人：

- 中国的申长雨先生，分管品牌和外观设计部门。
- 法国的帕斯卡尔·富尔先生，分管版权、创意经济和知识产权治理部门。
- 美利坚合众国的劳拉·彼得女士，分管专利和技术部门。

— 南非的姆祖基西·科博先生，分管区域和国家发展部门。

我同样荣幸地提请审议以下助理总干事被提名人：

- 瑞士的奇特拉·那拉亚那斯瓦米女士，分管机构管理和转型部门。
- 联合王国的安德鲁·斯坦斯先生，分管全球挑战、机遇和伙伴关系部门。
- 日本的夏目健一郎先生，分管基础设施和平台部门；
- 哥伦比亚的马尔科·阿莱曼先生，分管知识产权和创新生态系统部门。

8. 沙特阿拉伯：沙特阿拉伯王国代表团很荣幸代表亚洲及太平洋集团（亚太集团）发言。首先，本集团谨向您及秘书处为筹备和主持本届产权组织协调委员会会议所做的工作表示感谢。亚太集团还感谢总干事就任命产权组织副总干事和助理总干事一事提出了建议。本集团承认总干事根据《产权组织公约》在任命高级管理团队方面所拥有的职权，并认可协调委员会在此过程中发挥的作用。亚太集团认可高级管理团队在推进产权组织使命、落实成员国优先事项以及确保本组织继续为各方取得切实成果方面发挥的重要作用。主席，亚太集团的若干成员对产权组织高级管理团队中公平的地域代表性问题表示关切。作为产权组织中第二大区域集团，亚太集团拥有众多合格且经验丰富的知识产权专业人士，他们完全有能力为本组织的领导工作做出贡献。就此，本集团期待各方继续努力，以实现高级领导层更公平的地域代表性。本集团希望，在总干事的领导下，高级管理团队将与成员国密切合作，共同推进一个平衡、包容且以发展为导向的国际知识产权体系。本集团还愿正式记录在案，对即将离任的高级管理团队成员表示诚挚的谢意，感谢他们对本组织工作的奉献、服务和宝贵贡献。本集团还对哈桑·克莱布先生在担任副总干事期间的尽职尽责和对产权组织的宝贵贡献表示感谢。亚太集团期待与总干事及新任高级管理团队密切合作，并鼓励新领导层继续以平衡、透明和包容的方式处理产权组织各委员会面临的实质性问题 and 治理问题。本集团重申，将致力于与所有成员国开展建设性互动与合作，以支持产权组织取得持续成功。

9. 博茨瓦纳：我代表非洲集团发言。非洲集团欢迎总干事提出的下一任期领导团队人选。我们欣慰地看到，提交给我们的候选名单体现了广泛的国际代表性，其中包括来自非洲大陆的代表。我们相信，这些杰出人士将凭借其丰富的经验、专业知识和奉献精神，协助总干事推进产权组织的使命和战略优先事项。非洲集团还欢迎产权组织在总干事的领导下，在推动全组织性别平等方面取得的稳步进展，这一点在人力资源和绩效报告中得到了体现。与此同时，我们注意到，在高级领导职位的申请者中，女性仅占 22.7%。这凸显了我们作为成员共同努力扩大合格女性候选人储备的重要性。在这方面，我们鼓励各成员国在提名未来高级领导职位人选时，充分考虑提名高素质的女性候选人。非洲集团完全支持拟议的候选人名单。我们相信，他们将提供强有力的战略指导，并与总干事密切合作，进一步巩固本组织的实力，并在其众多成就的基础上再接再厉。我们也借此机会，向即将离任的副总干事和助理总干事过去六年来对产权组织的奉献服务和宝贵贡献表示诚挚的谢意。值此总干事及其新领导团队准备开启下一个六年任期之际，非洲集团向他们致以热烈的祝贺。总干事，我们向您及您的领导团队保证，我们将给予全力支持。非洲集团将继续与产权组织进行建设性合作，共同推动建立一个知识产权生态系统，以扩大全球创新经济的参与度，支持技术转让和商业化，并加强各国的创新体系。我们相信，新领导团队所体现的丰富经验、专业知识和多元视角，将进一步增强产权组织为所有成员国服务的能力，并推动建立一个更具包容性、更均衡且以发展为导向的全球知识产权体系。总干事、即将上任的副总干事和助理总干事，非洲集团将一如既往地支持各位。

10. 阿尔巴尼亚：中欧和波罗的海国家（CEBS）集团热烈祝贺新任命的副总干事和助理总干事。我们祝愿他们在各自工作中取得圆满成功，并期待与他们开展密切而富有建设性的合作。借此机会，本集团愿重申，我们始终高度重视在本组织各级实现均衡的地域和性别代表性。

11. 巴西：关于邓鸿森总干事第二任期内副总干事和助理总干事的拟任人选名单，我愿就巴西代表团在各大会议开幕式上的发言作进一步说明。巴西代表团对拟任候选人的专业资质、工作经验或个人品德均无异议。这一点必须明确。我方代表团所关切的是遴选的方法或程序以及拟定的结果。候选人提名程序基于总干事致各常驻日内瓦代表团的一份正式照会，该照会征集副总干事和助理总干事职位的候选人，既包括由成员国政府正式支持的官方提名，也包括自荐提名，这意味着理论上任何人都可以自荐。我们认为，鉴于本组织是政府间组织，本应优先考虑第一类提名。但实际情况似乎并非如此。事实上，我们无从得知哪些候选人获得了正式支持，哪些没有。关于该程序的拟议结果，我们评估认为，它未能完全达到期望的轮换更新率和地域平衡。根据所提名的名单，发达国家的代表比例相对于发展中国家国民有所增加。对知识产权领域的技术专长以及本组织内知识产权各不同部门——包括专利、版权、商标、遗传资源、传统知识和传统文化表现形式、发展合作等——的考量尚显不足。性别平衡未见改善。根据提名的候选人总数，性别比例出现倒退，担任副总干事和助理总干事职位的女性人数降至仅两人。正如我们在大会开幕致辞中所指出的，实现性别平等的宝贵机遇正在流失。某些国家的国民被视为副总干事和助理总干事职位的“专属持有者”，其国民在这些职位间轮换，从而减少了其他成员在国际局治理更高层级中获得代表权的机会。若能在本组织内部更广泛地提拔人才，本可更强烈地传递出重视产权组织员工及职业发展的信号。鉴于上述情况，巴西无法表示完全赞同副总干事和助理总干事职位的拟任人选名单。尽管如此，尽管我们有所保留，但我们不会阻挠这些任命，并祝愿他们任期内工作顺利。重要的是，我们准备就副总干事和助理总干事的遴选程序方法展开认真讨论，以期在未来解决上述不足之处。

12. 阿根廷：阿根廷代表团愿指出，在越来越多的不同论坛上，我们看到知识产权的重要性、其创造的价值以及对各国经济意义的重要性正日益得到认可。关于此处的相关程序，我们有若干制度层面的意见需要提出。高级管理团队的组成是本组织最重要的事项之一。正因如此，产权组织的监管框架赋予了本委员会特殊的职责。本委员会应在掌握充分信息并具备充分决策依据的基础上，充分履行其职责。对于助理总干事和副总干事而言，《工作人员条例与细则》赋予了本委员会具体的体制性职能。这绝不能被视为单纯的走过场。就本案而言，我们认为所提交的文件未能提供足够的信息，使我们无法充分理解为何会作出各项决定或提出各项建议。该文件虽描述了相关流程，却未说明该流程各阶段所采用的标准，也未能阐明这些提案如何共同促进秘书处内部的择优原则、透明度、善治以及均衡的地域代表性。我国代表团愿明确指出，我们并非质疑被提名人员的能力、背景或资历。我们承认高级管理团队中部分成员得以留任，而这恰恰说明，若能就这些留任决定的依据作出解释，将大有裨益。我们无法理解这种延续性如何有助于实现本组织在其《2022/26 年中期战略计划》（MTSP）相关章节中明确界定的目标，即人才更新、吸纳新人才以及机构发展。我国代表团并不质疑总干事组建其高级管理团队的特权。然而，行使该特权时必须充分尊重本组织的体制框架以及本委员会的职能，以确保该职能能够有效发挥。仅阅读该流程的结果是不够的。我们需要了解这些决定的理由。否则，本委员会的作用将仅限于一种简单的形式主义，从而削弱了对副总干事人选的批准以及就助理总干事人选所提建议的实际意义。

13. 德国：我们以本国名义发言。德国代表团已充分注意到副总干事和助理总干事职位的候选人名单。我必须指出，我们对此感到遗憾，因为这些提名未能体现本组织在高级管理层实现性别

平等的承诺——正如其他代表团所指出的，八名候选人中仅有两名女性。这一比例甚至低于上一任期。就此，我们愿重申，我代表团也提交了一位资质极高的女性候选人供审议，她正是这22.7%中的其中一位。因此，我们遗憾地看到，这一以最高水平的能力和资历进一步加强产权组织高级领导层性别平等的良机未能被把握。在此背景下，如果可能的话，我们不仅想了解申请者中有多少是女性，还想了解入围候选人中有多少是女性，这将很有意义。最后，我们要感谢即将离任的高级管理团队所做的工作，并祝愿新任高级管理团队在新岗位上取得圆满成功。

14. 日本：日本代表团谨向主席表示感谢，感谢其为确保协调委员会本届会议取得成功所付出的辛勤努力。日本代表团还赞赏秘书处在安排本次会议以及支持总干事提名的候选人名单方面所做的努力。我们殷切期望新的高级管理团队继续确保产权组织管理的透明度、公正性和问责制。本代表团还希望新的高级管理团队能为全球知识产权体系的用户提供更多便利，以应对包括知识产权盗版和假冒在内的全球性问题，并通过能力建设及知识产权体系的发展来加强知识产权基础设施。基于这些期望，我们将继续支持产权组织在邓鸿森总干事及其新团队领导下采取的各项举措。我们期待与他们密切合作，共同开创知识产权的新时代。随着无形资产及包括人工智能在内的数字技术日益重要，本代表团愿重申其致力于支持加强产权组织秘书处和高级管理团队的作用。总干事及全体高级管理团队：你们可以完全依靠我们的支持。本代表团还愿借此机会，向即将离任的高级官员们对本组织所作出的杰出贡献表示感谢，并祝愿他们在未来的事业中一切顺利、取得成功。

15. 法国：法国代表团祝贺总干事组建了这支新的高级管理团队。我们认为，这体现了您始终致力于汇聚经验、才能、专业素养、多样性和互补性，以服务本组织。我们还愿向即将离任的副总干事和助理总干事们，对其为服务本组织所作的积极参与和努力，致以诚挚而热烈的感谢。我们同样欢迎所有应聘这些职位的候选人，我认为应聘人数之多，充分体现了本组织及这些职位的吸引力。我们向高级管理团队的每位新成员当选表示热烈祝贺，并祝愿他们在新岗位上取得圆满成功。我们坚信，他们将展现出与产权组织现任高级管理团队同样的活力和严谨。法国代表团深知，我们可以信赖贵团队本着透明的精神，并与各成员国保持持续对话，共同履行集体职责。这种开放和相互体谅的精神将确保产权组织继续作为知识产权的殿堂、创造力和创新的摇篮，造福全人类。我们祝愿新任高级管理团队一切顺利，并向你们保证，法国将全力支持你们完成使命。

16. 联合王国：联合王国谨向总干事提交其遴选的各部门领导人候选人名单表示感谢。各部门领导人人的遴选无疑是一项重要任务。每位部门领导人都是总干事团队的核心成员，共同推动本组织单一愿景的实现。本代表团认为，提名的候选人既保持了工作连续性，又带来了新视角，他们凭借丰富的经验和多元的专业知识，将组成一支强大而团结的团队，因此我们支持所提名的候选人名单。我们感谢总干事通过公开程序遴选候选人。组建高级管理团队需要做出艰难的决定，但我们相信，作为成员，我们选举产生的总干事会为本组织的最大利益做出这些艰难的决定。本代表团完全相信，所有当选候选人都将在新岗位上作出宝贵贡献。我们也借此机会感谢即将离任的各部门领导人，感谢他们在过去六年中为实现“让知识产权惠及世界各地的每个人”这一愿景所付出的全部奉献与辛勤工作。在未来六年里，我们随时准备与新团队携手合作，共创更大成功。

17. 中国：中方对于本届高管团队在总干事带领下所取得的成绩表示高度的赞赏，特别是对即将离任的高管团队的成员6年以来所作出的贡献表示衷心的感谢。总干事刚才详细介绍了提名过程当中所做的精心考虑，中方支持总干事所提出的新一届副总干事和助理总干事的名单。中方认

为，遴选和提名主要是总干事的职权，中方充分尊重总干事的职权。我们看一下这个提名的结论。本届高管团队的遴选程序符合产权组织的相关规定和已有做法。中方也期待在总干事的领导下，新一届高管团队能够团结协作，共同推动产权组织在各个领域的工作取得新的进展。

18. 突尼斯：突尼斯代表团谨向总干事介绍其新任高级管理团队表示感谢。在您的领导下，即将离任的团队成员开展了出色的工作，并采取了一系列重要举措，使所有人都能更便捷地获取知识产权。我们向他们表示祝贺，并感谢他们的辛勤付出。我们也谨向高级管理团队的新成员表示欢迎，并欣见他们资质卓越、经验丰富。我们祝愿他们在新岗位上一切顺利，并保证给予全力支持。然而，我代表团注意到女性候选人或被提名人的数量较少，这意味着新团队中主要由男性组成。应采取措施，努力确保有更多女性在产权组织担任高级管理职务。我国代表团还非常关注实现更公平的地域平衡，不仅是在高级管理团队中，而且在本组织的各个层级。我们呼吁秘书处在这方面加大力度，以实现更大的多样性，这将带来更加丰富的经验和观点，并增强本组织所有次区域、区域及成员国之间的包容感。最后，我们愿表明，我们将全力支持您和您的团队在新任期内的的工作，以便我们能够共同推进我们的优先事项。

19. 新加坡：首先，新加坡代表团欢迎总干事提名的四名副总干事和四名助理总干事的优秀人选。新任高级管理团队的每位成员都拥有无可挑剔的资历，他们独特的经验、技能和人脉网络将为产权组织秘书处带来重要价值，并增强其取得实质性成果的能力。我们完全相信，新的部门领导人将引领各自部门，在产权组织的新篇章中为所有成员国创造更大价值。在此背景下，我们赞赏总干事兑现了其关于开展公平、保密且专业的遴选程序的承诺。其次，我们谨向即将离任的团队表示感谢，感谢他们的辛勤工作和杰出贡献。他们与各成员国密切合作，引领产权组织度过了诸多起伏，包括应对 2019 冠状病毒病大流行、成功举办两次具有里程碑意义的外交会议，以及更广泛地推动全球对知识产权认知的转变——使其从一个遥远的法律概念转变为促进经济繁荣的具体催化剂。我们特别感谢副总干事莉萨·乔根森、王彬颖、西尔维·福尔班、哈桑·克莱布以及助理总干事爱德华·夸夸，感谢他们对产权组织的奉献与贡献。第三，本代表团重申，将以建设性和务实的方式与新领导团队及所有成员国开展合作。面对日益加剧的经济碎片化和战略竞争，我们亟需深化合作、加强相互理解，并以务实态度支持产权组织，共同构建一个平衡且面向未来的全球知识产权体系。最后，主席，我们谨向您及各位副主席表示感谢，感谢你们以卓越的领导力促成了产权组织领导层的顺利换届。

20. 阿拉伯联合酋长国：阿拉伯联合酋长国代表团谨向总干事提交关于副总干事和助理总干事任命的文件表示感谢。我们还谨向协调委员会主席表示感谢。我们感谢所有即将离任的副总干事和助理总干事为本组织所做的奉献，他们致力于提升向成员国提供的服务，并祝愿他们在未来的事业中一切顺利。我们谨向新任副总干事和助理总干事表示热烈欢迎，并向他们保证我们将全力支持。我们相信，他们的经验和技能对本组织而言将极为宝贵，有助于本组织实施各项计划，并发挥知识产权的潜力以促进发展。我国代表团认为，成员国与高级管理团队之间的密切合作对于确保本组织继续提供高质量服务以满足成员国的需求至关重要，从而使我们能够建立一个更具包容性、透明度和可持续性的知识产权体系。我们愿强调，在所有高级管理职位上贯彻效率、透明度和公平的地域平衡原则至关重要。这对本组织的所有成员都十分重要，我们相信这将有助于增强我们对本组织的信心。我们期待在新任期内本着合作精神，与总干事及其整个高级管理团队密切合作，以加强知识产权体系，服务于创新、创造力和青年，并助力知识产权成为实现知识经济和推动各国整体经济发展的工具。因此，我们祝愿您一切顺利，并向您保证，在帮助您实现本组织的目标及其成员国的愿望方面，您可以依靠我们的支持。

21. 伊朗伊斯兰共和国：伊朗伊斯兰共和国代表团赞同以亚太集团名义所作的发言。我们向现任副总干事和助理总干事表示诚挚谢意，感谢他们为本组织的工作所作的贡献。我们祝愿他们在剩余任期内及今后的生涯中一切顺利。我们同时祝贺产权组织高级管理团队的新任成员，并祝愿他们在履行职责时一切顺利。我们相信，他们将在各自的工作领域与所有成员国密切合作，体现产权组织成员在地理、法律和发展方面的多样性，并以平衡、包容和有效的方式推动本组织使命的实现。在此背景下，我国代表团高度重视在高级领导层持续贯彻公平地域代表性原则。亚太集团作为产权组织内部一个广泛而充满活力的区域集团，汇聚了大量外交和专业人才，包括知识产权、创新和发展等领域的专家。充分重视这一宝贵的人才储备，将进一步提升本组织的工作成效，并有助于建立一个能够恰当反映其成员多样性的领导架构。我们进一步鼓励各部门就跨领域问题开展密切协调，包括发展、新兴技术、创新、对中小企业的支持以及传统知识和文化表现形式的保护。我们认为，发展问题应继续作为整个高级管理团队的集体责任，而不应仅限于某个部门。我们随时准备与新一届高级管理团队密切、建设性地合作，共同推进更具包容性和平衡性的国际知识产权体系。

22. 埃及：埃及代表团赞同非洲集团的发言，并感谢总干事邓鸿森先生提交了关于任命副总干事和助理总干事的文件 W0/CC/86/1。我们注意到总干事提出的提名。本代表团谨向任期将于 2026 年 9 月届满的离任助理总干事和副总干事过去几年所付出的努力表示感谢。这些努力为在国际、国家及区域层面推进知识产权议程作出了贡献。本代表团祝愿将于 10 月 1 日履新的助理总干事和副总干事在任期内取得圆满成功。我们希望他们能继续与所有成员国通力合作，在既有的成果基础上再接再厉，努力确保所有专业职级中的地域代表性，确保产权组织能够更好地满足成员国的需求，同时有效服务于创作者和创新者群体，确保知识产权体系具备应对未来的准备，更能响应成员国的发展需求，并更好地把握机遇、克服挑战。我们期待在总干事第二任期内继续与他、新任高级管理团队以及所有成员国通力合作，共同落实本组织的目标。我们也愿推动多边合作，以满足成员国的发展需求和优先事项。

23. 印度尼西亚：印度尼西亚代表团赞同沙特阿拉伯王国代表团代表亚太集团所作的发言。首先，我代表团愿对您及秘书处为本次产权组织协调委员会会议所做的出色筹备和组织工作表示感谢。我们感谢总干事就任命产权组织副总干事和助理总干事一事提出的建议。我们完全信任总干事的判断，相信他将组建一支由能力出众、经验丰富的人士组成的高级管理团队，以支持本组织的工作，并为所有成员国的利益推进产权组织的战略愿景。本代表团认识到，高级管理团队在推进产权组织使命以及确保本组织继续为所有成员国提供有意义、平衡且以发展为导向的成果方面发挥着重要作用。我们相信，在总干事的英明领导下，新的高级管理团队将本着专业精神、包容态度，并坚定致力于满足产权组织全体成员的需求和愿望，继续推进这项重要工作。本代表团还愿正式向即将离任的高级管理团队成员表示诚挚的谢意，感谢他们多年来对本组织工作的奉献和宝贵贡献。在这方面，请允许我们特别向我国大使哈桑·克莱布先生致以崇高敬意，他在担任副总干事期间的坚定承诺，有助于将发展议程牢固地融入本组织的工作之中。他致力于推动建立一个包容、平衡且以发展为导向的知识产权体系，这种坚定不移的奉献精神赢得了各成员国的尊重和赞赏，他的贡献将为产权组织及其成员国留下持久的遗产。印度尼西亚期待与总干事及新一届高级管理团队密切合作，并重申将致力于与所有成员国开展建设性合作，支持产权组织作为一个反应迅速、包容且具有前瞻性的多边组织继续取得成功。

24. 哥伦比亚：哥伦比亚代表团谨向总干事提交关于副总干事和助理总干事任命的文件 W0/CC/86/1 表示感谢。为组建本组织总干事第二任期的高级管理团队，我们感谢总干事在遴选候

选人时严格遵守产权组织的规则以及本组织关于此类任命的既定程序。《建立世界知识产权组织公约》（《产权组织公约》）第9条第(7)款赋予总干事在获得产权组织协调委员会批准和积极建议的前提下，任命工作人员以组建其高级管理团队的权限。这体现了充分的平衡，因为这使它们能够参与协调委员会的工作，同时也维护了总干事在行政和管理方面对协助其履行职责的团队所享有的特权。我们支持总干事。鉴于他过去几年对本组织工作的出色领导，以及各成员国对其领导本组织工作能力的信任——特别是在多边主义面临极大挑战的时期——我们支持他连任第二个任期。各成员国对其领导力的满意度，正体现在此次连任结果中。我们确信，他的判断力、技能和经验，以及领导本组织的能力，将在第二个任期内再次得到体现。同样，我们赞赏总干事提名了一支高素质的专业团队，他们具备必要的技术和领导能力，能够引领本组织的工作。我们认为，这些标准应当成为管理团队组建的指导原则。我们需要凝聚力，我们需要经验。我们需要专业技能。这符合本组织的利益。我们重申对总干事专业素养及其领导本组织行政工作的能力的信任。我们认为，必须尊重并维护总干事的自主权，由其组建一支由他认为最适合在第二个任期内协助他的成员组成的团队。凭借这支新的高级管理团队，我们确信产权组织的效率和效能将持续提升。我们深信，第二个任期将有助于我们巩固已取得的成就。我们向新团队表示祝贺，并完全确信，鉴于其成员的个人素质和专业能力，在总干事的领导下，他们将助力本组织持续履行其使命——推动将知识产权作为可持续发展的工具加以利用，同时支持各成员国确保创新与创造力能帮助我们克服当今时代的挑战。

25. 美利坚合众国：美利坚合众国代表团欣见劳拉·彼得女士被提名为专利和技术部门副总干事。彼得女士是一位备受尊敬的律师，在私营部门、学术界和政府部门从事知识产权相关工作已逾25年。值得一提的是，2018年至2021年间，彼得女士曾担任美国商务部负责知识产权事务的副次长兼美国专利商标局（美国专商局）副局长，期间她协助管理该机构并领导了13,000名员工。我们坚信，彼得女士将有效领导专利与技术部门。我们也借此机会感谢彼得女士的前任——副总干事莉萨·乔根森，以及即将离任的其他副总干事和助理总干事，感谢他们为产权组织所作的贡献。本代表团期待与新任副总干事、助理总干事以及产权组织其他领导层成员开展合作。

26. 大韩民国：大韩民国代表团赞同沙特阿拉伯王国代表亚太集团所作的发言。我们注意到总干事在遴选高级管理团队方面的职权，并认可他在指导本组织工作方面的领导作用。我们也认可被提名人的资历、经验和奉献精神，以及他们将在支持产权组织工作中发挥的重要作用。与此同时，本代表团本着建设性精神，对新一届高级管理团队的组成未能更充分地体现公平的地域代表性表示遗憾。作为一个服务于广泛而多元成员的全球性组织，产权组织领导层的领导力将因不同地区、国家和观点的平衡与包容性代表而得到进一步加强。本代表团还希望强调本组织高级管理层中性别平衡的重要性。随着产权组织继续在全球知识产权生态系统中促进包容性、多样性和机会均等，我们认为这些价值观也应体现在其自身的领导层中。大韩民国一贯支持产权组织的工作，并继续致力于为国际知识产权体系作出建设性贡献。本着这一精神，我们希望今后的高级别任命能继续充分考虑到成员国之间的地域平衡、性别平衡和多样性。

27. 阿尔及利亚：阿尔及利亚代表团赞同博茨瓦纳代表团代表非洲集团所作的发言。主席先生，我们谨向您表示感谢，并感谢秘书处为筹备本次会议所作的努力。我们还谨向总干事表示衷心的感谢，感谢他提名副总干事和助理总干事人选，以领导产权组织未来的工作。我们期待该团队开展工作，巩固产权组织作为支持发展、特别关注发展中国家需求、并推动能力建设项目和技术支持的组织的角色。这是为了确保所有成员国都能以公平、平衡的方式从知识产权体系中受益。本代表团还愿向即将离任的领导团队表示感谢。我们赞赏他们所作出的努力，以及所取得的

成就和成功，这些为产权组织的工作作出了贡献，并提升了其国际地位。与此同时，我们强调，产权组织必须继续加大力度，确保高级管理层的地域代表性更加公平和均衡，以反映成员国的多样性，并促进本组织的包容性。我们强调，必须按照平等和机会均等的原则，继续提高女性在决策职位上的代表性。最后，本代表团谨向新领导团队表示祝贺，并向总干事保证，我们将全力支持与配合，共同建设一个更具包容性、更均衡、更能响应所有成员国，特别是发展中国家愿望的产权组织。

28. 印度：首先，代表团感谢总干事介绍了其新任高级管理团队的成员名单。在首个任期内，邓总干事及其团队带来了新思路，并致力于让知识产权更易于获取，更重要的是，加强了发展中国家在知识产权领域的参与。他们还成功应对了 2019 冠状病毒病带来的挑战。我们希望他及其新团队能够继续秉持以“平衡的知识产权”为核心愿景的积极主动工作方式，特别是在我们面临新兴技术和人工智能将如何与知识产权相互作用等新挑战之际。亚太集团代表团还愿正式记录在案，对即将离任的高级管理团队成员表示诚挚谢意，感谢他们对本组织工作的奉献、服务和宝贵贡献。关于副总干事和助理总干事的任命，我们承认这些任命属于总干事的职权范围。然而，在不否认被任命者能力的的前提下，我们本希望看到更充分的地域代表性。据我们了解，这将是数十年来首次没有亚太集团的代表担任任何部门负责人职位——该集团由 46 个成员国组成，代表着约 30 亿人口。我们对此深感失望。我们认为，一个立志为全球创新者和创作者服务的组织，应当努力在各个层面体现多样性。我们还担忧，特定群体，特别是发展中国家代表性不足的现象正日益普遍。即便是在本机构协调委员会中，亚太集团也已长期寻求更公平的席位分配。然而，尽管加入《巴黎公约》和《伯尔尼公约》的新成员国绝大多数来自我们的地区，该委员会的席位构成十多年来却一直停留在 83 个席位。在此背景下，新任高级管理团队的组成似乎正将我们引向相反的方向。主席，我们仍将全力致力于与总干事、其新任团队以及所有成员国在知识产权相关事务上开展合作。我们希望这些新任命能协助总干事，按照发展议程、联合国的更广泛愿景以及发展中国家的需求和愿望，指导产权组织的工作。

29. 俄罗斯联邦：首先，我们要感谢秘书处编制了文件 WO/CC/86/1 “任命副总干事和助理总干事”。俄罗斯联邦代表团希望就该提案的几个方面进行讨论。首先，我们注意到，候选人的遴选是基于对其专业素质、管理经验和领导能力的分析。我们既不怀疑这些标准的重要性，也不怀疑提名候选人的高专业素质。与此同时，在该文件中，遴选标准不仅直接涉及候选人的专业素养，还明确提到了公平的地域代表性和性别平衡。正因如此，我们认为有必要也通过这些标准的视角来评估最终提案。就此，我们愿指出，本组织高级管理层的拟议组成未包括若干区域集团的代表。而且，超过半数的候选人来自同一个产权组织集团。因此，我们还必须指出，这些候选人中转型经济体、发展中国家和最不发达国家的代表性不足。我们认为，他们的参与将有助于落实可持续发展目标）。此外，我们还必须指出，在八名提名候选人中，女性仅有两名。我们认为，本组织高级管理层内的地域和性别多样性，是确保包容性并在本组织工作中兼顾不同区域做法和经验的重要因素。就此，我们恳请总干事进一步澄清：在拟定这些提名时，是如何在“遴选最合格候选人”的原则与“确保公平的地域代表性和性别平衡”的任务之间取得平衡的——后两者被直接列为遴选标准。我们还想请您注意以下程序性问题。在秘书处发给各成员国的 4 月 23 日第 4263 号正式通函中，曾指出总干事将在本次协调委员会会议开始前，就这些任命问题与各成员国举行非官方、非正式磋商。然而，我们并未听说曾组织过任何此类磋商。就此，若能就为何未举行此类磋商予以澄清，我们将不胜感激。我们认为，这一问题不仅涉及决策准备工作的组织层面，还涉及对既定程序的遵守以及对成员国合理预期的回应，这些预期是基于从秘书处收到的官方信息

而形成的。组织此类磋商有助于提高该进程的透明度，增进成员国之间对本组织人员配置程序的信任，能使我们在委员会开始审议这些提议之前，更全面地理解其背后的逻辑依据。本代表团也愿借此机会，感谢所有即将离任的副总干事和助理总干事多年来为我们的共同事业所作出的不懈努力。

30. 沙特阿拉伯：本代表团谨感谢总干事为组建新的高级管理团队所作出的努力。我们理解这些职位对于实现战略目标的重要性。这些职位代表着最高层的管理级别，在制定战略方向以及监督各项计划和成员国决议方面发挥着重要作用。正因如此，我们需要体现多元的地域代表性，而不仅仅考虑能力或专业经验。我们需要体现本组织的普遍性。我们知道，根据《产权组织公约》，总干事有权在考虑创始原则（特别是地域代表性）的基础上组建自己的团队，以体现世界知识产权组织的包容性，并增强成员国对产权组织的信任。因此，我们对亚太集团在高级管理层中的代表性有些担忧。目前的代表比例既未能体现我们在知识产权体系及产权组织中的地位与贡献，也未能体现我们拥有能够助力推进产权组织目标的高素质人才。我们期待相关方面能将这些问题纳入考量，以促进地域代表性与包容性，并服务于产权组织及所有人的利益。我们还谨向新一届领导团队表示祝贺，并祝愿他们在未来一切顺利。本代表团同时对卸任领导团队所付出的努力和取得的成就表示感谢。

31. 喀麦隆：喀麦隆代表团谨向总干事介绍这支新团队表示感谢，这显然体现了遴选过程中采取的公平原则。本代表团赞同代表非洲集团所作的发言。主席，我们还想向将于 9 月离任的高级管理团队表示感谢。该团队为推动知识产权作为经济繁荣的驱动力而发展作出了重大贡献，特别是在发展中国家。我们切身感受到了这项工作带来的影响。主席，本代表团愿对总干事为克服知识产权体系当前面临的挑战所提出的管理愿景表示支持，并给予全力支持。产权组织需要一支能力出众、充满活力、团结一致且致力于确保取得实际成果的高级管理团队。主席，就此，我们衷心祝贺总干事在决定该团队组成时恪守了这些基本原则，这为多边主义赋予了包容性的特质与形象。我们这里谈论的是地域代表性。非洲拥有 54 个成员国，其人口中有 65% 是青年，在该领域的创新中起着重要作用。因此，应当支持非洲大陆，并应针对我们的大陆采取对等的支持措施。在这方面，我们认为新团队恪守了这些原则。性别因素也应予以考虑，我们感谢总干事在筹备该团队的管理职位时将此纳入考量。这将有助于我们提高全球项目的效率。总干事，当前世界正在创新、人工智能和数字创意领域经历迅猛的技术变革。所有这些都在重塑我们的世界。对于发展中国家，特别是非洲国家而言，知识产权不应仅被视为一个法律概念，而应被视为推动技术转让、促进可持续发展以及弥合数字和科学差距的催化剂。我们坚信，这支新团队不仅能够保持您在上届任期内确立的高标准，同时还将着力加强能力建设、支持中小企业和初创企业，并推动传统知识的融合。

32. 挪威：挪威代表团赞同并根据文件 WO/CC/86/1 的决定段落提出积极建议。

33. 牙买加：牙买加代表团向新任命的副总干事及助理总干事表示祝贺，他们将协助总干事履行产权组织的职责。我们同时感谢此前担任这些职务的工作人员，并将一如既往地致力于支持本组织的工作。

34. 墨西哥：墨西哥代表团感谢总干事介绍了其拟任团队，并向所有被提名为副总干事和助理总干事职位的人士表示祝贺。我们祝愿他们在履行重要职责时一切顺利，并随时准备与他们中的每一位以及各业务部门密切合作，以促进全球知识产权体系的发展。我们认识到组建高级管理团队是总干事的专属权限，但我们确实认为，在高级决策职位上实现更公平的地域平衡是一个好主

意。我们注意到，提名的团队确实有助于实现更公平的地域平衡。一个真正具有代表性、能够满足所有成员国需求的团队，能够加强本组织的实力，因为它让每个人都能发挥作用，并克服了历史上的不平衡。我们欢迎团队中吸纳了若干杰出的女性成员，并鼓励本组织今后在候选人提名和团队最终组成方面均实现更均衡的性别比例。值此产权组织积极倡导女性在创新中发挥作用之际，我们认为，在其自身行政架构中日益体现这一原则至关重要。最后，请允许我们向即将离任的团队致以诚挚的感谢，感谢他们的奉献与贡献，并祝愿他们在今后的事业中一切顺利。本代表团还愿重申对总干事及其新团队的支持，我们相信他们将有助于巩固一个更具包容性、更均衡、更多元化的组织，其多样性将丰富各成员国的经验。

35. 纳米比亚：纳米比亚代表团赞同博茨瓦纳代表团代表非洲集团就本议程项目所作的发言，并愿对此表示赞同。我们欢迎总干事新一届任期内的领导团队，并赞赏为确保广泛而均衡的代表性所作出的努力。我们向即将离任的副总干事和助理总干事表示诚挚的谢意，感谢他们为产权组织所做的奉献、服务和投入，正是这些才造就了我们今天所看到的产权组织。随着新领导团队准备就职，本代表团向他们致以最美好的祝愿，并重申将支持总干事及其团队推进产权组织的使命。我们期待继续开展合作，以加强一个平衡、包容且以发展为导向的全球知识产权体系。本代表团始终坚信，知识产权若得到适当的机构能力支持、知识获取渠道保障以及技术转让支持，便能成为创新、创业和可持续经济转型的强大催化剂，对于纳米比亚这样的国家而言尤为如此。我们随时准备与产权组织及所有成员国开展建设性合作，以扩大全球创新生态系统的参与度，加强国家创新体系，并为世界各地的创作者、创新者和中小企业拓展机遇。最后，主席，本代表团祝愿领导团队秉持服务精神，这一精神植根于那条历久弥新的领导原则，即“欲为领袖者，必先为众人服务”。总干事先生，愿您与您的团队在任期内，以这一“服务呼唤”的永恒原则为基石，让知识产权对世界各地人民的生活和生计产生显著影响。

36. 巴基斯坦：巴基斯坦代表团赞同沙特阿拉伯王国代表亚太集团所作的发言。本代表团感谢总干事就任命产权组织副总干事和助理总干事一事提出的建议。我们高度评价高级管理团队在引领本组织工作、确保产权组织持续响应成员国优先事项和期望方面发挥的关键作用。就此，我们愿正式记录在案，对即将离任的高级管理团队向产权组织及其成员国所作的奉献服务和宝贵贡献表示感谢。主席，尽管我们认为遴选过程是在信任和诚信的精神下进行的，但本代表团对拟议的高级领导层中发展中国家的代表性不足表示关切。全球南方，其中包括亚太集团的绝大多数成员拥有大量高素质且经验丰富的专业人才。因此，地域多样性不足的问题尤为突出。一个能够反映本组织成员多样性的领导架构，将增强产权组织的合法性、公信力和有效性。本代表团期待本组织继续努力，在高级职位任命及整个组织范围内促进更均衡的地域代表性。我们将一如既往地致力于与总干事、新一届高级管理团队以及所有成员国进行建设性合作，共同推进一个包容且平衡的全球知识产权体系。我们祝愿新一届高级管理团队在履行职责时取得圆满成功。

37. 加纳：加纳代表团赞同博茨瓦纳代表团代表非洲集团所作的发言。本代表团祝贺新任命的副总干事和助理总干事。我们祝愿他们在履职期间一切顺利，并期待与他们密切合作，为所有成员国的利益推进产权组织的使命。本代表团还向即将离任的副总干事和助理总干事对本组织的奉献服务表示诚挚感谢。特别是，我们要向助理总干事爱德华·夸夸致以特别敬意，感谢他在过去六年中表现出的坚定承诺、专业精神和辛勤工作。我们高度赞赏他堪称楷模的服务、他与成员国保持的开放沟通和建设性互动，以及他始终如一地致力于加强产权组织的工作。我们祝愿他及所有即将离任的官员在未来的事业中继续取得成功。

38. 瑞典：瑞典代表团感谢总干事的介绍，并愿重申我们对连任总干事的支持，期待与他及其新团队开展合作。本代表团对即将离任的副总干事和助理总干事表示衷心感谢，并祝愿他们在未来的事业中取得成功。

39. 摩尔多瓦共和国：摩尔多瓦共和国代表团赞同阿尔巴尼亚代表团代表 CEBS 集团所作的发言。我们热烈祝贺产权组织新任命和连任的副总干事及助理总干事，并祝愿他们在履行职责时取得圆满成功。我们还愿向所有参与此次竞争激烈遴选过程的杰出候选人表示诚挚的谢意。我们很高兴看到，产权组织高级管理团队的新成员中包括各国知识产权局的杰出代表，他们在未来六年里将凭借其丰富的经验，为产权组织和国际知识产权体系作出贡献。我们期待与产权组织新的高级管理团队密切合作，进一步加强一个平衡、包容且面向未来的国际知识产权体系。我们借此机会感谢即将离任的团队所做的杰出工作。我们认为，产权组织应继续坚持择优原则，同时确保本组织各级人员在地域和性别上的公平代表性。

40. 博茨瓦纳：博茨瓦纳代表团首先要对分发新任副总干事和助理总干事的简历表示诚挚感谢。所提名的候选人素质之高令人瞩目。总干事正在组建的新一届领导团队实力雄厚，这让我们对产权组织的未来发展方向充满信心。我们愿肯定这一团队所体现的多样性和代表性。那些多年来始终如一地为产权组织奉献的人士，与那些从本组织外部带来宝贵经验的人士之间达到了平衡，这种结合具有重要意义：一方面是连续性和稳定性，另一方面则是崭新的技能、焕发的新活力和不同的视角。本代表团进一步重申，我们随时准备支持总干事在其开幕致辞中提出的愿景。他组建的领导团队无疑将在推进这些优先事项方面发挥关键作用，我们准备与他们进行建设性合作，共同致力于打造一个高效、反应迅速且具有前瞻性的组织。最后，主席，本代表团向新任副总干事和助理总干事致以最热烈的祝贺，并祝愿他们在履职期间取得圆满成功。

41. 多米尼加共和国：多米尼加共和国代表团谨向总干事提名的各位新任副总干事和助理总干事表示祝贺。特别是，我们欢迎提名马尔科·阿莱曼先生担任知识产权和创新生态系统部门助理总干事的建议。他的经验、专业素养以及对本组织的透彻理解，将成为本组织的宝贵财富。当然，提出这一任命名单是总干事的专属权限。《产权组织公约》赋予了他组建团队的责任。因此，我们向新团队表示祝贺，并相信他们将有助于推动本组织的工作。

42. 萨摩亚：萨摩亚代表团对协调委员会在指导本组织治理和战略方向方面所发挥的持续领导作用表示感谢。我们认可总干事就副总干事和助理总干事任命问题所准备的文件。作为观察员，本代表团对提交委员会的建议表示全力支持，并向被任命者表示祝贺。我们期待与新一届高级领导层密切合作，共同推进一个不仅高效且以商业为导向，同时又坚定立足于联合国以人为本价值观的全球知识产权体系。对本代表团及太平洋地区而言，知识产权与身份认同、文化和社区密不可分。因此，我们强调本地区保护传统知识、传统文化表现形式和遗传资源这一一贯优先事项。这些并非抽象的政策问题，而是维系我们人民生计、定义我们身份的、充满活力的知识、遗产和守护体系。对其保护需要采取一种既尊重商业现实，又维护联合国系统受托捍卫的文化和人文维度的方法。本代表团鼓励产权组织继续将这些优先事项置于其与本地区开展合作的中心位置。这包括大力支持《产权组织知识产权、遗传资源和相关传统知识条约》（《产权组织 GRATK 条约》）的实施；在传统知识和传统文化表达的谈判中取得实质性进展；以及提供切合太平洋岛国实际情况和需求的切实技术援助与能力建设。我们相信，在加强后的高层领导团队带领下，产权组织将继续在创新与经济发展之间，以及文化遗产保护、社区权利和可持续发展原则之间寻求平衡，这些原则既是联合国使命的核心，也是太平洋地区所期待的。本代表团随时准备与产权组织高层领导合作，共同推进一个平衡、包容且以发展为导向、惠及所有人的全球知识产权体系。

43. 莫桑比克：莫桑比克代表团注意到产权组织新一届高级管理团队的组成情况及相关介绍，我们支持博茨瓦纳代表团代表非洲集团所作的发言。我们欣见高级管理团队中有一位非洲候选人，这体现了地域代表性的重要性。我们谨祝贺总干事连任，并欢迎新任副总干事和助理总干事。祝愿他们在工作中取得圆满成功。我们还愿向即将离任的团队表示感谢。与此同时，本代表团愿强调本组织高级职位遴选程序的重要性。对候选人的评估应继续涵盖技术能力、知识产权领域的专业知识、知识产权管理经验以及对最不发达国家具体需求的了解。这些都是遴选过程中的重要因素，我们认为，区域和语言多样性不仅是形式上的要求，更是加强本组织合法性、包容性及其应对成员国实际需求能力的关键要素。为了实现本组织的目标，本组织领导层必须具备必要的胜任能力，并拥有不同国家和地区背景的经验，而这些只能在实际工作中真正实现。正因如此，我们认为在未来的遴选过程中，高级管理团队的构成必须继续体现平衡的领导力，并充分了解不同的国家、区域及社会经济背景。本代表团随时准备继续与总干事、其团队以及所有成员国进行建设性合作，以加强本组织，并推动建立一个更具包容性、更均衡且以发展为导向的国际知识产权体系。

44. 乍得：乍得代表团赞同博茨瓦纳代表团代表非洲集团所作的发言。本代表团欢迎总干事关于加强产权组织领导层的建议，并祝贺即将离任的高级管理团队所做的工作。我们重申我们的支持，并随时准备与所有产权组织成员国合作，共同促进公平、包容、公正和可持续性。我们欢迎产权组织对更脆弱国家的支持。我们认为，这种基于证据和数据的做法至关重要，因为我们看到人类正面临着一个快速变化的技术环境，这需要新的规则。我们欢迎新任高级管理团队，并邀请他们继续推进加强创新、商标注册的技术转让以及知识产权管理能力建设等工作。我们衷心希望产权组织能继续向最不发达国家提供技术援助，并加强针对私营和公共部门利益攸关方的能力建设。这项工作必须持续开展，并切实得到加强。主席，当前国际形势极为严峻，充满挑战，这正削弱最脆弱国家，尤其是最不发达国家的实力。鉴于这一极具挑战性的背景，我们比以往任何时候都更需要产权组织提供知识产权管理方面的能力建设项目，并支持我们加强本国在这方面的机构。这显然必须与我们的发展伙伴合作进行。因此，主席，最后，我们仅向新团队致以最美好的祝愿，并随时准备支持他们完成各项任务。

45. 总干事：首先，我要感谢众多成员国就本议程项目发言并分享了各自的观点。感谢各位的关注。我记得2020年时，发言数量并没有这么多。当然，如今的世界已大不相同，但我认为，大家对产权组织工作的兴趣日益浓厚，这是一个好兆头。一些成员国不仅谈到了遴选工作，许多成员国还谈到了对新领导团队工作议程的期望。首先，请允许我再次重申，我们将按照工作计划和预算以及本组织的授权，努力为各位取得实效。请允许我先回答一两个非常具体的问题，然后再谈谈其他一两个更宏观的领域。我记得有人问到，在参与遴选过程的女性候选人中，最终有多少人被列入候选名单并接受了我的面试。在收到的44份候选人申请中，女性占22.7%，共10人。在这10人中，我选出了9人进入面试环节。还有人问及“应有考虑”以及我如何理解这一概念。

“应有考虑”意味着这是一个考量因素，但并非唯一因素。我当然必须兼顾能力与经验。这不仅仅是招聘8名个人，而是要组建一支团队。整个过程需要进行许多复杂的权衡，但确实，作为其中的一部分，我们对地域代表性和性别平衡给予了应有的考虑。我知道在座的许多人对结果未能达到你们所认为的要求感到失望，但在此我想向大家保证：无论谁被任命为副总干事或助理总干事，都是国际公务员，是产权组织的员工，其职责是无畏无私、不带任何偏见，以中立、专业和包容的方式，为所有成员国以及产权组织各领域的议程服务。我要向各位保证，无论团队由谁组成，我们都将在我指导和领导下开展工作，并最终在各位作为成员国的指导和领导下，交付各位

期望我们交付的所有成果。此外还有关于非正式磋商的问题。实际表述是，将在本委员会会议召开前进行非正式磋商。这就是我为何提前一周发布了提名文件。上周四，我发布了该文件，与包括提名候选国的许多国家进行了电话沟通和交谈。最后，鉴于许多代表对即将离任的副总干事和助理总干事表示了敬意，若各位不介意，我想进一步谈谈即将离任的副总干事和助理总干事，与各位分享我个人对他们的回忆。首先是助理总干事爱德华·夸夸。爱德华是一位法律专家，从世贸组织转入产权组织后，在此工作了 20 余年。我将怀念他、他的风度，以及他在遗传资源和传统知识等领域所作的贡献。我相信，他不仅在知识产权领域，更在国际法方面的法律专长，将继续为全球知识产权界乃至更广泛的法律界提供服务。副总干事西尔维·福尔班充满热情，直率坦诚。有时这会引发——姑且这么说——成员国的反应，但没有人能指责她缺乏真诚的初衷。也没有人能质疑她对工作的极度投入。王彬颖副总干事在产权组织服务了 34 年。数十年来，她做出了令人惊叹的贡献。她从 40 多岁到 70 多岁都在本组织度过。她对本组织的忠诚无与伦比。她的经验、沉着、智慧和洞察力，都是我将深切怀念的品质。莉萨·乔根森副总干事直言不讳，是地地道道的得州人。与她交谈时，你总能听到直率坦诚的言辞。我会怀念她的坦率、她的果敢，也会怀念她那带有得州口音的拖长音。感谢她领导该部门取得成功，同时又为推动该部门内部某些领域的转型付出了巨大努力。最后但同样重要的是，副总干事哈桑·克莱布。我会怀念他的直率、他在外交领域的丰富经验，以及他对我所在地区深入透彻的理解。我也将怀念他在产权组织的身影。我向这五位同仁致以最深切的谢意。我知道在座的许多同仁也会怀念他们。请放心，新团队将秉持专业、公正和包容的精神，竭尽全力满足各位对我们的所有期待。无论他们来自何处，无论他们拥有何种国籍，他们作为国际公务员、作为高级管理团队的成员，都在这里为各位服务。

46. 主席：谢谢，总干事。再次感谢各代表团就该项目所作的发言。我谨提议通过文件 W0/CC/86/1 中所载的以下决定段落。

47. 产权组织协调委员会：

- (i) 批准任命申长雨先生、帕斯卡尔·富尔先生、劳拉·彼得女士和姆祖基西·科博先生在文件 W0/CC/86/1 第 10 段所述期间担任副总干事；
- (ii) 就任命奇特拉·那拉亚那斯瓦米女士、安德鲁·斯坦斯先生、夏目健一郎先生和马尔科·阿莱曼先生在文件 W0/CC/86/1 第 10 段所述期间担任助理总干事提出了赞同意见。

48. 主席：我未见异议。就这样决定。议程第 7 项至此结束。现在，我请产权组织工作人员理事会的成员进入产权组织会议厅。¹

统一编排议程第 8 项

2027 年例会议程草案

49. 讨论依据文件 [A/68/4](#) 进行。

50. 主席：我们现在开始协调委员会职权范围内最后待决的项目，2027 年例会议程草案。如文件清单所示，目前正在审议一份文件，即 A/68/4 号文件。如各位所知，该项目是《产权组织公

¹ 按惯例，主席邀请产权组织工作人员理事会的代表向产权组织协调委员会成员发表讲话，阐述工作人员的观点。产权组织工作人员理事会的发言全文转录于本文件附件。

约》所要求的例行程序。与以往一样，我认为各代表团对此无意见。因此，我提出相关文件中所载的以下决定段落：

51. 产权组织协调委员会通过了附件一和二；巴黎联盟执行委员会通过了附件三；伯尔尼联盟执行委员会通过了附件四。

52. 主席：我未见异议。就这样决定。第 8 项现已结束。

统一编排议程第 19 项

关于工作人员事项的报告

53. 讨论依据文件 [W0/CC/86/INF/1](#) 和 [W0/CC/86/2](#) 进行。

54. 主席：接下来是第 19 项“关于工作人员事项的报告”。我们将首先审议第 19(i) 项“人力资源报告”。关于该分项，如文件清单所示，有两份文件待审议：题为“人力资源年度报告”的文件 W0/CC/86/INF/1，以及题为“产权组织工作人员养恤金委员会”的文件 W0/CC/86/2。请人力资源管理部主任阿德莱德·巴尔比耶女士介绍第一份文件。

55. 秘书处：主席、各位尊贵的代表，我很荣幸向产权组织协调委员会提交《人力资源年度报告》（文件 W0/CC/86/INF/1）。该报告涵盖 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间，概述了本组织的人力资源政策、举措和活动。强制性报告内容已纳入本报告，或可在产权组织网站上查阅。阅读本报告时，应结合《员工队伍手册》和《地域分布报告》一并参考，这两份文件每年向成员国分发两次。首先，请允许我介绍一些背景情况。人力资源职能已进行重新构想，其作用已超越行政管理范畴，致力于推动业务绩效提升和文化变革。我们正成为组织转型的战略合作伙伴，致力于确保世界知识产权组织拥有实现卓越所需的人才、能力和文化。2025 年，产权组织面临着快速的技术变革、利益攸关方期望的演变以及人才争夺的激烈竞争。在此背景下，请允许我重点介绍五项关键进展。首先是人工智能（AI）。产权组织已从测试人工智能阶段转向在整个组织内更系统地应用人工智能。目前，每个工作领域都被要求将人工智能纳入其 2026 年工作计划。人工智能不再是我们工作之外的独立事物，而是正在成为我们运营不可或缺的一部分。具体而言，它正在帮助实现多个职能部门的例行任务自动化，特别是在马德里注册处和翻译等领域。这反过来使员工能够将更多时间投入到需要判断、分析以及为用户直接互动的工作中。对于人力资源部门而言，这意味着帮助管理者调整岗位职责、提升人工智能应用能力并支持员工技能再培训，同时确保转型过程以人为本。人工智能被用作辅助工具，而非决策者。其应用遵循一个不断演进的治理框架，该框架包括人工智能工作队、已发布的负责任使用指南以及既定的信息技术监督机制。随着这项工作的推进，我们还在任务层面评估其影响，以了解生产力正在发生何处转移、人力如何被释放以从事更高价值的工作，以及应如何规划未来的人力资源需求。其次，技术与业务的深度融合。将四个独立的 IT 部门整合为统一架构，同时组建融合团队，让业务和技术专家在共同责任框架下协同工作，这改变了我们设计和交付数字解决方案的方式。这一点至关重要，因为只有当业务部门和 IT 部门共同解决问题而非各自为政时，数字化转型才能发挥最佳效果；而且信通技术占本组织预算的五分之一以上，因此其现代化具有重要的战略意义。这一转变还使得组织能够通过共享的横向服务（而非狭隘的专职团队）部署更广泛的能力，在保持业务部门积极反馈的同时，提升了协调性、标准化水平和响应能力。第三，学习与领导力。在这方面，方向同样明确。学习现已与战略重点更紧密地结合，特别是领导力、客户服务、人工智能和变革管理。我们正在建设组织能力，而不仅仅是个人技能。这一目标得到了跨职能流动和各级领导力发展的支持。新的“领导力成功特征”为绩效管理、招聘和人才发展提供了共同的行为框架。第四，员工参与度与

组织文化。员工参与度有所提升，在角色清晰度、心理安全感和使命感方面取得了积极成果。这表明我们在管理变革的同时，也维护了信任、包容和凝聚力。我们还推出了“iPerform”——一个基于人工智能的绩效管理平台，该平台将个人目标与组织优先事项更紧密地联系起来，并鼓励全年持续反馈，而非仅依赖年度考核。除了绩效管理之外，“LinkAcross”项目、残障包容计划以及神经多样性意识宣传活动也加强了协作、归属感和创新能力。我们在员工福祉方面的努力——包括 WIPO Thrive 平台和全面的职业卫生与安全框架——在联合国心理健康评分卡上获得了 87% 的得分，远高于全系统平均水平。最后，人才招聘仍是产权组织长期成功的关键，并遵循两项相辅相成的原则：优先考虑能力，其次是代表性的广度。每项选拔均依据《工作人员条例与细则》中的效率、能力和诚信原则进行，并在合格候选人池中综合考虑代表性因素。吸引合适的人才从未像现在这样至关重要，也从未像现在这样充满挑战。随着对专家和技术人才的需求不断增长，产权组织在获取履行其使命所必需的专业和数字技能方面面临日益激烈的竞争。产权组织通过战略性员工队伍规划来评估人员配置需求，该规划在联合国系统内属于最先进、最系统化的规划之一。这一严谨的基础不仅为基于实绩的招聘流程提供了依据，还帮助本组织对关键岗位、技能储备和继任缺口形成更系统化的认识，从而为内部流动和未来人才发展奠定了更坚实的基础。在本报告期内最终确定的 86 项任命中，女性和男性各占 43 项，实现了完全的性别均等。在 P5 和 D1 级别的高级职位任命中，女性占比达 50%，这使得 D1 级别女性比例从 2024 年的 34.6% 提升至 2025 年的 42.6%。然而，核心挑战在于从更广泛的成员国中物色优秀候选人——特别是针对专家和数字化岗位。在某些领域，候选人储备依然相对有限，对这类人才的竞争十分激烈。这反映了多种因素的综合作用，包括特定领域的技能短缺、人口结构变化以及劳动力市场竞争——其中也涉及某些高度专业化岗位的薪酬水平。我们通过招聘数据和候选人的直接反馈（包括候选人储备质量、重新发布招聘公告的职位数量以及录用接受趋势）都清楚地认识到这一点。2025 年，共有 19 个职位空缺因符合资格要求的应聘者过少而不得不重新发布招聘公告，其中以技术相关、知识产权及双重资质职位最为突出。这要求我们在需求出现之前，就对人才生态系统进行系统性摸底并提前构建人才储备渠道。只有在存在合格候选人储备的情况下，扩大招聘覆盖范围才有效；如果相关人才储备尚不充足，产权组织必须协助发展知识产权人才生态系统。《地域多样性行动计划》（GDAP）将这两个方面有机结合：一方面通过与成员国建立伙伴关系及开展双边磋商来扩大招聘覆盖面；另一方面，通过与区域和国家发展部门以及 WIPO 学院合作，开展人力资源规划和能力建设，培养未来招聘所需的特定人才类型，从而加强候选人储备。然而，这一进程必然是循序渐进的。在产权组织的员工队伍总数中，约有 600 个职位受地域代表性要求的约束。调整该群体构成主要依赖于退休和自然人员流动，而非净增长。因此，要切实扩大各成员国的代表性，需要随着时间的推移进行审慎的再平衡，并持续与成员国开展合作。总而言之，产权组织的人力资源职能正变得更加具有战略性，致力于适应技术变革、加强领导力和绩效管理、培养关键技能，并维持一支积极参与、多元化且面向未来的员工队伍。我们仍将聚焦于对成员国至关重要的议题，包括人工智能背景下的技能再培训与保障措施、人才招聘中的择优原则，以及构建更强大的人才储备体系以支持更广泛的代表性。

56. 阿尔巴尼亚：我谨代表 CEBS 集团，向人力资源管理部（人力部）在《产权组织 2025 年人力资源年度报告》中提供的所有信息表示感谢。我们认可人力资源团队通过实施与雇佣政策及组织文化相关的各项战略举措，为提升本组织的整体质量所作出的努力。本集团对 GDAP 的最新进展表示赞赏，并认可 2025 年期间采取的具体措施，包括实施全面的人才审查试点项目，以及推出基于 Oracle Fusion 构建的、由人工智能支持的新型绩效平台 iPerform，该平台有效地将战略目标分解为个人目标。我们还注意到，在利用试点框架构建国家知识产权人才储备方面取得的进展。我

们欢迎产权组织首次开展的战略员工队伍规划（SWFP）工作，该工作成功确定了未来两年期所需的关键技能。我们已准备好就未来预测展开具体讨论。鉴于各主要部门预计将出现的退休周期——例如，行政、财务和管理部门（行政部门）下属的信息和通信技术部（ICTD）预计在未来五年内将有 16 人退休——我们认为获得详细的前瞻性职位空缺预测具有巨大价值。及早提供按职位描述、部门和职等细分的资料，将使成员国能够主动建立国家人才库，并根据产权组织不断变化的技术需求调整当地专业人员的职业发展路径。因此，我们强调产权组织的人力资源报告必须继续与联合国公务员标准保持完全一致。这种协调一致，加上结构化的数据共享，对于成员国与产权组织有效合作，以实现绝对的择优选拔和真正的地域多样性至关重要。关于人力资源管理，本集团欢迎与人力部开展建设性互动，并高度赞赏其提供的具体分析性最新信息。具体而言，我们欢迎年度报告根据我们先前的请求，首次对本地区数据进行了全面细分，以反映 CEBS 与 CACEEC 之间的明确差异。我们注意到，通过外部渠道招聘填补了 54.7% 的总空缺职位，其中包括 P5 级及以上高级职位的 70%，同时也注意到关于 2025 年专利和技术部门（专利部门）将进行有时间限制的内部运营重组的说明。展望未来，本集团强调，这种更细致的数据分类首先是为了明确突出本地区在产权组织人员配置中代表性长期不足的问题。

57. 萨尔瓦多：萨尔瓦多代表团荣幸地代表拉丁美洲和加勒比集团（GRULAC）发言。本集团感谢秘书处提交的报告，并非常满意地注意到在地域多样性方面取得的进展，这一方面对本集团尤为重要。然而，我们仍然认为，必须坚持并加大力度，以实现更均衡的地域代表性，特别是在高级职位方面。我们也高度评价本组织对性别平衡的承诺，并就此欣喜地看到，86 项遴选实现了性别均等。我们相信秘书处将继续推动各项措施，以巩固所有这些进展，并继续朝着本组织各级更均衡的地域代表性迈进。

58. 俄罗斯联邦：俄罗斯联邦代表团荣幸地代表 CACEEC 集团发言，并感谢秘书处提交这份高质量的报告。我们赞赏人力资源部定期为成员国举办情况通报会的做法，并希望这一做法能够延续。我们支持秘书处为确保产权组织工作人员地域多样性所作的努力，并希望相关行动计划能使我们实现职位的公平地域分配。本集团还认为，如果秘书处能建立一个供成员国访问的在线门户网站，并定期更新产权组织人员配置统计信息，这将进一步提高我们在该领域工作的透明度。

59. 德国：B 集团感谢秘书处提交的全面《人力资源年度报告》（W0/CC/86/INF/1），并认可 2025 年取得的进展。我们欢迎人力部门高度关注人工智能在产权组织内部日益增长的重要性及其对本组织未来的关键意义。人工智能将逐步且有效地支持或接管例行工作，从而为员工腾出空间和时间，使其能够专注于重新设计的任务。因此，产权组织必须使其人力资源战略与人工智能带来的机遇和挑战保持一致，以保持全球领导地位。在招聘方面，本集团欣慰地听到产权组织坚定致力于扩大合格女性在高级职位中的代表性，并注意到 2025 年任命中男女比例均衡。本集团还欢迎产权组织首次开展的全面人才审查，该审查涵盖了 ICTD/AFMS 部门的 84 名员工。鉴于预计未来五年内将有 16 人退休，产权组织必须对自身人才储备有清晰的了解。我们还想重申，择优原则和透明的流程应始终是产权组织招聘和任命实践中最重要的考量因素。关于其他实质性意见，我们谨重申 B 集团在计划和预算委员会（PBC）第四十届会议上所作的发言，并感谢秘书处提供的答复。最后，本集团愿重申在工作人员招聘中恪守择优原则的重要性。关于地域平衡问题，B 集团认为，产权组织成员国在文件 W0/CC/IX/2 中商定的地域分配原则应作为我们讨论的基础。

60. 博茨瓦纳：博茨瓦纳代表团感谢秘书处提交的《人力资源年度报告》，并注意到目前正在进行的重大转型，特别是信息和通信技术职能的整合，以及将业务和技术专长相结合以提供更快速、更集成化解决方案的融合团队。本代表团的评论涉及报告中题为“更具地域代表性的申请者

群体”一节的第 72 至 80 段。将信息归入宽泛的区域范畴进行呈现，往往会掩盖区域内部的分布情况；因此，本代表团请求在关于非洲的信息中补充更细化的数据，列明各国的员工人数。这将揭示，大量非洲员工来自非洲的同一地区甚至同一国家，而像博茨瓦纳这样的其他国家却连一名员工都没有。令人遗憾的是，尽管博茨瓦纳于 1998 年加入产权组织，但在近三十年的时间里，该国从未有一名固定期限工作人员。鉴于博茨瓦纳国民受过良好教育且能力出众——其中许多人多年来在政府资助下于全球多国攻读研究生学位——我们不能继续让本国公民仅限于参与产权组织偶尔提供的实习或临时“青年专家”类项目。这些项目本质上旨在进行能力建设。博茨瓦纳并非要求实行配额制或任何此类安排。代表团呼吁公开以下信息：各国每年申请人数、各国入围人数以及最终录用人数。我们相信，如果能有机会通过笔试和面试进行竞争，我国公民定能展现其能力和才干。主席，本代表团援引如下表述：“这一分布表明，产权组织的就业机会正在真正触及全球受众。2025 年的申请来自各个地理区域。这一结果反映出本组织在将择优选拔与广泛地域覆盖相结合方面取得了持续进展。”此类表述过于简单化。将人口规模差异巨大的各区域的绝对数字进行比较可能会产生误导。这一担忧在第 73 段下的表格与第 74 段结合阅读时更为突出，其中由 54 个国家组成的非洲地区被拿来与国家数量远少于非洲的地区进行比较。关于非洲也是唯一一个从推荐候选人到入选候选人的转化率始终接近或超过 50%的地区，且 2025 年从 12 个不同国家选拔了 14 名候选人，这反映了日益成熟的人才储备库的深度和地域广度的说法，并未全面反映实际情况。准确的比较应以计算“实际推荐率”为前提。该指标可通过将入围率、面试率和推荐率相乘得出。据此计算，非洲的实际推荐率为 0.7%，具体计算过程为：3%的入围率乘以 43.7%的面试率，再乘以 50%的推荐率。因此，非洲的有效推荐率排名倒数第二，仅高于中东地区的 0.2%。东欧、中欧和中亚以及亚洲和太平洋地区的有效推荐率最高，均为 2.3%；其次是拉丁美洲和加勒比地区（1.6%）、西欧（1.1%）和北美（1%）。有鉴于此，本代表团呼吁提高第 76 段中所提及的代表性范围的透明度，并请求秘书处提供按国家和职等划分的工作人员分布情况以及按国家划分的招聘结果。本代表团随时准备与秘书处合作，确保产权组织的人才储备真正具有全球性、公平性并能适应未来发展。

61. 突尼斯：突尼斯代表团感谢秘书处提交这份《2025 年人力资源年度报告》，并感谢人力部主任就上届 PBC 会议上提出的问题作出的答复。产权组织工作人员技能的多样性影响着本组织有效响应成员国需求的能力，特别是在技术援助、能力建设、对受益方的支持以及 GDAP 的实施方面。就此，本代表团愿强调两个重要方面：地域多样性和语言多样性。首先，我们认为应更加重视工作人员的地域多样性。实现更均衡的地域代表性至关重要，这样本组织才能从各成员国的多样化经验、视角和对实际情况的了解中获益。我们鼓励秘书处继续开展相关工作，以期在招聘中提高非洲地区的代表性。其次，本代表团强调，作为联合国系统的一个组织，产权组织应能够在尊重多语言主义的同时，有效服务于所有成员国，并鼓励秘书处继续努力，增加通晓不同语言的工作人员，特别是在直接与成员国及项目受益方打交道的部门。同样重要的是，人工智能和新技术应有助于改善不同官方语言之间的沟通。在所有部门和各级实现真正的语言多样性，能让我们尽可能贴近成员国，并使本组织能够更有效地响应其需求。我们还愿强调监督工作的重要性，以确保空缺职位得到及时填补，并确保工作人员的晋升途径基于业绩，且清晰透明。本代表团认为，工作人员的连续性是本组织良好运作的重要因素，特别是在促进知识积累、保存组织记忆以及更好地理解机构挑战方面。

62. 中国：中方感谢秘书处提供的人力资源年度报告，让成员国有机会更好地了解产权组织一年来与人力资源有关的政策倡议和活动。中方赞赏 2025 年产权组织在人工智能、为员工赋能、人

员培训和人力资源管理方面取得的积极成效，以及在改善本组织员工地域代表性和性别平等方面所作出的持续努力。中方感谢产权组织人力资源部门过去一年里根据地域多样性行动计划，为各地区组和成员国所做的多次的政策交流会。欢迎产权组织在为成员国提供未来招聘计划以提升透明度方面所做的努力，希望产权组织未来继续加强这项工作。

63. 德国：德国代表团以本国名义发言。我们感谢秘书处编制并提交了人力资源报告。关于招聘问题，我们强调，本组织的有效运作取决于其招聘和留住高素质工作人员的能力。因此，择优原则必须始终是人员选拔的指导原则，以确保能力、效率和诚信达到最高标准。与此同时，应充分考虑公平的地域代表性，并参照 1975 年确立的地域分配原则，综合考量各成员国的贡献，包括其使用各自产权组织注册系统的情况。

64. 沙特阿拉伯：本代表团谨向秘书处表示感谢，感谢其编制了《2025 年度人力资源年度报告》，并感谢秘书处为实现本组织的目标所作出的持续努力，这些努力符合成果管理制，并有助于提升机构绩效。本代表团还欣喜地看到，为提升工作人员资质所采取的各项举措，包括运用人工智能和技术，这些举措促进了创新并提升了服务质量。我们同样赞赏在进一步发展领导力、持续教育、技能提升和规划方面所做的努力，这些都是本组织可持续发展的重要因素。我们还期待在合作、全面性基础上，通过提供激励措施——这些措施应兼顾多样性并体现工作人员的实绩——进一步开展工作。本代表团还重申，公平的地域分配对于反映成员国的多样性以及产权组织所有合格人员积极参与的重要性。因此，本代表团赞赏产权组织在人力资源开发领域所做的努力，以及在提升本组织应对未来挑战的准备程度和维持其全球领导地位方面所做的努力。

65. 哈萨克斯坦：哈萨克斯坦代表团感谢秘书处编制《人力资源年度报告》，并欢迎秘书处为进一步加强人力资源管理、发展本组织员工队伍、提升领导能力、引入包括人工智能技术在内的现代数字化解决方案以及实施 GDAP 所作出的努力。本代表团支持旨在确保员工队伍中更公平的地域分布的努力，并认为在秘书处的组成中始终考虑到公平地域代表性原则非常重要。在这方面，我们想提请注意本地区各国的代表性不足的问题。尽管哈萨克斯坦积极参与产权组织的工作，一贯支持本组织的各项倡议，并为知识产权领域的国际合作发展作出了贡献，但该国在秘书处工作人员中仍无代表。本代表团认为，在进一步实施 GDAP 的同时，应采取切实措施，以增加未获代表的成员国的参与度，包括更广泛地发布职位空缺公告、实行透明的招聘程序，以及为来自所有地区的候选人提供平等机会。我们相信，在秘书处员工队伍的进一步发展中，将充分考虑实现成员国地域代表性的更加均衡。

66. 秘书处：首先，感谢各代表团对我们持续参与工作的积极评价，并愿重申我们将继续坚持这一做法。这是相互学习的好机会，我们作为部门也从这些互动中获益良多。关于博茨瓦纳代表团的发言，我们确实欢迎与任何成员国进行更深入的一对一分析，以考察其国民申请的具体模式，数据清楚地显示了候选人在哪些方面表现优异、哪些方面存在困难。对于一些成员国，虽然申请率很高，但与专业要求的匹配率较低。另一方面，对于高度专业化的职位，申请量仍然有限。关于按国家或职等划分的数据，可在某份报告中查阅，我们很乐意就此信息与任何成员国进行双边磋商。我们还强调——鉴于多个代表团已就此提出——我们的招聘工作始终严格遵循成员国授权，坚持择优原则。产权组织的授权要求具备专门的知识产权和技术专长，以有效服务所有成员国；若降低技术标准，将损害本组织的公信力和运作能力。根据 GDAP 提出的“提高透明度与上游能力建设相结合”的平衡做法，与联合检查组（联检组）关于专门机构地域代表性的建议高度一致。关于代表性问题，自 2012/13 两年期以来，本组织的职位总数并未增加。相反，我们采取战略性调整，将本地招聘且不受地域分配限制的一般事务职位，转为受地域分配限制的专业职

位。这种有意的管理举措使我们得以在不增加职位总数的情况下，扩大公平代表性的机会。从趋势角度来看，结果是明确且积极的。自 2015 年以来，所有地区的代表性在绝对数量上均有所增加。我想强调这一点：每个地区都实现了增长。如果参照“理想范围”公式进行衡量，某些地区可能看似代表性不足，但这有时是计算方法本身造成的。随着受地域分配限制的职位数量从 411 个稳步增加到 600 个，该公式的界限也相应发生了变化。举例来说，某地区人数增长了 13%，但根据该公式计算，其理想区间的下限却从 171 增加到 272。同样，代表性最高的地区退休率较高，自然会影响到年度间的波动。但关键在于：各方面都取得了进展。虽然还不够，但所有地区都取得了进步，我们将坚定不移地致力于延续这一发展轨迹，同时兼顾择优原则和本组织的职能要求。回到博茨瓦纳代表团提出的问题，确实，需要考虑的一个因素是代表性集中在少数几个国家，而这种情况在几乎所有地区都存在。每个区域排名前五的国家约占该区域代表席位的 44%至 79%。因此，我们提议开展磋商并举行单独的区域会议，以便更详细地讨论这些数据。关于俄罗斯联邦代表团的评论，随着我们新的企业资源规划（ERP）系统的开发和逐步实施，我们希望能在下届大会之前提供一些仪表盘。与此同时，联合国系统行政首长协调理事会（首协会）也在持续开展工作，旨在向成员国提供一个仪表盘。关于博茨瓦纳和哈萨克斯坦代表团就本国国民任职情况所作的发言，秘书处将作为 GDAP 的一部分对此予以关注。我们期待在明年继续开展相关工作。

67. 主席：巴尔比耶女士，非常感谢您的答复。我还要感谢各代表团所作的发言。这些发言将载入本次会议的报告。现在我们转入本分项目下的第二份文件，即文件 W0/CC/86/2，题为“产权组织工作人员养恤金委员会”。我再次请巴尔比耶女士简要介绍该文件。

68. 秘书处：主席、各位尊敬的代表，我很荣幸向大家介绍关于选举产权组织工作人员养恤金委员会一名委员和一名候补委员的文件 W0/CC/86/2。作为背景信息，产权组织协调委员会于 1977 年决定，产权组织工作人员养恤金委员会由三名委员和三名候补委员组成，其中一名委员和一名候补委员由本委员会选举产生。总干事提名并由协调委员会选举产生的委员，任期通常为四年。在 2022 年 7 月的例会上，协调委员会选举产生了产权组织工作人员养恤金委员会的一名委员，其四年任期将于 2026 年协调委员会例会结束时届满。在 2023 年 7 月的例会上，协调委员会选举产生了候补委员，任期四年，至 2027 年例会结束时届满。此后，该候补委员已退出产权组织工作人员养恤金委员会。因此，委员和候补委员的选举将在协调委员会本届会议期间进行，两项任命均自 2026 年 9 月 1 日起生效，任期四年。总干事于 2025 年 12 月中旬通过普通照会，邀请各成员国在 2026 年 2 月底前提交产权组织工作人员养恤金委员会委员的提名。鉴于截至该截止日期尚未收到经确认的候选人提名，2026 年 3 月 6 日，总干事再次邀请各成员国在 3 月 31 日前提交候选人提名。总干事共收到三份提名，并根据该职位的技术要求（已与各成员国分享）对提名进行了仔细审议。职权范围中列出了以下技术能力要求（包括但不限于）：了解基金的精算状况、资产负债管理、可持续性、投资政策、福利条款及其他计划设计问题；为发放伤残福利之目的确定丧失工作能力状况；以及为确保基金的妥善治理而协助委员会开展工作。三名候选人中仅有两人符合该职位的要求，具备养恤金相关问题的相关经验，且此前曾被成员组织选举参与工作人员养恤金委员会和养恤金理事会的工作。因此，总干事提议选举蒙塞夫·沙拉比先生为产权组织工作人员养恤金委员会委员，安东·米纳耶夫先生为候补委员，任期四年，自 2026 年 9 月 1 日起算。

69. 阿尔巴尼亚：主席，我荣幸地代表 CEBS 集团的支持成员做此发言。首先，CEBS 的支持成员愿重申，产权组织工作人员养恤金委员会对于保障本组织人员的福利以及恪守诚信、透明和独立判断的原则具有根本性重要意义。我们强烈反对提名俄罗斯联邦的安东·米纳耶夫先生担任候补委员。四年来，俄罗斯联邦一再对乌克兰发动毫无理由且非法的侵略战争，公然违反国际法和

《联合国宪章》。此类行为从根本上破坏了产权组织核心行政和治理机构任命所必需的信任、问责与合作精神。因此，CEBS 支持成员无法支持这一候选人提名。

70. 联合王国：联合王国代表团代表阿尔巴尼亚、奥地利、澳大利亚、比利时、保加利亚、加拿大、克罗地亚、塞浦路斯、捷克共和国、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、希腊、匈牙利、冰岛、爱尔兰、意大利、日本、拉脱维亚、立陶宛、列支敦士登、卢森堡、马耳他、荷兰、新西兰、挪威、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、斯洛伐克、斯洛文尼亚、西班牙、瑞典、瑞士和联合王国做此发言。我们注意到关于总干事提名的产权组织工作人员养恤金委员会委员人选的文件 WO/CC/86/2。本观点一致成员集团愿强调工作人员养恤金委员会的重要性，以及该委员会在保障现任和前任产权组织工作人员养恤金权益方面发挥的关键作用。作为负责就涉及产权组织的联合国合办工作人员养恤基金（养恤基金）相关事项提供咨询并进行监督的机构，该委员会的工作要求具备最高标准的正直、独立和明智的判断力。因此，我们特别重视该委员会的组成，并致力于确保所有任命均体现这些原则。在此背景下，我们注意到工作人员养恤金委员会的拟任候选人名单。我们希望秘书处就提名该候选人的程序作进一步说明，并鼓励成员国之间继续进行磋商，以确保任何任命都能体现协商一致并维护对委员会工作的信任。关于沙拉比先生连任委员会委员一事，我们注意到他拥有丰富且相关的经验，并支持其连任工作人员养恤金委员会委员。然而，我们无法支持提名俄罗斯联邦的安东·米纳耶夫先生担任该委员会候补委员。本观点一致成员集团重申了我们对支撑多边合作原则的坚定承诺。我们认为，多边主义的力量在于各方共同致力于通过建立协商一致而非单边行动来推进工作。正是团结、诚信和相互问责的原则，使诸如本组织这样的机构能够有效履行其职责，并保持成员国的信任和信心。四年来，俄罗斯联邦一直对乌克兰实施侵略行为。这是对一个主权成员国——本组织的成员——的无端且毫无理由的入侵。这绝非一个寻求和平的国家应有的行为。俄罗斯联邦不断升级的大规模袭击及其对平民造成的伤害，以及对文化和宗教场所的破坏，令人痛心。我们重申我们长期以来的呼吁：要求停火，要求俄罗斯联邦立即停止侵略，以实现符合《联合国宪章》原则的全面、公正和持久的和平。我们坚定不移地支持乌克兰。

71. 乌克兰：乌克兰代表团赞同阿尔巴尼亚代表团代表 CEBS 集团成员所作的发言，以及联合王国代表团代表观点一致成员集团所作的发言。我代表团高度重视产权组织工作人员养恤金委员会的有效运作，并致力于确保产权组织现任和前任工作人员能够依靠一个稳定、治理良好且可靠的养恤金体系。工作人员养恤金委员会的职责要求其委员具备正直、独立、明智的判断力，并赢得产权组织成员国的信任。由产权组织协调委员会进行选举，赋予了这些任命明确的体制和治理层面的意义。这些任命不能仅被视为技术性或行政性事务。即使是候补委员，也是产权组织在联合国养恤金体系内体制性代表的一部分，可能被要求履行重要职责。本代表团支持提名沙拉比先生当选为产权组织工作人员养恤金委员会委员。与此同时，我们对提名俄罗斯联邦常驻联合国日内瓦办事处代表团官员米纳耶夫先生担任候补委员表示遗憾。俄罗斯联邦继续对乌克兰发动非法、无端且毫无理由的侵略战争，严重违反了《联合国宪章》和国际法。就在本次大会召开前一天，俄罗斯联邦对基辅及周边地区发动了大规模导弹和无人机袭击，造成至少 26 人死亡，数十人受伤，其中包括儿童。此前仅四天，即 7 月 2 日，俄罗斯联邦对首都发动了迄今为止最致命的袭击之一，造成 31 人死亡，100 多人受伤。联合国大会已多次谴责俄罗斯联邦的侵略战争，并重申乌克兰的主权、独立和领土完整，包括在第 11 届紧急特别会议期间通过的各项决议。这一在联合国系统内确立的体制和法律背景，不能与该系统相关机构的任命相分离。提议选举侵略国的现任代表，引发了关于信任、问责和体制一致性的严重质疑。这可能会削弱人们对产权组织乃至更广泛

的联合国系统内任命所应遵循的原则的信心。乌克兰充分尊重确保产权组织工作人员养恤金委员会工作连续性以及保护产权组织人员养恤权益的必要性。只有任命能够赢得成员国广泛信任的人选，才能最好地实现这些目标。基于上述原因，乌克兰不支持任命俄罗斯联邦常驻联合国日内瓦办事处代表团官员米纳耶夫先生担任产权组织工作人员养恤金委员会候补委员。

72. 主席：目前看来没有其他代表团要求发言。在听取了各代表团的发言后，我注意到若干代表团对其中一名提名委员的提名表示反对。因此，就两名被提名的候选人的选举问题，目前似乎尚未达成一致。鉴于此，我提议暂停对该分项目的审议，待各代表团进行非正式磋商后再行讨论。我们很可能需要在晚些时候继续审议该议程项目。

73. 主席：今晚恢复会议的目的是重新审议第 19(i) 项的第二分项，以及文件 W0/CC/86/2 “产权组织工作人员养恤金委员会”。这是我打算在本次会议上处理的唯一议题，希望讨论能简短些。正如各位记得的，我们今天上午暂停了关于该议题的磋商。我已与若干成员国进行了磋商，并感谢它们在磋商中表现出的坦诚态度。然而，坦诚并不等同于意见趋同，而目前我们尚未达成趋同。我认为，现阶段让本委员会全体成员了解该议题的现状至关重要。我明白时间已很晚，但各位也会理解，该议题在业务层面具有极其重要的意义。如果我们无法在本次会议上达成结果，将会造成很大问题，这就是我今晚为何要推动此事的原因。我本人明天上午没有时间继续进行磋商。在各位理解的基础上，我计划向委员会提交文件 W0/CC/86/2 中所载的决定段落。请将该文件显示在屏幕上。非常感谢。决定草案内容如下：产权组织协调委员会选举蒙塞夫·沙拉比先生担任产权组织工作人员养恤金委员会委员，安东·米纳耶夫先生担任候补委员，任期四年，从 2026 年 9 月 1 日开始。我将此提交委员会表决。

74. 联合王国：观点一致国家集团坚持我们今天早些时候所作的声明。我们重申支持任命突尼斯候选人为产权组织工作人员养恤金委员会委员。我们反对任命俄罗斯联邦候选人为产权组织工作人员养恤金委员会候补委员。

75. 阿尔巴尼亚：阿尔巴尼亚代表团代表支持成员发言。我们的立场保持不变。我们无法支持安东·米纳耶夫先生担任产权组织工作人员养恤金委员会候补委员的提名。

76. 主席：还有其他代表团希望在此发言吗？看来没有。感谢已发言的各代表团。显然，我们未能就该决定达成一致。为节省时间，我将转而提出一项替代性决定，并提交委员会。大家可以看到投影屏幕上的决定草案，内容如下：产权组织协调委员会选举蒙塞夫·沙拉比先生担任产权组织工作人员养恤金委员会委员，任期四年，从 2026 年 9 月 1 日开始。我看到俄罗斯联邦代表团希望发言。俄罗斯联邦，请发言。

77. 俄罗斯联邦：俄罗斯联邦代表团不支持该决定草案提案，因为该提案以第二版形式呈现在屏幕上。与此同时，本代表团欢迎并支持总干事关于选举蒙塞夫·沙拉比先生为产权组织工作人员养恤金委员会委员、安东·米纳耶夫先生为候补委员的提议。这与屏幕上显示的文本第一版内容一致。本代表团还愿就该议程项目发表几点意见。首先，我们想强调的是，协调委员会负责遴选产权组织工作人员养恤金委员会的委员，而该委员会并非政府间机构。它是产权组织的行政机构，隶属于联合国养恤基金。协调委员会在遴选专业人员时，考虑其资历、经验以及履行所赋予职能的能力。基于国籍反对某位候选人的论点，与该程序的本质相悖。我们希望请各位注意以下几点。文件 W0/CC/86/2 显示，总干事收到了若干候选人提名，经详细审议后，向委员会提交了蒙塞夫·沙拉比先生和安东·米纳耶夫先生的候选人提名。总干事决定将这两位候选人提名提交委员会审议这一事实，本身就证明他们符合履行这些职责所需的条件。没有任何依据可以质疑秘书

处对这些候选人评估的客观性或公正性。尊重此次专业评估的结果，就是尊重总干事所发挥的机构作用——总干事在此程序框架内负责向协调委员会提交相关提案。我们坚信，这种基于尊重本组织规则、并仅根据候选人的专业素质进行评估的做法，将使我们能够维护产权组织作为联合国系统专门机构的声誉，并确保成员国继续对本组织作出的决定抱有信心。

78. 主席：目前没有其他代表团要求发言。因此，很明显，本委员会在提名产权组织工作人员养恤金委员会的委员或候补委员（更不用说两者兼有）的问题上尚未达成一致。正如我所说，这是一件严肃的事情，但我认为我们无法在本届会议上解决这个问题。我提议暂停本次会议，并与今晚发言的各代表团以及对此事特别关心的其他代表团进行进一步磋商。对此做法是否有异议？我未见异议。因此，我将据此暂停本次会议。我们将于明天上午复会并通报最新情况，届时将向各位通报磋商结果。在此期间，我邀请今晚发言的各代表团代表，以及对此事特别关心的其他代表团，留下来参加磋商。

79. 复会后，产权组织协调委员会主席注意到，关于按文件 WO/CC/86/2 第 6 段所述选举产权组织工作人员养恤金委员会委员和候补委员，任期四年，从 2026 年 9 月 1 日开始，未达成一致。作为例外措施，为确保连续性，现任委员将在 2027 年产权组织协调委员会下届例会审议此事之前，继续担任该职务。

80. 产权组织协调委员会注意到上一段所载并列于简要报告（文件 A/68/9）附件中的主席总结。

ii. 道德操守办公室的报告

81. 讨论依据文件 [WO/CC/86/INF/2](#) 进行。

82. 主席：正在审议的文件是题为“道德操守办公室年度报告”的文件 WO/CC/86/INF/2，我请首席道德操守官范妮·马丁女士简要介绍该文件。

83. 秘书处：我非常荣幸地向各位呈上产权组织道德操守办公室的《2025 年年度报告》。今年，世界知识产权日邀请我们共同庆祝知识产权与体育之间紧密的联系。近来，我不禁注意到，道德与体育同样是一对引人入胜的组合。在体育领域，正如在道德操守领域一样，一切都建立在同一基石之上——公平竞赛、明确的规则，以及无论是否有人关注，都全力以赴的承诺。正因如此，我很高兴地报告，2025 年对道德操守办公室而言，从各个方面来说都是创纪录的一年，而且我指的是最积极的意义上的创纪录。在保密咨询方面，我们处理了 244 项个人咨询请求——这是迄今为止的最高纪录，较 2024 年增长了 30%。这一数字背后是真实的人，他们向我们倾诉了真实的伦理困境，无论是涉及校外活动、利益冲突，还是职场矛盾。这种信任，我们绝不会视为理所当然。因此，我特别高兴地分享：2025 年开展的一项满意度调查显示，超过 95% 的受访者认为我们的建议及时、切题且清晰；超过 91% 的受访者表示感到自己受到了真诚的欢迎、倾听和支持。考虑到我们提供的建议并不总是他们希望听到的，这一结果就显得尤为意义重大。在外联和培训方面，我们显著提升了工作水平，组织了 13 项活动，而上一年度仅为 8 项。亮点包括以“在产权组织的归属和联结”为主题的全员大会，有 800 多名同事参加；我们的“全球道德操守日”；以及一项里程碑式的庆祝活动：道德操守办公室成立 15 周年纪念活动，约 600 名员工齐聚一堂。此外，我们在产权组织的道德与诚信强制性培训中实现了 98% 的完成率，并已启动对该培训的全面审查，以应对人工智能的合乎道德的使用、社交媒体及个人数据保护等新出现的道德挑战。在政策与标准制定方面，2025 年同样取得了重要里程碑。为落实产权组织前任外部审计员长期以来的建议，我们扩大了年度信息披露范围，将知识产权相关的利益冲突纳入其中——目前已覆盖 350

名担任敏感职位的员工。我们还加强了处理机密知识产权信息的员工及个人顾问的入职义务。关于报复性投诉，道德操守办公室在 2025 年共收到三起此类正式投诉，均由同一名投诉人提出。前两起投诉经初步审查后被驳回，因均未确立构成报复行为的初步证据。第三起投诉在年底时仍在审查中，委员会自会适时获知审查结果。最后，在办公室管理方面，我们修订了职权范围，续签了与联合国道德操守办公室的协议，并联合其他四个联合国机构就信息披露审查服务发起了联合招标。这些举措使我们能够更好地利用现有资源，同时确保本办公室管理稳健有序。各位阁下，所有这些成就都不是孤立取得的。我谨向独立咨询监督委员会（咨监委）表示最深切的感谢，感谢他们坚定不移的支持和宝贵的指导；同时感谢人力部、法律顾问办公室和监察员办公室，最重要的是，感谢每一位继续与我们接触的员工。我们以良好的态势和明确的目标迈入了 2026 年。我们的优先事项是：继续提供及时、高质量且保密的咨询意见；进一步加强我们的道德操守框架（首先对《礼品和荣誉政策》进行彻底审查）；推行新修订的强制性培训；并进一步调整和深化我们在本组织各个角落的外联工作。在此过程中，我们的最终目标是确保道德操守不再被视为一个办公室的责任，而是成为每位同事在日常工作中自然而然的自觉行为。在体育领域，最终赢得世界敬仰的不仅是记分牌上的结果，更是比赛所展现的精神。产权组织的权威和公信力不仅取决于其成果的卓越性，更取决于其行事的诚信。各位阁下，对于各位持续给予的信任，帮助我们建立这种诚信，我深表感谢。

84. 巴西：巴西代表团对道德操守办公室所开展的工作表示赞赏。作为成员，我们往往没有很多时间以所需的细致程度来审阅这些问题。因此，我只是想了解，在报告发布后，为何将“投诉”一词替换为“请求”。两者有何区别？我认为报告中的数据原本显示，2024 年至 2025 年间投诉数量有所增加。他们是向道德操守办公室提出请求，还是提交投诉？这项工作的确切性质是什么？

85. 德国：B 集团对秘书处编制载于文件 WO/CC/86/INF/2 的《2025 年道德操守办公室年度报告》表示感谢，并感谢首席道德操守官所作的全面介绍。道德操守办公室仍是产权组织治理框架中不可或缺的一部分，致力于培育诚信文化，这对维护全球知识产权体系的公信力至关重要。向所有产权组织员工提供保密的咨询和支持，是该办公室职责的核心内容。因此，我们欢迎保密咨询数量持续增加，从 2024 年的 188 次增至 2025 年的 244 次。我们还对匿名反馈调查的结果表示赞赏，该调查显示员工对道德操守办公室抱有高度信任：95.7%的受访者对建议的及时性和相关性表示满意，95.6%的受访者对其清晰度表示满意，91.5%的受访者感到自己受到了热烈欢迎、意见被倾听并获得了支持。保密咨询请求数量的增加以及调查结果无疑反映出员工对该办公室咨询作用的信心日益增强。我们还赞赏为增强对伦理相关政策的了解和认识，以及在产权组织各级推广伦理标准所做的努力。在这方面，我们注意到道德操守办公室通过组织主题的“在产权组织的归属和联结”全体员工大会，扩大并丰富了其外联活动，该活动吸引了 837 名工作人员参与。B 集团对道德操守办公室所作的重要贡献表示感谢，并期待该办公室继续在本组织中发挥核心和积极的作用。

86. 博茨瓦纳：博茨瓦纳代表团注意到与道德操守办公室的互动显著增加，咨询请求数量从 2021 年的 53 项增至 2025 年的 244 项。这一上升趋势不仅反映了意识的提高，也体现了大家对道德操守办公室作为值得信赖的保密顾问的持续信心。我们注意到，其中 21 项请求来自研究员和青年专家。若能了解这两类人员的总数，以便计算其占比，将具有参考价值。同样，确定提出请求的工作人员所占比例，将有助于对所有部门和职类进行恰当的比较。道德操守办公室仍是产权组

织道德体系中不可或缺的支柱。其工作不仅必须得到持续开展，还应被公认为维护本组织廉正的核心所在。

87. 秘书处：关于巴西代表团提出的问题，请求与投诉的区别在于：请求是指寻求保密建议，完全是非正式的；而投诉则是指针对报复行为提出的正式投诉。有时，道德操守办公室会收到与报复行为相关的咨询请求，例如，提交正式报复投诉应遵循何种适当程序。我们需要发布该更正，因为英文版中关于咨询请求的部分出现了一个错误，即“咨询请求”一词实际上被替换成了“投诉”。关于博茨瓦纳代表团提出的问题，报告提供了详细数据，说明了寻求道德操守办公室咨询的人员所占比例，或者更确切地说，是各类人员的情况。我们的报告还反映了这样一点：每年年初，我们会联系各部门领导人，向他们提供非常具体的数字，反映我们按部门收到的保密咨询请求情况，同时还会提供这些请求的分类明细，无论是关于外部活动、欺诈指控，还是其他事项。因此，我们确实会在年初向他们提供这些数据，并就我们所识别出的问题提供一些指导，以便他们能在各自部门更好地处理相关问题或提高意识。希望这能回答您的问题，如果不是这样，请告诉我。

88. 博茨瓦纳：是的，我想澄清一下我的问题，因为我认为我的问题被误解了。我指的是图 3。查看图 3 可以发现，其中标明了请求的来源，并按来源对这些请求进行了分类，同时显示了绝对数量。我注意到“研究员或青年专家”类别下有 21 例，我的问题是：研究员和青年专家的总数是多少？这 21 例占研究员和青年专家总数的百分比是多少？因为这样我们才能了解发生率，而不仅仅是绝对数字。这样，我就能与个体承包商或第三方进行比较。如果第三方有 100 个，则占比 3%；如果只有 6 个，则占比 50%。通过这种方式，我们可以对不同类别中真正可比的事项进行横向比较。

89. 秘书处：非常感谢您的澄清。据我所知，研究员和青年专家总数为 144 人。

90. 博茨瓦纳：是的，主席。但我不想拖延这个议题。我认为未来可以在更小的分组中讨论这个问题，因为这占该类别的 14.5%。成员们有必要关注这一点，因为这让我感觉年轻专家可能相对于其他人而言心存不满。虽然目前可能没有专门的讨论平台，但我希望今后能在适当的场合对此进行探讨。

91. 秘书处：恕我直言，情况未必如此。值得庆幸的是，并非所有向道德操守办公室求助的工作人员或同事都心怀不满。很多时候，他们只是想咨询如何妥善处理某件事。通常涉及的问题是，关于从事外部活动的授权，具体的法律制度究竟是什么。就这一情况而言，我对此表示欢迎，因为这本质上具有预防作用。其目的是向同事们准确传达现行规定、核心价值观以及他们应遵守的法律条款。

92. 总干事：总体而言，在我们的参与度调查中，暂且撇开道德操守问题不谈，年轻员工以及那些未长期任职的员工满意度更高。因此，实际上，满意度和参与度较高的往往是研究员和青年专家。我不确定各位代表团的情况是否相同，但在产权组织，我们确实观察到了这一现象。

93. 秘书处：还有另一个因素可能需要考虑。如前所述，我们的外联活动明显增加，目前我们正在入职培训项目中系统性地对相关介绍。青年专家和研究员经常参加这些活动，我认为他们对此也更为敏感。他们希望确保自己能顺利融入产权组织员工队伍，这可能也是原因之一。如果观察时间线，事实上，我们在入职培训项目介绍会结束后收到的申请数量，往往远多于全年其他时段。因此，这也可能是一个解释。

94. 主席：好的。非常感谢。我看到博茨瓦纳代表团目前对此表示满意，但我确信，如果贵方希望更详细地讨论这些问题，完全可以通过双边渠道进行。至此，我将就此议程分项作结。我要感谢各代表团所作的发言，同时也感谢马丁女士的发言。所有发言都将记录在会议报告中，本议题就此结束。

统一编排议程第 20 项

《工作人员条例与细则》修正案

95. 讨论依据文件 [W0/CC/86/3](#) 进行。

96. 主席：现在我们可以进入第 20 项“《工作人员条例与细则》修正案”。如文件清单所示，要审议的文件有一份，即总干事编拟的文件 W0/CC/86/3 “《工作人员条例与细则》修正案”。

97. 秘书处：主席、各位尊贵的代表，我很荣幸向大家介绍文件 W0/CC/86/3，其中包含提交协调委员会批准的《工作人员条例》拟议修正案，以及仅供参考的《工作人员细则》修正案。今年，共有五项工作人员条例修正案提交协调委员会批准。其中两项修正案将确保在支付福利和应享待遇方面承担更大的财务责任。具体而言，工作人员条例 3.3（抚养津贴）的修订明确规定：如果工作人员的另一方父母与其同居但未被产权组织承认为配偶，产权组织可从本组织支付的受抚养子女津贴中扣除该父母从外部来源获得的任何其他抚养津贴金额。目前，该条例仅提及工作人员或其配偶从外部来源获得的津贴。此项变更将有助于避免福利重复发放，确保工作人员之间的平等，并更好地反映产权组织员工队伍中日益普遍的、不断变化的家庭结构和生活安排。工作人员条例 9.8（终止任用赔偿金）的修订，将允许产权组织在因健康原因终止任用，从支付的终止任用赔偿金中扣除养恤基金向该工作人员支付的退休金或提前退休金。目前，该条例仅要求从终止任用赔偿金中扣除相应期间可能支付的残疾津贴金额。将同一原则适用于退休金和提前退休金，将确保因健康原因被终止任用的工作人员获得公平、一致的待遇。此外，还提议修订关于地域分配的工作人员条例 4.2，规定需要特别语言技能的专业职等审查员职位不受地域分配限制。这并未改变该条例的原则，而是针对当前条款仅限于详尽列举的职位这一事实所作的调整。另一项修订涉及工作人员条例 8.2（咨询机构）。建议取消设立常设咨询机构的义务，由总干事酌情决定是否设立特设咨询组，以便在根据细则 8.1.1 与工作人员理事会进行例行强制性磋商之外，就任何具体人事或行政事项征求意见。这种特设磋商模式将确保提高效率并使流程更加精简。根据所征求意见的主题，可指定咨询机构成员根据需要提供特定领域的技术专长和经验。这将使会议更节省时间，并提供更有针对性的建议。此外，还向协调委员会报告了 13 条工作人员细则的修正，供其参考。值得注意的是，关于回籍假的工作人员细则 5.3.1 已进行修订，以反映与引入积分制相关的变化，这符合联合国共同制度其他组织的最佳实践。

98. 德国：B 集团谨向总干事和秘书处感谢其编制了文件 W0/CC/86/3 中所载的《工作人员条例与细则》修正案。我们强调，定期审查并在必要时调整产权组织的《工作人员条例与细则》至关重要，以维持一个健全的监管框架，使其能够适应并支持本组织不断变化的需求和优先事项。B 集团希望获得更多关于《工作人员条例与细则》拟议修改的背景信息。

99. 大韩民国：大韩民国代表团感谢秘书处编制了关于《工作人员条例与细则》修正案的文件 W0/CC/86/3。本代表团欢迎秘书处为审查和更新产权组织内部监管框架所做的持续努力。在人工智能驱动和数字化转型迅猛发展的时代，本组织的规则和程序必须保持灵活、高效，并能及时响应不断变化的业务需求。本代表团注意到针对拟议修正案所提供的理由，包括确保公平、一致、

高效和良好管理的需要，并认为拟议的修改是适当的且有合理依据。因此，本代表团支持该文件中列出的《工作人员条例》的拟议修正案，并注意到《工作人员细则》修正案。

100. 瑞典：首先，瑞典代表团愿对德国代表团代表B集团所作的发言表示支持，并认可有必要制定和完善《工作人员条例与细则》。要在简短的文件或电子表格中概括《工作人员条例与细则》中所有方面的变更及其各个层面，可能较为困难。我们需要就文件中提出的关于条例的两项拟议变更及相关细则获得进一步信息。关于工作人员条例 4.2 “地域分配和性别平衡”的拟议修改，本代表团赞同秘书处《在《人力资源年度报告》等文件中表达的观点，即应以能力为先，但同时也应争取广泛的地域代表性。因此，本代表团希望就工作人员条例 4.2 的拟议修改获得进一步澄清。就语言岗位而言，我们认为语言是一项可以通过测试来评估的技能。此外，语言技能并不局限于特定国家或地理区域。再者，在现行《工作人员条例》的建议版本中，所列职位并非穷尽式清单，因此任何职位都可能被视为具有此类特定语言要求，尽管文件仅以审查员为例。因此，我们需要秘书处进一步阐明：此项变更旨在产生何种效果，以及为何不能通过测试候选人的语言技能来解决，从而保留考虑地域分布的可能性。这是我们的第一个问题。其次，除了示例清单中提到的职位外，是否还有其他职位也具有具体的语言要求？我们希望获得稍多信息的另一个问题涉及咨询机构的解散，或者更确切地说，是该机构不再具有强制性这一事实。文件中对此变更的解释十分简略。从表面上看，所建议的临时性流程当然更有效率，但与使用咨询机构相比，其程序化程度和透明度都较低。此外，这一变更似乎存在降低工作人员发声机会的风险，进而导致秘书处错失从其高素质工作人员那里获取新颖创新想法的机会——即使在未通过既定机制主动征集此类想法的情况下也是如此。因此，我们希望进一步了解，为何采用临时性的、非正式机制会优于使用既有的机制。

101. 法国：我国代表团赞同B集团的发言。首先，我们要感谢人力资源主任提出的《工作人员条例与细则》修正案。这些修正案必须经协调委员会通过。我们有两个问题：第一个涉及语言津贴发放标准的修改，第二个涉及长期患病情况下的病假问题。这些修改要求将总干事的职权下放给高级医疗顾问，我们想了解这些修改是否旨在使《工作人员条例》与其他联合国组织的条例保持一致。我们预先感谢主任就此方面可能提供的任何信息。

102. 主席：目前没有代表团要求发言。鉴于此，请秘书处就刚才的发言作出回应。

103. 秘书处：我将回答与条例 4.2 规定相关的问题，随后，如果各位同意，我将把其他内容交由我的同事来介绍。关于条例 4.2，首先，我想澄清的是，关于不计入地域多样性的语言职位的拟议修正案并非原则上的改变。相反，它解决的是我们该条例特有的起草问题——与其他组织的相应条款不同，我们的条例采用的是详尽无遗的清单。瑞典代表团询问，此次实质性变更旨在实现什么目标。这一问题是在审查组重组过程中提出的，正如人力资源报告中早前提到的，由于自动化进程，我们正在将过去属于一般事务职类的职位转换为专业职类职位。显然，其中一些职位实际上属于语言类职位。举一个非常具体的例子：如果我们需要一名能够处理韩语文件且熟悉韩国法律框架的工作人员，那么我们极有可能聘用一名韩国国民；这一情况也适用于其他语言，当然不包括本组织的工作语言。从这一角度来看，这显然属于语言岗位的概念范畴，即语言决定了我们所招聘人员的国籍。我们面临的问题是，当仔细审阅《工作人员条例与细则》时，发现条例的起草方式不允许我们将这些职位视为语言类职位。此次修正仅通过将适用范围从列出的职位扩展至审查员，使条例能够按照最初的意图得到实施。需要非常明确的是，这一调整仅适用于业务岗位，不适用于各组的管理职位。希望这能解答关于条例 4.2 的问题。关于联合咨询组的问题，需要重申的是，该机构纯属咨询性质。与必须征询产权组织工作人员理事会（WSC）意见的义务不

同，总干事没有义务征询联合咨询组的意见，且联合咨询组的建议和意见对总干事不具有约束力。工作人员表达意见的机会减少的风险微乎其微，因为工作人员理事会通常是产权组织工作人员的代言人。从的实践来看，许多来自工作人员的问题都会提交给该理事会，随后由其转达给行政部门。其次，您可能已经注意到，在修正案中，我们并未废除工作人员请愿制度。这是工作人员通过向总干事提交请愿书来表达意见的另一种途径。关于病假的问题，为回应法国代表团的提问，这并非涉及职权的转移，而是将事实上已长期存在的授权关系在《工作人员细则》中予以明确。在其他组织中，批准或拒绝病假的权限已下放给该组织的医疗顾问，尽管这些组织的《工作人员条例与细则》中未必有明确规定。举个例子，联合国《工作人员细则》规定，经医生开具的病假证明并经秘书长批准后，方可批准带薪病假；但实际上，正如各位可能想象的那样，联合国秘书长并不亲自批准病假。根据关于病假的行政指示，这一权限已下放给联合国医疗处处长或该处的医生。最后，关于这一问题，联合国系统各组织的行政首长通常不具备批准或驳回病假证明所需的医学资质。若要求他们这样做，要么会导致他们因缺乏专业能力而未经分析就自动认可每份证明，要么会迫使他们在超出自身知识范围的情况下做出决定，从而违反医疗保密原则。此外，从实际操作角度来看，也不可能指望各组织的行政首长亲自审核每一份病假申请。关于语言津贴，具体问题是什么？

104. 法国：关于这一问题，法国代表团注意到，该津贴此前是基于一种语言发放的，而今后将仅基于两种语言发放。我们想了解做出这一选择的原因，以及此举是否旨在与联合国其他组织保持一致。

105. 秘书处：具体来说，如果将产权组织《工作人员细则》与联合国的《工作人员细则》进行比较，新的术语现已与联合国《工作人员细则》完全一致，后者确实要求精通两种或两种以上语言才能领取该津贴。产权组织自 2026 年 3 月起已开始采用这一新做法。自那时起，在日内瓦，语言津贴不能同时针对法语和英语发放，而只能针对这两种语言中的一种，和/或其他符合条件的语言之一发放。因此，我们在此有两种选择。如果工作人员的母语是法语或英语，且该母语适用于日内瓦，我们认为其已证明对该语言有良好的掌握，因此不要求该工作人员通过考试。不过，他们必须通过另一种符合条件的语言的考试，才能领取该津贴。在这种情况下，他们已证明自己精通两种符合条件的语言——即母语和另一种语言——从而有资格领取津贴。如果工作人员的母语既不是英语也不是法语，则必须证明自己精通这两种语言，或者精通其中一种语言加另一种符合条件的语言，才能领取该津贴。再次强调，他们必须证明自己精通两种语言才能领取该津贴。我们必须牢记，这一变更仅涉及少数母语既非英语也非法语的工作人员。对于日内瓦以外的工作地点，该规定适用于母语既非英语也非工作地点语言的工作人员。此外，这一变更不适用于在 2026 年 3 月之前未领取过该津贴的工作人员。

106. 瑞典：瑞典代表团有几个后续问题。当然，我们理解这一变更的逻辑和背景，但我仍未看到关于“为何不能在招聘时测试语言能力”的明确答复。例如，瑞典语并非一种非常普及的语言，但世界上还有其他语言在使用，包括在传统上未曾使用这些语言的地方。韩语被用作例子。我想，会说韩语的人不仅在韩国，在其他国家应该也能找到。这只是一个例子。另一个问题是，这现在已不再是有限的清单，而是一份包含具体语言要求的开放职位清单。既然不再是有限的清单，那还有其他例子吗？除了审查员之外，还有其他需要具体语言要求的职位例子吗？

107. 秘书处：语言能力可以在招聘时进行测试。让我先回答您问题的第二部分。代表团称这并非一份有限的名单。然而，它确实是一份有限的名单。这实际上正是秘书处不得不做出调整的原因。该名单目前涵盖笔译员、口译员和编辑。这基本上就是我们原先拥有的名单。我们此处的做

法是放宽该清单范围，以便不必每次都向协调委员会重新申请。因此，我们添加了审查员这一职位，以向各代表团提供一个具体示例。现阶段，本组织内尚无其他语言职位的实例适用这一原则。韩语及其他类似语言是各注册处处理事务所使用的语言。这确实是该原则适用的领域，且仅涉及有限的几种语言。恰巧的是，这符合以下原则：该职位的语言要求超出了本组织的工作语言范围，并在一定程度上决定了被录用人员的国籍。因此，这些需要特殊语言技能的审查员职位应被视为语言职位，且不受地域分配限制。我很乐意继续进行双边讨论。

108. 主席：感谢所有发言的代表团。鉴于人力部主任与各代表团就其中一些变更仍有讨论空间，我谨提议以下决定段落：

109. 产权组织协调委员会：

- (i) 批准了 W0/CC/86/3 号文件附件一所载的《工作人员条例》修正案；以及
- (ii) 注意到 W0/CC/86/3 号文件附件二所载的《工作人员细则》修正案。

110. 主席：我未见异议。就这样决定。谢谢。

统一编排议程第 21 项

产权组织员工参选总干事职位指导方针

111. 讨论依据文件 [W0/CC/86/4](#) 进行。

112. 主席：我们开始审议议程第 21 项“产权组织员工参选总干事职位指导方针”。本议程项目下有一份题为“参选世界知识产权组织总干事职位候选人指导方针”的文件 W0/CC/86/4 供审议。这些方针是我过去几个月来广泛磋商的结果，我想借此机会简要介绍该文件，并说明其制定过程。相信各位许多人都已知晓，我曾于 2025 年 11 月向各集团协调员提议制定这方面的方针。我提出这一倡议，是基于就任本委员会主席后与各成员国进行的讨论，以及对其他若干专门机构实践情况的考察。关于此类方针价值的判断，是参考了总干事职位选举程序的历史经验。近年来，产权组织内部员工通常是竞选总干事职位的候选人之一。制定该方针的初衷并非为产权组织员工设定新的义务或要求，而是旨在阐明适用于产权组织员工的现有规章在总干事任命程序这一特定情境下应如何适用。这些方针的价值在于，它将有助于申请该职位的个人以及各成员国更清楚地了解哪些行为可能是可接受的、哪些可能是不被接受的。各集团协调员表示愿意考虑拟议的方针，但对在总干事任命程序进行期间制定方针一事持保留意见。基于此，我们在 2026 年 2 月 12 日协调委员会会议之后着手推进该想法，该委员会在会上决定推荐邓鸿森总干事担任该职位。当时，应我的要求，秘书处起草了一份相当基础的方针草案。我认为从这种方式入手是合理的。国际组织在该领域的做法各不相同：有些制定了详尽的指导方针，有些则相当简明。初稿的重点在于产权组织资源可能被滥用的问题，因为我认为这是最紧迫的关切所在。一些集团协调员表示更倾向于更全面的指导方针，而另一些则更倾向于更简明的做法。关于各位面前的草案，该方针的标题与本议程项目的标题略有不同。其现名为“参选世界知识产权组织总干事职位候选人指导方针”。这反映了对早期草案所采取做法的调整——早期草案侧重于竞选该职位的产权组织员工——而且是在与成员国磋商后作出的。方针开篇即阐明了其宗旨，即为竞选总干事职位的候选人提供指导。方针指出，其旨在作为参考使用，并重点阐明了在竞选活动这一特定背景下相关的监管立场。随后，方针明确指出，其无意修改任何监管规定，亦不旨在制定任何新的监管规定。随后，该方针在三个领域提出了具体要求。首先，候选人应开展相互尊重的竞选活动。方针的这一部分适用于产权组织员工及非产权组织员工的候选人。其次，有两个活动领域专门涉及产权组织

工员工，即保持公务与竞选活动的分离，以及在选举过程中恪守必要的廉正、独立和公正原则。最后，鉴于该方针内容较为基础，草案在结尾处指出，任何与方针相关的问题均应向产权组织首席道德操守官提出，首席道德操守官可在必要时征询协调委员会主席和副主席的意见。以上是我对该议题的介绍，现在请各代表团发言。

113. 巴西：主席，巴西代表团感谢您介绍文件 W0/CC/86/4，并感谢您就此事项所做的工作。巴西支持旨在促进产权组织未来选举程序透明度、公正性和公信力的各项努力。与此同时，我们认为，无论是当前草案的内容，还是其起草所遵循的程序，都需要进一步探讨。关于程序方面，我们认为，磋商具有非正式性质，时间安排紧迫，且相关成员国参与该过程的机会有限——主要集中在各集团协调员身上——这使得我们无法遵循包容性、透明度以及由成员主导决策的原则。还值得注意的是，在某些会议上，甚至并非所有集团协调员都出席了会议。值得欣慰的是，我们今后还有足够的时间来改进这种工作方法。鉴于此事的重要性，巴西参加了就此议题召开的所有会议，即两次会议。第一次会议是 2026 年 6 月 18 日通知、定于 6 月 22 日举行的简报会，该会议仅为信息交流性质，未设谈判环节，且通知时间非常仓促，仅安排了一个工作日。第二次会议是唯一一次以谈判为目标的会议，却是在各大会召开前夕才召集的。届时各成员国将忙于筹备大会，这意味着从产权组织“以成员国为主导”的性质来看，第二次会议的时机并不理想。此外，鉴于拟议的指导方针仅适用于未来的选举周期（下一次选举预计在五年后举行），本代表团认为没有令人信服的理由以牺牲包容、透明且充分知情的讨论为代价来加快其通过。关于今天会议的形式问题，本代表团还想指出，目前正在就此进行讨论的议程项目尚未获得正式通过。在大会首日审议议程第 2 项“通过议程”时，大会主席敲槌通过了文件 A/68/1 Prov. 2，而该文件中并未包含议程第 21 项。此外，在议程的“Prov. 3”版本中，第 21 项的表述与正在审议的文件标题不符。正如您所提到的，议程中写的是“产权组织员工参选总干事职位指导方针”，而正在审议的文件标题则是“参选世界知识产权组织总干事职位候选人指导方针”。就实质内容而言，巴西已提出措辞建议，旨在通过建立适用于所有候选人的连贯道德框架来强化文本，同时承认某些具体方针仅适用于产权组织员工候选人。鉴于该程序的性质，巴西无法支持通过文件 W0/CC/86/4 中提出的指导方针。我们仍然认为，关于道德方针的讨论应通过一个结构化、包容且由成员主导的程序进行，该程序应预留充足时间，使所有成员国在作出决定前能够进行有意义的审议。

114. 主席：非常感谢巴西。我看到目前没有其它代表团希望发言。鉴于刚才的发言，包括希望就此事制定方针进行进一步磋商的意愿，我提议通过以下决定段落：“协调委员会决定，协调委员会主席将在 2027 年协调委员会下届会议之前，就‘参选世界知识产权组织（产权组织）总干事职位候选人指导方针’与成员国进行磋商，以期予以批准并在 2032 年总干事选举过程中适用”。巴西代表团，请发言。

115. 巴西：谢谢，主席先生。感谢您提出这一供采取行动的措辞。鉴于这是我代表团首次看到它，我请求给予更多时间进行审议。

116. 主席：现在我们重新审议议程第 21 项“产权组织员工参选总干事职位指导方针”。鉴于上周某代表团就该议程项目所作的发言，并经非正式磋商后，我想提出以下决定段落：

117. 协调委员会决定，协调委员会主席将在 2027 年协调委员会下届会议之前，就“参选世界知识产权组织（产权组织）总干事职位候选人指导方针”与成员国进行磋商，以期就其内容和适用达成一致意见。

118. 主席：我未见异议。就这样决定。议程第 21 项就此结束。

[后接附件]

产权组织工作人员理事会对产权组织协调委员会的陈述

2026 年 7 月 9 日，日内瓦

诸位阁下，尊敬的主席，总干事，各位代表，产权组织同事们，

我谨代表产权组织工作人员理事会，感谢各位提供这一宝贵机会，让我们能够分享工作人员的观点并为各位的工作作出贡献。

在会议初期阶段邀请工作人员理事会向各位发言，体现了工作人员代表与产权组织行政部门之间的建设性伙伴关系。我们珍视这种致力于开展有意义互动的承诺，并将以开放、透明和清晰的方式阐述我们的观点，为各位的审议和决策提供参考。

在进入正题之前，我很高兴与大家分享一个好消息：经过数年的不懈努力，产权组织工作人员理事会已正式成为国际公务员协会联合会（FICSA）的正式成员。

在联合国系统面临与工作人员薪金、雇佣条件和福利相关挑战日益加剧之际，这一会员资格增强了我们有效代表产权组织工作人员并在整个国际公务员体系中维护其权益的能力。

工作人员在产权组织成功中的关键作用

产权组织已赢得联合国系统内最成功、财务最可持续且绩效最高的组织之一的声誉。这是我们所有人都可以引以为豪的成就。

无论是将新技术推向市场的每一位发明家，还是从其创意作品中获得回报的每一位创作者，以及每一项技术援助、战略举措和服务创新，背后都有产权组织工作人员的专业知识和奉献精神，正是这些使产权组织的使命得以实现。

作为工作人员代表，我们认识到工作环境正在发生变化，并始终致力于进行建设性的参与。与此同时，我们必须确保在适应变化的过程中，能够维护并加强那些促成我们出色业绩的条件。

在此背景下，我们注意到经验丰富的工作人员——尤其是临近退休的工作人员——参与度有所下降，合同和职业发展路径存在不确定性，且工作压力日益增大。这些问题需要引起重视，因为长期的压力和不确定性可能会影响积极性、留任率以及所提供服务的質量。

需考虑的领域

我们谨此提请各位关注以下领域，我们认为持续关注这些领域将显著增强产权组织的能力和可持续性：

第一：结构转型时期的合同稳定性与就业保障

《2025 年人力资源报告》反映了重大的组织转型，包括信息技术集中化、人工智能驱动岗位变革以及新的跨职能结构。工作人员期望获得透明的变革管理、明确的职责和职业发展路径、有意义的协商，并希望得到保证：人工智能将支持——而非削弱——就业保障。

与此同时，工作量不断增加、自 2012/2013 年度以来常设员额未见增长，以及对非工作人员的依赖日益加深，这些问题亟待关注。我们呼吁保持可持续的编制水平，并建立一种确保固定期限和有限期限合同仍属例外而非常态的员工队伍模式，同时仅在满足具体、临时需求时才使用非工作人员合同。

第二：在加速变革时期保障工作人员福祉与可持续绩效

产权组织在联合国心理健康评分卡上表现优异（87%，而系统平均值为 64%），并建立了职业卫生与安全框架，这些成就值得维护并在此基础上进一步发展。

然而，这些积极成果不应削弱持续改进的重要性。人力资源报告突显了变革的迅猛步伐：工作人员在适应新型工作方式的同时，仍持续提供产权组织素以闻名的优质服务。

世界卫生组织 2024 年的指导方针强调了恶劣工作条件对心理健康的影响，其中抑郁和焦虑每年导致 120 亿个工作日损失，并造成约 1 万亿美元的生产力损失。

我们强调，必须保留迄今为止既支持了工作人员心理健康和福祉，又促进了产权组织整体绩效的工作安排和福祉措施。

与此同时，必须审慎管理组织变革、新工具的引入以及角色演变，以防止工作量过重。对提高效率举措的评估，不仅应基于成本节约，还应考虑其对工作人员福祉、组织可持续性以及长期绩效的影响。

第三：在不断变化的组织中推进职业发展和内部流动

《人力资源报告》中的人才评估部分指出，发展重点应侧重于适应能力、跨领域领导力和沟通能力，而非技术技能。我们欢迎本组织在学习、领导力发展以及鼓励工作人员流动的举措方面所做的投入。

与此同时，我们注意到 2025 年 54.7% 的任用由外部候选人填补，而内部晋升仍依赖于同样向外部申请人开放的竞争性招聘流程。外部招聘带来了宝贵的专业知识，我们也认识到成员国对地域代表性的重视。尽管如此，工作人员仍希望获得更强有力的保证，确保他们的经验、机构知识、优异表现和持续贡献能够转化为有意义的职业发展机会。

这一期望反映了产权组织协调委员会 2023 年所确立的方向，委员会当时就已认识到职业发展机会、人才流动和员工发展的重要性。工作人员现在期待看到这些承诺转化为具体成果。

临时任务、短期项目以及“经理对经理”流动等举措是积极的举措，但其成功与否取决于能否创造有意义的职业发展。需要建立清晰透明的框架，以确保流动机会能够支持工作人员的发展、激励和留任。

在行政部门制定其员工队伍战略时，基于绩效的内部职业发展应始终处于核心地位。我们随时准备协助确保对工作人员发展的投入，能够在产权组织创造真正的晋升机会和长期职业发展前景。

第四：联合国薪酬方案审查

工作人员理事会希望就正在进行的联合国薪酬方案审查发表意见，该审查对国际公务员制度具有重大影响。

我们认识到预算压力是真实存在的，成本管理也是一个正当的关切。与此同时，必须考虑薪酬方案对国际公务员的意义。

国际公职要求专业人员远离祖国、家人和文化根源，一待就是许多年——有时甚至长达数十年。这些选择伴随着切实的个人牺牲：子女在不同文化环境中成长，配偶的职业发展可能受到限制，家庭与年迈父母及亲属相处的时间减少，而在海外工作多年后回国还可能面临新的挑战。

在此背景下，教育补助、抚养津贴和具有竞争力的薪资不仅仅是福利；它们是承认国际流动现实的必要措施。这些措施为家庭提供了稳定性，认可了国际服务带来的额外成本，并体现了国际组织所依赖的专业知识、多语言能力和适应能力。

薪酬框架必须继续履行其核心宗旨：吸引并留住那些决定产权组织工作成效的高素质专业人才。必须权衡短期节省与因流失人才、专业知识和机构能力而产生的长期成本。工作人员理事会随时准备为此次审查做出建设性贡献，重点兼顾财政责任与国际公务员制度的可持续性。

第五：人工智能的整合及其对员工的影响

工作人员强烈支持在人工智能能够减少重复性工作并使他们能够专注于更高价值活动的情况下使用人工智能。人力资源报告记录了令人印象深刻的进展：987 名工作人员参加了人工智能培训，新增了客户咨询岗位，注册处和翻译部门的生产力也得到了提升。

只有当人工智能的采用切合实际、管理得当，并辅以再培训投资、清晰沟通以及给予工作人员适应时间时，才能取得成功。建立信任需要透明度、公平性以及在整个过渡期间进行有意义的工作人员磋商，确保在解决角色演变、就业保障和新技能需求的同时，最大限度地发挥人工智能对产权组织的价值。

产权组织未来的共同愿景

我们面临的问题是战略性的：产权组织未来需要具备哪些能力？我们如何才能继续响应不断变化的需求，并持续吸引顶尖人才？

答案在于对人的投资。就业保障、可持续的工作量、员工福祉、职业发展、负责任的变革管理以及公平的薪酬框架，对于确保产权组织保持高效、韧性并做好应对未来挑战的准备至关重要。

结语

随着总干事携新任高级管理团队开启新一届任期，我们看到了加强协作、拥抱新方法的良机。

产权组织未来的成功将建立在其人员的基础上。只有一支技能娴熟、积极投入且得到充分支持的员工队伍，才能实现愿景和创新。今天做出的选择将决定本组织应对明天挑战的能力。

工作人员理事会期待继续保持建设性的伙伴关系，并为制定既支持工作人员又符合产权组织使命的解决方案贡献力量。

感谢各位的关注。

[附件和文件完]