



FR

**COMMISSION DES FINANCES**  
**83<sup>ème</sup> session**  
**Rome, 21 septembre 2017**

UNIDROIT 2017  
F.C. (83) 8 rév.  
Original: anglais/français  
septembre 2017

**Point n° 9 de l'ordre du jour: Examen des systèmes de rémunération et de sécurité sociale appliqués au personnel d'UNIDROIT**

(préparé par le Secrétariat d'UNIDROIT)

|                           |  |
|---------------------------|--|
| <i>Sommaire</i>           | <i>Informations générales sur l'examen des systèmes de rémunération et de sécurité sociale appliqués au personnel d'UNIDROIT et diffusion des commentaires reçus sur les réformes proposées</i>  |
| <i>Action demandée</i>    | <i>Examiner les propositions de réformes et les commentaires reçus en vue de recommander un plan d'action à l'Assemblée Générale lors de sa 76<sup>ème</sup> session (Rome, 7 décembre 2017)</i> |
| <i>Documents connexes</i> | <i>UNIDROIT 2017 – F.C. (82) 3; UNIDROIT 2017 – F.C. (81) 5; UNIDROIT 2017 – F.C. (81) 6 rév.</i>  |

1. La Commission des Finances, lors de ses 81<sup>ème</sup> et 82<sup>ème</sup> sessions (Rome, le 6 avril 2017 et le 13 juillet 2017, respectivement), a examiné les recommandations concernant le système de rémunération suite à la quatrième réunion du Groupe de travail informel à participation ouverte sur l'examen des systèmes de rémunération et de sécurité sociale, qui a eu lieu après la 75<sup>ème</sup> session de l'Assemblée Générale (Rome, 1<sup>er</sup> décembre 2016).

2. Premièrement, en ce qui concerne le système de rémunération, La Commission des Finances a abordé, au cours de la réunion, diverses options, notamment: a) le maintien du système de rémunération actuel d'UNIDROIT, b) le passage de tout le personnel sur l'échelle des salaires des Organisations coordonnées, ou c) le passage de tout le personnel sur l'échelle des salaires des organisations des Nations Unies ayant leur siège à Rome. La Commission des Finances a également examiné le Rapport que le Secrétariat avait reçu - conformément aux recommandations du Groupe de travail informel - de son consultant externe sur la rémunération (document F.C. (81) 5). Constatant que le système de rémunération d'UNIDROIT était assez complexe et peu clair, ce Rapport appuyait le passage de l'ensemble du personnel, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, aux postes correspondants dans l'échelle des salaires des organisations des Nations Unies ayant leur siège à Rome, ce qui comportait un coût nettement inférieur à celui du passage de tout le personnel à l'échelle des salaires des Organisations coordonnées, et prévoyait une estimation des coûts, mettant en évidence une légère augmentation des coûts que d'autres Chapitres du Budget existant<sup>1</sup> pourraient couvrir. A la suite des délibérations, la Commission des Finances a préconisé

<sup>1</sup> UNIDROIT 2017 – F.C. (81) 2, pages 4-6.

de recommander à l'Assemblée Générale le passage du personnel d'UNIDROIT sur l'échelle des salaires des organisations des Nations Unies<sup>2</sup>.

3. Deuxièmement, en ce qui concerne le système de sécurité sociale, la Commission des Finances a également examiné lors de ces sessions les recommandations du Groupe de travail informel sur la rémunération et la sécurité sociale qui, en cherchant à résoudre les questions de mobilité de la plupart du personnel d'UNIDROIT adhérant au système de pension italien (INPS), avait demandé au Secrétariat de faire le suivi auprès: a) du Service international des rémunérations et des pensions (SIRP) pour solliciter un rapport final proposant un système de retraite adapté à UNIDROIT et aligné sur le Troisième schéma des retraites (TPS), en place au Conseil de l'Europe et qui semblait être l'alternative la plus valable par rapport au système actuel, et b) des prestataires d'assurances maladie, invalidité et vie afin de déterminer quelles propositions étaient les plus conformes au plan d'assurance maladie des Nations Unies. La Commission des Finances a également examiné le rapport et les propositions connexes que le Secrétariat avait reçu - conformément aux recommandations du Groupe de travail informel - du SIRP et des compagnies d'assurances (document FC (81) 6 rév.), ce qui a montré la possibilité d'un système alternatif de sécurité sociale réalisable et rentable susceptible de résoudre les questions de mobilité des futurs membres du personnel d'UNIDROIT. A la suite des délibérations, la Commission des Finances a généralement soutenu le système de retraite proposé, étant entendu qu'il ne s'appliquerait qu'aux futurs membres du personnel ou aux seuls membres du personnel récemment recrutés qui choisiraient de s'inscrire au nouveau système. Cela ne comporterait pas le passage obligatoire des membres du personnel en place depuis leur système de sécurité sociale vers le nouveau système. La Commission des Finances a, en outre, convenu de demander au Secrétariat de distribuer les documents sur le système de sécurité sociale proposé - ainsi que les documents sur le passage recommandé à l'échelle des salaires des Nations Unies - aux Etats membres pour leurs commentaires pour leur examen à la prochaine session de la Commission des Finances<sup>3</sup>.

Conformément à cette demande, le Secrétariat a distribué les documents F.C. (81)5 et F.C. (81) 6 rév. aux Etats membres en les invitant à examiner les réformes proposées aux systèmes de rémunération et de sécurité sociale appliqués au personnel d'UNIDROIT et à soumettre tout commentaire au Secrétariat ([info@unidroit.org](mailto:info@unidroit.org)) d'ici le 5 septembre 2017. Le 13 septembre 2017, le Secrétariat d'UNIDROIT a reçu des commentaires des Etats-Unis d'Amérique et le 20 septembre de l'Allemagne; ces commentaires sont inclus en annexes au présent document.

---

<sup>2</sup> UNIDROIT 2017 – F.C. (82) 3, para. 48.

<sup>3</sup> *Id.* para. 57.

**ANNEXE I**



## United States Department of State

*Washington, D.C. 20520*

The United States of America appreciates the opportunity to comment on the UNIDROIT draft Compensation and Social Security Package, including the Pension Plan. We believe that the review of the compensation and social security package has been fruitful and that further discussions by the Finance Committee will generate an option member states will be able to adopt. We would like to thank the Secretariat for all of its efforts on the draft.

Regarding the Finance Committee's recommendation for the transition of UNIDROIT staff to the UN salary scale, we would welcome information from the Secretariat on the reduction in administrative burden associated with this transition, including any foreseeable cost savings, as the Secretariat has previously stated that the transition is needed primarily due to the "considerable administrative burden" of the current system. F.C. (81)7 at para. 37. In the absence of clearly foreseeable cost savings via a reduction in that administrative burden, we support the option of hiring new staff members under the UN salary scale and not applying it retroactively to current UNIDROIT staff.

As we consider changes to the salary scales, and in line with the suggestion of conducting job evaluations to ensure duties and grades are aligned, we would like to highlight the importance of effective performance management. An effective performance management policy is transparent, rewards high performers and addresses underperformance, and aligns the goals of the organization with the goals of the office and with individual performance. Alignment of duties with grade levels can be done while communicating to staff what is expected in terms of their performance.

Regarding the proposed pension scheme, we support efforts to develop a viable alternative to the Italian pension system. We look forward to discussing the TPS option in further detail, including the impact on member state assessments over time.

We greatly appreciate the excellent work of the Secretariat, and we look forward to participating in further discussions.

**ANNEXE II**

## **UNIDROIT Finance Committee, 83. Session, 21. September 2017**

### **German position paper to Draft Agenda, Item 9: Review of the compensation and social security package offered to UNIDROIT staff (F.C. (81) 5 and F.C. (81) 6 rev.)**

#### **I. General Remarks**

We regret the FC's recommendation to the General Assembly not to follow either the UN Common System completely or the remuneration system of the Coordinated Organizations. Furthermore we still believe that job descriptions would be the best and only objective basis for the reliable classification of the staff. Bearing in mind the small number of personnel this must be feasible.

Thus we would appreciate a corresponding objective job evaluation, maybe carried out by ISRP. For the purpose of comparison one could probably refer to the Hague Conference on Private International Law, a small International Organization with comparable tasks.

#### **II. Comments and Questions by Germany regarding the introduction of a new pension system (Document F. C.(81) 6 rev)**

From the German point of view, full cost-coverage by contributions is a prerequisite for a transition from the Italian national pension system to the organization's own internal pension system. Hence, the only scheme that could be considered is a full-funded pension scheme where contributions are calculated based on the aggregate cost actuarial method (cf. Appendix 1, no. 4.8). The assumed discount rate should be as low as possible, i.e. 2.55% or even less (cf. Appendix 1, no. 4.11). Since contributions are reviewed every five years on the basis of an actuarial study, the outlook may be changed and contributions be reduced after the next review if the fund shows an unexpectedly strong performance. Nevertheless an assumed discount rate of 2.55% is considerable high for a pension fund based on contributions of only 17 persons. In regard to the current field of low interest rates, there must be awareness to the riskiness of such investments.

This view is shared by the ISRP (cf. Appendix 1, no. 4.4).

We do not support the continuous granting of the family allowances also to pensioners that are currently paid to active staff members only. Therefore, there is no need for the ISRP to adjust its calculations.

#### **Questions regarding the costs of the TPS**

According to the ISRP, only marginal costs could arise for integrating new UNIDROIT pensions if the pension scheme is identical to the TPS of the Council of Europe. Any deviation from this TPS should be avoided, as far as possible, as this could lead to significant additional costs.

1. What are the estimated costs? The figures given in no. 2.18 will probably cover the costs for the administration of pensions and pay operations; it is doubtful, however, that these estimated costs will also cover the actuarial studies necessary for calculating and managing contributions and investing resources in a pension reserve fund.
2. Does UNIDROIT also pay fees exceeding regular contributions to the Italian state pension scheme, and if yes, how much?
3. A pension fund needs to have a certain size in order to achieve a rate of return through investments. With only 17 people who pay into the scheme, this will be difficult. How can the target return rate,

based on which contributions are calculated, be achieved by such a small organization and so few resources?

Will the resources of the funds of all associated organizations be pooled and invested to achieve larger return rates, or will they be invested separately? (No. 5.19 „*The investment strategy of the Funds is always the result of an individual study of the objectives of each Organization, and the Funds are managed and administered separately.*”)

What is meant by “mutual funds”?

4. Staff members may possibly be allowed to change into the new system. How will the costs which would be incurred by recognizing years of service for which no contributions were paid be covered? These cost, too, need to be identified and taken into account in the overall assessment. Are there plans of concluding a transfer agreement with Italy?