



理事会 — 第 237 届会议

议程项目 20：秘书长的定期报告

道德操守办公室 2025 年度报告

(由秘书长提交)

执行摘要

国际民航组织理事会在其第 193 届会议第六次会议上批准的《国际民航组织道德操守框架》，要求道德操守顾问向理事会提交未经秘书长修改的年度报告，并附上秘书长的任何相关意见。道德操守顾问 Fabio Buonomo 先生编写了拟提交理事会的 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日的年度报告。

秘书长在此向理事会传发道德操守办公室 2025 年度报告，秘书长对报告未做评论。

行动：请理事会：

- a) 注意到本报告，并表示支持道德操守办公室的工作以及本报告第 4.2、4.3 和 4.4 段建议采取的行动；和
- b) 请求充分考虑为道德操守办公室划拨足够资源，并虑及本报告第 3.13、3.20 和 4.1 段的所述情况。

战略目标： 本工作文件涉及所有战略目标、辅助战略和转型目标。

财务影响： 待定。

参考文件：  
[《国际民航组织服务守则》](#)  
[C-DEC 193/6 号决定](#)  
C-DEC 235/9 号决定  
C-WP/15474 号文件  
C-WP/15564 号文件  
C-WP/15681 号文件  
C-WP/15782 号文件  
[JIU/REP/2017/9 号报告](#)  
[JIU/REP/2021/5 号报告](#)

## 1. 引言

1.1 本报告没有收到秘书长的评论意见，是根据理事会在其第 193 届会议第六次会议（[C-DEC 193/6](#) 号决定）批准的《国际民航组织道德操守框架》（《国际民航组织服务守则》附件 I，以下简称《道德操守框架》）第 91 f) 段提交的。报告概述了道德操守办公室在 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间开展的活动。

1.2 道德操守办公室由道德操守顾问领导，独立于所有其他业务和职能，并在行政管理上向秘书长报告。道德操守顾问可以与国际民航组织理事会、评价和审计咨询委员会（EAAC）、外部审计员、调查实体和外部道德操守实体进行正式和非正式的接触。

1.3 道德操守办公室本着独立、公正和保密的原则开展工作。其所有活动都是为了培养和促进国际民航组织内部的道德操守、诚信、问责、透明和尊重的文化。在这方面，道德操守办公室向管理层和工作人员提供关于道德操守问题、挑战和困境的保密咨询和指导，无论其合同类型或期限如何。它还支持秘书长和理事会培养一种强大的道德操守行为和健全决策的组织文化，使国际民航组织管理层和工作人员按照最高行为标准履行其职责，并感到有权大声疾呼而不必担心遭到报复。此外，该办公室是国际民航组织原则和价值观的主要倡导者，包括通过提高认识和开展外联举措等方式，从而加强对本组织的信任度并提高其在内部和外部的声誉。

## 2. 道德操守办公室的任务

2.1 根据《道德操守框架》第 91 段，道德操守顾问的职能包括：

- a) 向所有工作人员提供道德操守方面的保密咨询和指导，并保护从工作人员和其他来源获得的所有保密信息；
- b) 向秘书长和理事会提供与道德操守问题有关的政策和程序方面的咨询建议；
- c) 管理国际民航组织的政策，以保护举报不当行为和配合适当授权的审计和调查的工作人员免遭报复；
- d) 通过制定和实施强制性的道德操守培训方案以及内部沟通，开展预防工作和外联工作，包括对国际民航组织道德操守职能的网站做出贡献；和
- e) 拟定、实施和管理国际民航组织的财务披露方案和利益冲突申报方案。

## 3. 2025 年开展的活动摘要

3.1 **咨询和指导：**提供保密咨询和指导是道德操守办公室的一项核心职责，也是国际民航组织努力维护道德操守标准和培养以诚信为基础的强大组织文化的关键要素。道德操守办公室通过提供公正、一致、可行和及时的指导，支持国际民航组织人员和管理层做出符合本组织最佳利益的知情和适当的个人和职业决策。这一咨询职能还有助于工作人员识别和解决实际、潜在或感知的利益冲突以及其他

道德操守问题和困境或敏感的工作场所处境，以免其升级为更严重的关切。道德操守办公室作为可信的咨询资源，还在风险管理中发挥着关键的作用，促进对适用政策、规则和行为标准的持续认识和遵守，从而营造一个值得信赖、健康和符合道德规范的工作环境。

3.2 2025 年，道德操守办公室通过面对面会议和虚拟会议或书面形式，就各种问题提供了保密咨询和指导。办公室收到了 278 项咨询和指导请求，与 2024 年收到的类似请求相比增加了 18% 以上。其中 137 项请求被归类为“管理”（国际民航组织成员以官方身份提出的问询），132 项被归类为“个人”（更具个人性质的问询），9 项被归类为“外部”（来自国际民航组织外部的问询）。就事由而言，办公室登记的请求中 71 项涉及外部活动<sup>1</sup>、55 项涉及行为标准、51 项涉及行政相关活动、33 项涉及利益冲突、29 项涉及馈赠、20 项涉及不当行为/错误行为<sup>2</sup>以及 19 项涉及国际民航组织财务披露方案（详情见附录 A）。

3.3 道德操守办公室特别注意到，请求数量整体上显著增加，尤其是涉及不当行为/错误行为的请求，与 2024 年相比增加了一倍多，而且涉及行为标准的请求也为数众多，这些占有所有请求的近五分之一。办公室还注意到，有关外部活动和馈赠的问询比上一年几乎增加了一倍。下文第 4.2 和 4.3 段将进一步探讨这些趋势以及道德操守办公室的建议。

3.4 **标准制定和政策支持：**要在国际组织内部促进道德、透明和问责文化，就必须经常不断地进行倡导。在这方面，道德操守办公室的一项核心职能，是向秘书长、理事会及其各个机关和高级管理层提供道德操守方面的咨询建议和实质性意见，以帮助确保国际民航组织的政策、规则、程序和做法持续反映、加强和促进道德操守标准和机构诚信。

3.5 在本报告所述期间，道德操守办公室就 41 项标准制定和政策事项提供了意见，其中 10 项由办公室依职权主动提交。这些事项涉及一系列主题，包括但不限于授权、设立国际民航组织全球大使方案、信息安全、与外部各方互动、创建战略组合管理办公室、个人顾问和承包商的合同以及预防和应对不正当性行为战略草案。此外，办公室还积极参与修订国际民航组织《外勤人员综合政策》以支持能力发展和实施局（CDI）的任务，以及高级管理委员会职权范围、财务条例和人事指示。此外，道德操守办公室建议核准 2025 年 4 月多边组织道德操守网络（ENMO）批准的《道德操守职能实践标准》，以期尽可能协调统一各成员组织的做法。

3.6 办公室还协助建立了一个可信赖工作场所大使（TWA）志愿者网络，由监察员监督，作为一个辅助、保密且中立的非正式资源，为国际民航组织人员提供一个安全的场所，讨论职场关切和冲突，并在决定下一步行动前探索相关选项和流程。此外，可信赖工作场所大使还支持监察员和道德操守办公室开展教育和外联举措，以帮助培养和发展强大的机构冲突驾驭能力，并营造一种讲道德、相互尊重、和谐和以信任为基础的工作场所文化。

3.7 道德操守顾问在关于制定驻国际民航组织代表团工作人员行为守则的讨论中提供了技术咨询，这为国际民航组织理事会批准《防止骚扰（包括性骚扰）的行为守则》（C-DEC 235/9 号决定）提供了

---

<sup>1</sup> 根据国际民航组织的监管框架，没有明确要求秘书长在就参加外部活动的请求作出决定之前先行征求道德操守顾问的意见，同时工作人员可以要求道德操守顾问就可能的未来请求提供保密的初步咨询建议。尽管如此，秘书长的一贯做法是在对此类请求作出决定之前先行征求道德操守顾问的意见。

<sup>2</sup> 根据《道德操守框架》第 87 段，所提供的咨询和指导涉及关于适用的正式或非正式冲突解决机制的信息，而不涉及对不当行为可能指控的是非曲直。

支持。道德操守顾问还参与了部门间咨询小组（IOAG）的工作，该机构由高级别办公室组成，通过向秘书长和高级领导层提供有针对性的咨询建议，交流信息并促进预防工作场所冲突和滥用职权的行为。在此背景下，2025年，部门间咨询小组编制并分发了一个新的重要资源，即《国际民航组织工作场所指南针：求助路径》，为国际民航组织工作人员在处理工作场所关切、问题或冲突时提供了可用选项概览。

**3.8 防止报复：**道德操守顾问负责执行国际民航组织防止报复的政策，该政策适用于声称因真诚参与受保护的**活动**而遭受或被威胁将受到有害行动的所有类别的国际民航组织人员（即举报不当行为和/或配合正式授权的调查或审计的人员）。该政策旨在加强问责制，并确保工作人员可以勇敢发声而不必担心报复，从而在本组织内培养诚信和信任的文化。

3.9 2025年，道德操守顾问审查了四起视为报复的案件，并提供了初步保密咨询建议。他还收到了一项关于防止报复的正式请求，目前正等待有关人员提供更多信息。在本报告所述期间，根据《联合国和国际民用航空组织关于联合国道德操守办公室（UNEO）向国际民用航空组织提供服务的协议》，联合国道德操守办公室就一项防止报复的请求作出了最终判决。此前，联合国道德操守办公室于2024年对国际民航组织的“无初步证据”判决进行了独立审查，并推翻了该判决。在这起案件中，判定报复行为成立，联合国道德操守办公室向国际民航组织秘书长提出了补救措施建议。

**3.10 培训、教育和外联：**培训、外联和提高认识举措对于确保国际民航组织人员理解和维护本组织的行为标准至关重要。这些举措是道德操守办公室任务的核心组成部分，并侧重于培养与国际民航组织原则、价值观和标准有关的知识和技能。

3.11 在整个报告所述期间，道德操守办公室制定并实施了一系列教育和外联活动，旨在支持工作人员本着本组织的最大利益行事，并保护本组织的声誉。然而，由于2025年分配给道德操守办公室的结转资金比2024年和前几年提供的少近75%，再加上其他原因，办公室令人满意地完成这方面任务的能力受到了不利影响。因此，办公室不得不对其各责任领域的任务进行优先排序。在这种情况下，无法提议启动年度领导力对话；8月份，办公室还不得不暂停发布月度道德操守宣传稿以及组织关于国际民航组织原则、价值观和行为标准的外联活动。

3.12 与此同时，在2025年，道德操守办公室最终确定了其三年计划，将编排和推出10门关于主要道德操守问题的强制性在线培训课程。具体而言，根据国际民航组织与联合国系统职员学院（UNSSC）之间的合同，并在必要时与国际民航组织其他部门协调，办公室编排并启动了三门课程：管理人员和主管的利益冲突、国际民航组织人员防止性剥削和性虐待及管理人员和主管防止性骚扰。

3.13 道德操守办公室认为，在本三年预算期（2026-2028年），本组织应该继续每年至少编排一门新培训课程，以确保工作人员和管理人员始终掌握维护诚信和职业行为最高标准所需的知识和工具。由于道德操守办公室缺乏实现这一目标所需的资源，本组织有必要迅速确定和分配所要求资金。此外，考虑到现有的十门培训课程有效期设定为三年，本组织应制定适当措施以确保继续合规，包括要求工作人员在这些课程的有效期结束后重修，或争取额外资源用以编制针对各主题的短期复训课程。

3.14 在本报告所述期间，道德操守办公室维护和更新了专门内联网网站，供国际民航组织所有人员使用。该网站包括关于该办公室不同方面的信息，以及关于国际民航组织的原则和价值观、行为标准、防止报复、培训课程、财务披露方案、外部活动和馈赠等重要主题的专门页面。

3.15 道德操守办公室与部门间咨询小组的其他成员协调，参加了与上述理事会批准的《防止骚扰（包括性骚扰）的行为守则》有关的外联举措。这些举措包括在国际民航组织总部内以所有官方语文播报滚动横幅和电子信息，特别是在第 42 届大会期间，以及向全体工作人员发布信息，强调在大会及相关活动中坚持国际民航组织原则、价值观和行为标准的重要性。道德操守办公室还为大会的组织工作提供了后勤支持，在活动期间指派了一名顾问。

3.16 此外，道德操守办公室还与内部监督办公室、行政服务局（行政法、政策和纪律事项专家）和监察员一道，组织了国际民航组织第二次反欺诈和反腐败意识提高活动，包括推出特别培训课程、举办国际反腐败日活动和向国际民航组织人员发布有针对性的信息，以及提高国际民航组织利害攸关方（如供应商、销售商、商业伙伴和赞助商）的意识。

3.17 在本报告所述期间，道德操守顾问访问了南美洲（SAM）和亚洲及太平洋（APAC）地区办事处，以及亚太地区分办事处（APAC RSO）。访问的成果包括为工作人员举办讲习班，以及与工作人员和地区主任进行保密协商。道德操守顾问还与新任命的理事会国家代表举行了介绍性会议，并为新人员提供了入职培训。

3.18 **财务披露方案：**道德操守办公室负责实施国际民航组织年度财务披露和利益冲突申报方案（FDP），该方案旨在协助国际民航组织及部分人员<sup>3</sup>发现、减轻和管理工作人员及其直系亲属的个人财务利益、关系、或关联与其在国际民航组织职能和义务之间可能出现的实际、潜在或感知的利益冲突。该方案的主要目的是确保在官方决策中保持独立性和公正性，并促进组织的问责制、透明度和公众对国际民航组织及其人员的信任。

3.19 由于上述对任务进行优先次序的需要和可用资源的限制，办公室不得不推迟启动 2025 年财务披露和利益冲突申报方案。尽管面临这些挑战，办公室还是成功更新了财务披露和利益冲突申报方案表格，使其更有成效且便于使用，并随后启动、实施和最终完成了财务披露和利益冲突申报方案，实现了包括理事会主席和秘书长在内的 265 名参与者的 100% 合规率（详情见附录 D）。在核实阶段，必要时联系了个人和主管并提供了适当的避免和缓解行动的建议。这项工作最终结束时，没有任何需要报告或采取进一步行动的利益冲突案件。道德操守办公室随后将所有文件保密归档，并向秘书长提交了一份特别报告，其中包括合规情况、统计数据以及所审查的行动等相关信息。

3.20 为支持落实联合检查组（JIU）和 EAAC 提出的尚未落实的建议<sup>4</sup>，2025 年，道德操守办公室与国际民航组织相关利害攸关方保持接触，探讨和完善有关选项，以便在国际民航组织正在实施的数字化转型信息技术战略范围内，利用国际民航组织现有的资源和能力，开发一个可靠、安全的电子平台。考虑的选项之一是复制其他联合国实体已经实施的系统。然而，即使利用国际民航组织现有的资源和能力，开发、人员配备和确保拟议系统的安全性也会产生费用。还需要技术专长，特别是在系

---

<sup>3</sup> 需要申报的国际民航组织人员包括：a) D-1 级别及以上级别的所有人员；b) 拨款持有人、核证官员及其候补核证官员；c) 职责涉及为国际民航组织采购或承包货物和服务的所有工作人员、顾问和借调人员；d) 参与安全和安保审计的工作人员、顾问和借调人员以及能力发展与实施外勤官员；e) 职责涉及国际民航组织资产投资的所有工作人员、顾问和借调人员；和 f) 所有国际民航组织工作人员和非工作人员，无论全职还是兼职，包括但不限于外调人员（如借调人员、免费人员、初级专业官员、协理专家）、顾问、专家和实习生，只要这些人员参与国际民航组织与外部各方互动政策确立的尽职调查流程。

<sup>4</sup> 见关于《对处理联合国系统利益冲突的机制和政策的审查》的联检组报告（[JIU/REP/2017/9](#)）的建议 3；关于《审查联合国系统的道德操守职能》的联检组报告（[JIU/REP/2021/5](#)）的建议 4，和最新的 EAAC 年度报告的附录 C（C-WP/15782 号文件）。

统架构、网络安全以及与国际民航组织现有平台的整合等领域。鉴于道德操守办公室有限的预算不包括满足这些要求所需的资源，办公室是否进一步参加执行上述建议，将取决于能否获得足够的财务支持以及管理层和相关利害攸关方的积极参与。

3.21 **联合国一致性：**道德操守办公室促进和支持与其他道德操守职能的协作，将其视为实现其任务的重要工具。2025 年，道德操守顾问继续积极参与了多边组织道德操守网络（ENMO）及其涉及联合国系统行政首长协调理事会所属组织的专门实体的工作。他还担任了多边组织道德操守网络道德操守、人工智能和创新技术工作组成员，并为《道德操守职能实践标准》的制定作出了贡献。道德操守顾问还积极参加了多边组织道德操守网络第 17 次年度会议，期间除其他外，重点讨论了处理涉及高级管理层和理事官员的道德操守问题，人工智能伦理、组织伦理与个人伦理，以及道德操守与社交媒体（中立、忠诚与言论自由）。最后，道德操守顾问与其他国际组织的道德操守办公室建立了双边关系。

#### 4. 观察意见和结论

4.1 就国际民航组织 2025 年经常方案预算下的可用资源而言，道德操守办公室仍然捉襟见肘，与之前一系列年度报告中报告的情况一致。此外，正如 2025 年 3 月 17 日向理事会第 234 届会议第六次会议的报告所述，2025 年分配给道德操守办公室的结转资金比 2024 年和前几年提供的少约 75%。由于这样的事态发展，一名临时顾问辞职，不久又有一名临时顾问离职。因此，几个月以来，道德操守顾问独自负责执行办公室任务所需的所有实务、管理、技术和行政任务。这种情况，加上咨询和指导请求数量增加，对办公室有效和迅速履行其所有任务领域的的能力产生了不利影响，使得需要对各职责领域的任务作进一步的优先排序，牺牲了某些外联及财务披露和利益冲突申报方案活动，如前文所述。通过利用因人员辞职而产生的资金及秘书长于 11 月划拨的额外资源，办公室最终得以招聘两名临时顾问，以支持行政和提高认识的活动。还注意到，国际民航组织新的三年期经常方案预算现在包括一些用于道德操守办公室咨询服务的资金。虽然这一情况发展受到欢迎，被视为一个积极的步骤，并有望部分解决与办公室行政服务需求有关的关切，但这些资金可能不足以解决预计 2026-2028 年期间存在的资源制约。因此，办公室仍需依靠有限的结转预算或其他可用来源提供的特殊资金，以确保继续履行其任务。在这方面，道德操守办公室遗憾地注意到，连续第三年没有任何国家政府提交提名，回应 2022 年 12 月发布的关于协理道德操守官员职位初级专业官员机会的国家级信件。

4.2 在促进道德标准和机构诚信方面，道德操守办公室欢迎上述由监察员监督的可信赖工作场所大使（TWA）志愿者网络的建立，以及部门间咨询小组实施的各种举措，认为这是重大的积极进展。国际民航组织决定修订其内部司法制度，允许工作人员自 2026 年 1 月 1 日起诉诸联合国共同制度的行政司法机制，包括联合国争议法庭（UNDT）和联合国工作人员法律援助办公室（OSLA）提供的专业法律支持，这也是国际民航组织的一个显著进步。同时，如上所述，对 2025 年道德操守办公室收到的咨询和指导请求的新趋势分析表明，相当多的案件涉及对不当行为和错误行为的指控以及与行为标准有关的事项。这一趋势令人担忧，因为许多案件涉及管理人员和主管，包括身居高位的，要么是由于不作为，要么在某些情况下是由于个人卷入指控。虽然这些官员有责任促进和维护安全和谐的工作环境，并应平易近人，以确保进行有效和及时的干预<sup>5</sup>，但在工作人员看来，有些官员在提出关切问题时不屑一顾或置身事外，有时在正式会议或发言中表现出对既定规则的尊重有限。为此，道德操守办

<sup>5</sup> 见国际民航组织《道德操守框架》第 31 段和第 92 段。

室重申其建议，即加强关于局长、管理人员和主管作用和责任的规定，确保明确规定他们是解决工作场所问题的第一道防线，同时强调高层表率作用是讲道德领导力的基石。作为一项总体原则，独立和  
中立机构（如监察员或道德办公室）参与争议解决应作为剩余选项，仅在报告线内的举措被认为无效、  
不适当或不合适时才应考虑<sup>6</sup>。

4.3 根据 2025 年收到的咨询和指导请求的上述趋势，道德操守办公室支持 EAAC 对于审查国际民航组织关于外部活动的现有监管框架的建议<sup>7</sup>，并强调有必要为接受和处理来自外部的馈赠、优惠、招待、荣誉、勋章或酬金制定明确的规则和程序，以防止利益冲突并维护透明度。同时，道德操守办公室指出，在本报告所述期间，在解决其上一份年度报告中强调的有关 2024 年 11 月发布的《与外部各方互动的行政指示》的不同问题方面，似乎进展有限。虽然在实施过程中没有报告重大问题，但这些关切仍然具有相关性，因为它们涉及到控制环境中的持续风险暴露和潜在漏洞，值得治理机构关注，以确保与国际民航组织的风险偏好和道德操守标准保持一致。因此，道德操守办公室强调有必要适当优先处理这一事项，并及时采取行动解决已查明的关切<sup>8</sup>。

4.4 办公室指出，为了使国际民航组织与联合国最佳做法保持一致，促进讲道德、相互尊重、和谐和以信任为基础的工作场所文化，2025 年就制定一项预防和应对不正当性行为的内部战略取得了进展。在这方面，道德操守办公室支持并鼓励及时完成这项工作。还建议本组织加强以受害者为中心的做法，审查其内部监管框架，确保让不当行为投诉人充分获悉其指控的结果及相关流程<sup>9</sup>。

4.5 道德操守办公室认为，如上文所述，理事会批准了《防止骚扰（包括性骚扰）的行为守则》，这是一个重要和弥足称道的里程碑，标志着国际民航组织在加强道德操守标准和营造相互尊重的环境方面迈出了重要一步。还注意到理事会决定采取两步走的做法，并请治理委员会（COG）继续探讨制定国际民航组织代表团工作人员行为守则的备选方案，以便为建议的行为标准提供指导，包括代表团与国际民航组织秘书处之间的互动，并向理事会今后的一届会议提出建议（C-DEC 235/9 号决定）。在这方面，道德操守办公室谨此确认，如果认为有所帮助，办公室愿随时为推进这一举措提供技术建议和支持。

---

<sup>6</sup> 另见 C-WP/15474 号文件第 4.3 段，C-WP/15564 号文件第 4.2 段和 C-WP/15681 号文件第 4.2 段。

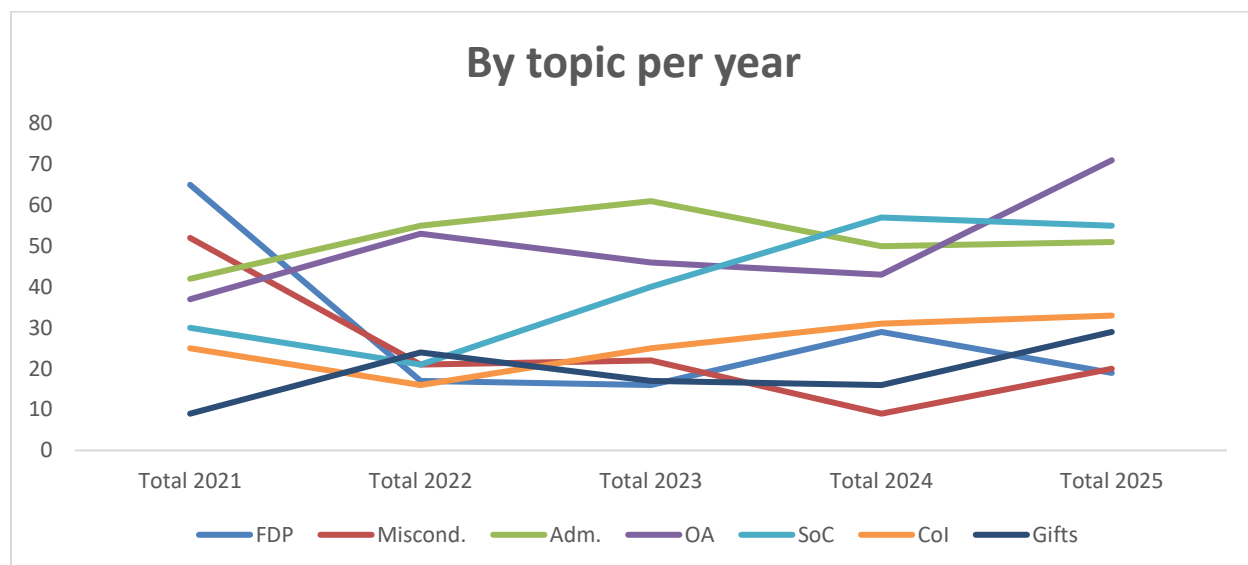
<sup>7</sup> 见上述 C-WP/15782 号文件附录 B。类似建议也已纳入道德操守办公室以往的年度报告中。

<sup>8</sup> 见 C-WP/15681 号文件第 4.4 段，其中除其他事项外强调，道德操守办公室认为该文件没有提及有效和适当的工具，以及负责尽职调查和风险评估阶段的人员所需的明确评估标准。

<sup>9</sup> 虽然国际民航组织现有的监管框架未明确论及这一具体要求，但关于《防止性骚扰》的人事指示 PI 1.3 第 6.6 段规定：“应酌情将任何调查的情况和报告的结果告知受影响的个人。提供任何此类信息时，应尊重适用于被指控行为人和受影响个人的保密条例和规则。”此外，《道德操守框架》关于防止报复（一种不当行为）的第 76 和 78 段规定，在确定报复行为成立后，“秘书长将……在 30 个日历日内，向投诉人……提供关于道德操守顾问所提建议的书面决定”，并“将以保密的方式向投诉人告知对报复行动采取的任何纪律处分。”同样，《理事会议事规则》附录 G 和附录 H 第 25 条规定，在对理事会主席或秘书长的不当行为或报复行为指控进行调查，理事会继而决定适当和相称的行动后，须将“结果”通知投诉人。根据联合国系统的一致性，请参考联合国行政首长理事会 2021 年发布的《[联合国性骚扰投诉调查员手册](#)》，其中附件 C 除其他外包括联合国和国际劳工组织行政法庭发布的关于该主题的相关决定以及联合国法律事务厅的考虑因素。

APPENDIX A

**Advice and Guidance**<sup>10</sup>



<b><u>Topic</u></b>	<b><u>Total 2021</u></b>	<b><u>Total 2022</u></b>	<b><u>Total 2023</u></b>	<b><u>Total 2024</u></b>	<b><u>Total 2025</u></b>
<i>FDP</i>	65 <sup>11</sup>	17	16	29	19
<i>Miscond.</i>	52 <sup>12</sup>	21 <sup>13</sup>	22	9 <sup>14</sup>	20 <sup>15</sup>
<i>Adm.</i>	42	55	61	50	51
<i>OA</i>	37	53	46	43	71
<i>SoC</i>	30	21	40	57	55
<i>CoI</i>	25	16	25	31	33
<i>Gifts</i>	9	24	17	16	29
<b><u>Total</u></b>	<b>260</b>	<b>207</b>	<b>227</b>	<b>235</b>	<b>278</b>

<sup>10</sup> For the purpose of the present Appendix, the following acronyms are used: “FDP” for “Financial Disclosure Programme”; “Miscond.” for “misconduct/wrongdoing”; “Adm.” for “administrative-related inquiries”; “OA” for “outside activities”; “SoC” for “standards of conduct”, and “CoI” for “conflicts of interest”.

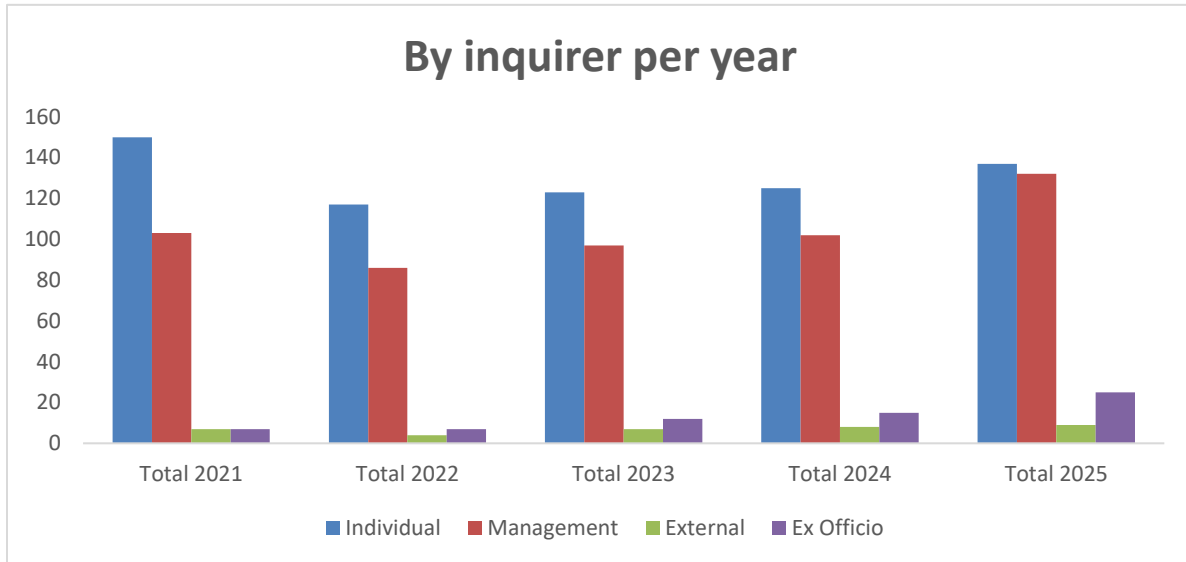
<sup>11</sup> It is worth noting that in 2021 the Ethics Office led two separate FDP paper-based exercises and numerous staff expressed concerns and difficulties in submitting the necessary documentation during a pandemic.

<sup>12</sup> This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.

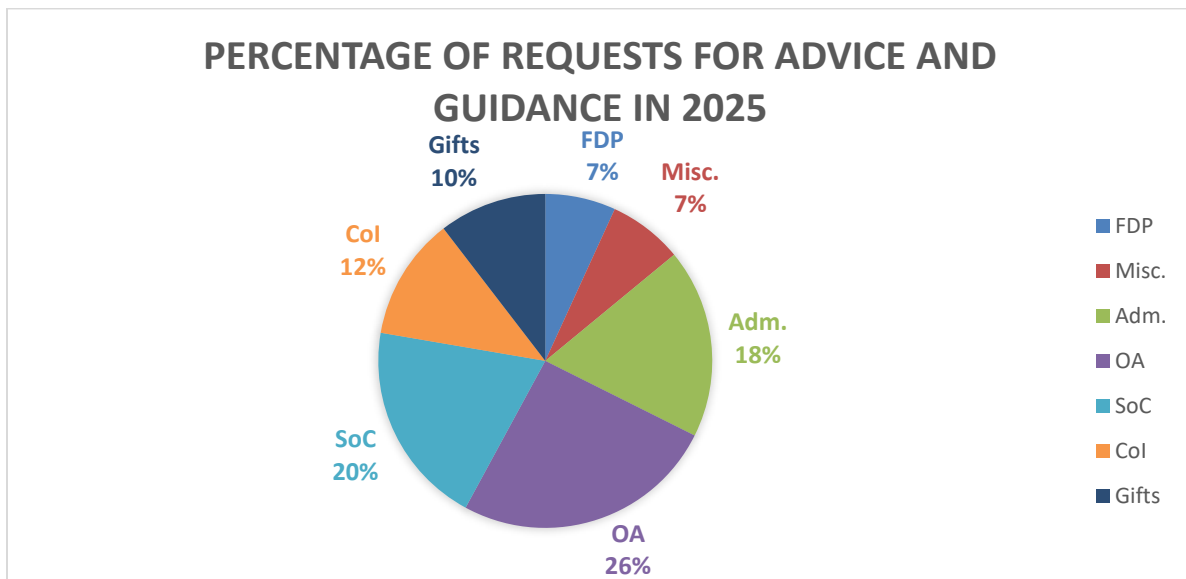
<sup>13</sup> This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.

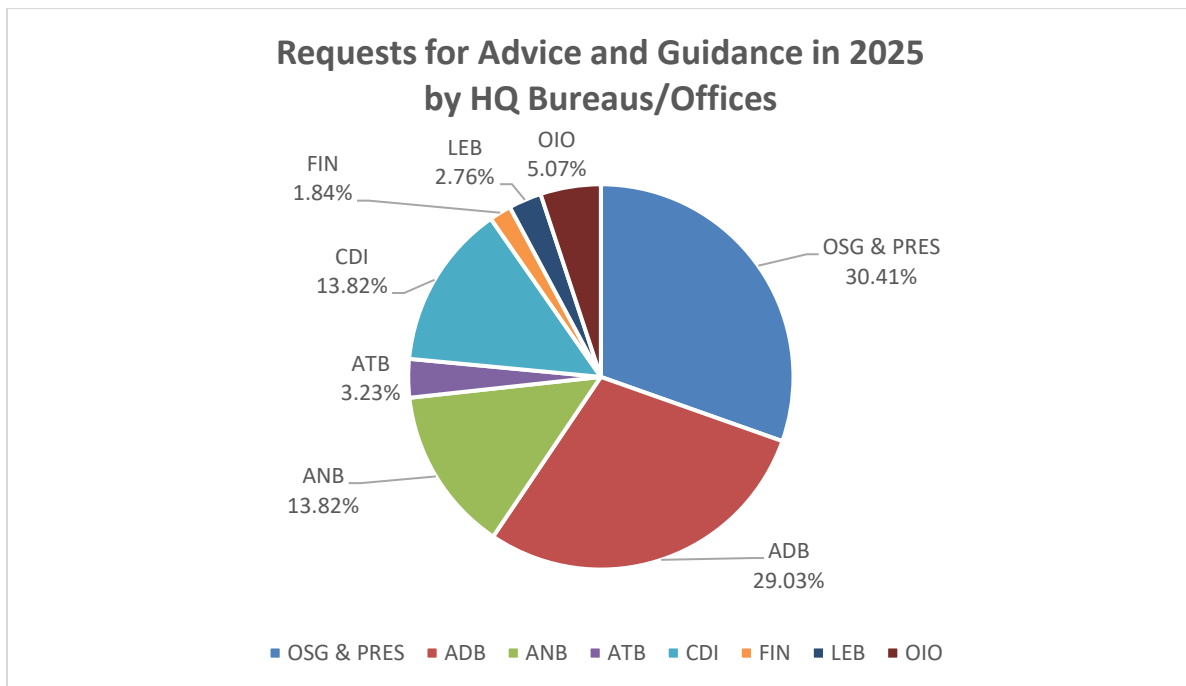
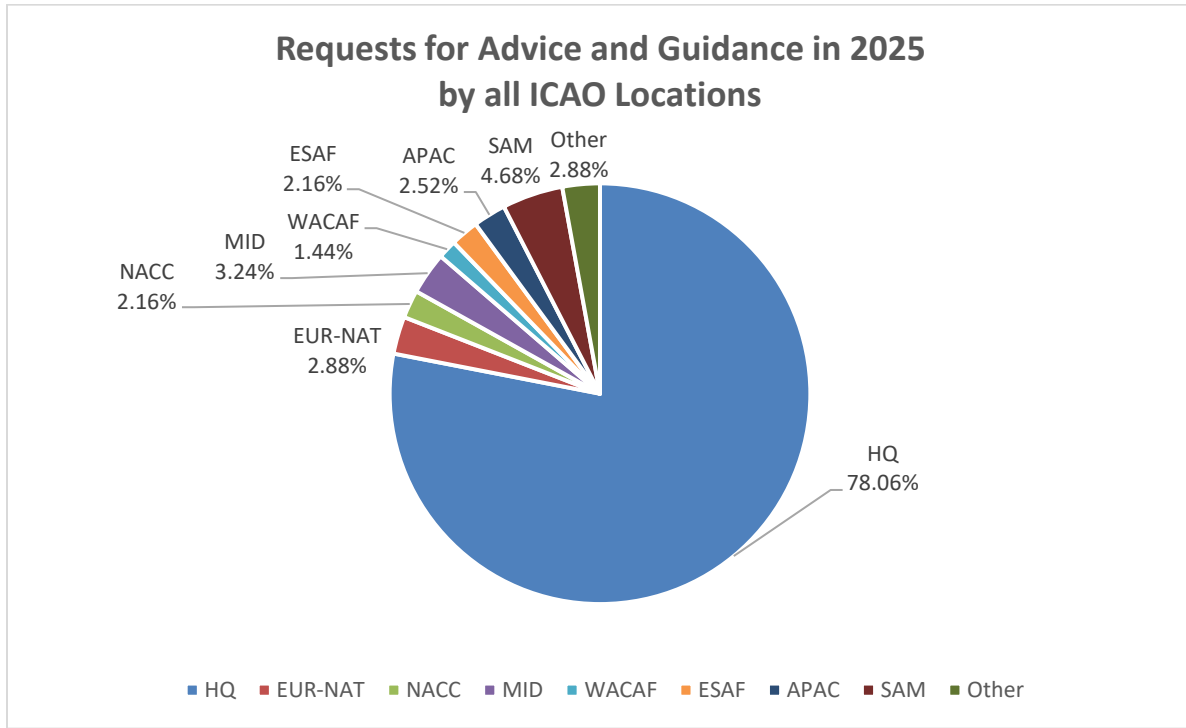
<sup>14</sup> This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation

<sup>15</sup> This includes the provision of preliminary advice on 4 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.



	<b>Total 2021</b>	<b>Total 2022</b>	<b>Total 2023</b>	<b>Total 2024</b>	<b>Total 2025</b>
<i>Individual</i>	150	117	123	125	137
<i>Management</i>	103	86	97	102	132
<i>External</i>	7	4	7	8	9
<b>Total</b>	<b>260</b>	<b>207</b>	<b>227</b>	<b>235</b>	<b>278</b>
<i>Ex Officio</i>	7	7	12	15	25

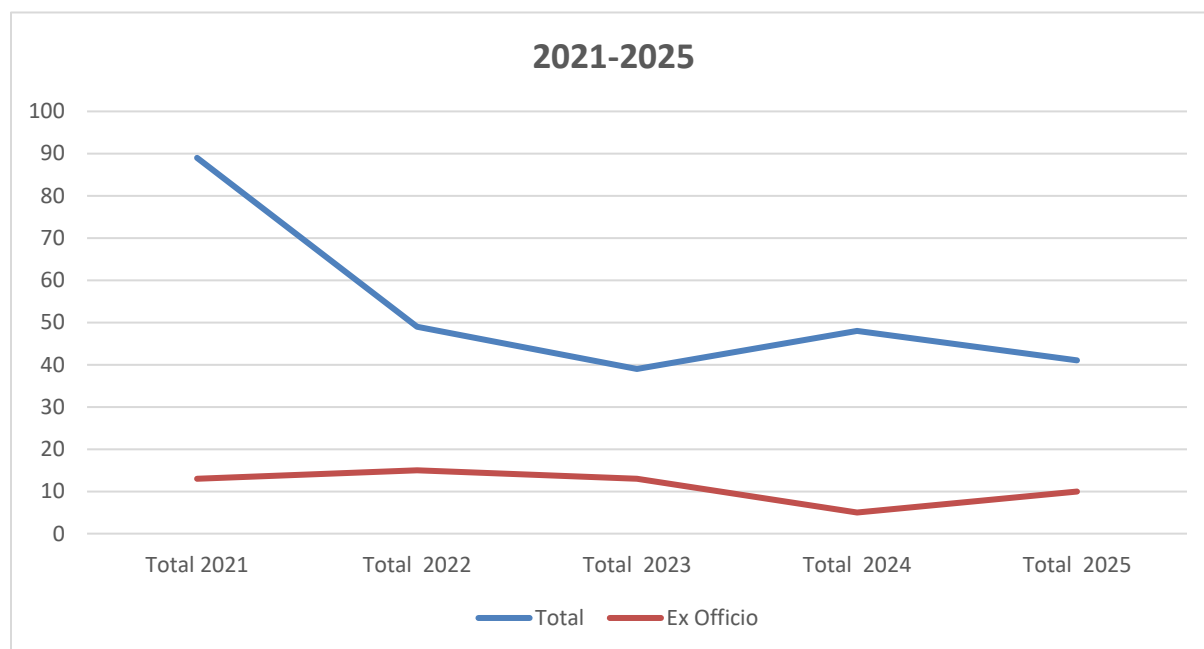




-----

APPENDIX B

**Standard-setting and Policy Support**

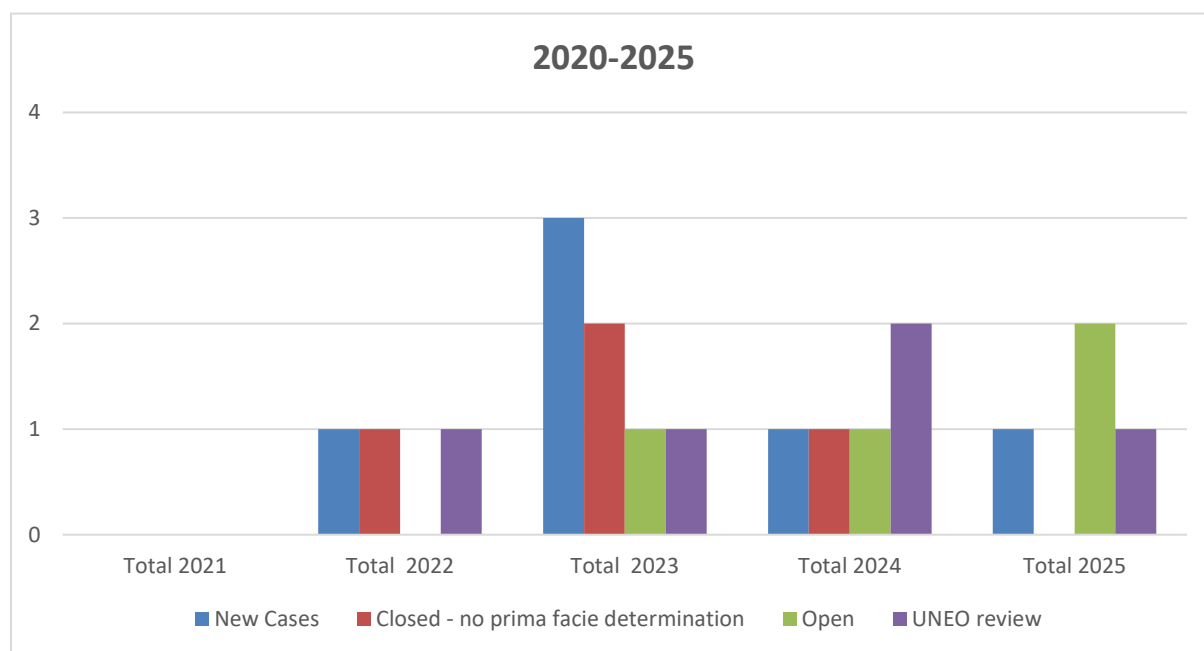


	<b><u>Total 2021</u></b>	<b><u>Total 2022</u></b>	<b><u>Total 2023</u></b>	<b><u>Total 2024</u></b>	<b><u>Total 2025</u></b>
Total	89	49	39	48	41
<i>Ex Officio</i>	13	15	13	5	10

-----

APPENDIX C

**Requests for Protection against Retaliation**



	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>
New cases	0	1	3	1	1
Closed	0	1	2	1	0
Open	0	0	1 <sup>16</sup>	1 <sup>17</sup>	2 <sup>18</sup>
UNEO review	0	1 <sup>19</sup>	1 <sup>20</sup>	2 <sup>21</sup>	1 <sup>22</sup>

<sup>16</sup> Pending additional information from the complainant.

<sup>17</sup> Pending additional information from the complainant.

<sup>18</sup> Both cases are pending additional information from the respective complainants.

<sup>19</sup> Concurrence with the no *prima facie* determination of the ICAO Ethics Advisor, and the case was closed.

<sup>20</sup> Concurrence with the no *prima facie* determination of the ICAO Ethics Advisor, and the case was closed.

<sup>21</sup> The first matter referred to a case submitted in 2023, where the UNEO concurred with the ICAO Ethics Advisor's no *prima facie* determination, and the case was closed. In the second case, the UNEO recommended to refer the matter for investigation.

<sup>22</sup> In this case, retaliation was established, and remedial measures were recommended to the ICAO Secretary General.

## APPENDIX D

### Financial Disclosure Programme

