



**MÉTHODOLOGIE POUR L'ÉVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES  
FONDAMENTAUX DE RÉGLEMENTATION DES PENSIONS PROFESSIONNELLES DE  
L'OCDE**

**1 January 2010**

# MÉTHODOLOGIE POUR L'ÉVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE RÉGLEMENTATION DES PENSIONS PROFESSIONNELLES DE L'OCDE

## Synthèse

1. Les Principes fondamentaux consolidés de réglementation des pensions professionnelles (les « Principes fondamentaux ») de l'OCDE présentent les principes et recommandations essentiels qui devraient orienter la réglementation relative aux régimes privés de pensions professionnelles. L'objectif final des Principes fondamentaux consiste d'une part à promouvoir une gestion saine des plans de retraite privés, des fonds de pension et des organismes de retraite, afin d'assurer aux membres de ces plans un revenu au moment de la retraite et, d'autre part, à promouvoir la sécurité des prestations de retraite.
2. La méthodologie présentée dans ce document a pour vocation de proposer une approche structurée de l'évaluation de la réglementation des pensions professionnelles d'une juridiction conformément aux Principes fondamentaux. Cette méthodologie peut également servir à évaluer des plans de retraite individuels garantis par des fonds de pension. Tous les Principes fondamentaux, à l'exception de la quasi-totalité du Principe fondamental n° 3, sont applicables à de tels dispositifs.
3. Cette méthodologie se veut le principal outil d'examen des régimes privés de pension des pays candidats à l'adhésion à l'OCDE. Elle vise également à aider les instances de réglementation, les représentants des pouvoirs publics et les experts de l'OCDE dans le cadre d'autres procédures d'évaluation. Un examen du dispositif de surveillance d'une juridiction au regard des « Principes de l'Organisation internationale des contrôleurs de pension (OICP) relatifs au contrôle des pensions privées » peut venir en complément des évaluations.
4. Cette méthodologie a pour objet de fournir des orientations pour l'élaboration de politiques futures en matière de pensions privées.

## Structure de la méthodologie

5. La méthodologie présentée dans le présent rapport s'articule autour des parties principales suivantes :
  - I. Introduction
  - II. Données générales sur le pays et réglementation nationale
  - III. Principes fondamentaux
  - IV. Évaluation globale
  - Annexe
6. La partie intitulée *I. Introduction* définit l'objectif de la méthodologie, l'approche générale et le mode de classement à utiliser pour évaluer le régime privé de pension d'une juridiction, et suggère un modèle de présentation des résultats d'une telle évaluation.

7. La partie intitulée *II. Données générales sur le pays et réglementation nationale* traite des différentes dispositions réglementaires, pratiques et informations structurelles nécessaires pour replacer l'évaluation dans son contexte national/juridictionnel.

8. La partie intitulée *III. Principes fondamentaux* porte sur chacun des Principes de l'OCDE (un chapitre par Principe fondamental). Tous les chapitres consacrés aux Principes fondamentaux sont construits de la même façon en deux parties principales : une *Introduction* et une partie présentant des *Lignes directrices d'application et Commentaires*.

9. L'*Introduction* de chaque chapitre de la partie III présente le sens général du Principe fondamental correspondant. À partir des remarques concernant le Principe fondamental étudié, l'introduction aborde également certains sujets et certaines questions spécifiques censés entrer en ligne de compte dans la mise en œuvre du principe en question.

10. Les *Lignes directrices d'application et Commentaires* de chaque chapitre de la partie III précisent les Lignes directrices d'application correspondant à chaque Principe fondamental. Afin d'apporter des éclaircissements sur la façon dont les pratiques d'un pays peuvent être évaluées au regard des Principes fondamentaux et des Lignes directrices d'application qui leurs sont associées, des commentaires supplémentaires décrivent plus en détail l'objectif et le sens du principe et des lignes directrices en question.

11. La partie intitulée *IV. Évaluation globale* aborde la façon de prendre globalement en compte l'ensemble des Principes et des évaluations correspondantes dans une évaluation finale comportant une réflexion sur les priorités des pouvoirs publics et les mesures spécifiques qui pourraient être envisagées. L'évaluation devrait porter non seulement sur l'évaluation des points forts et des points faibles de chaque principe, mais indiquer également la façon dont ils déterminent le fonctionnement et l'efficacité de la réglementation globale des pensions privées. Dans sa réflexion portant sur les priorités, l'évaluation doit également tenir compte de l'existence d'interrelations en raison desquelles certaines mesures officielles peuvent rester inefficaces tant qu'elles ne sont pas accompagnées d'autres initiatives émanant des organismes de retraite ou des pouvoirs publics.

## **I. Introduction**

12. Les Principes fondamentaux définissent un cadre de référence et des orientations concernant la réglementation des systèmes privés de pensions professionnelles. La méthodologie présentée ici a pour objectif de proposer une approche structurée de l'évaluation du régime privé de pension d'une juridiction par rapport aux Principes fondamentaux.

13. Initialement, les Principes fondamentaux ont été surtout imaginés pour les régimes de pensions professionnelles. Néanmoins, ces Principes – à l'exception de la plupart du Principe fondamental n° 3 – peuvent également s'appliquer aux plans de retraite individuels garantis par des fonds de pension. Par conséquent, les références faites dans les Principes fondamentaux ou dans la méthodologie aux « pensions professionnelles » peuvent également être valables dans le contexte de plans de retraite privés, dans la mesure où ces références sont pertinentes pour la juridiction en cours d'évaluation.

### ***Utilisation et portée de la présente méthodologie***

14. La méthodologie a pour vocation d'étayer l'évaluation de l'application des Principes fondamentaux dans une juridiction et de proposer des grands axes de réflexion aux pouvoirs publics. L'objectif ultime d'une évaluation consiste à identifier la nature et l'importance de points forts et de points faibles spécifiques des régimes privés de pensions et par ce biais, d'alimenter le débat sur les politiques à mener afin d'améliorer la gouvernance, la réglementation et la surveillance des pensions privées.

15. Cette méthodologie met l'accent sur « l'équivalence fonctionnelle ». Selon le principe d'équivalence fonctionnelle, il existe de nombreuses façons d'atteindre les objectifs préconisés par les Principes fondamentaux via de nombreuses institutions et de nombreuses lois, etc., et à ce titre, l'application des Principes fondamentaux doit être adaptée aux particularités de chaque pays. Il importe de souligner que les critères présentés dans la présente méthodologie pour l'évaluation de l'application de chaque principe visent à évaluer l'efficacité et l'efficience des dispositifs en place au regard des résultats atteints par rapport aux objectifs fixés plutôt qu'à évaluer uniquement les législations en vigueur.

16. L'approche développée par la méthodologie en matière d'évaluation est principalement qualitative. Ainsi, l'évaluation ne saurait être réduite à un ou plusieurs résultats quantitatifs, bien que certaines données quantitatives puissent entrer en ligne de compte. La méthodologie n'utilise pas d'indicateurs calculés à partir d'un nombre de réponses par « oui » ou par « non » car l'importance de certaines réponses variera largement d'un pays à l'autre.

17. La méthodologie recommande d'adopter une approche consistant d'abord à évaluer la qualité du régime privé de pension d'une juridiction au regard de chacun des Principes fondamentaux pris séparément, à l'aide du système de classement décrit dans la partie suivante. Une fois l'évaluation de chaque Principe fondamental réalisée, une évaluation holistique finale devrait être présentée, qui tiendrait compte de la globalité du régime privé de pension, par rapport à tous les Principes fondamentaux.

### ***Système de classement***

18. Les Principes fondamentaux sont accompagnés de Lignes directrices d'application plus détaillées que les principes généraux. La méthodologie est axée sur les Lignes directrices d'application car ces dernières expriment mieux les résultats opérationnels jugés importants pour chaque Principe fondamental. Si l'évaluateur considère qu'il convient de formuler un avis sur l'ensemble d'un Principe fondamental et si rien ne justifie de procéder autrement, cet avis global devrait refléter le niveau d'application le plus faible constaté parmi les Lignes directrices de ce principe.

19. Afin d'aider les évaluateurs dans leur travail d'évaluation, les Principes fondamentaux et leurs Lignes directrices d'application sont complétés par des commentaires. Ces commentaires visent à apporter des éléments de clarification. Ils ont également pour vocation de permettre une évaluation plus spécifique du régime privé de pension d'une juridiction et de faciliter le travail de vérification de l'évaluateur chargé d'effectuer une évaluation effective de la mise en application, tout en respectant le principe d'équivalence fonctionnelle. Les commentaires fournissent également de précieuses indications sur des questions spécifiques concernant la collecte des données et expliquent comment les éléments de réponse peuvent être utilisés afin de formuler une appréciation. Cependant, ils ne restent qu'une aide à la réalisation de l'évaluation et ne peuvent remplacer les Principes fondamentaux, les Lignes directrices d'application, ni l'examen minutieux de résultats constatés dans la pratique.

20. Pour simplifier la procédure d'évaluation, la méthodologie applique une grille d'évaluation identique à celle utilisée par d'autres organismes internationaux de normalisation qui appliquent la classification suivante :

- Application totale
- Application partielle
- Quelques mesures
- Aucune mesure
- Non applicable

**Tableau 1 : Synthèse du système d'évaluation**

Application totale	Le Principe de l'OCDE est entièrement appliqué dans tous ses aspects importants et dans le respect de toutes les Lignes directrices d'orientation applicables. Chaque fois que les Lignes directrices d'application font référence à des normes, (c'est-à-dire des pratiques qui devraient être exigées, encouragées, ou au contraire interdites ou découragées), tous les aspects importants de ces normes sont respectés. Lorsque les Lignes directrices d'application font référence à des pratiques, ces pratiques sont largement répandues. Lorsque les Lignes directrices d'application mentionnent des mécanismes de mise en œuvre, des mécanismes de mise en œuvre efficaces et adéquats sont en place. Lorsque les Lignes directrices d'application font référence à des mesures correctives, des mesures adaptées, efficaces et accessibles sont prises.
Application partielle	<p>Cette appréciation peut s'appliquer aux cas où une ou plusieurs des Lignes directrices applicables ne sont pas entièrement respectées dans tous leurs aspects importants, mais qu'au minimum :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• toutes les Lignes directrices applicables sont mises en œuvre dans une certaine mesure ;</li> <li>• les composantes fondamentales des normes sont respectées (ex : certaines normes générales peuvent être en place, même si certains détails spécifiques manquent) et ;</li> <li>• des mesures incitatives et/ou disciplinaires parviennent avec un certain succès à encourager au moins une majorité des intervenants du marché, y compris de grandes entreprises, à adopter les pratiques recommandées.</li> </ul>

Quelques mesures	<p>Cette appréciation peut s'appliquer aux situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il manque un ou plusieurs des éléments fondamentaux des normes définies par quelques-unes des Lignes directrices applicables, mais les autres Lignes directrices d'application sont entièrement ou partiellement appliquées dans tous leurs aspects essentiels (y compris concernant les pratiques de gouvernance, les mécanismes d'exécution et les mesures correctives) ;</li> <li>• les éléments fondamentaux des normes définies par toutes les Lignes directrices applicables sont en place, mais les mesures incitatives et/ou disciplinaires destinées à encourager au moins une minorité significative des intervenants du marché à adopter les pratiques recommandées ne fonctionnent pas de façon efficace ; ou</li> <li>• les éléments fondamentaux des normes définies par toutes les Lignes directrices applicables sont en place, mais les niveaux d'application sont bas car certaines, voire toutes ces normes sont nouvelles. Il est trop tôt pour escompter des niveaux d'application élevés et cet état de fait est imputable au caractère nouveau des normes (plutôt qu'à d'autres facteurs, tels que l'insuffisance des mesures incitatives visant à encourager l'adoption de ces normes).</li> </ul>
Aucune mesure	<p>Cette appréciation peut qualifier les situations présentant des insuffisances majeures, où, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les éléments fondamentaux définis par les Lignes directrices applicables sont absents ; et/ou</li> <li>• les mesures incitatives et/ou disciplinaires visant à encourager au moins une minorité des participants du marché à adopter les pratiques recommandées ne fonctionnent pas de façon efficace.</li> </ul>
Non applicable	<p>Cette appréciation qualifie les cas où un Principe de l'OCDE (ou l'une des Lignes directrices d'application) ne peut s'appliquer, en raison de caractéristiques institutionnelles, juridiques ou structurelles (par exemple, il se peut que les plans à prestations déterminées n'existent pas dans telle ou telle juridiction).</p>

### ***L'évaluateur et la procédure d'évaluation***

21. Le processus d'évaluation de chacun des Principes fondamentaux nécessite la pondération de nombreux éléments et fait appel à un sens critique que seuls des évaluateurs qualifiés et chevronnés peuvent fournir. De nombreux évaluateurs des normes veillent, en outre, à garantir une cohérence inter-juridictionnelle en incluant dans leurs équipes des experts pouvant se prévaloir d'une large expérience internationale. En tout état de cause, une consultation très poussée des individus et des groupes intéressés ayant une expérience directe de la juridiction en cours d'évaluation est une nécessité absolue et peut s'étendre, au-delà des autorités compétentes, à des auditeurs, fiduciaires, employeurs, actuaires, chercheurs, etc.

### ***Modèle de présentation d'une évaluation effectuée selon la présente méthodologie***

22. Un rapport écrit est le meilleur moyen de rendre compte de l'évaluation formelle du régime privé de pension d'une juridiction. Cependant, selon l'utilisation prévue de l'évaluation, le choix de son modèle de présentation est laissé à l'utilisateur de la méthodologie. Précisons ici que toute évaluation formelle rendue sous forme de rapport écrit doit, au minimum, comprendre une synthèse suivie d'une brève

présentation des résultats et recommandations essentiels. Le corps de la documentation jointe devra également inclure un tableau reprenant brièvement l'évaluation de chaque Principe fondamental et de chaque Ligne directrice d'application. Le rapport doit aussi comprendre une évaluation holistique du régime privé de pension tenant compte de tous les Principes fondamentaux.

23. Il est important de préciser que, si une évaluation est réalisée dans un but spécifique, un format particulier peut être exigé.

### ***Limites d'une évaluation***

24. Même si une juridiction applique l'ensemble des principes individuels ou des Principes fondamentaux, il peut néanmoins exister une marge d'amélioration considérable. Les Principes fondamentaux n'ont pas pour objet de remplacer les initiatives gouvernementales, quasi-gouvernementales ou privées visant à développer des « meilleures pratiques » plus précises touchant à la réglementation et à la surveillance des pensions privées, mais sont censés fournir des conseils et un cadre permettant de structurer la législation relative aux pensions. Ces éventuelles initiatives gouvernementales, quasi-gouvernementales ou privées peuvent s'avérer particulièrement importante dans les juridictions où les pratiques en matière de pension varient fortement et où le fait de placer la répartition des rôles au centre des préoccupations pourrait améliorer globalement les performances et la sécurité. Ces questions ne sont pas explicitement abordées par la méthodologie mais devraient constituer une composante importante du dialogue sur les politiques à suivre.

## II. Données générales sur le pays et réglementation nationale

25. Cette partie définit le type d'informations dont l'évaluateur aura besoin afin d'apprécier l'importance de chaque principe vis-à-vis de la réglementation des pensions privées dans une juridiction et de formuler des questions pertinentes afin de se faire une opinion concernant les Lignes directrices d'application correspondantes.

26. L'Annexe I au présent document présente une liste de questions à poser afin de collecter les informations et les données contextuelles pertinentes permettant une compréhension globale du régime de pension dans l'optique d'une évaluation. Ces questions couvrent les quatre principaux domaines suivants :

- *Structure et fonctionnement du régime de pension* : Il est important pour l'évaluateur de comprendre le fonctionnement et la structure générale du régime de pension de la juridiction visée. Il est essentiel de bien comprendre à la fois les pensions privées et les pensions publiques d'une juridiction, ainsi que la part relative de ces dernières dans les revenus de retraite. L'évaluateur doit non seulement comprendre quelles sont les « pratiques de marché » de la juridiction en question, mais aussi appréhender le contexte national et historique dans lequel ces pratiques de marché et l'environnement réglementaire relatif aux pensions se sont développés. Cela suppose une connaissance des crises et des scandales du passé qui ont aidé à façonner l'environnement des pensions dans cette juridiction.
- *Dispositif de réglementation et de surveillance* : L'évaluateur doit comprendre le dispositif de réglementation et de surveillance en vigueur dans la juridiction afin de se faire une opinion sur la position actuelle de la réglementation de cette juridiction en matière de pensions privées par rapport aux Principes fondamentaux.
- *Statistiques relatives aux pensions* : Des données statistiques sur la prédominance de certains types de plans privés de retraite et de couvertures seront utiles à l'évaluateur. Ce dernier devrait également être au fait de la prédominance de certains types de plans de retraite (du pourcentage de plans de retraite à prestation déterminées, par exemple) et de la prédominance ainsi que de l'importance de différentes formes de financement des plans de retraite.
- *Informations supplémentaires* : D'autres informations peuvent s'avérer utiles à l'évaluateur, comme des études similaires ayant été éventuellement réalisées par le passé par la Banque mondiale, le Fonds monétaire international, l'Association internationale des contrôleurs d'assurance ou encore l'Organisation internationale des contrôleurs de pension<sup>1</sup>, par exemple.

---

<sup>1</sup> Une évaluation du dispositif de surveillance des pensions privées d'une juridiction réalisée selon les Principes de l'OICP relatifs au contrôle des pensions privées serait particulièrement judicieuse afin de compléter une évaluation menée suivant la présente méthodologie.



### III. Principes fondamentaux

27. Cette partie présente les Principes fondamentaux, les Lignes directrices d'application et les commentaires à partir desquels le régime privé de pension d'une juridiction sera évalué.<sup>2</sup>

28. La partie III de la présente méthodologie se divise en plusieurs chapitres – un pour chaque Principe fondamental. Chacun de ces chapitres se compose d'une introduction et d'une partie consacrée aux Lignes directrices d'application et aux commentaires.

29. L'*Introduction* à chaque chapitre présente les grandes lignes du Principe fondamental ouvrant le chapitre. Elle analyse les questions et les aspects spécifiques censés être pris en ligne de compte lors de l'application du principe.

30. Les *Lignes directrices d'application et les Commentaires* constituent la partie principale de chaque chapitre. Cette partie énumère les Lignes directrices d'application associées à chaque Principe fondamental. Sous chaque Ligne directrice d'application figure un bref commentaire visant à apporter des éléments de clarification. Les commentaires ont pour objet de fournir des explications plus détaillées. Dans certains cas, ils abordent brièvement les situations et les pratiques réelles que l'évaluateur peut être amené à rencontrer en lien avec le principe étudié. Des conseils sont donnés sur la façon d'évaluer des cas de figures concrets en fonction des résultats recommandés par le Principe fondamental ou la Ligne directrice d'application en question.

#### 1. Principe fondamental 1 : conditions pour une réglementation et un contrôle efficaces

##### Principe fondamental 1 : conditions pour une réglementation et un contrôle efficaces

Un dispositif réglementaire approprié pour les retraites privées devrait être mis en place de manière globale, dynamique et flexible (compte tenu de la complexité des régimes de retraite) afin d'assurer la protection des participants et des bénéficiaires de plans de retraite, la sécurité financière des fonds de pension et des plans de retraite et la stabilité de l'économie dans son ensemble. Ce dispositif ne devrait toutefois pas représenter une charge excessive pour le marché des retraites, les institutions ou les employeurs.

La possibilité de placer l'épargne retraite de manière rentable et diversifiée en répartissant les risques est conditionnée par le bon fonctionnement des marchés financiers et des institutions financières. Le développement des régimes de retraite par capitalisation devrait aller de pair avec le renforcement des infrastructures des marchés financiers et de leur cadre réglementaire (et notamment le développement de nouveaux instruments financiers et de nouveaux marchés, comme les marchés de produits indexés sur l'inflation, ainsi que l'amélioration du fonctionnement des marchés de rentes pour la retraite).

Le dispositif réglementaire devrait favoriser l'égalité des chances entre les différents intervenants et tenir compte de l'intérêt d'une approche fonctionnelle. L'instauration d'une concurrence loyale devrait profiter aux consommateurs et permettre le développement de marchés adéquats en matière de retraites privées.

---

<sup>2</sup> Dans les pays de l'UE, les principes fondamentaux 2 au 7 peuvent ne pas s'appliquer à ces plans de retraite privés professionnels, fonds de pension et organismes de retraite qui tombent en dehors du champ d'application de la Directive 2003/41/EC du Parlement Européen et du Conseil du 3 juin 2003 sur les Activités et Surveillance des Institutions de Retraite Professionnelle. Les Principes Fondamentaux ne couvrent pas également les contrats d'assurance en tant que tels (bien qu'ils peuvent être employés dans des plans de retraite professionnel et personnel). L'Association Internationale des Contrôleurs d'Assurance a développé des principes pour la surveillance de l'assurance (*Principes et le Methodology Fondamentaux de l'Assurance*).

## 1.1 Introduction

31. Le succès de l'application des Principes fondamentaux dépend de l'existence d'un cadre institutionnel garantissant des dispositions légales en adéquation avec l'évolution de l'environnement des prestations de pensions professionnelles. Les dispositions légales doivent tenir compte de facteurs externes tels que l'imposition des pensions professionnelles, le rôle des plans de retraite publics et la réglementation relative au marché du travail. Ces aspects du premier Principe fondamental portent surtout sur l'évaluation globale du régime de pension et une importance prioritaire devrait leur être accordée dans l'étude holistique décrite à la Partie IV de la présente méthodologie.

32. L'objectif final de la réglementation et du contrôle des pensions est de protéger les droits des participants et des bénéficiaires de plans. La réglementation relative aux pensions professionnelles devrait être suffisamment flexible pour leur permettre de fonctionner de manière efficace. Par ailleurs, elle ne devrait pas représenter une charge administrative excessive pour les promoteurs de plans ni contraindre ces derniers à supporter des coûts et à assumer des risques injustifiés.

## 1.2 Lignes directrices d'application du principe fondamental 1 et Commentaires

1.1	Les plans de retraite professionnels font l'objet d'une série de dispositions légales qui réglementent les principaux aspects de la gestion de ces plans.
	<i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i> Les dispositions légales devraient être évaluées de façon générale en fonction de leur capacité de promouvoir avec efficacité et pragmatisme des plans de retraite solides, bien gérés et efficaces. L'ensemble des dispositions légales comprend les lois, réglementations, décrets et autres exigences et recommandations émanant des autorités de réglementation et de surveillance. Ce cadre officiel est habituellement complété par un éventail de pratiques sectorielles exemplaires et d'autres formes d'autoréglementation du secteur.
1.2	Les dispositions légales favorisent la protection des participants et des bénéficiaires des plans de retraite, ainsi que la solidité des fonds de pension.
	<i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i> Le double objectif consistant à protéger les droits des participants de plans et la solidité des fonds de retraite devrait faire l'objet d'une législation adaptée. La mise en place de ces objectifs se fait <i>via</i> une réglementation compatible avec les autres Principes fondamentaux.
1.3	Les dispositions légales offrent la flexibilité nécessaire à une gestion efficace des plans de retraite professionnels.
	<i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i> Le principe préconise que les autorités tiennent compte des coûts et des avantages des mesures réglementaires et légales en vigueur et envisagées. L'évaluation des Principes fondamentaux individuels doit tenir compte de l'efficacité des exigences légales et réglementaires ainsi que de leur impact sur les incitations destinées aux promoteurs et aux participants de plans.
1.4	Le système juridique permet l'exécution des contrats financiers relatifs aux régimes professionnels. Il existe notamment un organe constitué de juges et d'avocats respectueux de l'éthique, professionnels et compétents, ainsi qu'un système de tribunaux dont les décisions sont exécutoires. Des normes comparables s'appliquent lorsqu'il existe des mécanismes alternatifs de règlement de différends.
	<i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i> Le système juridique devrait contribuer activement à protéger l'intégrité des promesses des plans de retraite. Les participants individuels devraient bénéficier de moyens de recours et d'une protection en cas de violation

	des obligations fiduciaires ou de détournement de fonds de pension (Voir le Principe fondamental #5). Ces droits doivent être incorporés à une législation adaptée. Les mécanismes permettant de faire valoir ces droits peuvent varier d'un pays à l'autre. Dans certains pays, l'autorité de surveillance peut jouer le rôle d'arbitre dans tout litige survenant entre les participants et les promoteurs ou les fournisseurs de plans. Dans d'autres pays, il peut être plus courant de recourir à une procédure en justice.
1.5	Les normes comptables applicables aux promoteurs de plans de retraite professionnels sont détaillées, documentées, transparentes et conformes aux normes internationales.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Parmi les normes comptables relatives aux pensions utilisées sur le plan international figurent, par exemple, la norme comptable internationale n°19 (IAS19), la norme comptable des États-Unis n°158 (FAS 158) et la norme de communication financière du Royaume-Uni n°17 (FRS 17).</p>
1.6	Les dispositions légales tiennent compte du niveau de développement des marchés financiers.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>L'application des principes fondamentaux relatifs aux plans de retraite requiert l'existence d'un secteur financier fonctionnant de façon satisfaisante. La prestation de services de retraite professionnels est tributaire d'un ensemble de d'institutions financières et d'autres fournisseurs de services. Elle peut impliquer la gestion d'investissements et de risques actuariels faisant appel à des instruments d'investissement cotés sur les marchés financiers. Par conséquent, des systèmes financiers bien régulés et contrôlés constituent un complément essentiel aux dispositions légales relatives aux retraites. Les instances de réglementation et de surveillance des retraites sont également tributaires d'autres instances de réglementation et de surveillance du secteur financier pour exercer leur fonction et atteindre leurs objectifs de manière efficace. Le bon fonctionnement des plans de retraite professionnels suppose aussi l'existence de marchés financiers liquides offrant des possibilités d'investissements à long terme adéquats.</p>
1.7	Les dispositions légales encouragent l'efficacité dans le cadre de la prestation de services de retraite.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>L'application des principes fondamentaux relatifs aux pensions professionnelles requiert également des principes visant à garantir une égalité des chances entre les différents fournisseurs de pensions privées. Une politique de la concurrence peut jouer un rôle clé pour garantir que les promoteurs de plans et les participants à ces plans aient la possibilité de choisir de façon adéquate dans un environnement fortement concurrentiel permettant une concurrence en termes de prix et de produits. L'objectif de concurrence doit être soigneusement appliqué aux régimes obligatoires et négociés collectivement étant donné que ces derniers fonctionnent sur le principe de la participation obligatoire ou de l'inscription automatique à tel ou tel régime de retraite afin d'atteindre des niveaux satisfaisants de partage des risques et de gestion des coûts. La réglementation devrait également chercher à promouvoir un fonctionnement efficace des fonds de pension, ainsi qu'un marché concurrentiel de prestataires de services au moyen d'une communication transparente des frais et des performances d'investissement des fonds.</p>

## **2. Principe fondamental 2 : constitution des plans de retraite, des fonds de pension et des sociétés de gestion de fonds de pension**

### **Principe fondamental 2 : constitution des plans de retraite, des fonds de pension et des sociétés de gestion de fonds de pension.**

Un système institutionnel et fonctionnel de critères juridiques, comptables, techniques, financiers et de gestion adéquats devrait s'appliquer aux fonds de pension et aux plans de retraite, conjointement ou séparément, mais sans coût administratif excessif. Le fonds de pension doit être juridiquement distinct du promoteur (ou du moins cette séparation doit être irrévocablement garantie par des mécanismes appropriés).

#### **2.1 Introduction**

33. La constitution des plans de retraite et des fonds de pension et des organismes de retraite se fait normalement en fonction des régimes d'imposition des retraites et d'autres textes énonçant certaines caractéristiques obligatoires des plans de retraites, des fonds de pension et des organismes de retraite. Alors qu'il est possible de définir des normes élémentaires pour la constitution de plans de retraite professionnels, en revanche, le type d'instruments de placement autorisés, le type de fonds de pension autonomes ainsi que le statut juridique de l'organisme de retraite diffèrent d'un pays à l'autre.

34. Le choix de l'instrument de placement dépend du cadre juridique du pays, des objectifs du plan de retraite, ainsi que du rôle et des responsabilités du promoteur du plan. Si le promoteur décide ou est contraint de constituer un fonds de pension autonome sous la forme d'une personne morale indépendante (c'est-à-dire un organisme de retraite) afin de séparer les actifs du fonds de pension, la fonction d'un tel organisme doit être définie. L'organisme de retraite est normalement responsable de la gestion du fonds de pension, ainsi que d'autres aspects de l'administration d'un plan de retraite. Il faut alors que les dispositions légales encouragent le fonds de pension à investir de manière prudente et que l'organisme de retraite soit doté de mécanismes de gouvernance de nature à assurer un contrôle efficace des processus décisionnels. Il est également nécessaire que des dispositions légales définissent le type de statut juridique que les organismes de retraite doivent pouvoir adopter. Les participants aux plans de retraite peuvent disposer d'un droit de propriété légal ou d'usufruit sur l'organisme de retraite, ou encore une forme contractuelle de créance sur les actifs du fonds de pension.

35. L'autre grande solution pour la constitution d'un fonds de pension sous forme d'organisme de retraite consiste à déposer les cotisations sur un compte ou dans un panier d'actifs légalement distinct, d'une institution financière ou d'un prestataire spécialisé (société de gestion de fonds de pension) où elles sont investies dans le but de financer les prestations de retraite des participants et des bénéficiaires du plan. Le prestataire de services de retraite est alors considéré comme l'organisme de retraite.

36. L'agrément des organismes de retraite devrait faire partie intégrante de la réglementation basée sur des principes concernant la prestation et la gestion de régimes privés de pension. Une procédure d'agrément efficace contribue à la mise en place de structures de gouvernance et de mécanismes appropriés pour les plans de retraite. Elle renforce également la confiance accordée au régime de retraite et à son système de contrôle et favorise le développement d'un marché des retraites, tout en évitant la création d'entraves inopportunes à ce marché. L'agrément suppose que les organismes de retraite requérants apportent la preuve qu'ils ont prévu les dispositions et les procédures cohérentes avec un régime veillant à ce que les prestations sont servies aux bénéficiaires conformément aux clauses du plan et à la législation du pays en matière de pensions.

37. Dans certains pays, où il n'existe pas de tel régime d'agrément à part entière applicable à la mise en fonctionnement d'un organisme de retraite, l'agrément peut se limiter à l'admission au bénéfice d'un traitement fiscal privilégié. Sinon, la mise en place d'un organisme de retraite peut ne nécessiter que la communication de certains documents aux autorités compétentes et l'enregistrement de l'organisme et/ou du plan de retraite. L'enregistrement en tant que tel des organismes et/ou plans de retraite n'implique pas que l'instance de contrôle doive engager un processus d'approbation au regard de ces lignes directrices. Cette alternative par rapport à un processus d'agrément à part entière tel que défini dans ces lignes directrices peut être jugée appropriée compte tenu du droit du pays, du régime de surveillance des institutions financières impliquées dans la gestion de plans de retraite et/ou fonds de pension, et de la volonté de faciliter la mise en place de plans de retraite dans le pays. Dans les pays qui ont cette approche, il est essentiel qu'un régime juridique développé et efficace (avec des voies de recours en cas d'agissements répréhensibles des organismes de retraite) s'applique en permanence afin de garantir une protection des fonds de pension et/ou des plans de retraite comparable à celle que permet l'application des critères d'approbation préalables énoncés dans ces lignes directrices.

38. De même, lorsque ces approches alternatives s'appliquent, les obligations de bonne gouvernance qu'exige l'agrément devraient s'imposer, par le biais de la législation et de directives, aux personnes chargées des activités des organismes de retraite. En particulier, la législation devrait exiger des organismes de retraite qu'ils aient les mêmes mécanismes de contrôle et les mêmes exigences de documentation que ce que prévoit le régime de l'agrément, même si l'enregistrement peut ne pas être subordonné à la communication de ces informations par l'organisme de retraite. La législation devrait aussi permettre aux membres lésés dans leurs intérêts de demander des renseignements ou d'exercer un recours contre les actions ou décisions qui leur sont préjudiciables, et permettre à l'instance de contrôle d'engager des investigations au sujet des manquements aux obligations comme elle pourrait le faire dans un régime d'agrément. Cela suppose, fondamentalement, que le système juridique soit suffisamment développé pour que l'on puisse penser que la mise en œuvre de ces exigences par la législation sera suffisamment efficace pour amener à une conformité générale.

39. Dans la mesure où les institutions financières sont habilitées à accomplir les fonctions d'administration et de gestion des fonds de pension, le processus d'agrément devrait se limiter à la vérification des exigences qui n'ont pas déjà été couvertes par l'autre ou les autres instances de contrôle de l'institution financière. Parmi les aspects qui ne devraient faire l'objet de vérification que s'ils n'ont pas déjà été couverts par l'autre ou les autres instances de contrôle des institutions financières, on peut citer, par exemple, ceux concernant la capitalisation, la gouvernance et les documents fondateurs, ainsi que le plan opérationnel.

40. Dès lors que le candidat à un agrément n'a pas encore engagé d'activités, certaines exigences spécifiques peuvent ne pas être encore satisfaites lors du dépôt de sa demande. Cela peut valoir, par exemple, pour les mécanismes de contrôle des risques et les mécanismes internes de reporting et d'audit, ainsi que pour l'exposé de la politique d'investissement menée. En ce cas, les dispositions prises pour mettre en place les procédures ou politiques pertinentes devraient être exposées et devraient pouvoir être examinées par l'autorité compétente pour délivrer l'agrément.

## 2.2 Lignes directrices d'application du principe fondamental 2 et Commentaires<sup>3</sup>

### Dispositions légales relatives à l'agrément

2.1	Des dispositions légales sont en place qui exigent l'agrément des organismes de retraite (et, le cas échéant, des plans de pension) par les autorités compétentes.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les dispositions légales en place concernant l'agrément des organismes de retraite devraient préconiser une procédure méthodique, documentée et contrôlée. Les organismes de retraite sollicitant un agrément devraient avoir à prouver qu'ils satisfont aux exigences légales, qu'ils disposent d'un capital de départ, le cas échéant, de ressources et d'une compétence. L'organisme de retraite devrait également apporter la preuve qu'une structure de gouvernance appropriée est en place et que ses systèmes administratifs sont fonctionnels et bien établis.</p> <p>Les autorités chargées de la réglementation de la procédure d'agrément devraient être une instance indépendante jouissant de l'autorité légale nécessaire pour inspecter les organismes de retraite au moment de l'agrément, et habilitée à mener des contrôles de suivi sérieux. Les autorités d'agrément devraient avoir le pouvoir de suspendre ou de révoquer l'agrément d'un organisme de retraite en cas de grave irrégularité, si certaines conditions de l'agrément ne sont pas respectées ou en cas de violation grave de la loi.</p>
2.2	Des dispositions légales sont en place concernant le type de plan de pension et/ou de fonds de pension qui peut être établi et la forme juridique que peut prendre l'organisme de retraite.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les dispositions légales indiquent la nature des plans de retraite ou fonds de pension qui peuvent être créés (à prestations définies, mixtes, hybrides ou à cotisations définies, par exemple), et la forme juridique que prend l'organisme de retraite (fiduciaire, fondation, association à but non lucratif, société anonyme, par exemple).</p> <p>La structure juridique, de propriété et organisationnelle des organismes de retraite devrait être clairement définie par la loi. La question de savoir quel type d'organisation peut être un organisme de retraite devrait être traitée : un organisme de retraite peut-il être créé par une entreprise individuelle, un syndicat de salariés, une branche d'activité, ou encore des prestataires de services financiers ? Les organismes de retraite devraient-ils se consacrer exclusivement aux fonds de pension ou peuvent-ils fournir d'autres services ?</p>

### Document fondateur

2.3	Les plans de pension et/ou organismes de retraite devraient reposer sur un acte constitutif écrit ou d'autres documents formels décrivant les objectifs du plan/de l'organisme et les paramètres sur lesquels le plan est bâti (types de cotisations et prestations, par exemple), sa structure de gouvernance et le recours à la sous-traitance ou aux services d'une tierce partie, ainsi que les droits des membres et autres bénéficiaires.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Le document du plan devrait préciser au moins les aspects suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les objectifs et les paramètres du plan de retraite (ex : cotisations, prestations, garanties, taux d'accumulation, droits constitués à la date du départ à la retraite, etc.) ;</li> <li>• l'identification du promoteur du plan et de ses principales responsabilités ;</li> <li>• l'identification de l'organe directeur et de ses principales responsabilités, le cas échéant ;</li> <li>• le type d'instrument de placement (fonds de pension, police d'assurance, etc.), le type de fonds de</li> </ul>

<sup>3</sup> Les présentes Lignes directrices ont été mises au point conjointement par l'OCDE et l'OICP.

	<p>pension (autonome ou non et dans le cas d'un fonds autonome, s'il s'agit d'un organisme de retraite, d'un regroupement d'actifs ou d'un compte distinct géré par une institution financière) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les conditions d'adhésion au plan ; et</li> <li>• les procédures de règlement de litige pour les membres et bénéficiaires.</li> </ul> <p>Le document du plan devrait être mis à la disposition de tous les membres du plan.</p> <p>Le document fondateur de l'organisme de retraite ou du plan de pension peut prendre la forme d'un acte constitutif, de statuts de société, d'actes d'association, d'un instrument fiduciaire, d'un code ou d'un règlement, en fonction des dispositions légales pertinentes et de la forme juridique de l'organisme de retraite.</p> <p>Le document fondateur devrait spécifier que l'objet principal de l'organisme de retraite et du plan de pension vise à constituer une source sûre de revenu au moment de la retraite. Il devrait également préciser si certaines garanties ou certaines promesses de rendements ou de prestations sont conditionnés ou non par les performances du fonds ou du plan. Si la promesse est inconditionnelle, il est essentiel que le document fondateur précise si l'employeur promoteur du dispositif et/ou les membres du plan peuvent être amenés à augmenter leurs cotisations pour rétablir l'équilibre financier du fonds ou du plan.</p> <p>Il importe que le document fondateur précise également (i) la forme juridique que revêt l'organisme de retraite, sa structure capitalistique et son objet ; (ii) les cotisations et prestations ; (iii) les instruments qui seront utilisés pour assurer la séparation juridique des actifs du plan de retraite ou du fonds de pension de la société de gestion du fonds de pension ainsi que des autres plans et/ou fonds gérés par elle ; (iv) l'organigramme de l'organisme de retraite ; (v) la structure de gouvernance et les rôles et responsabilités de l'organe ou des organes directeurs ; et (vi) tout éventuel contrat d'affiliation par lequel l'organisme de retraite se soumet à la gestion d'une autre société.</p>
--	--

#### *Mécanismes de contrôle des risques, de reporting et d'audit*

2.4	<p>Le organismes de retraite devraient avoir mis en place des mécanismes adéquats de contrôle des risques pour couvrir les risques d'investissement, les risques opérationnels et les risques de gouvernance, ainsi que des mécanismes internes de reporting et d'audit.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les procédures de gestion des risques contribuent à une pratique saine des affaires et aident à mettre en place des systèmes adéquats de mesure et de gestion des risques. Ces procédures recouvrent notamment les mécanismes destinés à identifier et traiter les problèmes de conflits d'intérêts et risques opérationnels, comme ceux liés à une défaillance technologique. Des instruments spécifiques sont aussi nécessaires pour évaluer et gérer les risques d'investissement et autres risques liés au fonds de pension ou, le cas échéant, au plan de retraite.</p> <p>Il est essentiel, dans un souci de contrôle, de transparence et de saine conduite des affaires, que des dispositions aient été prises pour un audit périodique et l'exercice des fonctions de reporting pour l'auditeur, l'actuaire (plans à prestations définies) et les organes directeurs.</p> <p>Des règles de reporting interne améliorent la transparence des décisions des organes directeurs, comme la mise en place de procédures organisationnelles et administratives.</p>
2.5	<p>S'ils gèrent plusieurs plans ou fonds de pension, les organismes de retraite devraient avoir obligation de tenir des comptes et états financiers séparés pour chacun des fonds de pension ou, le cas échéant, chacun des plans de pension qu'ils gèrent.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Par souci de transparence et afin que les organismes de retraite rendent mieux compte de leur action, ces derniers devraient être tenus de tenir des états financiers séparés pour chacun des fonds ou plans qu'ils gèrent. Cela est d'autant plus important lorsque plusieurs promoteurs de plans sont impliqués.</p>

## Politique de financement

2.6	Les organismes de retraite qui proposent des plans à prestations définies et des plans hybrides/mixtes devraient avoir une politique de financement qui précise les sources de financement, la méthode actuarielle utilisée et les mécanismes mis en place pour satisfaire aux obligations légales en matières de financement.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La politique de financement énonce en détail la stratégie suivie par l'organisme de retraite pour satisfaire aux exigences fixées par l'autorité de tutelle en termes de niveau de financement (voir Principe fondamental n° 3). Pour les plans à prestations définies et les plans hybrides/mixtes, la politique de financement repose sur des méthodes et techniques actuarielles approuvées.</p>
2.7	Lorsqu'un organisme de retraite gère les actifs de plusieurs fonds ou plans de pension, il devrait être énoncé des politiques et des méthodes de financement distinctes pour chaque fonds ou, le cas échéant, chaque plan de pension.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Dans un souci de transparence, il est essentiel que soient identifiées des politiques et des méthodes de financement pour chaque fonds de pension ou, le cas échéant, chaque plan de retraite administré par l'organisme de retraite.</p>

## Politique d'investissement

2.8	Les organismes de retraite devraient énoncer leur politique d'investissement.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La politique de financement fixe les objectifs financiers du fonds ou du plan. Elle définit aussi les principes d'investissement, la stratégie d'allocation des actifs, les objectifs en termes de performance et de risque, les modalités de sélection des gérants des actifs, ainsi que les mécanismes de suivi et d'examen des performances, de modification de la répartition des actifs et de changement concernant les gérants des actifs. (voir le Principe fondamental n° 4).</p> <p>Le fait de devoir présenter la politique d'investissement dans le cadre de la demande d'agrément permet à l'instance chargée de délivrer l'agrément d'apprécier si la politique d'investissement est adéquate et si elle est conforme aux objectifs et engagements du fonds et aux obligations légales pertinentes. Cela facilite en outre un contrôle efficace des placements de l'organisme de retraite après que l'agrément a été accordé. Il est particulièrement important que la politique d'investissement soit cohérente avec les engagements financiers du plan de retraite ou du fonds de pension.</p>
2.9	Lorsqu'un organisme de retraite gère plusieurs plans ou fonds de pension, il devrait être énoncé une politique d'investissement pour chaque fonds ou, le cas échéant, chaque plan de pension.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Par souci de transparence, il est essentiel que des politiques d'investissement soient définies pour chaque fonds de pension ou, le cas échéant, chaque plan de retraite administré par l'organisme de retraite.</p>



## Exigences en matière de capitaux

2.10	Au moins s'ils sont directement exposés aux risques financiers et aux risques démographiques, les organismes de retraite devraient être tenus de conserver un montant minimum de capital libre non engagé ou sinon, avoir accès à des ressources financières adéquates. Les montants devraient être fonction des risques à couvrir. Le capital minimum exigé ne devrait pas pouvoir être utilisé pour couvrir les coûts de mise en place. Pour s'assurer que le capital minimum exigé remplisse sa fonction de garantie, la législation pourrait exiger que soient mis de côté des avoirs d'un montant approprié. Dans certaines juridictions, les exigences en matière de capitaux peuvent aussi être satisfaites par l'achat d'une couverture d'assurance apportant le même niveau de protection aux membres et bénéficiaires du plan.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Dans certaines juridictions, l'organisme de retraite doit détenir un montant minimum de capital de base pour obtenir l'agrément. Lorsque tel est le cas, le montant minimum de départ exigé dépend de la nature des risques gérés, de l'ampleur des obligations supportées par l'organisme de retraite en termes de garantie de rendements/prestations ou en cas de mauvaise gestion, ainsi que de l'ampleur des fonds gérés. Dans ces juridictions, l'instance chargée de délivrer l'agrément doit avoir la preuve que les exigences en matière de capitaux sont remplies (pour autant que la question n'a pas été traitée par les autres instances de contrôle de l'institution financière).</p>

## Gouvernance

2.11	Les organismes de retraite doivent avoir un organe directeur qui est responsable en dernier ressort de l'organisme et un code de conduite à l'intention des membres de ses organes directeurs et de son personnel. Le code de conduite peut être énoncé dans une législation visant spécifiquement les organismes de retraite.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les organismes de retraite sont normalement tenus de communiquer les informations décrivant la structure de gouvernance de l'organisme de retraite, à savoir, notamment, les noms, CV et coordonnées des membres de l'organe directeur. Cela peut aussi impliquer que soient communiquées des copies des certificats professionnels des membres de l'organe directeur et une déclaration confirmant qu'ils n'ont pas été condamnés pour délit financier ou autre délit sur des biens et qu'ils ne font l'objet d'aucune poursuite judiciaire. Les informations demandées peuvent figurer dans l'un quelconque des documents qu'il sera habituellement demandé à l'organisme de retraite de communiquer :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• l'acte constitutif de l'organisme de retraite ou, le cas échéant, du plan ou autres documents fondamentaux écrits ;</li><li>• un code de conduite à l'intention des membres de l'organe directeur et autres personnels qui traite, entre autres choses, des questions de conflits d'intérêts et des nominations exclues ;</li><li>• tout éventuel contrat de sous-traitance (de recours aux services d'une tierce partie) ;</li><li>• des informations sur la gestion des risques et les mécanismes de reporting interne et d'audit.</li></ul> <p>Aux fins de la surveillance et par souci de transparence, l'organisme de retraite peut aussi être tenu de fournir certaines des informations ci-après : coordonnées du ou des promoteurs du plan, de l'actuaire du plan/fonds, de l'auditeur indépendant et du conservateur des actifs.</p> <p>Dans certaines juridictions, les exigences en matière de gouvernement d'entreprise peuvent prendre la forme de restrictions formelles interdisant au gérant du plan de retraite ou du fonds de pension d'exercer ses pouvoirs vis-à-vis du plan ou du fonds de manière à orienter les investissements vers des parties liées. Plus généralement, ces exigences peuvent se refléter dans l'interdiction pour une personne liée d'une quelconque façon à l'organisme de retraite d'être impliquée dans une quelconque transaction portant sur des actifs du plan ou du fonds.</p> <p>Lorsque les modalités de sous-traitance sont clairement fixées pendant la procédure de délivrance de l'agrément, chaque partie concernée saura qui fait quoi. Les informations sur les modalités de sous-traitance permettent à l'autorité d'évaluer si le requérant ne franchit pas les limites en matière de sous-traitance, ne contrevient pas à son devoir de contrôler et de superviser les prestataires de services extérieurs et ne se</p>

	décharge pas de sa responsabilité pour les activités sous-traitées.
2.12	Les membres des organes directeurs de l'organisme de retraite devraient être soumis à des exigences de compétence et d'honorabilité.
	<i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i> Les critères de « compétence et d'honorabilité » devraient insister sur l'intégrité, les qualifications, les connaissances et l'expérience adéquates de l'organe directeur et du personnel dirigeant. (voir le Principe fondamental n° 6)
2.13	Les organismes de retraite devraient être tenus de maintenir une séparation fonctionnelle entre les personnels chargés des placements et les personnels chargés des opérations de règlement et de tenue des comptes.
	<i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i> Une séparation entre les personnels chargés des placements et les personnels chargés des opérations de règlement et de tenue des comptes est souhaitable pour éviter les conflits d'intérêts, pour renforcer la transparence et pour protéger les intérêts des membres et bénéficiaires de l'organisme de retraite. Cette séparation pourrait se refléter dans la structure organisationnelle de l'organisme de retraite.

### *Plan opérationnel*

2.14	Les organismes de retraites devraient établir un plan opérationnel qui devrait couvrir à tout le moins les éléments suivants (i) liste des plans/fonds que l'organisme de retraite gèrera ; (ii) type d'obligations que l'organisme de retraite se propose de supporter (rendement ou prestations garanties par exemple), le cas échéant ; (iii) coûts estimés de mise en place et moyens financiers prévus à cet effet ; (iv) déroulement prévu des activités du fonds/plan ; (v) le cas échéant, moyens qui permettront de satisfaire aux exigences en matière de capitaux et (vi) détails concernant les mécanismes adéquats de contrôle des risques, de reporting et d'audit, et une politique judicieuse d'investissement qui ont été mis en place ou seront mis en place au démarrage.
	<i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i> Le plan opérationnel décrit les activités envisagées pour l'organisme de retraite dans les premières années suivant sa création. Le déroulement prévu des activités comprend des informations sur le niveau des cotisations, les actifs sous gestion, le paiement des prestations et les dépenses opérationnelles pour chacun des fonds ou plans que l'organisme de retraite gèrera. Des informations concernant des paramètres tels que le nombre attendu de membres du plan, le groupe cible (catégorie de revenus, catégorie professionnelle, etc.) et la période prévisible d'amortissement des coûts de mise en place pourraient aussi figurer dans les documents concernant le déroulement prévu des activités du plan/fonds.

### *Retrait de l'agrément*

2.15	Les dispositions légales prévoient le retrait de l'agrément d'un organisme de retraite dans certaines circonstances.
	<i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i> Il est dans l'intérêt de la sécurité juridique que la loi définisse les circonstances dans lesquelles un agrément peut être retiré ou est considéré comme retiré. C'est, par exemple, le cas dans l'une quelconque des situations suivantes : (i) dès lors que l'organisme ne satisfait plus aux conditions de délivrance de l'agrément ; (ii) si l'organisme de retraite est en contravention grave avec la législation en vigueur ; (iii) si l'organisme de retraite renonce expressément à l'agrément ; (iv) si l'organisme de retraite ne fait pas usage de l'agrément pendant un certain temps ; (v) si l'organisme de retraite cesse de fonctionner ; ou (vi) si l'agrément a été obtenu en fournissant des informations mensongères ou erronées. Dans les juridictions où un agrément peut être retiré si le fonds de pension n'en fait pas usage pendant un certain temps, la loi doit indiquer clairement la durée de cette période.

2.16	Les dispositions légales reconnaissent à l'organisme de retraite auquel l'agrément a été retiré sans qu'il l'ait souhaité la possibilité de faire appel de la décision ou de demander son réexamen.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La justice requiert que des mécanismes de recours légaux soient ouverts aux organismes de retraite auxquels l'agrément a été retiré sans qu'ils l'aient souhaité.</p>

*Rôle de l'autorité compétente pour délivrer l'agrément dans les aspects liés à la surveillance*

2.17	Les dispositions légales devraient situer le rôle de l'autorité compétente pour délivrer l'agrément dans le contexte plus large du système réglementaire et de surveillance et, si l'instance compétente pour délivrer l'agrément et l'instance de surveillance ne sont pas les mêmes, prévoir que l'instance de surveillance sera consultée sur chaque demande d'agrément.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les présentes lignes directrices soulignent l'importance du lien entre l'agrément des organismes de retraite et leur surveillance permanente, car l'un et l'autre sont essentiels pour atteindre les objectifs fixés dans l'introduction aux présentes lignes directrices. Dans la plupart des cas, l'autorité compétente pour délivrer l'agrément et l'instance de surveillance sont une seule et même entité, et la cohérence entre les conditions de l'agrément et les règles et buts de la surveillance continue est assurée. Toutefois, lorsque ce sont deux entités séparées, une consultation de l'instance de surveillance sur les demandes d'agrément contribue à la cohérence entre les pratiques de délivrance d'agrément et la surveillance continue.</p>

*Transparence de la procédure de demande d'agrément*

2.18	<p>Les dispositions légales devraient encourager l'énoncé clair des éléments du processus de demande d'agrément, à savoir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– informations concernant les obligations s'imposant à l'autorité compétente pour délivrer l'agrément, par exemple le délai dans lequel elle doit se prononcer;</li> <li>– procédures à suivre par l'autorité compétente pour délivrer l'agrément pour demander des informations complémentaires au requérant ;</li> <li>– mesures que l'autorité prendra pour confirmer les informations reçues dans le cadre de la demande d'agrément;</li> <li>– obligations pour les agents de l'autorité compétente pour délivrer l'agrément d'observer les normes appropriées de confidentialité eu égard aux informations recueillies dans le cadre du processus de demande d'agrément (à l'exception des informations qui peuvent devoir être communiquées à d'autres autorités publiques).</li> <li>– règles garantissant que l'autorité compétente pour délivrer l'agrément ne retarde pas de manière abusive la procédure de demande d'agrément et ne met pas en péril les activités prévues du requérant.</li> </ul>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Dans l'intérêt de la sécurité juridique pour les requérants et l'autorité compétente pour délivrer l'agrément, et de façon à assurer une procédure d'agrément rapide, il est important que la loi établisse clairement les différentes étapes de la procédure d'agrément et les pouvoirs de l'autorité compétente pour délivrer l'agrément. Ces pouvoirs peuvent comprendre un examen des documents et une inspection sur place avant et après l'octroi de l'agrément. De même, les devoirs et les responsabilités de l'autorité compétente et du requérant doivent être définis.</p> <p>Les étapes du processus de demande qui devraient être clairement décrites sont, avant toute chose, les informations et documents que l'autorité compétente demande au requérant. Les autres étapes qui devraient</p>

	<p>être définies sont les cas et les moments où l'autorité compétente peut demander des informations complémentaires ou la rectification de demandes inadéquates, ainsi que les délais prévus à cet effet pour le requérant. Il importe également que le requérant sache quel type de décisions l'autorité compétente peut prendre, quels documents seront examinés, si une inspection sur place aura lieu, si et jusqu'à quel point l'autorité compétente peut effectuer des vérifications auprès d'autres autorités publiques dans le cadre de la demande d'agrément. Enfin, le requérant doit être informé de la façon dont la décision de l'autorité compétente sera notifiée et comprendre les modalités d'appel de la décision si le requérant estime qu'elle lui a fait grief.</p>
--	---

### *Soumission de documents*

2.19	<p>L'autorité compétente pour délivrer l'agrément devrait pouvoir exiger que lui soient soumis les documents fondateurs et autres documents nécessaires pour apprécier si l'organisme de retraite satisfait aux conditions d'agrément.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Pour que l'autorité puisse évaluer si l'organisme de retraite satisfait aux conditions de délivrance de l'agrément et pour faciliter une surveillance permanente, il peut être demandé à l'organisme de retraite de soumettre des informations écrites. Ces informations concernent les documents fondateurs, les documents prouvant que l'organisme de retraite satisfait aux exigences en capital (le cas échéant), la structure de gouvernance, les mécanismes de contrôle des risques et les mécanismes de reporting et d'audit. Les mécanismes d'audit, s'ils ne sont pas exigés avant que soit obtenue l'autorisation d'opérer, doivent être élaborés ultérieurement. Les autres éléments à soumettre sont notamment les documents décrivant la politique de financement, la politique d'investissement, les exigences en matière de capital et le plan opérationnel.</p>

### *Évaluation de la demande d'agrément*

2.20	<p>L'autorité compétente pour délivrer l'agrément devrait pouvoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– examiner les structures juridiques, managériales et capitalistiques envisagées par le requérant et le groupe plus vaste au sein duquel il s'insère (le cas échéant) ;</li> <li>– évaluer les propositions pour la désignation des directeurs et des autres membres des organes directeurs sur la base de leur expertise, leur intégrité, leurs qualifications et leur expérience, ainsi que de leurs antécédents judiciaires;</li> <li>– évaluer les plans stratégiques et opérationnels du requérant, à savoir: <ul style="list-style-type: none"> <li>– vérifier qu'un système approprié de gouvernement d'entreprise, de gestion du risque et de contrôles internes et qu'un code de conduite sont en place ; et</li> <li>– examiner si la structure opérationnelle du requérant reflète l'ampleur et le degré de sophistication des activités que le requérant propose de mener;</li> </ul> </li> <li>– examiner les politiques et procédures que le requérant a mises en place/compte mettre en place pour se conformer en permanence aux obligations qui lui incombent en vertu de la législation et aux conditions de délivrance de l'agrément, ainsi que le cadre de gestion du risque mis en place par le requérant.</li> <li>– examiner les projections financières communiquées par le requérant et évaluer ses moyens financiers et autres ressources ;</li> <li>– le cas échéant, identifier et déterminer la qualité des principaux actionnaires, notamment des bénéficiaires ultimes, et d'autres intervenants susceptibles d'exercer une influence réelle sur le requérant, et apprécier la transparence de la structure capitalistique et des sources de financement initiales (si nécessaire).</li> </ul>
------	--

	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Comme la portée des évaluations des demandes d'agrément varie, il est important que l'autorité compétente pour délivrer l'agrément soit habilitée à évaluer différents aspects de l'organisme de retraite. Ces pouvoirs doivent être clairement définis dans la législation. L'intensité de l'évaluation de l'agrément peut varier en fonction de la taille et de la complexité des activités de l'organisme de retraite et l'étendue de ces pouvoirs ne devrait pas seulement être définie dans la législation pertinente mais ces pouvoirs devraient être exercés en traitant toutes les parties de la même façon et dans le respect des règles de droit, et pas seulement, par conséquent, en suivant des processus qui soient transparents mais aussi en suivant des pratiques de fond préétablies et transparentes.</p> <p>L'autorité compétente peut avoir besoin d'évaluer l'expertise et l'intégrité des directeurs et du haut management au moyen d'un test qualifié, y compris d'éventuels conflits d'intérêts, en examinant les qualifications et l'expérience d'opérations financières pertinentes d'ampleur comparable aux activités envisagées du requérant, et en cherchant confirmation qu'il n'y a trace de délit spécifique ou d'infraction à la réglementation qui rende une personne inapte à exercer des fonctions importantes auprès de l'entité requérante.</p> <p>L'autorité compétente peut, le cas échéant, avoir besoin de vérifier l'aptitude des actionnaires de l'organisme de retraite d'une façon analogue à celle utilisée pour évaluer les administrateurs et les cadres dirigeants de l'organisme de retraite.</p> <p>L'autorité compétente aura normalement le pouvoir de réaliser une évaluation des moyens financiers du requérant (pour vérifier notamment si celui-ci satisfait aux éventuelles exigences en matière de capital obligatoire), du caractère approprié de sa politique de financement et de ses techniques et méthodes actuarielles, de sa structure opérationnelle et de sa gouvernance, pour mettre en œuvre le plan stratégique envisagé.</p> <p>L'évaluation peut également comporter un examen des mécanismes visant la détection et la prévention d'activités criminelles par quiconque à l'intérieur de l'organisme de retraite, ainsi que la supervision des fonctions qu'il est proposé de sous-traiter.</p>
2.21	<p>L'autorité compétente pour délivrer l'agrément devrait, dans des circonstances spécifiques, faire preuve de souplesse pour appliquer les obligations réglementaires, de sorte que la nature, la portée et la complexité des activités du requérant puissent être prises en compte pour apprécier s'il satisfait, et comment, aux critères de délivrance de l'agrément. Les circonstances dans lesquelles l'autorité compétente pour délivrer l'agrément peut faire preuve de souplesse pour appliquer les obligations réglementaires doivent être clairement précisées dans la législation et la protection contre un comportement arbitraire de la part de l'autorité compétente pour délivrer l'agrément doit être garantie.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>L'autorité compétente pour délivrer l'agrément devrait jouir d'un certain pouvoir discrétionnaire et est clairement liée par les dispositions légales applicables à la procédure d'agrément. Notamment, le besoin d'évaluer une demande d'agrément peut varier selon le type, la taille et la complexité de l'organisme de retraite.</p>
2.22	<p>L'autorité compétente pour délivrer l'agrément peut être habilitée à assortir la délivrance de l'agrément de conditions, et à modifier ou lever ces conditions ultérieurement. Les circonstances dans lesquelles des conditions peuvent être imposées, levées ou modifiées doivent être clairement énoncées dans la législation.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Dans les juridictions où l'autorité compétente peut imposer des conditions à l'agrément, les pouvoirs et les limites en la matière doivent être clairement énoncés dans la législation afin de garantir des procédures de délivrance d'agrément transparentes, l'équité et la sécurité juridique. Les conditions peuvent être imposées, modifiées ou levées, soit à la demande du titulaire de l'agrément soit unilatéralement par l'autorité compétente (si nécessaire, en liaison avec l'autorité de contrôle, s'il y a une instance de surveillance séparée).</p>

*Documents d'orientation*

2.23	L'autorité compétente pour délivrer l'agrément et/ou l'instance de surveillance peuvent donner des conseils au requérant sur la façon dont il peut répondre à leurs attentes pour satisfaire aux critères de délivrance de l'agrément, de façon que cela se traduise par la mise en place de systèmes internes (par exemple de systèmes de gestion du risque) plus performants chez le requérant.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Le processus d'agrément peut être facilité pour le requérant s'il dispose de documents d'orientation. Sont utiles au requérant une liste de contrôle de toutes les obligations qu'il doit respecter, des formulaires de demande et des guides explicatifs à l'appui des formulaires de demande, ainsi que des explications sur la façon dont les requérants satisferont aux critères d'agrément.</p>
2.24	L'autorité compétente pour délivrer l'agrément devrait donner les orientations appropriées aux agents chargés d'instruire la demande d'agrément.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Dans de nombreux pays, le processus de demande d'agrément suppose la soumission et l'analyse d'informations complexes. Il est donc utile de mettre des documents d'orientation à la disposition des évaluateurs de l'agrément au service de l'autorité compétente pour délivrer l'agrément et des requérants. Ces documents réduisent le temps nécessaire pour évaluer une demande d'agrément et facilitent la tâche des évaluateurs. Des listes de contrôle et des manuels, ou une série de procédures concernant les inspections à distance ou sur place, sont utiles aux évaluateurs.</p>

*Pouvoir de rejeter, de modifier ou de retirer l'agrément*

2.25	L'autorité compétente pour délivrer l'agrément devrait pouvoir rejeter une demande si les critères ne sont pas remplis ou si les informations communiquées sont insuffisantes, de façon que le processus d'évaluation de la demande concoure à la réalisation des objectifs visés par le régime de l'agrément. Tout rejet d'agrément devrait impliquer que soient précisés les critères spécifiques ayant motivé le rejet.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Un système d'agrément n'est vraiment opérationnel que si l'autorité compétente pour délivrer l'agrément peut rejeter la demande d'agrément quand le requérant ne satisfait pas aux conditions y afférentes. Il importe que l'autorité compétente ne dispose pas d'un grand pouvoir discrétionnaire lorsqu'elle prend sa décision, mais soit tenue de se déterminer par rapport au respect par le requérant des obligations réglementaires. Le pouvoir de rejeter des demandes d'agrément doit s'exercer selon des pratiques transparentes qui doivent être divulguées par avance à l'organisme qui sollicite l'agrément. La transparence est aussi exigée dans la décision de rejet et les pratiques doivent être conformes aux règles de droit. Le pouvoir discrétionnaire que peut exercer l'autorité compétente devrait être nul ou limité dans la mesure du possible.</p> <p>Pour garantir un processus transparent et équitable, il est également essentiel que l'autorité compétente informe le requérant des raisons précises qui ont conduit à la décision de rejeter la demande d'agrément.</p>
2.26	L'autorité compétente pour délivrer l'agrément devrait pouvoir apporter des modifications à un agrément d'ores et déjà octroyé et pouvoir retirer un agrément lorsque les conditions de délivrance de l'agrément ne sont plus satisfaites. Ces pouvoirs doivent être clairement énoncés dans la législation.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Dans les systèmes d'agrément, lorsque l'autorité compétente pour délivrer l'agrément peut imposer des conditions à l'agrément, elle devrait pouvoir apporter des modifications à ces conditions si la situation l'exige.</p> <p>L'autorité compétente a également le pouvoir de retirer ce dernier, mais uniquement dans des circonstances particulières clairement définies par la loi.</p>

	L'autorité compétente doit également informer l'organisme de retraite de façon claire et en temps voulu des raisons précises qui ont conduit à la décision de retirer l'agrément.
2.27	L'autorité compétente pour délivrer l'agrément devrait s'être dotée d'un mécanisme lui permettant d'examiner les demandes des organismes dont l'agrément a été modifié ou auquel l'agrément a été retiré.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les organismes de retraite dont l'agrément a été retiré devraient pouvoir demander le réexamen de la décision de retrait ou de modification (recours administratif), ou son examen par un tribunal (recours judiciaire). Le mécanisme de réexamen devrait être transparent et impliquer des garanties de procédure en cas de modification et, surtout, de retrait d'une autorisation ou de perte d'un traitement fiscal privilégié. Il convient de veiller à ce que ce retrait de l'autorisation ou cette perte n'intervienne pas avant que soit achevé le mécanisme de réexamen, sauf dans les cas où un délai entraînerait un préjudice irréparable, en particulier pour les membres de plans. Les mécanismes de réexamen devraient éviter les exigences ou procédures inutilement coûteuses ou contraignantes (là encore, sous réserve de la protection adéquate des membres du plan).</p>
2.28	Les décisions de l'autorité compétente pour délivrer l'agrément devraient pouvoir faire l'objet de recours administratifs et judiciaires. Des mesures de protections adéquates pour empêcher tout comportement arbitraire de la part de l'autorité compétente pour délivrer l'agrément devraient avoir été mises en place.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La possibilité de déposer un recours administratif ou judiciaire incite les autorités compétentes pour délivrer l'agrément à prendre des décisions juridiquement fondées, tout en donnant la possibilité aux organismes de retraite d'exprimer leurs griefs et de s'assurer que les décisions sont équitables.</p>

### **3. Principe fondamental 3 : engagements au titre des plans de retraite, règles relatives à la capitalisation, liquidation et assurance**

#### **Principe fondamental 3 : engagements au titre des plans de retraite, règles relatives à la capitalisation, liquidation et assurance**

Les plans professionnels privés devraient être capitalisés. Si la capitalisation est, en principe, complète pour les plans à cotisations définies, d'autres types de plans devraient être soumis à des règles minimales de capitalisation ou à d'autres mécanismes garantissant un provisionnement adéquat des engagements de retraite. Des règles fondées sur une approche liquidative peuvent être présentées comme un niveau minimum venant compléter l'approche de continuité. Une certaine flexibilité peut être autorisée en cas de sous-financement limité et provisoire, dans des circonstances bien précises. Il serait utile d'envisager l'élaboration de règles adéquates, mais flexibles en termes de capital ou de garantie minimale pour les fonds de pension, en tenant compte du fait que leurs engagements s'inscrivent par nature dans le long terme. Des réglementations fiscales et prudentielles devraient encourager un niveau prudent de provisionnement. De manière générale, les régimes de répartition privés, au niveau d'une entreprise individuelle devraient être interdits.

Des méthodes de calcul adaptées à l'évaluation des actifs et au provisionnement des engagements, notamment des techniques actuarielles et des règles d'amortissement, doivent être établies sur la base de principes transparents et comparables.

Des mécanismes de liquidation adéquats devraient être mis en place. Des dispositions (y compris, le cas échéant, les droits des créanciers prioritaires pour les fonds de pension) devraient être prises pour garantir que les cotisations dues au fonds par l'employeur seront versées si celui-ci est insolvable, conformément aux législations nationales.

La nécessité de recourir à une assurance insolvabilité et/ou à d'autres mécanismes de garantie doit être correctement évaluée. Ces mécanismes peuvent être recommandés dans certains cas, mais dans un cadre approprié. Le recours à des mécanismes d'assurance (groupe et réassurance) peut être favorisé.

#### **3.1 Introduction**

41. Initialement, le concept de capitalisation vient des pensions professionnelles pour lesquelles un ou plusieurs employeurs promoteurs promettent des prestations définissables et où le risque financier est assumé par le ou les employeurs. De telles pensions sont généralement baptisées plans de retraite à prestations définies. Un plan de retraite à prestations définies peut être constitué à l'initiative d'un ou de plusieurs employeurs, le risque étant alors partagé au sein du groupe de promoteurs. Les plans à prestations définies peuvent proposer différentes sortes de garanties. Jusqu'à présent, ces plans calculaient les prestations sous forme de pourcentage des derniers revenus ou de pourcentage moyen appliqué aux revenus de toute une carrière. Récemment, des dispositifs hybrides, tels que les régimes de réserve de trésorerie ou ceux proposant un rendement garanti ont fait leur apparition. La plupart des dispositions présentées ci-après s'appliquent aux plans à prestations définies financés par l'employeur.

42. Lorsque de tels plans sont financés par un fonds de pension autonome, les dispositions légales devraient définir un cadre visant à garantir que le niveau des actifs est suffisant pour couvrir le paiement des prestations. La principale solution alternative à la capitalisation est le financement par un système de réserves comptables (fonds de pension non autonomes), mais cette méthode ne saurait être recommandée en tant que pratique exemplaire internationale et n'est acceptée que dans quelques pays, où ces plans sont utilisés conjointement avec une assurance insolvabilité, un pool de garanties, une réserve de garantie ou d'autres mécanismes similaires. De manière générale, les régimes de répartition privés au niveau d'une entreprise individuelle devraient être interdits.

43. Dans certains pays, plutôt que de constituer un fonds de pension autonome, le promoteur du plan peut souscrire des contrats d'assurance retraite, reportant ainsi sur la société d'assurance le risque du plan



couvert par ces contrats. La réglementation et la surveillance des sociétés d'assurance sont conçues afin de s'assurer que ces établissements constituent des réserves suffisantes pour honorer toutes leurs promesses vis-à-vis de ces plans de retraite.

44. Dans quelques pays de l'OCDE, une autre solution est toutefois autorisée. Les promoteurs de plans peuvent constituer des fonds de pension non autonomes et financer les prestations de retraite par un système de réserves comptables, par exemple. Dans ce cas, une assurance sur les engagements pris par l'employeur au titre des plans de retraite est souvent obligatoire.

45. L'objectif premier des règles de capitalisation est la sécurité des prestations, c'est-à-dire faire en sorte que les prestations promises aient toutes les chances d'être versées, quelle que soit la situation financière de l'employeur ou des employeurs. En général, cela revient à investir dans des actifs diversifiés et, pour l'essentiel, sans lien avec le ou les employeurs. De plus, ces règles réduisent autant que possible l'incertitude pour les actionnaires et les titulaires d'obligations des sociétés promoteurs de plans de retraite et peuvent atténuer les préjudices du public, directement ou indirectement, dans le cas où des promesses de plans ne seraient pas tenues par des employeurs insolubles.

46. En revanche, dans un système à cotisations définies, la responsabilité financière de l'employeur se limite principalement au paiement des cotisations. Il existe néanmoins d'autres responsabilités éventuelles liées à la responsabilité fiduciaire de respecter les conditions du plan et aux obligations du fiduciaire chargé de la gestion du plan.

47. Dans les plans de retraite à prestations définies, les règles de continuité relatives à la capitalisation exigent que la valeur des engagements du plan pris au titre de l'ensemble des prestations potentielles garanties soit régulièrement calculée en prévoyant des provisions pour aléas appropriées, pour les membres adhérant ou ayant adhéré au plan (valeur actuarielle des prestations prévues). De plus, la capitalisation requiert que les engagements pris au titre du plan concernant les membres actuels du plan soient alloués au fil du temps au regard de la période de service (travaillée) effectuée dans le cadre du plan. Enfin, sauf pour le financement par réserves comptables, les règles de capitalisation visent à veiller à ce que les actifs dédiés, c'est-à-dire les cotisations versées jusqu'alors et le rendement des investissements, soient équivalents à ces engagements permanents potentiels, au fur et à mesure qu'ils s'accumulent et arrivent à échéance (engagements permanents cumulés).

48. Par ailleurs, les pays peuvent devoir se doter de règles de capitalisation visant à ce que les avoirs du plan atteignent au moins le même niveau que celui des prestations garanties jusqu'alors, dans l'éventualité où le plan viendrait à être clôturé ou liquidé (engagements accumulés au titre des prestations ou engagements à échéance du plan). De façon générale, et sur la base d'hypothèses constantes, les engagements permanents cumulés sont supérieurs aux engagements à échéance du plan. Cependant, il existe des exceptions à cette règle, et dans certains pays, l'expérience a démontré la nécessité de règles plus sévères relatives à la définition des engagements à échéance, afin de limiter le pouvoir discrétionnaire habituellement accordé aux fiduciaires et aux actuaires concernant la définition des engagements permanents.

### 3.2 Lignes directrices d'application du principe fondamental 3 et Commentaires

#### Capitalisation des plans de retraite professionnels

3.1	Les plans de retraite professionnels devraient être capitalisés.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La garantie des prestations, aussi bien dans les plans professionnels à prestations définies que dans ceux à cotisations définies appelle la capitalisation des prestations de retraite, c'est-à-dire, l'identification et l'accumulation des actifs devant servir exclusivement à couvrir les engagements de retraite et les dépenses connexes.</p> <p>Différentes méthodes de capitalisation existent dans les plans professionnels.</p>
3.2	Les plans à cotisations définies devraient être capitalisés par l'établissement de fonds de pension, par la souscription de contrats d'assurance retraite ou par l'achat d'autres produits d'épargne retraite agréés auprès d'institutions financières.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Pour les plans à cotisations définies, où les employeurs promoteurs ne prennent aucun engagement en matière de prestations ou de performances, la séparation juridique des actifs du plan de retraite et des actifs de l'employeur devrait être obligatoire. Les actifs peuvent être détenus par un fonds de pension ou gérés directement par des institutions financières au moyen de contrats d'assurance retraite ou autres produits agréés.</p>
3.3	Les plans professionnels à prestations définies devraient en général être capitalisés par l'établissement d'un fonds de pension ou par un contrat d'assurance (ou par une combinaison de ces deux mécanismes). Une protection supplémentaire peut être apportée par la reconnaissance de droits de créancier au fonds de pension ou aux membres et bénéficiaires du plan et, dans certains cas, par des systèmes de garantie contre l'insolvabilité qui protègent les prestations de retraite en cas d'insolvabilité du promoteur du plan ou du fonds de pension.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Pour les plans professionnels à prestations définies, les actifs devraient normalement être juridiquement séparés du promoteur du plan par un fonds de pension ou par un dispositif d'assurance (contrat d'assurance retraite) afin d'assurer une protection minimum contre le risque d'insolvabilité du promoteur. Les pays renforcent parfois ces obligations de capitalisation par des droits de créanciers prioritaires en cas de faillite et, plus occasionnellement, par des mécanismes de garantie contre l'insolvabilité qui protègent les prestations de l'insolvabilité du promoteur. Dans la plupart des pays, ces mécanismes de garantie couvrent seulement les prestations promises dans un plan de retraite jusqu'à un certain plafond.</p>
3.4	Les plans privés non capitalisés devraient être en général interdits. L'établissement d'un système de garantie contre l'insolvabilité devrait être en général requis pour les plans professionnels à prestations définies qui sont financés par un système de réserves comptables.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Dans les plans professionnels à prestations définies financés par un système de réserves comptables, les prestations devraient être protégées contre le risque de défaut de paiement du promoteur du plan par un mécanisme de garantie contre l'insolvabilité. En pratique, seuls certains plans à prestations définies offerts par quelques sociétés à des catégories particulières de salariés (cadres dirigeants, par exemples – régimes dits « chapeaux ») sont parfois gérés sur une base non capitalisée sans ce type de mécanisme. De telles pratiques peuvent être permises mais ne devraient pas bénéficier d'avantages fiscaux. Les plans qui bénéficient d'une déductibilité fiscale (et qui normalement couvrent la plupart des salariés de l'entreprise promoteur du plan) ne devraient pas être administrés sur une base non capitalisée sans assurance contre l'insolvabilité.</p>

3.5	Les systèmes de garantie contre l'insolvabilité devraient s'appuyer sur une tarification appropriée de l'assurance fournie afin d'éviter des incitations injustifiées à la prise de risques (aléa moral). Le niveau de prestations garanti devrait aussi être limité.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les systèmes de garantie contre l'insolvabilité peuvent faire l'objet d'une gestion privée ou publique. En général, il importe que ces systèmes s'appuient sur une tarification appropriée de l'assurance fournie afin d'éviter des incitations injustifiées à la prise de risques (aléa moral). Ces mécanismes fonctionnent aussi plus efficacement lorsque l'entité garante a des droits de priorité sur les primes d'assurance non recouvrées ou non versées en cas d'insolvabilité du promoteur du plan.</p> <p>Certains pays exigent des dispositifs de garantie contre l'insolvabilité pour les plans à prestations définies financés <i>via</i> des fonds de pension, afin d'apporter une protection supplémentaire contre une éventuelle faillite du promoteur du plan. La nécessité de tels dispositifs devrait être évaluée en prenant en considération l'efficacité des règles de capitalisation et de placement en matière d'atténuation des conséquences d'une faillite du promoteur sur la garantie des prestations et l'impact potentiel de ces dispositifs sur la capacité du promoteur du plan à mobiliser des capitaux et, par voie de conséquence, sur sa capacité ou sa volonté de continuer à soutenir le plan de retraite. Il importe également que les systèmes de garantie contre l'insolvabilité s'appuient sur une tarification appropriée de l'assurance fournie, en tenant compte notamment de l'ampleur de la sous/surcapitalisation et du risque inhérent au promoteur.</p>

### *Mesure des engagements des plans de retraite professionnels*

3.6	Des dispositions légales exigeant que les engagements des plans de retraite professionnels correspondent aux engagements financiers ou obligations qui découlent de l'accord sur les retraites devraient être en place. Les engagements en cours sont normalement définis comme les droits cumulés à prestation des participants et bénéficiaires des plans de retraite, à l'exclusion des services futurs, mais en tenant compte des prestations à recevoir d'après les prévisions de départ en retraite, de mortalité et de départ anticipé (on parle aussi de fin d'adhésion au plan ou de cessation d'emploi). Les engagements à l'échéance tiennent compte des droits à pension accumulés si le plan venait à son terme au moment de l'évaluation.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les dispositions légales définissent habituellement un ou plusieurs modes d'évaluation des engagements permanents à utiliser pour déterminer les cotisations annuelles à verser aux plans de retraite professionnels. Les engagements permanents sont normalement évalués en supposant que le plan perdure et en traitant les membres et bénéficiaires actuels du plan au moment de l'évaluation comme un groupe fermé. On applique ensuite systématiquement une méthode d'évaluation actuarielle qui consiste à affecter une partie appropriée du coût total prévu des plans de retraite à la période se terminant le jour de la liquidation (« engagements cumulés ») et aux années suivantes (« coûts normaux »). Citons comme méthode de ce type la méthode de répartition prospective des droits à prestation qui inclut toute future hausse de salaire attendue dans les engagements du plan. Il faudrait rendre compte du coût prospectif total du plan de retraite, déduction faite des cotisations futures projetées, si la seule mesure des engagements cumulés et des coûts normaux risque de ne pas mettre en évidence des futurs déficits à financer par les membres et bénéficiaires du plan. Lorsqu'ils calculent les engagements permanents, les promoteurs du plan et les organismes de retraite devraient tenir compte des particularités de toutes les formules et droits à prestations découlant du plan en utilisant des hypothèses démographiques et financières appropriées.</p> <p>Une méthode précise d'estimation des engagements à l'échéance (ou « dette liquidative ») qui reflète la législation du pays au sujet des droits des participants en cas de résiliation du plan à la date ou aux environs de la date d'arrêté de la valeur liquidative pourrait aussi être nécessaire. Ces droits correspondent souvent aux droits des travailleurs qui quittent la couverture du plan avant l'âge de la retraite avec des prestations acquises qui doivent être servies à la date d'entrée en jouissance. La dette liquidative est calculée par référence aux salaires actuels (et aux mécanismes d'indexation, le cas échéant). Le concept de dette liquidative peut également avoir son importance pour les règles relatives au provisionnement minimum.</p>

3.7	<p>Toute définition des engagements en cours et des engagements à l'échéance devrait refléter tous les facteurs d'indexation des prestations prescrits par la loi ou par les spécifications du plan (indexation non conditionnelle) qui s'appliquent depuis la date d'arrêt ou de liquidation du plan jusqu'à la date d'entrée en jouissance et, le cas échéant, après la date d'entrée en jouissance, à condition que ces facteurs soient prévisibles. Ces définitions devraient aussi tenir compte des prestations qui deviennent acquises à l'arrêt du plan.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les dispositions légales devraient donner des orientations sur la façon dont l'indexation et l'acquisition des droits devraient être prises en compte dans la mesure des engagements permanents et des engagements à l'échéance (dette liquidative). Les exigences devraient clairement refléter l'acquisition des prestations déclenchée par la liquidation du plan, ainsi que les prévisions d'indexation des pensions différées et des pensions en cours de paiement.</p>
3.8	<p>Ces dispositions légales devraient exiger le recours à des méthodes de calcul appropriées, notamment des techniques actuarielles et des règles d'amortissement qui soient cohérentes avec les normes et méthodes actuarielles généralement reconnues.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les règles de capitalisation devraient être cohérentes avec les méthodes et les normes actuarielles généralement reconnues. L'association nationale des actuaires fournit en général des conseils à propos de ces normes dans le pays en question. Des conseils peuvent également être obtenus auprès de l'Association internationale des actuaires conseils.</p>
3.9	<p>Les dispositions légales (qui font référence aux normes et méthodes actuarielles généralement reconnues) devraient exiger l'utilisation d'hypothèses actuarielles prudentes qui sont considérées comme les hypothèses appropriées pour le calcul des engagements du plan de retraite. Ces hypothèses devraient inclure, entre autres, la table de mortalité (qui représente le niveau de mortalité supposé des participants et bénéficiaires du plan à la date à laquelle les engagements du plan sont calculés), l'évolution future de la mortalité (qui représente les changements permanents de la mortalité qui sont supposés intervenir après la date à laquelle les engagements sont calculés) et les régimes de retraite et de préretraite à différents âges (tenant compte du comportement effectif de départ en retraite ou en préretraite des personnes couvertes par le plan).</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les dispositions légales doivent donner des indications quant à la fourchette convenable d'hypothèses actuarielles financières et démographiques applicables aux engagements permanents. On fera normalement des hypothèses distinctes par rapport à la retraite anticipée (cessation de fonctions) et à l'invalidité en cours d'activité, à la mortalité, aux taux d'actualisation, à la hausse des salaires et au taux d'indexation. Des orientations sont nécessaires afin de promouvoir l'adoption d'hypothèses prudentes qui encouragent des niveaux de capitalisation adéquats. Des orientations distinctes devraient être fournies pour déterminer les hypothèses de calcul de la dette liquidative, si nécessaire.</p> <p>Les dispositions légales devraient également fournir des indications sur la longévité une fois que les prestations doivent être servies (âge de départ en retraite ou date d'entrée en jouissance). Des indications précises sont nécessaires par rapport à l'emploi de tables de mortalité à jour et pertinentes par rapport à la population couverte. L'autorité chargée de la réglementation des retraites peut exiger que toutes les tables standard utilisées (par exemples celles des agences statistiques ou des services de recensement, ou celles qui s'appuient sur les ventes de produits de rentes par les compagnies d'assurance-vie) soient convenablement ajustées pour prendre en compte toutes les différences systématiques des caractéristiques de longévité entre les retraités et bénéficiaires du plan de retraite, et la population couverte par ces tables standard. Les dispositions légales devraient exiger que les hypothèses de retraite prennent en compte le comportement effectif des personnes couvertes par le plan en matière de départ en retraite ou en préretraite (on parle aussi de fin d'adhésion au plan ou de cessation d'emploi).</p>

3.10	<p>Les dispositions légales (qui font référence aux normes et méthodes actuarielles généralement reconnues) devraient requérir l'utilisation de taux d'actualisation raisonnables pour déterminer des engagements qui soient compatibles avec les méthodes employées dans l'évaluation d'actifs et d'autres hypothèses économiques. Ces dispositions légales (ou la profession des actuaires) devraient fournir des indications quant aux facteurs pouvant être envisagés pour déterminer le taux d'actualisation des engagements en cours et des engagements à l'échéance.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les dispositions légales devraient également requérir que les taux d'actualisation utilisés pour calculer les engagements de retraite soient choisis de manière prudente en tenant compte de la structure des échéances des engagements du plan. Ceux qui sont utilisés pour calculer les engagements permanents diffèrent généralement de ceux employés pour calculer les engagements à l'échéance (dette liquidative), mais normalement les deux tiennent compte des rendements sur le marché d'obligations de sociétés particulièrement bien notées ou d'obligations d'État. Les taux d'actualisation employés pour calculer la dette liquidative peuvent sinon être basés sur les rendements implicites des produits de rente vendus sur le marché pour des prestations équivalentes à celles offertes par le plan de retraite. Lorsqu'on choisira des taux d'actualisation, on fera particulièrement attention à l'échéance et au profil de risque des engagements du plan de retraite.</p>
3.11	<p>Le calcul des engagements de retraite devrait avoir lieu au moins une fois tous les trois ans, et il faudrait fournir un certificat ou un rapport sur l'évolution ajustée des engagements et des changements de risques couverts pour les années écoulées. Toutes les évaluations actuarielles devraient être effectuées par un actuaire ou un autre spécialiste du domaine ayant reçu une formation appropriée et ayant de l'expérience dans le domaine des retraites.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Un suivi régulier des engagements de retraite du plan est important pour s'assurer que tout déséquilibre éventuel des niveaux de capitalisation est identifié à un stade précoce et que, par conséquent, des mesures correctrices peuvent être mises en œuvre de manière progressive. Des évaluations devraient avoir lieu au moins tous les trois ans, mais l'autorité de contrôle jugera peut-être nécessaire de demander des évaluations plus fréquentes pour les plans qui risquent de présenter plus facilement des déséquilibres de provisionnement. Ces interventions sous forme d'évaluations peuvent se limiter à la fourniture d'un certificat ou d'un rapport d'actuaire qualifié reflétant l'évolution ajustée.</p>
3.12	<p>Dans le cadre de la procédure de définition de sa politique de financement, l'organe directeur du fonds de pension devra solliciter l'avis de l'actuaire ou de tout autre spécialiste compétent en ce qui concerne les hypothèses et méthodes à utiliser dans le calcul des engagements de retraite et des niveaux de capitalisation. Cet avis devra être fourni de manière claire et en temps opportun.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>L'actuaire devrait être homologué par une organisation d'actuaires nationale reconnue.</p> <p>Les actuaires devraient se voir confier des obligations claires en matière d'établissement des comptes et de signalement de dysfonctionnements. (voir le Principe fondamental n° 6)</p> <p>Les actuaires devraient être tenus de porter à la connaissance de l'organe directeur du plan de retraite de façon claire et en temps opportun les hypothèses actuarielles et les méthodes employées dans le calcul des engagements de retraite et des niveaux de capitalisation.</p>

*Règles relatives à la capitalisation pour les plans de retraite/fonds de pension professionnels*

3.13	<p>Les dispositions légales imposent la détermination et le maintien d'un niveau d'actifs qui serait au moins suffisant pour payer les prestations accumulées. Le niveau de capitalisation ciblé peut être basé sur les engagements en cours ou à la cessation du plan. Il devrait aussi tenir compte de la capacité et de l'engagement du promoteur du plan à augmenter les cotisations versées au plan de retraite en cas de sous-capitalisation, de la possibilité d'ajustements des prestations ou de modification de l'âge de la retraite, ainsi que du lien entre l'actif et le passif du fonds de pension.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les dispositions légales devraient donner des indications sur les méthodes de provisionnement actuariel permettant de répartir dans le temps les engagements actuariels au titre d'un plan de retraite, en équilibrant ainsi la garantie des prestations des participants et la capacité de paiement du promoteur du plan. Ces dispositions devraient prévoir une cotisation obligatoire régulière liée au coût normal actuariel du plan et calculée sur la base soit des engagements permanents, soit de la dette liquidative.</p> <p>L'objectif de capitalisation ciblé devrait prendre en compte la capacité du promoteur du plan et ses engagements à augmenter les cotisations en cas de sous-capitalisation du plan, ainsi que dans proportions dans lesquelles les prestations peuvent être ajustées ou l'âge de la retraite modifié. La relation entre actif et passif et en particulier la concordance entre les flux de trésorerie correspondants, devrait être également prise en considération dans le choix de l'objectif de capitalisation.</p>
3.14	<p>Les méthodes de capitalisation approuvées (connues aussi sous le nom de méthodes d'évaluation actuarielle) pour les engagements en cours sont destinées à éviter un fort relèvement des courbes de coûts au fil du temps en répartissant les engagements actuariels (ou constitués) sur la durée de la carrière prévisible des participants au plan. Pour garantir des niveaux de financement adéquats sur la durée, les méthodes de capitalisation devraient tenir compte de facteurs tels que la croissance future des salaires, la mortalité, l'invalidité, la retraite anticipée (cessation d'emploi) et d'autres événements pertinents.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les méthodes de capitalisation (ou méthodes d'évaluation actuarielle) répartissent le coût des prestations, selon leur valeur actuelle, sur la période d'accumulation des droits à prestations. Les méthodes recommandées devraient répartir le coût des prestations de façon régulière sur la toute la durée de service des membres actifs du plan.</p> <p>Les règles de capitalisation devraient exiger la séparation des actifs, conformément à la méthode d'évaluation actuarielle utilisée.</p>
3.15	<p>En plus des coûts normaux (la valeur actuelle des prestations qui se sont constituées pour le compte des membres pendant la période de valorisation), les cotisations devraient intégrer d'autres facteurs, notamment, dans la mesure qui convient à l'accumulation de droits à prestations dans le cadre du plan, l'activité antérieure au lancement du plan, les modifications du plan qui accroissent les engagements imputables aux services passés, les divergences par rapport aux résultats attendus en fonction des hypothèses (gains et pertes statistiques) et l'impact des changements d'hypothèses (gains et pertes actuariels). Ces coûts additionnels devraient être amortis sous la forme de montants égaux d'unités monétaires, ou du moins sous la forme de pourcentages uniformes des salaires. Les périodes d'amortissement ne devraient pas être plus longues en général que la durée prévue des services futurs des membres actifs du plan.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les périodes choisies pour l'amortissement des coûts de capitalisation résultant d'activités antérieures au début d'un plan, les modifications d'un plan qui accroissent les engagements correspondant à des services passés, ainsi que les pertes et gains actuariels doivent être déterminés de telle sorte que l'évolution des cotisations au plan soit cohérente avec celle du coût normal du plan et doivent lisser les effets de la volatilité. La répartition de ces coûts de capitalisation dans le temps (sous la forme de montants égaux d'unités monétaires, ou du moins sous la forme de pourcentages uniformes des salaires) peut réduire la volatilité à court terme des contributions à la capitalisation.</p> <p>Les périodes d'amortissement ne devraient pas être plus longues que la période attendue des services futurs des participants actifs au plan. Il convient d'éviter les longues périodes d'amortissement car elles peuvent</p>

	conduire à de faibles niveaux de capitalisation. On préférera des périodes d'amortissement brèves pour tenir compte des gains et pertes actuariels afin de remédier plus rapidement à toute sous-capitalisation.
3.16	Les dispositions légales ne devraient pas empêcher des méthodes de capitalisation qui cherchent à amortir la volatilité à court terme des contributions à la capitalisation des sociétés. Un amortissement prudent des coûts supplémentaires au fil du temps pourrait contribuer à l'obtention d'un barème de cotisations plus régulier et de niveaux de capitalisation plus stables.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les périodes d'amortissement des engagements liés au travail des promoteurs avant l'adoption du plan devraient concilier les intérêts prudents et l'autorisation donnée aux employeurs promoteurs de servir des prestations de retraite aux travailleurs qui étaient employés par le promoteur avant le lancement du plan. De même, concernant les modifications de la loi imposant aux promoteurs de comptabiliser ou d'accélérer la comptabilisation des engagements, les périodes d'amortissement prescrites par la loi devraient assurer un équilibre entre les intérêts prudents, l'impact sur les bénéfices publiés et la trésorerie des promoteurs, et la volonté de ces derniers de constituer et de conserver des plans de retraite professionnels.</p>
3.17	Ces dispositions légales définissent les différents mécanismes et la durée de la période de redressement pour corriger une situation de sous-capitalisation en prenant en compte l'origine de la sous-capitalisation et son type (permanente ou à la liquidation). Les règles de capitalisation peuvent accorder quelque répit sur les obligations de cotisation seulement dans des circonstances et dans des limites précises. Des réductions temporaires de cotisations obligatoires peuvent être envisagées, assorties d'une procédure d'exemption claire, supervisée par l'autorité responsable de la réglementation des retraites.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>En cas de sous-capitalisation, les mesures correctives devraient tenir compte de l'origine de la sous-capitalisation et de sa nature (engagements permanents ou dette liquidative). Il faudrait, en particulier, établir d'abord si la sous-capitalisation est due à des variations dans l'évaluation des actifs ou des engagements, ou si elle résulte d'une impossibilité de collecter les cotisations auprès de l'employeur promoteur et/ou des participants au plan. Ces derniers devraient être contactés par des moyens appropriés, y compris le cas échéant, par la voie judiciaire.</p> <p>Les règles de capitalisation devraient aussi présenter les différents mécanismes autorisés pour corriger une sous-capitalisation, tels que le paiement d'une somme forfaitaire par le promoteur du plan, une augmentation des cotisations futures du promoteur et/ou des participants au plan, ainsi que des ajustements des prestations futures et d'autres paramètres relatifs aux prestations, tels que l'âge de la retraite. Les règles de capitalisation devraient aussi prévoir des délais de redressement pour corriger une sous-capitalisation, prenant en compte la source de la sous-capitalisation et sa nature. Le délai de redressement choisi doit tenir compte de la nécessité d'assurer à la fois la sécurité des prestations accumulées et la continuité du plan.</p> <p>Des exemptions d'obligations de capitalisation peuvent aussi être accordées de façon discrétionnaire par l'autorité de tutelle des retraites, mais seulement dans des circonstances précises suivant une procédure dérogatoire claire administrée par l'autorité de tutelle. La procédure devrait permettre d'imposer à tout promoteur bénéficiant d'une dérogation de garantir les cotisations dont il est exonéré par nantissement des actifs de la société ou sinon en apportant des garanties au nom du plan de retraite et, le cas échéant, d'un quelconque assureur contre l'insolvabilité ou fonds de garantie, public ou privé.</p> <p>Les employeurs assumant de façon optimale leur fonction de promoteur devraient pouvoir comptabiliser et amortir plus rapidement les engagements non provisionnés et verser des cotisations déductibles supérieures aux obligations annuelles de cotisations. De telles dispositions peuvent prévoir un amortissement accéléré des engagements non provisionnés attribuables aux services passés, ou une comptabilisation accélérée des engagements futurs sur les services qui seront vraisemblablement effectués par un travailleur auprès de l'employeur promoteur.</p>

3.18	<p>Les règles relatives à la capitalisation devraient avoir un but de stabilisation conjoncturelle, incitant à constituer des provisions en vue de phases de ralentissement du marché. Elles devraient aussi tenir compte de la volatilité du marché lorsqu'elles limitent les cotisations (ou leur déductibilité fiscale) dès qu'un certain niveau de capitalisation est atteint. Les réglementations fiscales ne devraient pas décourager la constitution de provisions suffisantes pour résister à des conditions de marché défavorables et devraient éviter de restreindre la capitalisation intégrale des engagements permanents ou à l'échéance. La suspension temporaire des cotisations obligatoires peut s'avérer appropriée en cas de surcapitalisation significative (calculée sur une base permanente).</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les règles de capitalisation devraient prévoir des mécanismes de régulation raisonnables pour atténuer les effets des phases de baisse du marché et permettre la flexibilité des cotisations lorsque les marchés sont à la hausse. Elles devraient aussi éviter de remettre en question la prise en charge du plan par l'employeur. La constitution de provisions est d'autant plus importante lorsque le lissage des gains et pertes actuariels et statistiques est restreint. La volatilité des prix des actifs et des taux d'actualisation peut alors être à l'origine d'amples fluctuations des ratios de capitalisation et des normes de fonds propres. Les réglementations fiscales, qui plafonnent les cotisations ou leur déductibilité fiscale lorsqu'un certain niveau de capitalisation est atteint, ne devraient pas décourager la constitution de provisions suffisantes pour résister à des conditions de marché défavorables et devraient éviter de restreindre la capitalisation intégrale des engagements permanents. Lorsqu'on fixe de tels plafonds, il est extrêmement important de prendre en compte la volatilité potentielle des taux d'actualisation et des valeurs d'actifs.</p>
3.19	<p>Les règles relatives à la capitalisation devraient prendre en compte le degré de responsabilité directe partielle ou totale du fonds de pension autonome lui-même, et non du promoteur du plan ou des participants au plan, par rapport aux engagements que représentent les versements de retraite. Lorsque le fonds de pension lui-même assure les engagements du plan sans aucune garantie du promoteur du plan ou de ses membres, il devrait être tenu de détenir des actifs supplémentaires en sus de ceux qui sont nécessaires au provisionnement de la totalité des engagements de retraite à l'arrêt du plan. Cette exigence de fonds propres ou marge de solvabilité devrait être déterminée en tenant compte de la nature et de la taille des actifs et des engagements qui sont de la responsabilité du fonds de pension, ainsi que du degré de réduction admissible des prestations.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Dans certains pays, le fonds de pension lui-même peut être directement tenu de s'assurer que les actifs sont suffisants par rapport aux engagements sans aucune garantie du promoteur ou des membres. C'est le cas pour les engagements cumulés dans certains pays. Lorsque des fonds de pension autonomes garantissent directement certains engagements de retraite sans aucune garantie du promoteur ou des membres, ils devraient être assujettis à une norme de fonds propres supérieure au niveau d'actifs nécessaires au provisionnement de la totalité des engagements de retraite dans l'hypothèse d'une liquidation du plan. De tels fonds de pension se comportent dans une certaine mesure comme des compagnies d'assurance-vie. Les règles de solvabilité concernant les fonds de pension devraient donc aussi prendre en compte le rôle et les fonctions spécifiques d'autres institutions accordant des prestations de retraite professionnelle.</p>

### Liquidation

3.20	<p>La répartition des actifs du plan et la responsabilité d'une sous-capitalisation en cas de cessation du plan devraient être clairement établies. Au cas où les actifs dépasseraient les prestations promises à l'échéance, il faudrait mettre en place des règles de répartition des excédents. Dans le cas d'actif insuffisant afin de couvrir les prestations promises, il devrait y avoir des règles concernant l'allocation du paiement des prestations.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Lorsque l'on procède à la liquidation d'un plan et que les prestations promises sont supérieures aux actifs, il devrait exister des règles de répartition des actifs disponibles entre les participants et autres bénéficiaires, conformément aux droits accumulés. Il devrait aussi exister des règles qui concernent la responsabilité des promoteurs du plan au titre des engagements non capitalisés quels qu'ils soient. Au cas où les actifs dépasseraient les prestations promises à la date de liquidation, il faudrait mettre en place des règles de répartition des excédents entre les promoteurs du plan et les participants et autres bénéficiaires. Dans</p>



	<p>certaines juridictions, cependant, ces excédents ne peuvent être restitués qu'au promoteur du plan, tandis que dans d'autres, ils peuvent être répartis entre les participants et autres bénéficiaires. Il y a également un besoin de clarté en ce qui concerne l'allocation des actifs du plan afin de couvrir les prestations dues aux retraités actuels et aux travailleurs actifs lorsque les actifs ne permettent pas de couvrir les prestations promises.</p>
3.21	<p>Lorsque les prestations du plan sont garanties par l'employeur promoteur, les droits de créancier des membres et bénéficiaires du plan devraient être reconnus (soit directement <i>via</i> le fonds de pension, soit le cas échéant <i>via</i> des accords de garantie contre l'insolvabilité) en cas de faillite du promoteur du plan. Des droits de priorité par rapport aux autres créanciers devraient être exigés au moins pour les cotisations dues et non payées.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La législation sur les faillites et l'insolvabilité des entreprises devrait attribuer un statut de créance prioritaire aux cotisations dues et non versées au moment de la liquidation du plan. Cette créance devrait au moins avoir le même rang de priorité que les impôts dus et non versés au moment de la cessation du plan. Lorsqu'il existe un mécanisme de garantie contre l'insolvabilité, l'entité qui se porte garante devient normalement créancier privilégié du promoteur insolvable.</p> <p>On peut envisager des droits de priorité pour les engagements sous-capitalisés des régimes de retraite (par référence à la dette liquidative) qui sont de la responsabilité du promoteur du plan. La nécessité d'octroyer de tels droits dépendra de divers facteurs, tels que l'existence et la portée de mécanismes de garantie contre l'insolvabilité susceptibles de compenser tout déficit de capitalisation en cas de liquidation du plan par suite de la faillite du promoteur. On devrait aussi accorder suffisamment d'attention à l'impact probable de tels droits sur la capacité d'un promoteur de mobiliser des capitaux et, par voie de conséquence, sur sa capacité ou sa volonté de continuer à soutenir le plan de retraite.</p>

#### 4. Principe fondamental 4 : gestion des actifs

##### Principe fondamental 4 : gestion des actifs

Les investissements des fonds de pension devraient être réglementés de façon adéquate. Il faudrait notamment adopter une approche actifs/engagements intégrée, que ce soit sur le plan institutionnel ou fonctionnel, et prendre en compte des principes touchant à la diversification, à la dispersion, à la congruence des échéances et des devises. Les réglementations quantitatives et les règles de prudence doivent être soigneusement évaluées, en fonction des objectifs tant de sécurité que de rentabilité des fonds de pension. L'auto-investissement devrait être limité, à moins que des mécanismes de protection adaptés soient en place. L'investissement à l'étranger des fonds de pension devrait être autorisé, sous réserve de l'application de principes de gestion prudents.

Il faudrait encourager davantage de recours à une gestion du risque efficace et moderne et à des normes de gestion du risque à l'échelle du secteur pour les fonds de pension et d'autres institutions également présentes dans le domaine de la prestation de revenus de retraite. La mise au point de techniques de gestion actifs/engagements devrait se voir accorder une attention digne de ce nom.

#### 4.1 Introduction

49. Le placement des actifs d'un fonds de pension constitue l'une des activités essentielles d'un organisme de retraite. Dans le cas de plans à prestations définies, les investissements ont pour objectif d'aider l'organe directeur à produire le meilleur rendement possible en fonction des besoins du plan de retraite en termes d'engagements et de liquidités et dans la limite des risques tolérés par les parties concernées. Dans un plan à cotisations définies, la principale fonction des investissements est de générer des plus-values qui sont ajoutées au solde du compte de chaque participant, conformément aux objectifs de rendement fixés et aux risques tolérés par les participants au plan. Dans les plans à cotisations définies fonctionnant sur instruction des participants, cette fonction est en grande partie exercée par les membres du plan de retraite ou du fonds de pension eux-mêmes, l'organisme de retraite conservant néanmoins plus ou moins de capacités d'intervention et de responsabilités en termes de surveillance et de contrôle. Dans tous ces cas, il est essentiel que la fonction d'investissement soit exercée, gérée et réglementée de façon responsable.

50. La réglementation relative aux investissements devrait reposer sur des principes de prudence tels que la diversification, la dispersion et la gestion du risque d'échéance et de change. Une règle prudentielle pourrait être incluse aux dispositions légales afin de donner corps à ces principes. En vertu de cette règle, l'organe directeur du plan ou de l'organisme de retraite ou toute autre partie responsable aura tous les pouvoirs pour investir les actifs de retraite de façon prudente afin de satisfaire aux besoins spécifiques du plan de retraite ou du fonds de pension. De plus, les pouvoirs publics pourront restreindre le champ d'action de l'organe directeur ou de la partie responsable de façon explicite par le biais de prescriptions quantitatives, par exemple par catégorie d'actifs. Il convient néanmoins d'éviter les restrictions quantitatives qui, par exemple, feraient entrave à une diversification adéquate ou empêcheraient la bonne congruence des échéances.

51. Par ailleurs, d'autres questions d'ordre réglementaire peuvent se poser concernant les plans de retraite ou fonds de pension comportant des comptes individuels et dont les participants ont la possibilité d'orienter leurs propres investissements (en général, parmi un éventail de choix spécifiques). Ces types de plans de retraite ou de fonds de pension peuvent nécessiter une réglementation distincte adaptée aux problèmes précis pouvant se poser dans ces conditions.

## 4.2 Lignes directrices d'application du principe fondamental 4 et commentaires

### Objectif de revenu à la retraite et principes prudentiels

4.1	La réglementation de la gestion des actifs des fonds de pension devrait être fondée sur l'objectif de base d'un fond de pension qui est d'assurer un revenu au moment de la retraite, et veiller à ce que la fonction de gestion des investissements s'exerce conformément aux principes prudentiels de sécurité, de rentabilité et de liquidité, en recourant à des concepts de gestion des risques tels que la diversification et la concordance des actifs et des passifs.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La réglementation de la gestion des actifs d'un fonds de pension devrait être fondée sur l'objectif de base d'un fonds de pension qui est d'assurer à ses membres une source sûre de revenu de retraite. La réglementation devrait définir une série de principes prudentiels, notamment de sécurité, de performance et de liquidité du portefeuille d'investissement dans son ensemble. La réglementation devrait utiliser des concepts de gestion des risques tels que la diversification et la concordance des actifs et des passifs.</p>

### Norme de prudence

4.2	L'organe directeur du plan de retraite ou du fonds de pension et les autres parties concernées devraient être soumis à une «norme de prudence» faisant en sorte que l'investissement des actifs de retraite soit entrepris avec soin, avec la compétence d'un expert et toute la prudence et la diligence nécessaires. Lorsque manque l'expertise suffisante afin de prendre des décisions de manière totalement avertie et afin de remplir ces responsabilités, l'organe directeur et les autres parties concernées devraient être amenés à rechercher l'assistance extérieure d'un expert.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les règles de base devraient être élaborées autour du concept de norme de prudence.</p> <p>Selon la norme de prudence, l'organe directeur du fonds de pension ou toute autre partie responsable est investi d'une large autorité pour placer les actifs de retraite de manière prudente, compte tenu des besoins particuliers du plan de retraite ou du fonds de pension. Selon cette norme, un organe directeur est supposé remplir les obligations liées à la fonction de gestion des investissements avec le niveau requis de compétence pour exécuter cette fonction efficacement, et en l'absence de ce niveau de compétence ou de connaissance, obtenir l'assistance extérieure d'un expert dans le domaine particulier où l'instance dirigeante manque de compétence ou de savoir. La tendance a été d'exiger de remplir les obligations de prudence avec les compétences et le savoir qu'un « expert » (plutôt qu'une personne « non-initiée ») mettrait à profit pour les tâches requises. La norme « expert » devrait s'appliquer aux questions compliquées et complexes qui se posent dans le domaine de la gestion de portefeuille.</p> <p>La norme de prudence vise principalement les comportements et processus, plutôt que les résultats. Elle cherche à faire en sorte que les responsables de la gestion des actifs des fonds de pension s'acquittent de leur tâche de manière professionnelle, dans le seul but d'en faire profiter le fonds de pension et ses membres. Parce qu'elle met l'accent sur l'aspect procédural, la norme de prudence insiste aussi sur la capacité des organes directeurs des fonds de pension à recruter des personnes qualifiées pour les aider à établir les contrôles internes et procédures appropriés en vue de mettre en œuvre et suivre efficacement le processus de gestion des investissements. L'élaboration et l'utilisation d'une politique globale d'investissement sont considérées comme un aspect essentiel pour satisfaire à la norme de prudence.</p> <p>Des restrictions applicables au portefeuille peuvent servir à établir des frontières importantes qui empêchent ou qui dissuadent les décisions inappropriées ou extrêmes en matière de gestion des placements, sans pour autant pouvoir à elles seules réguler efficacement la façon dont les décisions de gestion des placements sont prises à l'intérieur de ces limites et, de fait, elles sont muettes quant à l'activité qui se déroule « à l'intérieur des limites ». C'est pourquoi les pays qui s'en tiennent uniquement à une série de restrictions quantitatives de portefeuille pour réguler la gestion des actifs de fonds de pension devraient envisager de fixer une norme de prudence fonctionnant en tandem avec les restrictions de portefeuille. À cet égard, les pays qui comptent essentiellement sur les restrictions applicables au portefeuille devraient, au minimum, définir aussi des normes de prudence pour les organes de direction des fonds de pension.</p>

4.3	L'organe directeur du plan de retraite ou du fonds de pension et les autres parties concernées devraient être soumis à une obligation de loyauté envers le plan ou le fonds et ses membres ou bénéficiaires. Cette responsabilité requiert de la part de l'organe directeur et des autres parties concernées d'agir dans le meilleur intérêt des membres et des bénéficiaires du plan dans les questions concernant l'investissement des actifs du plan de retraite, et d'exercer toute la « diligence voulue » dans le processus d'investissement.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La norme de comportement prudent devrait inclure un « devoir de loyauté », c'est-à-dire une obligation de prendre des décisions en matière de gestion d'investissement dans le meilleur intérêt (parfois exprimé en termes d'intérêt « unique » ou « exclusif ») des membres du plan ou du fonds, et un devoir d'exercer toute la « diligence voulue » dans le processus d'investissement, c'est-à-dire une obligation de rechercher et de suivre comme il convient les investissements et les personnes auxquelles la fonction de gestion des investissements est déléguée. Le devoir de loyauté s'accompagne souvent de règles supplémentaires pour éviter les situations dans lesquelles il risque d'être mis à l'épreuve. Par exemple, beaucoup de pays interdisent aux organes directeurs des fonds de pension et à ceux qui travaillent pour ces organes de s'engager dans des situations, des relations ou des transactions qui pourraient générer (ou donner l'impression de générer) un conflit d'intérêts risquant de saper leur capacité à remplir leur devoir de loyauté envers le fonds de pension et ses membres. Les autorités de tutelle devraient attacher à la promulgation de telles règles l'attention qu'elle mérite, au-delà de l'établissement du devoir de loyauté.</p> <p>Il importe aussi que les autorités de tutelle déterminent à qui devrait s'appliquer la norme de prudence et les devoirs correspondants de loyauté et de vigilance. Au minimum, ces normes et devoirs devraient s'appliquer à l'organe directeur du fonds de pension et aux autres parties concernées, telles que les gestionnaires d'actifs auxquels des responsabilités discrétionnaires ont été déléguées en matière d'investissement.</p>
4.4	Les dispositions légales devraient exiger que l'organe directeur du plan de retraite ou du fonds de pension établisse un processus rigoureux selon lequel s'effectuent les activités d'investissement (voir Ligne directrice III sur la politique d'investissement), ce qui comprend la mise en place de contrôles internes et de procédures appropriés pour mettre en œuvre et suivre effectivement le processus de gestion des investissements.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La norme de prudence doit être étayée par des dispositions légales exigeant l'établissement d'un processus rigoureux de gestion des investissements visant à fixer des objectifs d'investissement, à contrôler les performances et à sélectionner les gestionnaires des investissements.</p>

### *Politique d'investissement*

4.5	L'organe directeur du fonds de pension devrait être tenu d'énoncer par écrit et d'observer activement une politique globale d'investissement.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les parties responsables de la gestion des actifs de retraite devraient adopter une politique d'investissement et la décrire par écrit. Elle devrait être exigée, même si les règles relatives à l'investissement s'appuient sur la norme de prudence, les restrictions aux portefeuilles et toute combinaison des deux. Une politique d'investissement devrait être établie quel que soit le type de plan, qu'il soit à prestations définies ou à cotisations définies. Comme l'indiquent les lignes directrices, les programmes de retraite qui sont gérés par leurs membres peuvent être tenus d'aborder des problèmes supplémentaires ou des problèmes différents dans leur politique d'investissement. De même, les politiques d'investissement des plans à prestations définies pourraient différer de celles des plans à cotisations définies. En particulier, la relation entre certaines déterminations actuarielles, obligations de capitalisation et gestion des placements est nettement plus complexe pour les plans à prestations définies, et cette relation doit être convenablement prise en compte dans une politique d'investissement.</p>
4.6	La politique d'investissement devrait établir des objectifs d'investissement clairs pour le fonds de pension, qui soient compatibles avec l'objectif de revenu à la retraite du fonds de pension, et donc avec les caractéristiques des engagements du fonds de pension et le degré de risque acceptable pour le fonds de pension, le

	<p>promoteur du plan et les membres et bénéficiaires du plan. L'approche permettant de réaliser ces objectifs devrait satisfaire à la norme de prudence, compte tenu de la nécessité d'une diversification et d'une gestion des risques adéquates, de la maturité des obligations et des besoins de liquidité du fonds de pension, et de toutes limitations légales spécifiques imposées à la répartition du portefeuille.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La politique d'investissement devrait établir clairement les objectifs financiers du fonds de pension et la façon dont ces objectifs seront réalisés. Les objectifs d'investissement devraient être compatibles avec l'objectif de revenu sous forme de retraite des fonds de pension et donc, avec les engagements du fonds. Ils devraient aussi satisfaire aux dispositions légales pertinentes (norme de prudence et restrictions de portefeuille), et plus généralement aux principes de diversification et de concordance des actifs et des passifs (échéance, durée, devise, etc.).</p> <p>La politique d'investissement devrait prendre en compte les obligations à court terme et à long terme du fonds de pension, y compris les éventuels provisionnements nécessaires et problèmes actuariels qui peuvent avoir une incidence sur ces obligations. Parmi les obligations à court terme figurent l'obligation de verser des prestations à ceux qui y ont droit ou vont y avoir droit (retraite), les salaires, coûts administratifs et frais qui sont à payer par le plan de retraite à partir des actifs du fonds de pension, et les coûts prévisibles résultant de dispositions de portabilité pouvant s'appliquer au plan.</p>
4.7	<p>La politique d'investissement devrait au minimum identifier la stratégie de répartition des principaux actifs du fonds de pension (mélange d'actifs à long terme sur les principales catégories de placements), les objectifs globaux de performance pour le fonds de pension, et les moyens de suivre et si nécessaire de modifier les répartitions et les objectifs de performance à la lumière de l'évolution des engagements et des conditions du marché. La politique d'investissement devrait de même inclure toute grande décision concernant la répartition tactique des actifs, le choix de la sécurité et l'exécution des opérations.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La politique d'investissement devrait identifier la stratégie de répartition des principaux actifs du fonds de pension (mélange d'actifs à long terme sur les principales catégories de placements), les objectifs globaux de performance pour le fonds de pension, et les moyens de suivre et, si nécessaire, de modifier les répartitions d'actifs et les objectifs de performance à la lumière de l'évolution des engagements et des conditions du marché. Plus précisément, la déclaration de politique devrait inclure des points de repère convenables pour les performances et des délais d'évaluation, et aborder la question de savoir dans quelle mesure des écarts seront tolérés par rapport à la répartition stratégique des actifs.</p>
4.8	<p>Il faudrait mettre en place un système judicieux de gestion des risques qui mesure et cherche à maîtriser de manière appropriée les risques de portefeuille et à gérer les actifs et les passifs de manière cohérente et intégrée.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La mise en place d'une procédure de gestion des risques solide est essentielle afin de mesurer et de contrôler comme il convient le risque de portefeuille ainsi que le profil de risque global du fonds de pension, notamment le degré de concordance des actifs et des passifs. L'organe directeur peut établir un objectif de concordance actif-passif à atteindre qui peut être contrôlé par des techniques appropriées de gestion des risques prenant en compte les principaux facteurs de risque influençant les actifs et les passifs du fonds de pension.</p>
4.9	<p>Pour les programmes de retraite dont les membres font eux-mêmes les choix d'investissement, la politique d'investissement devrait faire en sorte que les membres disposent d'un éventail suffisant d'options d'investissement, incluant une option par défaut, et qu'ils aient accès à l'information nécessaire pour prendre des décisions en matière d'investissement. La politique d'investissement devrait notamment classer les choix d'investissement en fonction du risque que supportent les membres.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Pour les plans proposant à leurs membres un éventail d'options d'investissement, des dispositions légales devraient exiger que ces options offrent une gamme de rapports risque/rendement suffisamment large, de sorte que les membres puissent choisir selon leurs préférences. L'option par défaut prévue pour les membres</p>

	<p>qui ne feraient pas de choix actif devrait refléter les caractéristiques des membres et présenter un profil de risque/rendement adéquat.</p> <p>Les membres devraient disposer de suffisamment d'informations sur les options d'investissement et l'option par défaut afin qu'ils puissent faire des choix éclairés.</p>
4.10	<p>Il faudrait identifier les parties qui sont responsables de la mise en œuvre globale de la politique d'investissement, ainsi que toute autre partie importante qui fera partie du processus de gestion des investissements. En particulier, la politique d'investissement devrait aborder des questions telles que celle de savoir si l'on aura recours à des gestionnaires de placements internes ou externes, quelle sera la portée de leurs activités et de leur autorité, et par quel processus ils seront choisis et leurs performances mesurées. Si l'on a recours à des gestionnaires externes, il faudrait un accord de gestion des placements.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La politique d'investissement devrait aborder des questions telles que celle de savoir si l'on aura recours à des gestionnaires de placements internes ou externes, quelle sera la portée de leurs activités et de leur autorité, et par quel processus ils seront choisis et leurs performances mesurées. S'il est envisagé de déléguer la fonction de gestion des actifs, il faudrait aussi un accord pour la gestion des investissements. De même, la politique d'investissement devrait envisager les coûts de gestion des investissements et activités associées, y compris les coûts de recherche et de transaction, et la rémunération, notamment des prestataires de services extérieurs.</p>
4.11	<p>Il devrait y avoir des procédures et des critères selon lesquels l'organe directeur ou toute autre partie responsable examine périodiquement l'efficacité de la politique d'investissement et détermine s'il est nécessaire de modifier la politique, ses procédures d'application, la structure de la prise de décisions, ainsi que les responsabilités liées à sa conception, sa mise en œuvre et son examen.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les dispositions légales devraient comporter une exigence prévoyant l'examen régulier de la politique d'investissement. Un examen annuel effectué conjointement avec l'évaluation annuelle des performances serait souhaitable.</p>

### *Restrictions applicables au portefeuille*

4.12	<p>Les dispositions légales peuvent prévoir des niveaux maximum d'investissement par catégorie (plafonds), dans la mesure où ils sont compatibles avec et assurent la promotion des principes prudentiels de sécurité, de rentabilité et de liquidité suivant lesquels les actifs doivent être investis. Des dispositions légales pourraient inclure de la même façon une liste d'actifs admis ou recommandés. Dans ce cadre, certaines catégories d'investissement peuvent être strictement limitées. Les dispositions légales ne devraient pas prescrire de niveau minimum (plancher) applicable à une quelconque catégorie d'investissement, hormis de façon exceptionnelle et temporaire, et pour des raisons prudentielles impérieuses.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>En fixant des restrictions applicables aux portefeuilles, les autorités de tutelle limitent explicitement la gamme de stratégies de répartition d'actifs à la disposition des personnes chargées de gérer les actifs des fonds de pension, en établissant des restrictions quantitatives sur les placements, en général par catégorie d'actifs. Généralement, ces restrictions prennent la forme de niveaux maximums autorisés d'investissement (plafonds) dans diverses catégories d'actifs et de marchés. L'intention sous-jacente à ces restrictions est de mettre en œuvre les principes prudentiels de sécurité, de rentabilité et de liquidité au niveau réglementaire, plutôt qu'à celui du fonds de pension et, en fait, influencer ou faire prendre une décision stratégique initiale de répartition des actifs applicable à tous les fonds de pension soumis à la disposition légale. Des restrictions de portefeuille peuvent être appliquées pour assurer une diversification et une concordance minimums entre actifs et passifs.</p> <p>Une liste d'actifs et de marchés admis/recommandés pourrait aussi être établie (assez large éventuellement). Dans certains cas, une telle liste pourrait être obligatoire. Elle pourrait aussi être facultative, mais dans ce cas, il faudrait prévoir la possibilité de demander à la firme de justifier tout écart important par rapport à la liste.</p> <p>Certaines catégories d'investissements peuvent être strictement limitées (par exemple les prêts sans garantie appropriée, les actions non cotées, certaines actions qui pourraient présenter des risques majeurs de conflits</p>

	<p>d'intérêt, d'illiquidité des actifs et, en général, les investissements qui manquent de transparence). Il peut aussi être intéressant de fixer des limites aux investissements de fonds de pension dans des sociétés (ou des instruments de placement) détenant un important volume de ces catégories d'actifs.</p> <p>Pour les plans de retraite professionnels dirigés par les participants, le principe de diversification et les règles interdisant ou limitant l'auto-investissement peuvent être des aspects importants de la réglementation des investissements des fonds de pension, et les autorités responsables devraient vérifier si cette réglementation des programmes de retraite règle convenablement les problèmes des comptes des fonds de pension dirigés par les participants. Ces préoccupations peuvent être examinées et prises en charge à deux niveaux. Premièrement, les fonds de pension (ou autres instruments de placement collectif) dans lesquels les participants sont autorisés à investir, peuvent être réglementés de manière à éviter que les portefeuilles ne fassent l'objet d'auto-investissements inappropriés ou d'investissements tels qu'ils contreviendraient au principe de diversification. Deuxièmement, des règles supplémentaires pourraient être imposées aux participants ayant le choix des placements.</p> <p>Certains types de restrictions applicables au portefeuille devraient généralement être évités. Contrairement à l'établissement de plafonds d'investissement, la fixation de planchers pour une catégorie donnée d'investissements devrait être interdite. Les « planchers » obligent les fonds de pension à investir des portions précises de leurs portefeuilles dans des catégories d'actifs particulières, ne laissant aux gestionnaires des actifs des fonds de pension que peu ou pas de marge pour s'éloigner de ce qu'ils pourraient définir comme des investissements non raisonnables ou inappropriés pour leurs portefeuilles. Des « planchers » peuvent également gonfler artificiellement les prix de certaines catégories d'actifs. Comme l'indique la ligne directrice, les dispositions légales ne devraient pas prescrire de niveau minimum applicable à une quelconque catégorie d'investissement, hormis de façon exceptionnelle et temporaire, et pour des raisons prudentielles impérieuses. Des planchers d'investissement sont également utilisés quand un nouveau plan de retraite commence à fonctionner et lorsqu'il est attendu que seulement certains actifs financiers offrent la transparence et la liquidité suffisantes. Dans un tel cas, il est habituellement préférable d'imposer des plafonds sur les actifs considérés comme non éligibles à l'investissement.</p>
4.13	<p>Les restrictions applicables au portefeuille qui freinent une diversification adéquate ou empêchent d'utiliser la concordance actif/passif ou d'autres techniques et méthodologies de gestion des risques largement acceptées, devraient être évitées. La concordance des caractéristiques des actifs et des engagements (telles que l'échéance, la durée, les devises, etc.) est extrêmement bénéfique et ne devrait pas être entravée.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Des restrictions quantitatives applicables aux portefeuilles qui empêchent une diversification adéquate ou font obstacle à la concordance des caractéristiques des actifs et des passifs (échéance, durée, devises, etc.) devraient être évitées. À cet égard, les responsables de l'élaboration des politiques et de la réglementation devraient tenir compte des méthodes modernes et efficaces de gestion des risques et leur accorder suffisamment d'attention, y compris au développement de techniques de gestion actifs/engagements. L'application de ces techniques peut aboutir à des portefeuilles lourdement chargés en obligations, par exemple, et qui, en conséquence, pourraient contrevvenir aux règlements fixant des limites aux portefeuilles, sans être pour autant considérés nécessairement comme des placements mal diversifiés ou imprudents. Il importe que la réglementation des portefeuilles prenne en compte les engagements et obligations des fonds de pension, et des dispositions légales devraient par conséquent définir un corps de principes généraux qui aborde comme il convient les techniques de concordance et techniques similaires de gestion des risques. À cet égard, il peut être utile d'adapter la réglementation à la nature des garanties contractuelles (concernant, par exemple, les rendements, les taux d'intérêt, l'indexation, etc.), aux échéances et aux conditions de versement (rentes ou sommes forfaitaires) du programme de retraite visé.</p>
4.14	<p>Lorsque les dispositions légales établissent des plafonds d'investissement par catégorie, il devrait y avoir une procédure établie pour corriger les excès dans des délais spécifiés.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Lorsque les dispositions légales établissent des plafonds d'investissement par catégorie selon le principe de diversification, il devrait y avoir une procédure établie par laquelle les fonds de pension sont tenus de corriger tout excès dans des délais précis. De même, il peut aussi être nécessaire de s'attaquer à des manquements temporaires causés par des fluctuations imprévues ou inhabituelles de la valeur de marché des portefeuilles des fonds de pension. Les autorités de tutelle devraient tenir compte du fait que des baisses de la valeur d'une catégorie d'actifs survenant en même temps que des hausses de la valeur d'une autre catégorie peuvent avoir des conséquences importantes sur la répartition des investissements de portefeuille qui sont</p>

	effectués en tenant compte des limites en pourcentage du portefeuille.
4.15	L'auto-investissement par les personnes qui assurent la gestion des investissements des fonds de pension devrait être interdit ou restreint, à moins que des mesures convenables de sauvegarde n'aient été prévues. Les investissements dans les actifs du promoteur du plan, de parties liées ou affiliées à un régime de retraite ou à une société de gestion de fonds de pension sont interdits ou strictement limités à un seuil de prudence (par exemple, 5 % des actifs du fonds de pension). Lorsque le promoteur du plan, l'organisme de retraite ou la société gestionnaire du fonds de pension appartient à un groupe, l'investissement total dans les sociétés faisant partie de ce groupe devrait aussi être limité à un niveau prudent qui peut être un pourcentage légèrement plus élevé (par exemple, 10 pour cent des actifs du fonds de pension).
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les restrictions de portefeuille qui interdisent ou limitent de façon importante l'auto-investissement par les personnes qui assurent la gestion des placements d'actifs des fonds de pension sont aussi recommandées. Ces limitations peuvent être explicites ou intégrées dans une approche prudente de la réglementation. Lorsque des restrictions explicites sont fixées, plutôt que des interdictions pures et simples, les dispositions légales devraient fixer un plafond « prudent » (ne dépassant pas 10 % des actifs de retraite, par exemple) à la capacité des gestionnaires des fonds de pension d'investir des actifs de retraite dans des actions ou d'autres instruments financiers de leur propre société ou de sociétés affiliées. Des limites similaires devraient être imposées à la capacité d'investir des actifs de retraite dans les actions ou autres instruments financiers de l'employeur qui est le promoteur d'un plan ou fonds de pension et des sociétés affiliées de cet employeur. La limite spécifique devrait tenir compte des risques liés à l'investissement dans l'entreprise promoteur du plan. Dans le cas d'un promoteur unique, l'investissement dans des actifs du promoteur devrait être limité à un seuil de prudence (ne dépassant pas 5 % des actifs du fonds de pension, par exemple). Lorsque le promoteur appartient à un groupe, l'investissement total dans les sociétés faisant partie de ce groupe peut être limité à un pourcentage légèrement plus élevé (par exemple, 10 % des actifs du fonds de pension). De même, des dispositions légales devraient inclure des limites maximums à l'investissement d'actifs de retraite dans des parties liées à ou affiliées à l'un quelconque des prestataires de services d'un plan de retraite, en réponse aux préoccupations de conflits d'intérêts. (Comme indiqué dans la discussion sur la norme de prudence, des dispositions légales abordant les situations de conflits d'intérêt sont souvent utilisées en conjonction avec (ou en lieu et place de) un « devoir de loyauté » explicitement formulé).</p>
4.16	Les investissements dans des actifs émis par le même émetteur ou par des émetteurs appartenant au même groupe ne devraient pas exposer le fonds de pension à une concentration excessive des risques.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les dispositions légales devraient exiger que les fonds de pension ne soient pas exposés de façon excessive à certains émetteurs ou actifs.</p> <p>La réglementation sous forme de restrictions aux investissements de portefeuille peut être utilisée en accord avec le principe de diversification pour établir des plafonds d'investissement dans un actif donné, dans une seule et même émission ou dans des titres du même émetteur (émetteur isolé ou de groupe), en pourcentage du portefeuille total d'un fonds de pension. C'est l'un des types de réglementation par des restrictions applicables au portefeuille le plus largement utilisé, souvent dans les pays orientés vers la prudence.</p>
4.17	Les investissements à l'étranger des fonds de pension ne devraient pas être interdits, et devraient tenir compte, entre autres risques, des besoins de concordance des opérations en devises entre les actifs et passifs des plans de retraite.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Des interdictions frappant les investissements à l'étranger peuvent saper les principaux objectifs de la réglementation des limites fixées aux portefeuilles – assurer une diversification convenable des portefeuilles de fonds de pension, et devraient être évitées. Ces restrictions peuvent également entraver l'objectif de rentabilité. Dans la mesure où les marchés nationaux ne sont pas corrélés, la capacité de diversifier les investissements au plan international devrait réduire le risque. En outre, dans quelques pays, les marchés nationaux peuvent ne pas être bien diversifiés, par exemple en étant dominés par un petit nombre de grandes firmes, ou exagérément exposés à un seul type d'activité. (Les avantages d'une diversification internationale des portefeuilles des fonds de pension pourraient toutefois être mis en balance avec d'autres considérations générales. Par exemple, dans de nombreux pays, les fonds de pension sont une composante importante de l'épargne nationale et jouent un grand rôle dans le développement des marchés nationaux). Lorsqu'on investit</p>



	dans des actifs étrangers, il faudrait prendre dûment en compte les risques politiques et de change et en tirer les conséquences. Des pays peuvent aussi envisager des règles concernant les risques de change ainsi que la localisation du titre représentatif d'actifs étrangers ou du fonds de pension.
4.18	Des dispositions légales devraient aborder l'utilisation de produits dérivés et autres engagements similaires, en tenant compte à la fois de leur utilité et des risques en cas de mauvaise utilisation. L'usage de produits dérivés qui implique la possibilité d'engagements illimités devrait être strictement limité, voire interdit.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les produits dérivés sont des instruments financiers complexes qui ont une place de plus en plus grande dans les portefeuilles des fonds de pension. Afin de réduire les risques de l'investissement ou de faciliter la gestion efficace du portefeuille, l'utilisation des produits dérivés comme instrument de gestion peut s'avérer utile et efficace si elle est faite avec prudence. Il peut être nécessaire d'établir des règles spéciales pour s'assurer que leur utilisation est compatible avec des systèmes appropriés de gestion des risques. L'usage de produits dérivés qui implique la possibilité d'engagements illimités et, de façon plus générale, l'utilisation de produits dérivés à des fins spéculatives, devrait être interdit.</p>
4.19	Toutes les dispositions légales fixant des limites quantitatives aux investissements de portefeuille devraient être régulièrement évaluées pour déterminer si elles freinent inutilement la capacité des gestionnaires d'actifs des fonds de pension à mettre en œuvre des stratégies d'investissement optimales et amendées dans la mesure des besoins.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les autorités de tutelle devraient évaluer régulièrement si oui ou non leurs dispositions légales créent des contre-incitations qui risquent de saper ou d'entraver indument la capacité des gestionnaires d'actifs des fonds de pension à mettre en œuvre des stratégies d'investissement optimales. Des modifications de ces dispositions légales seraient nécessaires s'il apparaissait qu'elles sont exagérément contraignantes. Dans la mesure où la sécurité des actifs des fonds de pension n'est pas mise en péril, les autorités devraient aussi envisager d'assouplir les restrictions quantitatives applicables aux portefeuilles et de renforcer le recours à la norme de prudence. Comme on l'a indiqué au cours de la discussion sur la norme de prudence, bien que la règle de prudence et les limites aux portefeuilles soient parfois considérées comme des formes concurrentes de réglementation, elles peuvent fonctionner en se complétant efficacement l'une l'autre – et les décideurs comme les autorités de tutelle devraient s'efforcer de trouver un bon compromis entre les deux.</p>

### *Évaluation des actifs de retraite*

4.20	Les dispositions légales devraient définir des modalités convenables et transparentes d'évaluation des actifs de retraite.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Dans tous les cas, la méthodologie employée pour évaluer les actifs des fonds de pension devrait être transparente pour l'organe directeur du fonds de pension et pour ceux qui sont impliqués dans le processus de gestion des investissements pour le fonds de pension. Les évaluations et les méthodes utilisées devraient être facilement disponibles ou communiquées aux membres et bénéficiaires.</p>
4.21	Lorsque les règles nationales ne requièrent pas d'évaluation à leur valeur de marché ou selon une méthodologie de « juste valeur », il est recommandé que l'évaluation soit accompagnée de la communication des résultats qui auraient été obtenus si l'on avait eu recours à la valeur de marché ou à une méthodologie de « juste valeur ».
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Pour que les actifs d'un fonds de pension soient convenablement gérés, l'organe directeur du fonds de pension et les autres parties impliquées dans la gestion des actifs du fonds doivent pouvoir établir immédiatement la valeur des actifs de retraite dont ils sont responsables, quelle que soit la nature des placements détenus dans le fonds de pension. En général, les valeurs de marché devraient être utilisées si elles sont disponibles. En cas de non-disponibilité, on devrait employer une méthodologie d'évaluation de « juste valeur » et acceptable par rapport aux normes comptables générales. Si l'on a recours à d'autres</p>

	<p>méthodologies, il est recommandé d'accompagner l'emploi de telles méthodes de la communication des résultats qui auraient été obtenus si l'on avait eu recours à la valeur de marché ou à une méthodologie de « juste valeur ».</p>
4.22	<p>Les dispositions légales devraient exiger que les actifs de retraite soient évalués aux fins de comptabilité, de reporting, de capitalisation et actuarielles. Idéalement, les méthodologies d'évaluation agréées devraient être cohérentes, et si elles ne le sont pas, les différences de méthodologies devraient être transparentes. Le cas échéant, des règles peuvent autoriser des méthodes qui réduisent la volatilité à court terme des valeurs au fil du temps à des fins actuarielles et de financement.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Certaines juridictions autorisent l'emploi de diverses méthodes de lissage des valeurs d'actifs dans le temps, dans le contexte de déterminations actuarielles ou de la capitalisation pour des plans à prestations définies et des plans à cotisations définies avec garanties. Lorsqu'on y a recours, les autorités de tutelle devraient veiller à ce que cela ne masque pas d'importantes problèmes sous-jacents concernant la répartition globale des actifs d'un portefeuille de fonds de pension ou la performance d'un investissement particulier ou encore la classification des actifs. Comme les techniques de lissage peuvent avoir un impact important sur certaines déterminations actuarielles et de fonds propres, les autorités de tutelle qui travaillent dans un environnement où le lissage des valeurs d'actifs est autorisé devraient avoir pleinement conscience de la nature de cet impact potentiel. Le lissage des valeurs d'actifs peut être inutile si les obligations en matière de fonds propres relatives aux gains et pertes actuariels peuvent être étalées dans le temps.</p>
4.23	<p>Des méthodes spéciales peuvent être nécessaires pour évaluer des valeurs mobilières sur des marchés moins liquides et des actifs tels que l'immobilier. Les dispositions légales peuvent définir des méthodologies spécifiques pour évaluer ces actifs qui devraient, autant que possible, prendre en compte le risque inhérent aux marchés non liquides.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les dispositions légales devraient définir des méthodologies et des mécanismes satisfaisants pour évaluer les actifs moins liquides. Des méthodes appropriées pourraient inclure une approche de la juste valeur, des flux de trésorerie actualisés ou du revenu du capital. Les investissements directs immobiliers pourraient être évalués par des professionnels agréés ou certifiés de l'expertise de biens immobiliers commerciaux.</p>
4.24	<p>La méthodologie employée pour évaluer les actifs des fonds de pension devrait être transparente pour l'organe directeur du fonds de pension, pour toutes les personnes impliquées dans le processus de gestion des investissements pour le fonds de pension, ainsi que pour les membres et bénéficiaires.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les dispositions légales devraient exiger la communication de la méthodologie employée pour évaluer les actifs des fonds de pension aux parties intéressées. Ces communications devraient détailler de façon simple et claire les méthodes d'évaluation utilisées pour les différents actifs.</p>

## 5. Principe fondamental 5 : droits des participants et des bénéficiaires et adéquation des prestations

### Principe fondamental 5 : droits des participants et des bénéficiaires et adéquation des prestations

Il faudrait accorder un accès non discriminatoire aux régimes privés de retraite. La réglementation devrait chercher à éviter les phénomènes d'exclusion liés à l'âge, au salaire, au sexe, à la durée de l'emploi, aux conditions d'emploi, à l'emploi à temps partiel et à l'état civil. Elle devrait en outre favoriser la protection des droits acquis et des modalités convenables pour les faire valoir, en ce qui concerne les cotisations tant salariales que patronales. Les politiques d'indexation devraient être encouragées. La portabilité des droits à la retraite est indispensable si l'on veut promouvoir la mobilité professionnelle. Les mécanismes de protection des bénéficiaires en cas de départ anticipé, surtout lorsque l'adhésion n'est pas volontaire, devraient être favorisés.

Il convient d'encourager une évaluation convenable de l'adéquation des régimes de retraite privés (risques, prestations, couverture), surtout lorsque ces régimes jouent un rôle public, en se substituant ou en représentant un complément important aux régimes publics et lorsqu'ils ont un caractère obligatoire. L'adéquation devrait être évaluée en prenant en compte les différentes sources de revenus de retraite (systèmes par répartition, systèmes par capitalisation, épargne et revenus privés).

Il faut encourager une information et une éducation appropriées sur les critères de coûts et de prestations des différents plans de retraite, surtout lorsqu'un choix individuel est proposé. Les bénéficiaires devraient être éduqués sur le mauvais usage de prestations de retraite (en particulier dans le cas d'un versement unique) et sur le maintien adéquat de leurs droits. Des informations relatives au barème des commissions, aux performances des plans et aux modalités de prestations doivent être tout particulièrement encouragées dans le cas de plans de retraite individuels.

### 5.1 Introduction

52. La protection des droits des membres et bénéficiaires constitue l'un des principaux piliers de la réglementation des régimes privés de pension. La réglementation doit garantir le traitement équitable des membres du plan, la protection des prestations et l'accès non discriminatoire aux plans de retraite. Les membres de plans doivent également recevoir les informations et une éducation appropriées afin de leur permettre de faire des choix adéquats et de comprendre la nature de leurs prestations à venir et la qualité de service fourni par les organismes de retraite et leurs prestataires de services de retraite.

53. Quatre principaux points de différenciation entre les programmes de retraite susceptibles d'affecter la nature précise et la portée des droits et des protections. Premièrement, le programme de retraite est-il obligatoire ou volontaire ? Deuxièmement, le programme de retraite est-il censé constituer une source principale ou uniquement complémentaire de revenu de retraite ? Troisièmement, le programme est subventionné par l'état et dans quelle mesure ? Enfin, quatrièmement, s'agit-il d'un plan à prestations définies ou à cotisations définies et, s'il est à cotisations définies, les membres du plan choisissent-ils leurs propres investissements ? Dans le cas de plans de retraite volontaires constitués par les employeurs pour leurs salariés, les compensations imposées dans le cadre du marché du travail doivent aussi être prises en compte, et notamment le rôle de la négociation collective et les coûts supplémentaires ou charges indues susceptibles d'être induits par certains droits pour les employeurs. En d'autres termes, des droits et protections trop contraignants des membres risquent d'entraîner une baisse du nombre de plans de retraite constitués ou de mettre en péril l'équilibre de la négociation collective menée sur ces questions. Ces préoccupations doivent être prises en compte et mises en balance avec l'utilité de ces droits et protections.

54. En plus de ces points de différenciation, on peut faire une distinction entre droits substantiels et droits procéduraux, bien que la frontière entre les deux ne soit pas toujours très clairement définie. Les droits substantiels couvrent normalement le plan de retraite d'un employeur, ainsi que les règles

d'acquisition de droits et d'attribution des droits acquis. Dès lors qu'un droit est qualifié de substantiel, la nature du plan de retraite (volontaire/obligatoire, principal/complémentaire, à prestations définies/cotisations définies, etc.) se reflètera dans le caractère large ou limité du droit octroyé. En revanche, les droits procéduraux ont un caractère plus universel, ils dépendent moins de la nature du plan de retraite et sont, par conséquent, moins susceptibles de changer de manière significative tant sur le plan quantitatif que qualitatif. Ces droits procéduraux peuvent couvrir certains droits juridiques, comme le droit à une procédure équitable et transparente par laquelle les revendications et les doléances des membres et des bénéficiaires pourraient être entendues en temps utile, faire l'objet de procédures de recours et donner lieu à des réparations adéquates.

55. L'un des droits élémentaires qui devrait être accordé aux membres et bénéficiaires quel que soit le type de plan est celui de communication d'informations pertinentes concernant le plan de retraite et le fonds de pension. Les membres et bénéficiaires qui ont un accès régulier à des descriptions claires de leurs droits et de leurs responsabilités concernant leur participation au plan ou au fonds – et qui comprennent ces droits et obligations – assureront une fonction importante de supervision dans le contrôle de la gouvernance du plan ou du fonds. La communication d'informations et l'éducation sont également de nature à aider les membres et bénéficiaires à comprendre (1) dans quelle mesure leur plan ou fonds peut leur fournir un niveau de revenu satisfaisant au moment de la retraite ; (2) dans quelle mesure ils et/ou le plan de retraite ou le fonds de pension supporte le risque et les responsabilités touchant à la fourniture et à la protection de leur revenu de retraite attendu sont supportés par eux-mêmes, par le régime de retraite ou de façon, conjointe ; et (3) les décisions qu'ils pourraient avoir à prendre concernant la forme et le déroulement chronologique des plans de retraite professionnels, quel que soit le type de plan ou de fonds. Les bénéficiaires devraient également pouvoir obtenir sur demande des informations relatives à leurs prestations et à leurs droits.

## 5.2 Lignes directrices d'application du principe fondamental 5 et Commentaires

### *Accès à la participation au plan, traitement équitable et acquisition de droits au titre du plan de pension*

5.1	<p>Les travailleurs salariés doivent jouir d'un accès non discriminatoire au plan de pension privé créé par leur employeur. Plus particulièrement, la réglementation doit veiller à éviter des exclusions de la participation au plan sur la base de critères non économiques tels que l'âge, le sexe, l'état civil ou la nationalité. Pour les plans de pension obligatoires -- ceux qui constituent la source principale de revenus à la retraite et ceux qui sont fortement subventionnés par l'État -- la réglementation doit aussi veiller à éviter d'autres exclusions déraisonnables fondées notamment sur le salaire, les périodes de travail et les conditions du contrat de travail (par exemple, en faisant une distinction entre travail à temps partiel et travail à plein temps ou entre contrats à durée déterminée et à durée indéterminée). La réglementation des plans de pension volontaires et complémentaires doit aussi permettre un accès aussi large, même si l'ouverture de l'accès peut tenir compte de facteurs tels que la nature volontaire du plan, les besoins spécifiques de l'employeur qui crée le plan de pension et le montant d'autres prestations de pension.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>L'étendue du droit d'accès d'un salarié à un plan de retraite professionnel dépendra de la nature du programme de pension et des spécificités du régime de retraite de chaque pays (ou de la juridiction correspondante). Néanmoins, il est admis qu'au minimum, la réglementation devrait veiller à ce que la participation des salariés à un plan de retraite ne soit pas déraisonnablement entravée. Dans les cas où la participation du salarié à un plan de retraite est volontaire, ce droit d'accès devrait être appliqué si l'employeur donne le choix de participer ou non à ce plan.</p> <p>D'un point de vue de politique publique, il est clairement souhaitable que certains types de restrictions à l'accès à un plan, fondées par exemple sur l'âge, le sexe, l'état civil et la nationalité, soient évitées. Dans certaines circonstances, des mesures de compensation appropriées, dans le cas de l'âge et de l'état civil, peuvent être envisagées. D'autres restrictions fondées sur des critères plus rationnels et économiques, peuvent être autorisées, mais devraient faire l'objet d'un examen minutieux de la part des instances de réglementation. Par exemple, les restrictions liées aux salaires et limitant l'accès à la participation à un plan</p>

	<p>de retraite aux seuls salariés dont les revenus dépassent un certain seuil devraient, dans de nombreux de cas, être fortement découragées. De même, les règles qui limitent l'accès au plan en effectuant distinction entre salariés à temps partiel et à temps plein ou entre contrats à durée déterminée et à durée indéterminée, devraient être découragées. En revanche, d'autres catégories d'exclusions posent moins de problèmes si elles sont appliquées avec modération et si elles sont appropriées compte tenu de la nature du programme de retraite et du compromis que les autorités auront défini entre le besoin d'accès à des pensions professionnelles et les contraintes du marché du travail.</p> <p>Lorsque la fourniture de plans de retraite est facultative pour les employeurs, ces derniers devraient être autorisés à décider, dans une certaine mesure, quelles catégories de salariés auront accès à leur plan de retraite. Par exemple, on peut admettre que des règles de durée de service – le salarié devant par exemple effectuer une durée ou un nombre spécifique d'heures de service avant d'adhérer à un plan de retraite ou travailler un certain nombre d'heures par an pour continuer à y participer – soient imposées par l'employeur (ou en application d'une convention collective) dans certaines circonstances appropriées, dès lors que de telles règles ne constituent pas une exclusion injustifiée. De même, dans certaines circonstances, les employeurs pourraient être autorisés à faire une distinction entre différents groupes de salariés, notamment au titre d'une convention collective intermédiaire. C'est aux autorités de tutelle qu'il revient de juger si de telles restrictions ou exclusions mettent en péril l'équilibre entre l'accès aux plans de retraite et d'autres questions de politique publique, et de limiter la marge de manœuvre laissée aux employeurs pour appliquer des restrictions à l'accès à un plan. Toutes les restrictions ou exclusions relatives à l'accès à un plan devraient être clairement énoncées par écrit dans les documents officiels du plan.</p>
5.2	Les travailleurs salariés doivent être traités de façon égale conformément aux règles qui régissent le plan, en ce qui concerne la portabilité, la communication d'informations, la gouvernance et les mécanismes de réparation, et tous les autres droits liés au plan.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Une fois qu'ils ont adhéré à un plan de retraite, les participants à ce plan devraient être traités de façon équitable, bien que, là encore, comme on l'a vu, cette règle doit s'appliquer en tenant compte du contexte dans lequel le plan est proposé. De nombreux responsables de la réglementation choisissent de fixer des règles relatives au niveau des prestations, à l'acquisition des droits ou au taux de cotisation pour les plans professionnels dans le but de promouvoir une distribution équitable (si ce n'est égale) des prestations parmi les membres du plan de retraite. Les instances de réglementation qui établissent de telles règles peuvent prendre en compte d'autres sources de revenus de retraite dont peuvent bénéficier les membres du plan et « combiner » les systèmes de retraite public et privé – même si cela implique que les membres d'un même plan de retraite reçoivent au titre de ce dernier des niveaux ou taux de prestation différents.</p>
5.3	Si elles sont amenées à fixer des règles relatives au niveau des prestations, à l'acquisition des droits ou au taux de cotisation, les instances de réglementation peuvent tenir compte du degré d'intégration des plans professionnels à d'autres sources publiques ou parapubliques de revenus à la retraite et du montant de la totalité des prestations servies.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Lors de la définition des règles relatives à la couverture, la question de l'adéquation des revenus de retraite doit également être abordée. L'ampleur de tout droit d'accès prévu par une réglementation doit prendre en compte les programmes publics de retraite existants et le rôle attendu des plans professionnels privés dans la prestation d'un niveau adéquat de revenus de retraite. Ainsi, dans les pays où les plans professionnels visent uniquement à compléter les pensions servies par l'État (ou d'autres sources de revenus de retraite), l'accès universel de tous les salariés peut être moins justifié, car le plan de retraite ne vise qu'à apporter une petite partie des revenus de retraite des individus. Cependant, même dans ce cas, les instances de réglementation devraient tenir compte des aides publiques (souvent importantes), telles que des mesures d'incitation fiscale, allouées aux programmes professionnels de retraite et, à la lumière de ces subventions, veiller à assurer un accès le plus large possible à la participation et à l'adhésion à un plan.</p>
5.4	Les travailleurs salariés doivent être protégés contre toutes représailles et menace de représailles de la part de leur employeur ou des gestionnaires du plan de pension en ce qui concerne les prestations de pension et l'exercice de leurs droits au titre d'un plan de pension. Par exemple, ils doivent être protégés contre toute résiliation du contrat de travail dans le but de les empêcher d'acquérir des droits au titre du plan de pension. De même, les individus qui exercent leurs droits au titre d'un plan de pension, qu'il s'agisse d'un dépôt de plainte ou d'une procédure d'appel ou du lancement d'une action administrative ou judiciaire, ou de toute autre action, doivent être protégés contre toutes représailles, telle que résiliation du contrat de travail,

	suspension, mesure disciplinaire, amende ou tout autre type de discrimination.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les individus ayant acquis des droits de participation à un plan ou des droits à prestations d'un plan devraient être protégés de toutes représailles risquant de porter préjudice à l'exercice de ces droits. Cette protection peut prendre la forme de dispositions réglementaires ou contractuelles interdisant expressément toutes représailles concernant les pensions ou peut s'inscrire dans un cadre légal plus large, dans lequel les salariés sont protégés de façon plus générale contre tout licenciement abusif ou contre tout un éventail d'actes de représailles émanant de leurs employeurs.</p>

### *Acquisition de droits et attribution de droits acquis*

5.5	Les réglementations doivent assurer la protection des droits qu'un travailleur salarié acquiert en participant à un plan de pension professionnel, empêcher la réduction rétroactive de la valeur des droits préalablement acquis dans le plan et veiller à ce que les membres du plan soient avisés en temps voulu de toute réduction du taux d'acquisition des droits futurs dans le cadre du plan de pension.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Un membre commence à acquérir des droits dès son entrée dans un plan de retraite. Dans certains plans et selon la réglementation de certains pays, les droits acquis sont immédiatement attribués. Dans d'autres, cependant, ils peuvent être attribués uniquement après un certain délai, qui est généralement déterminé en fonction des années de service auprès de l'employeur promoteur du plan. Que les droits acquis soient attribués ou non, les salariés participant à des plans professionnels de retraite devraient être protégés de toute réduction rétroactive de la valeur des droits qu'ils ont préalablement acquis. Par conséquent, les amendements apportés à la formule de calcul des cotisations ou des prestations d'un plan de retraite devraient de façon générale affecter uniquement le taux d'acquisition des droits futurs. Les membres de plans de retraite devraient être informés comme il se doit de toute réduction du taux d'acquisition des droits futurs imputable à des modifications des formules de calcul des cotisations ou des prestations du plan de retraite. Toutefois, les modalités précises d'application de ces protections varieront d'un pays à l'autre. Des mécanismes de protection devraient s'appliquer à la fois aux plans à cotisations définies et à prestations définies, même si certaines pratiques que les instances de réglementation devraient examiner (tel qu'un retardement excessif de l'acquisition des droits – voir plus loin) peuvent s'avérer plus courantes dans le cadre de plans à prestations définies.</p>
5.6	Les droits acquis doivent être attribués immédiatement ou à l'issue d'une période de travail dans l'entreprise créatrice du plan d'une durée raisonnable compte tenu de la durée moyenne du contrat de travail d'un travailleur salarié. Les droits découlant des cotisations des membres au plan de pension doivent être immédiatement attribués.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Un droit à prestation constitué est réputé « attribué » si le membre a acquis un droit immédiat et définitif au versement présent ou futur des droits qu'il a acquis. La portée et la nature de l'attribution des droits acquis devraient être clairement définies. Dans les plans à cotisations définies, par exemple, la valeur comptable des droits acquis peut fluctuer selon les performances du marché ; dans les plans à prestations définies, la valeur d'un droit acquis peut dépendre des hypothèses de taux d'intérêt employées. Dans la plupart des pays, les salariés couverts par un plan de retraite d'entreprise se voient attribuer des droits qui reflètent un engagement irrévocable de l'employeur et garantissent que les membres du plan recevront des prestations calculées en fonction de leurs années de service passées (à condition que le plan soit financé de façon adéquate). Les règles d'attribution devraient être élaborées de façon à garantir l'attribution des droits acquis après une période d'emploi raisonnable. Le caractère raisonnable d'un délai de carence devrait être évalué selon la durée moyenne du contrat de travail de sorte que les membres du plan puissent de manière générale se voir attribuer leurs droits.</p> <p>Dans certaines circonstances, et notamment lorsqu'existe une convention collective, divers systèmes d'attribution peuvent exister pour les différentes catégories d'employés. En pratique, la portée des droits acquis, tout comme les règles touchant à la protection des droits constitués, varient de façon significative d'un pays à l'autre. En général, les délais de carence vont d'une attribution immédiate à une durée de cinq ans, bien que dans certains cas, elles puissent être plus longues. La durée (nombre d'années) et la nature des</p>

	<p>délais de carence (acquisition en bloc des droits, c'est-à-dire selon une règle du « tout ou rien », ou acquisition graduelle des droits) peuvent varier en fonction des conditions particulières du marché du travail d'un pays et de la nécessité de trouver un compromis entre les frais supportés par les employeurs si les délais de carence sont plus courts et le souhait de réduire le « verrouillage de l'emploi » qu'entraînent des délais de carence plus longs. Lorsque les employeurs financent ou cotisent au plan de retraite, des délais de carence courts sont onéreux pour ces derniers car ils induisent des exigences plus fortes en matière de capitalisation (à moins que l'employeur ne diminue le niveau des prestations). Des délais de carence courts affaiblissent également la capacité d'un plan de retraite à fidéliser un salarié. De longs délais de carence peuvent traduire le souhait légitime des employeurs de fidéliser leurs salariés pour une certaine durée, au regard de leur investissement dans la formation de ces derniers. Du seul point de vue de l'adéquation des revenus de retraite, il est souhaitable d'encourager l'attribution immédiate des droits constitués, mais en pratique, cet objectif est difficile à atteindre en raison des frais induits, en particulier dans le cas des plans de retraite créés volontairement par les employeurs. De façon générale, les cotisations des membres à des programmes de retraite devraient être attribuées immédiatement. Dans certains cas exceptionnels, néanmoins, le taux auquel les cotisations des membres (et les prestations découlant de ces dernières) sont attribuées peut être soumis de manière adéquate à la négociation collective.</p>
5.7	<p>Les pratiques ayant pour effet de miner ou de dénaturer fortement l'acquisition de droits et les droits acquis ne doivent pas être autorisées.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Alors que dans certaines juridictions, la définition précise des formules de calcul des cotisations ou des prestations de plans de retraite professionnels – et notamment des plans constitués sur la base du volontariat – est laissée à l'employeur et/ou au processus de négociation collective, certaines pratiques devraient être évitées, car elles pourraient avoir pour effet de miner ou de dénaturer fortement l'acquisition de droits et les droits acquis. De telles pratiques peuvent inclure, par exemple, le retardement excessif de l'acquisition des droits ou le recours à un délai de carence extrêmement long (en particulier lorsqu'il est utilisé conjointement avec un système d'acquisition en bloc plutôt que graduel). Le retardement de l'acquisition des droits, comme le blocage de ces derniers peut cependant traduire le souhait légitime de l'employeur de fidéliser ses salariés et de récompenser les plus âgés d'entre eux dont la période de service est plus longue. C'est aux autorités de tutelle qu'il revient de trouver un compromis adéquat entre la protection des prestations et la marge de manœuvre laissée à l'employeur vis-à-vis de ces questions, et de faire en sorte que les caractéristiques de la conception des plans ainsi que d'autres pratiques autorisées ne minent pas fortement, à leurs yeux, l'acquisition de droits et les droits acquis.</p>
5.8	<p>Les droits acquis par les personnes ayant rompu leur contrat de travail avec une entreprise doivent être protégés et ne pas faire l'objet d'une confiscation, quelles que soient les raisons de la rupture du contrat de travail, sauf dans les cas limités de licenciement justifié par des fautes professionnelles graves qui sont strictement définies.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les salariés ayant rompu leur contrat de travail, que ce soit de leur plein gré, par accord mutuel ou à l'initiative de l'employeur, devraient se voir garantir qu'au moins la valeur nominale de leurs droits acquis au titre d'un plan de retraite soit protégée. Dans les plans à cotisations définies, la valeur nominale d'un compte individuel ouvert dans le cadre du plan peut varier selon le rendement des actifs de ce compte, même après la séparation entre le salarié et l'employeur. La possibilité pour un salarié dont le contrat de travail a été rompu de « porter » les actifs du compte ou la valeur actualisée des droits acquis (dans le cas d'un plan à prestations définies) peut constituer un complément important à la protection des droits acquis requise par les présentes Lignes directrices.</p> <p>Un nombre limité d'exceptions aux mesures de protection prises en matière d'attribution des droits peuvent s'avérer appropriées : par exemple, dans le cas de salariés licenciés par l'employeur pour faute grave, et notamment si cette faute grave est liée au plan de retraite ou au fonds de pension, la perte des droits acquis peut être justifiée. L'application de telles exceptions devrait cependant être limitée et, en général, ne devrait jamais concerner les sommes correspondant aux propres cotisations d'un salarié au plan de retraite. (Les actifs associés aux droits perdus devraient en général être retenus par le plan et ne pas être appropriés par l'employeur.)</p>

5.9	<p>Les intérêts acquis doivent être protégés contre les créanciers de l'entreprise créatrice du plan et des gestionnaires du plan (y compris toutes institutions financières ou autres établissements gérant le plan de pension ou les fonds du plan de pension, ou intervenant comme dépositaire d'un fonds de pension associé au plan), au minimum par la séparation juridique du fonds de pension. Les intérêts acquis doivent aussi être protégés lorsque l'entreprise créatrice du plan ou une société gestionnaire du plan change de propriétaire suite à une fusion, une acquisition, une vente ou toute autre transaction, ou bien se trouve en faillite. De même, la mesure dans laquelle les droits acquis doivent être protégés contre les créanciers des membres et bénéficiaires individuels du plan doit être précisée.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les instances de réglementation devraient veiller à la protection des droits acquis vis-à-vis des créanciers des promoteurs du plan et des gestionnaires du plan. Les droits acquis devraient également être protégés en cas de changement de propriétaire de l'entreprise créatrice (ou de la société de gestion) du plan de retraite à la suite d'une fusion, d'un rachat ou d'une vente. En pareils cas, le responsable du plan de retraite, de ses actifs et de son administration devrait être clairement désigné. De même, si l'employeur ou d'autres organismes chargés de la gestion ou de la conservation des actifs du plan fait faillite, les droits acquis devraient être protégés par une disposition réglementaire. Dans de nombreux cas, ces questions peuvent également être traitées dans le cadre des lois relatives à la faillite, aux sociétés ou d'autres textes de loi ; dans ce cas, les instances de réglementation devraient s'assurer que la loi et les réglementations sont compatibles avec les plans de retraite et avec l'étendue des responsabilités du promoteur d'un plan. Exiger que les actifs de retraite soient juridiquement séparés aidera considérablement à protéger les actifs du plan de retraite en cas de faillite et de changement de propriétaire, mais ne suffira pas à régler entièrement ces situations. La réglementation devrait également faire en sorte qu'en cas de changement de situation de la société, il soit clairement établi qui reste responsable de la tenue des livres liés au plan de retraite, y compris les historiques des cotisations, des rémunérations et des périodes de travail qui déterminent la valeur des droits acquis et leur attribution aux membres du plan, au titre du plan. De plus, dans le cas de plans à prestations définies, des problèmes d'insuffisance de fonds peuvent se poser en raison de la nature des règles de capitalisation et empêcher le plan de payer les sommes correspondant à tous les droits acquis. Certains pays ont eu recours à des programmes d'assurance complémentaires afin de résoudre ce problème.</p>

### *Portabilité de la pension et droits en cas de départ anticipé*

5.10	<p>Les personnes qui changent d'emploi doivent pouvoir, à leur demande, reporter la valeur du solde de leur compte de droits acquis dans un plan à cotisations définies du plan de pension de leur précédent employeur, soit au plan de pension de leur nouvel employeur (si cela est autorisé) ou dans un programme comparable avec mêmes avantages fiscaux proposé par un autre établissement ou un autre instrument financier. Lorsque cela est faisable, ce droit de portabilité doit aussi être offert aux personnes membres d'un plan à prestations définies. La nécessité de prévoir la portabilité des droits acquis peut être moindre lorsqu'il existe des plans de pension à l'échelle d'un secteur d'activité ou d'autres types de plans de pension supportés par plusieurs employeurs.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Comme les droits acquis, les droits à la portabilité sont souvent associés, par principe, à la mobilité professionnelle. L'impossibilité de déplacer ses droits acquis d'un employeur à un autre peut être un obstacle pour les salariés qui envisageraient de changer de travail. Les responsables des politiques souhaitent habituellement éviter de tels obstacles, sans que cela suppose pour autant des frais injustifiés pour l'employeur.</p> <p>Les lignes directrices n'abordent pas la question des droits à la portabilité sauf dans le contexte d'un changement d'emploi. Il peut cependant être souhaitable de prévoir des droits à la portabilité pour les salariés participant à des plans de retraite dirigés par leurs membres, de sorte qu'ils puissent choisir de participer à un plan de retraite personnel plutôt qu'au plan de retraite soutenu par leur employeur. Cela peut être souhaitable, par exemple, si les membres du plan se voient proposer un éventail limité d'options d'investissement dans le cadre du plan de retraite de leur employeur. L'intérêt d'octroyer des droits à la portabilité dans ces circonstances dépendra de nombreux facteurs, et notamment de la concurrence que cela encouragerait entre les prestataires de services financiers, de la complexité du profil financier de la population active, des frais de gestion à assumer individuellement par opposition à ceux d'un plan de retraite enregistrant des économies d'échelle et des frais de transaction induits par le transfert des comptes. Accorder des droits à la portabilité à des salariés actuels peut également constituer une charge inacceptable pour les employeurs ou réduire à</p>



	néant les avantages des économies d'échelles dont les employeurs peuvent bénéficier dans la gestion de leurs plans de retraite. Ces facteurs doivent être pris en compte préalablement à l'octroi de droits à la portabilité à des salariés actuels.
5.11	Les individus doivent avoir le droit de voir exécuter en temps voulu leur demande de transfert de la valeur de leurs droits acquis.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les droits à la portabilité peuvent également aider les salariés à gérer leurs actifs de retraite par leur consolidation lorsqu'ils changent d'employeur au cours de leur vie active. La consolidation des actifs de retraite permet une plus grande transparence des droits de retraite accumulés (et de leur niveau d'adéquation). Cela peut être d'autant plus vrai pour les droits accumulés dans le cadre de plans à prestations définies convertis en une somme forfaitaire en vue d'un transfert. De plus, de nombreux plans à prestations définies n'indexent pas sur l'inflation les montants des droits acquis en cas de retraite anticipée. Dans de telles circonstances, il peut être judicieux de permettre à un ancien membre d'un plan de transférer ses droits à prestations accumulés.</p>
5.12	Dans le cas de plans de pension à prestations définies, les hypothèses de taux actuariel et de taux d'intérêt utilisées pour évaluer les droits acquis d'un individu à transférer doivent être honnêtes et raisonnables. Ces hypothèses de calcul doivent être communiquées immédiatement à l'individu qui demande le transfert de ses droits acquis.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Il est important que les individus connaissent bien leurs droits à la portabilité et comprennent l'impact potentiel de ces derniers sur leurs prestations de retraite. Plus précisément, les individus devraient recevoir une information suffisante afin de leur permettre (ainsi qu'à leurs conseillers financiers) de comprendre la nature de leurs prestations de retraite et les coûts et avantages de « porter » le montant de leurs droits acquis. Lorsqu'ils décident de transférer les droits à prestations qu'ils ont acquis, les individus devraient avoir droit au transfert de ces derniers, évalués de façon appropriée, à obtenir facilement les hypothèses économiques employées pour l'évaluation (dans le cas d'un plan à prestations définies) et l'exécution en temps utile de leur demande de portabilité.</p>
5.13	Le droit à la portabilité doit être acquis aux membres d'un plan de pension lorsqu'ils rompent leur contrat de travail, que leur départ soit volontaire, involontaire ou par consentement mutuel.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les instances de réglementation devraient être encouragées à examiner d'autres problèmes de portabilité non identifiés de façon spécifique dans les présentes lignes directrices, et notamment ceux qui se posent lorsque des salariés changent de poste auprès du même employeur. De tels changements de postes peuvent entraîner le départ du salarié d'un plan de retraite et son adhésion à un autre plan proposé par l'employeur. Les autorités de tutelle devraient prêter attention aux difficultés administratives que cela suppose pour les employeurs et à l'effet de confusion injustifié pour le salarié dans de telles circonstances et devraient veiller à ce que les règles et règlements réduisent les difficultés liées à la portabilité des droits dans de telles situations. De même, la présente ligne directrice aborde la question de la portabilité dans un contexte national uniquement. Les instances de réglementation devraient également se pencher sur les questions de portabilité posées dans un contexte international car les individus changent de plus en plus d'employeur ou de pays tout en restant au sein d'une même entreprise. Il est cependant reconnu que les problèmes posés dans ce contexte sont nombreux et complexes.</p>
5.14	Le droit à portabilité ne doit pas être entravé par l'imposition de charges ou de commissions déraisonnables, telles que frais excessifs de transaction ou commissions excessives à l'arrivée. Au minimum, les membres et bénéficiaires doivent être informés de l'existence de charges ou de commissions de ce type.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>En plus de tenir compte des besoins des membres de plans de retraite, l'octroi de droits à la portabilité doit faire cas des charges administratives que les obligations de portabilité peuvent imposer aux employeurs. Dans certains cas, les coûts de certains mécanismes de portabilité peuvent être jugés excessivement élevés. Par exemple, les charges et frais administratifs induits par l'octroi de la portabilité des droits vers et depuis des</p>

	<p>plans à prestations définies passent souvent pour être élevés. En outre, des attributions importantes de droits liés à la portabilité pourraient, dans des cas extrêmes, avoir un impact sur le type de financement d'un plan. En cela, les lignes directrices reconnaissent qu'il peut être plus facile de mettre en place des droits à la portabilité dans le contexte de cotisations définies. Le fait que des coûts injustifiés soient imposés aux employeurs à qui l'on demande d'accepter des actifs de retraite provenant d'autres plans de retraite est un sujet de préoccupations également récurrent. Dans ce cas, il n'est pas rare de permettre, mais sans l'exiger, au nouvel employeur d'un individu d'accepter le transfert de ses actifs de retraite depuis son employeur précédent. De même, les droits à la portabilité d'un individu peuvent être limités à un droit de transfert de la valeur des droits acquis vers un plan de retraite personnel ou vers le compte d'un individu auprès d'une institution financière. De plus, la mise en place de vastes mécanismes de portabilité dans des systèmes de retraite organisés à l'échelle d'un secteur ou autour de plusieurs employeurs peut s'avérer moins nécessaire car les individus sont davantage susceptibles de rester au sein du même plan de retraite lorsqu'ils changent d'emploi. Enfin, certains frais de garde des droits acquis peuvent exister dans les cas où des anciens salariés décident de ne pas exercer leurs droits à portabilité. Cela est particulièrement vrai pour les salariés à court terme et titulaires de droits acquis ou d'un solde de compte retraite peu élevés. Pour les cas où les frais imputables à la tenue de registres portent sur des montants minimes de droits acquis, les instances de réglementation devraient déterminer si une exception se justifie.</p>
5.15	<p>Les individus ne doivent pas être contraints d'exercer leur droit à portabilité et, d'une manière générale, doivent avoir la possibilité de laisser leurs droits acquis dans le plan de pension de leur ancien employeur.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les dispositions légales devraient également permettre aux salariés quittant leur emploi de laisser leurs droits à prestations auprès de leur ancien employeur, même si le versement de sommes forfaitaires pour des montants minimes peut être permis afin de faciliter l'administration du plan.</p> <p>Les prestations différées peuvent être plus faciles à administrer que les droits de transfert. Cependant, si les prestations différées ne sont pas indexées sur le coût de la vie, les salariés risquent d'en pâtir.</p>

### *Communication et disponibilité de l'information*

5.16	<p>Les membres et bénéficiaires de plans de pension, ainsi que les membres potentiels d'un plan, doivent avoir légalement le droit d'accéder directement aux informations de base relatives aux plans de pension, y compris une information suffisante quant à leurs droits d'accès, les cotisations anticipées et/ou les taux d'acquisition de droits, les délais d'attribution des droits, les autres droits et obligations, les noms des responsables de l'administration et de la gouvernance du plan ainsi que leurs coordonnées, et les procédures de réclamation.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les droits peuvent s'avérer inutiles s'ils ne sont pas convenablement communiqués et compris. Par conséquent, il est important de fournir en temps opportun suffisamment d'informations à propos du plan de retraite aux membres et bénéficiaires du plan et que ces informations puissent être comprises facilement. De plus, tout changement significatif des droits, des règles et des obligations devrait également être communiqué.</p> <p>En plus de permettre aux membres et bénéficiaires d'exercer pleinement leurs droits substantiels et procéduraux, une communication adéquate d'informations peut également contribuer à améliorer l'efficacité de la gouvernance du plan de retraite en donnant aux membres la possibilité de contrôler certains aspects de l'administration du plan.</p>
5.17	<p>Les documents relatifs au plan, les comptes annuels ainsi que les rapports financiers et actuariels annuels, si leur diffusion n'est pas prévue de façon automatique, doivent être mis à la disposition des membres du plan et des bénéficiaires, s'il y a lieu, et cela à un prix qui ne dépasse pas un niveau raisonnable.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Lors de leur adhésion à un plan, les membres devraient recevoir suffisamment d'informations à propos des règles de ce dernier, afin de bien comprendre à quelles prestations ils peuvent s'attendre et quels sont leurs droits de base. De plus, les informations financières relatives au plan et les documents officiels de ce dernier devraient automatiquement être communiqués aux membres du plan ou mis à leur disposition sur simple demande.</p>

5.18	Les membres et bénéficiaires doivent être avisés en temps voulu si les cotisations de l'employeur et du membre n'ont pas été versées au plan de pension.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La réglementation devrait préciser que toutes cotisations de l'employeur qui n'ont pas été versées devraient faire l'objet d'une communication aux membres du plan en temps voulu.</p> <p>De manière générale, les cotisations du salarié devraient être déduites automatiquement par l'employeur.</p> <p>Les membres du plan devraient être informés en temps voulu de toute cotisation salariale non perçue. Les salariés devraient être informés au préalable de toute mesure de redressement prise en cas de cotisations salariales non perçues.</p>
5.19	Chaque membre d'un plan (ainsi que les bénéficiaires, s'il y a lieu) devra recevoir, en temps voulu, un état individualisé de ses droits. La fréquence et le type d'information figurant sur cet état dépendent du type de plan de pension. L'information fournie doit permettre au membre du plan d'identifier ses droits acquis en cours ou le solde de son compte ainsi que la mesure dans laquelle les droits acquis ou les soldes du compte lui sont affectés. Pour les plans de pension comportant des comptes individuels, l'information devra comprendre la date et la valeur des cotisations portées sur le compte, la performance de l'investissement, les gains et/ou les pertes, et, pour les comptes gérés par les membres, un relevé de toutes les opérations (achats et ventes) effectuées sur le compte de l'intéressé au cours de la période concernée. Cette information, ainsi que d'autres données personnelles, doit être établie et fournie d'une manière qui tienne pleinement compte de son caractère confidentiel.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Il devrait être exigé que certaines informations soient communiquées à chaque individu préalablement à toute participation au plan de retraite, puis sur simple demande. Les informations dont la communication serait ainsi exigée devraient notamment inclure : (1) des informations concernant l'organe directeur du plan, (2) une explication de la nature des prestations promises (et notamment l'identification des risques et si les prestations sont indexées sur l'inflation ou non), (3) des informations sur les conséquences d'un départ anticipé et (4) des informations relatives à la politique d'investissement menée par le plan.</p> <p>De plus, certaines informations devraient être régulièrement communiquées, telles que (1) des informations sur les performances des investissements et (2) la valeur des droits acquis ou le montant du solde du compte de chaque individu. Lors de l'établissement des règles relatives à la communication d'information, les instances de réglementation devraient tenir compte d'une part, de la nécessité pour les membres du plan de disposer de certaines informations et d'autre part, du volume peut-être trop important ou du caractère trop complexe de telles informations pour les membres non initiés du plan. Le coût de communication de certaines informations devrait également être pris en compte. De même, les instances de réglementation devraient se poser la question de savoir si, compte tenu de la nature de tel ou tel programme de retraite spécifique, il est judicieux d'appliquer certaines règles aux bénéficiaires et aux anciens salariés qui n'acquièrent plus de droits de façon active dans le cadre du plan ; dans de nombreux cas, toutefois, une telle distinction pourra difficilement se justifier.</p>
5.20	Les membres doivent recevoir une information suffisante sur les règles relatives à la portabilité de leurs droits acquis, en particulier lorsque le transfert de ces actifs risque d'entraîner une perte de certains avantages ou droits au titre du plan de pension.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les membres de plans devraient être pleinement informés des règles et des procédures relatives à la portabilité de leurs droits acquis. La perte d'avantages ou de montants due au retrait du plan de droits différés acquis devrait être clairement communiquée aux membres.</p>
5.21	Les documents communiqués doivent être rédigés d'une manière telle qu'ils puissent être directement compris par les membres et bénéficiaires auxquels ils sont adressés.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les documents du plan communiqués à ses membres devraient être rédigés dans un langage clair et susceptible d'être compris de tous. Le cas échéant, des informations à caractère hautement technique peuvent</p>

	être communiquées de façon synthétique et dans un langage simple, l'intégralité de ces informations étant, dans ce cas, communiquée sur simple demande.
5.22	Il faut veiller à ce que les documents communiqués soient transmis de façon adéquate, y compris envoi par la poste, distribution sur le lieu de travail, envoi par courrier électronique ou mise à disposition sur site Internet, lorsque c'est possible.
	<i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i> Dans l'idéal, la communication avec les membres du plan, qu'elle se fasse sur support électronique ou papier, devrait tenir compte de l'accessibilité et de la lisibilité des différents modes de communication pour le groupe ciblé parmi les membres du plan.
5.23	Les modifications ou amendements apportés au plan de pension, qui sont susceptibles d'avoir une incidence non négligeable sur les membres et les bénéficiaires, leurs droits et avantages acquis, doivent leur être communiqués, en temps voulu et d'une manière qui leur permette de les comprendre immédiatement.
	<i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i> Toute modification apportée aux dispositions ou aux conditions du plan devrait être communiquée clairement aux membres affectés du plan, en utilisant un langage direct et un moyen de communication approprié (par exemple, par courrier électronique ou postal, selon l'accessibilité et la lisibilité). Une communication verbale et des séances de questions-réponses peuvent compléter utilement la communication de toutes modifications importantes.

#### *Droits supplémentaires dans le cas de plans professionnels gérés par les membres*

5.24	Lorsque les membres gèrent leurs propres investissements, dans le cadre d'un plan de pension professionnel, ils ont le droit de choisir parmi un nombre et une diversité d'investissements suffisants pour leur permettre de se constituer un portefeuille d'investissements qui leur convienne compte tenu de leur propre situation et dans le contexte du plan de pension concerné.
	<i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i> Les individus participants à des plans de retraite dirigés par les membres, c'est-à-dire les plans de retraite dans lesquels les membres choisissent leurs propres investissements ou désignent un gestionnaire d'investissements, devraient se voir accorder des droits et protections adéquats qui tiennent compte des responsabilités qui leur sont déléguées. Avant toute chose, les individus participants à des plans dirigés par les membres doivent disposer d'un éventail suffisant d'options d'investissement parmi lesquelles ils peuvent choisir. Cet éventail d'options d'investissement pourra inclure à la fois des options à haut risque et des options à faible risque (pouvant comporter une option de garantie des montants des propres cotisations versées par les salariés), ainsi qu'une option adaptée au profil type des membres du plan. L'étendue du choix d'investissement dépendra cependant de la nature du plan de retraite, des conditions des marchés de titres concernés, du rôle du plan de retraite dans le système plus général de garantie des revenus de retraite du pays en question et d'autres facteurs du même ordre. Tout en veillant à ce que les membres disposent d'un nombre et d'une diversité d'investissements suffisants, il peut également s'avérer judicieux d'envisager de limiter le nombre de choix d'investissement dans le cas où les membres risqueraient d'être submergés par un excès d'options d'investissements. Diverses méthodes peuvent exister afin de limiter le choix d'investissement, comme imposer un nombre ou un type limité d'investissements disponibles ou contraindre légalement les promoteurs de plans ou les fiduciaires à résoudre ce problème en fonction des particularités de leurs plans de retraite et de leurs membres. La décision visant à limiter le choix d'investissement devrait être mise en balance avec le besoin de proposer une diversité de choix suffisante et la nécessité d'assurer un marché concurrentiel.
5.25	Les membres doivent recevoir une information complète concernant les possibilités d'investissement, qui soit normalisée et qui se prête aisément à une comparaison. Au minimum, cette information devra comporter des données sur toutes les charges, commissions et dépenses liées à chaque possibilité d'investissement, ainsi que des données sur la performance historique de l'investissement.
	<i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i> Les participants aux plans de retraite dirigés par leurs membres peuvent se voir confier la responsabilité

	d'évaluer et de choisir une stratégie d'allocation d'actifs, de prendre des décisions spécifiques en matière d'investissement, de contrôler les performances des investissements et d'acheter et de vendre des titres (ou de passer d'un instrument d'investissement ou d'une société de gestion à un ou une autre). Par conséquent, ces derniers ont besoin d'une information adéquate, et notamment d'informations complètes et facilement comparables et portant sur la composition du portefeuille, les risques, les commissions et les performances des investissements, afin de mener à bien ces missions.
5.26	Les membres qui gèrent leur propre compte ont droit à ce que leurs décisions d'investissement soient exécutées de façon honnête et en temps voulu et à recevoir une confirmation écrite de ces opérations. Le droit (ou la responsabilité) de prendre et d'exécuter des décisions d'investissement ne doit pas être entravé par un montant déraisonnable de charges ou de commissions.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les participants à des plans dirigés par leurs membres doivent aussi pouvoir exécuter leurs décisions en temps voulu, en fonction de leurs besoins concernant leur propre planification de retraite, de leurs préférences en matière de risques et de délais, de la volatilité du marché et de leurs propres évaluations de la performance d'investissements spécifiques ainsi que des tendances de l'environnement économique et des marchés de valeurs. Les instances de réglementation doivent prendre les mesures nécessaires afin de s'assurer que l'administration du plan de retraite est suffisamment solide pour permettre l'exécution correcte et en temps voulu de ces transactions.</p> <p>Enfin, les instances de réglementation devraient veiller à ce que les commissions appliquées aux programmes dirigés par leurs membres ne portent pas trop préjudice à leur efficacité, soit en rendant les investissements eux-mêmes exagérément chers (par exemple, en comparaison avec les commissions et frais pratiqués sur des produits d'investissement de détail similaires sur les marchés visés), ou en imposant des frais de transaction qui empêchent fortement les membres de plans de suivre des stratégies d'investissement appropriées. Les frais de transactions que les instances de réglementation peuvent contrôler incluent, par exemple, les frais ponctuels d'administration ou de service et les commissions immédiates ou différées sur l'achat ou la vente d'un investissement donné.</p>
5.27	Les membres et bénéficiaires qui doivent gérer leur propre compte doivent avoir la possibilité d'acquérir les compétences ou les connaissances financières et de bénéficier de toute assistance dont ils ont besoin pour prendre des décisions d'investissement appropriées dans le cadre de leur plan de pension.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les membres et bénéficiaires de plans de retraite dirigés par leurs membres devraient avoir la possibilité d'acquérir les compétences financières et de bénéficier de toute assistance dont ils auraient besoin pour prendre les décisions d'investissement qui leur reviennent. Les autorités de tutelle devraient par conséquent évaluer les besoins dans le cadre de leurs propres systèmes de retraite et envisager la meilleure façon d'y répondre. Dans ce domaine, les initiatives peuvent prendre toute sorte de formes et notamment être axées sur le rôle des programmes publics dans le développement d'une culture financière, mais aussi sur les employeurs et autres promoteurs de plans, sur les syndicats et autres partenaires sociaux, ainsi que sur les prestataires de services financiers et sur toute autre entité impliquée dans l'administration et la gestion de plans ou encore dans l'investissement.</p> <p>Il peut être nécessaire de prévoir d'autres types et d'autres fréquences de communication d'informations dans le cas de plans à cotisations définies dirigés par les membres, exigeant de ces derniers qu'ils choisissent et contrôlent leurs propres investissements, ce qui leur impose des responsabilités et des risques supplémentaires. Lorsque les membres ont le droit de diriger l'investissement de leur propre compte, des informations adéquates devraient leur être communiquées, pour qu'ils puissent prendre des décisions d'investissement éclairées. Plus particulièrement, les membres de plans doivent être informés sur la nature précise des instruments financiers disponibles, y compris sur les données relatives à la performance et au risque des investissements.</p> <p>À cet égard, il peut être important que les membres connaissent bien ces types de plans de retraite, le risque d'investissement qu'ils assument et l'ampleur de leurs responsabilités concernant la gestion d'investissement ou le choix d'un gestionnaire d'actifs dans le cadre du plan. Les instances de réglementation et les employeurs sont encouragés à envisager des moyens de faire mieux comprendre et connaître ces questions aux membres, ainsi que d'imaginer des moyens de leur apporter une assistance adéquate dans leurs décisions d'investissement. Les entités responsables de la fourniture de supports de communication, de l'éducation et de l'assistance des membres devraient être clairement identifiées. Parmi les entités susceptibles de jouer un rôle dans l'éducation des membres de plans à propos de leurs droits et responsabilités, en particulier dans les</p>

	plans dirigés par les membres, pourraient figurer les organismes publics, les écoles et les syndicats, ainsi que les employeurs et autres promoteurs de plans, les fiduciaires, institutions financières et autres prestataires de services des plans. Les modalités dépendront très largement de la nature du programme de pension.
--	--

*Procédure pour faire valoir des réclamations et droits à réparation*

5.28	Les membres et bénéficiaires (et les personnes revendiquant le droit d'être reconnues comme membres ou bénéficiaires au titre d'un plan de pension) auront droit à une procédure leur permettant de faire valoir leurs revendications, leurs droits et leurs droits acquis au titre du plan de pension.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Un des droits fondamentaux des membres et bénéficiaires est le droit à une procédure équitable et transparente permettant de faire valoir leurs revendications vis-à-vis du plan de retraite. Les individus devraient avoir la possibilité d'entamer et de poursuivre à un coût raisonnable des procédures leur permettant de faire valoir leur droit de participer à un plan, d'acquérir des droits, attribués à un taux spécifique et de se voir servir des prestations dans les conditions prévues par la réglementation ou par les documents officiels ou le contrat du plan de retraite. Ce droit devrait être communiqué. Il existe de nombreuses façons de mettre en place une procédure de revendication, y compris <i>via</i> l'établissement d'une procédure interne de règlement de litige. Les bonnes pratiques devraient également faire en sorte que cette procédure fasse appel à un arbitre, à une commission ou à un tribunal, pouvant comprendre des représentants des membres. Les individus devraient également avoir accès à un mécanisme de recours indépendant, qui peut être particulièrement justifié si les réclamations sont dans un premier temps étudiées par des individus ou des organes internes du plan de retraite ou de l'employeur promoteur. Des démarches de conciliation devraient être envisagées pour le règlement de litiges, ainsi que des procédures informelles qui sont moins onéreuses et plus faciles à utiliser pour les membres et bénéficiaires. Le recours à un médiateur des retraites devrait également être envisagé.</p>
5.29	La procédure de réclamation doit être rapide et transparente. Elle doit être facile à comprendre et être gratuite ou d'un coût raisonnable pour le plaignant.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La procédure de réclamation serait vidée de tout son sens si elle ne pouvait aboutir à une réparation significative et devrait donc prévoir un moyen efficace d'imposer et de faire appliquer des mesures correctrices adéquates. Les employeurs et les représentants de plans de retraite ne devraient pas avoir la possibilité de freiner ou d'entraver l'exercice des droits d'un individu par un quelconque acte de représailles (ou menace de représailles).</p>
5.30	La procédure doit comprendre un recours judiciaire ou administratif indépendant si les revendications initiales des droits ou avantages sont refusées par l'administrateur, le gestionnaire ou l'entreprise support du plan de pension. Cette procédure doit comporter des mesures correctrices adéquates pour apporter réparation en cas de perte de droits ou d'avantages subie par le membre ou le bénéficiaire dont la plainte a été jugée fondée.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La réglementation devrait prévoir un recours judiciaire indépendant, objectif et accessible pour le cas où la procédure de revendication ne serait pas résolue de façon satisfaisante entre le demandeur et l'organisme de retraite. Les demandeurs individuels dont les réclamations sont valables devraient bénéficier d'un soutien judiciaire adéquat afin d'obtenir réparation des préjudices subis ou restitution des droits perdus.</p>

## 6. Principe fondamental 6 : gouvernance

### Principe fondamental 6 : gouvernance

Les réglementations concernant la gouvernance des fonds de pensions doivent être conçues en fonction de l'objectif fondamental qui est que les fonds de pension sont destinés à être une source sûre de financement des pensions. La structure de gouvernance devrait assurer une séparation adéquate des fonctions opérationnelles et de surveillance, et garantir la responsabilité et la compétence de ceux qui sont investis de ces fonctions. Les fonds de pension devraient présenter les mécanismes de contrôle, de communication et d'incitation adéquats pour encourager une prise de décision judicieuse, une exécution correcte et rapide, la transparence et des évaluations et des réexamens réguliers.

#### 6.1 Introduction

56. La gouvernance est l'un des aspects déterminants du bon fonctionnement de plans de retraite solides, efficaces et respectueux de la réglementation. Une gouvernance forte est essentielle car la réglementation ne peut suffire à atteindre les bonnes pratiques nécessaires pour garantir intégrité et efficacité. Les organismes de retraite et les promoteurs de plans de retraite doivent mettre en place des règles et mécanismes internes afin de parvenir à ces objectifs. À cet égard, le rôle de la réglementation consiste à fournir des lignes directrices et des recommandations afin d'orienter le processus de gouvernance.

57. Certaines données témoignent qu'une gouvernance forte peut permettre une meilleure performance des fonds de pension. Une bonne gouvernance présente également des avantages indirects pour les fonds de pension. Elle peut éviter à ces derniers de faire les frais d'une réglementation excessive et peut faciliter la surveillance de ces derniers par les autorités. Plus particulièrement, étant donné que les instances de surveillance des fonds de pension optent pour une approche du contrôle de plus en plus axée sur le risque, la gouvernance des fonds de pension est devenue un élément décisif pour déterminer si une institution doit faire l'objet ou non d'une étroite surveillance. Une bonne gouvernance des fonds de pension peut aussi avoir des effets collatéraux positifs sur l'efficacité de toute l'économie en renforçant le rôle d'actionnaire véritable que jouent les fonds de pension – un rôle qui est de plus en plus déterminant vu l'ampleur globale croissante des actifs des fonds de pension.

58. Une gouvernance médiocre des fonds de pension pose un sérieux problème dont les conséquences peuvent s'avérer majeures et néfastes pour les organismes de retraite et les membres des plans. À cet égard, plusieurs défis sont à relever. Premièrement, les administrateurs et fiduciaires nécessitent des connaissances, une expérience et une formation adaptées, afin de pouvoir comprendre et exploiter les conseils qu'ils reçoivent de la part d'experts extérieurs. Deuxièmement, les conflits d'intérêts survenant au sein des conseils de direction et concernant les administrateurs indépendants et autres prestataires de services doivent être résolus. Enfin, des mécanismes de gouvernance appropriés doivent être mis en place pour les systèmes à cotisations définies.

59. Bon nombre des problèmes de gouvernance des fonds de pension sont le résultat des faiblesses de leur conseil de direction. Certains des cas de défaut de gouvernance les plus notoires pourraient être résolus grâce à une représentation plus équilibrée des parties prenantes dans l'organe de direction, un meilleur niveau de compétences – qui peut être atteint par la formation et en faisant davantage appel à des administrateurs professionnels et indépendants – ainsi que la définition et la mise en place d'un code de conduite visant à régler efficacement les conflits d'intérêts. Les plans à cotisations définies connaissent un fort besoin de renforcer les responsabilités fiduciaires des employeurs promoteurs (dans les plans professionnels) et des prestataires de services (dans les plans personnels) afin de s'assurer que les plans

soient gérés avec tout le sérieux nécessaire et sans perdre de vue l'intérêt des membres. D'autres solutions prévoient l'établissement pour les plans à cotisations définies d'un comité de direction, mais pour les plans professionnels uniquement. Dans les pays dont les marchés des fonds de pension sont très concentrés, l'autorité de surveillance d'un fonds de pension peut également jouer un rôle central dans le contrôle de la gouvernance du fonds.

60. En plus de s'attaquer à ces défis de gouvernance, les instances de réglementation et les associations professionnelles devraient également travailler de concert à la promotion de fonds de pension de taille suffisamment importante pour faciliter leur gouvernance. Les fonds de pension plus petits présentent un handicap de gouvernance, car ils ont tendance à avoir accès de mal à trouver de bons administrateurs et manquent d'envergure pour mettre en place des structures de gouvernance entièrement abouties. Pour de nombreux pays, la consolidation du secteur des fonds de pension est par conséquent une étape essentielle dans l'amélioration de la gouvernance des fonds de pension.

## 6.2 Lignes directrices d'application du principe fondamental 1 et Commentaires

### Identification des fonctions

6.1	<p>La structure de gouvernance d'un fonds de pension devrait clairement identifier et affecter les fonctions opérationnelles et de surveillance. Dans la mesure où une entité indépendante est mise en place qui est propriétaire du fonds de pension pour le compte des membres du plan/fonds et des bénéficiaires, la forme juridique de ladite entité, sa structure de gouvernance interne et ses principaux objectifs devraient être clairement spécifiés dans les statuts, dans le contrat ou dans l'instrument fiduciaire de l'entité, ou dans les documents qui s'y rapportent. Si le fonds de pension prend la forme d'un compte distinct géré par des institutions financières, le plan de pension ou le contrat entre les promoteurs/membres du plan et les bénéficiaires et l'institution financière devrait clairement énoncer les responsabilités de cette dernière concernant la gestion du fonds de pension. Dans la mesure où la bonne gouvernance d'un fonds de pension doit être « fondée sur les risques », la séparation des fonctions devrait refléter la nature et l'ampleur des risques encourus par le fonds.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La bonne gouvernance exige d'identifier et d'affecter clairement les fonctions opérationnelles et de surveillance. Dans la mesure où une entité indépendante est mise en place qui est propriétaire du fonds de pension pour le compte des membres et des bénéficiaires du plan/fonds, l'affectation de ces fonctions devrait être clairement spécifiée dans les statuts, dans le contrat ou dans l'instrument fiduciaire de l'entité, ou dans les documents qui s'y rapportent. Ces documents doivent également préciser la forme juridique de ladite entité, sa structure de gouvernance interne et ses principaux objectifs. Si le fonds de pension prend la forme d'un compte distinct géré par des institutions financières, le plan de pension ou le contrat entre les promoteurs/membres et bénéficiaires du plan et l'institution financière devrait clairement énoncer les responsabilités de cette dernière concernant la gestion du fonds de pension. De plus, un mécanisme approprié doit être mis en place pour assurer une surveillance indépendante des décisions prises par les tierces parties.</p> <p>L'entité propriétaire est mise en place en vertu de statuts, en vertu d'un contrat (y compris des accords collectifs conclus avec les syndicats), ou en vertu d'un instrument fiduciaire. Ces documents, complétés parfois par des documents connexes, devraient définir la forme juridique de ladite entité, ainsi que sa structure de gouvernance interne et ses principaux objectifs. Les principaux objectifs de l'entité propriétaire seront fonction de la nature du plan auquel elle sert de support. Dans les plans à cotisations définies, le principal objectif de l'entité propriétaire peut être d'investir les actifs du fonds de pension de façon à maximiser le rendement compte tenu du risque - en tenant compte de tous les coûts encourus par ses membres. Dans les plans à prestations définies, l'entité propriétaire peut viser plusieurs objectifs, par exemple assurer une bonne adéquation entre les actifs et les engagements du plan et servir les prestations au moment du décès ou du départ à la retraite des membres et des bénéficiaires du plan.</p> <p>Certaines des fonctions opérationnelles de l'entité propriétaire qui devraient être identifiées et affectées concernent la collecte des cotisations, la tenue des comptes, l'analyse actuarielle, la politique en matière de financement et de cotisations, la gestion actif/passif (ou des concepts équivalents pour les plans à cotisations définies), la stratégie d'investissement, la gestion des actifs, l'information aux membres et bénéficiaires du plan,</p>



	<p>le respect de la réglementation et, en tant que de besoin, l'éducation financière. Ces responsabilités et leur affectation devraient être clairement spécifiées dans les documents de l'entité propriétaire et, lorsqu'elles sont confiées à ses prestataires extérieures, doivent faire l'objet d'un suivi par le biais d'accords de qualité de service.</p> <p>Dans la mesure où la bonne gouvernance d'un fonds de pension doit être « fondée sur les risques », la séparation des fonctions devrait refléter la nature et l'ampleur des risques suscités par le fonds. Ainsi, lorsque les fonds adoptent une stratégie d'investissement complexe, il peut être approprié de mettre en place un sous-comité chargé de l'investissement.</p> <p>Le rôle du promoteur du plan et les droits des membres et des bénéficiaires du plan/fonds concernant la gouvernance du fonds devraient aussi être clairement précisés. La nomination de l'organe directeur devrait être régie par les statuts de l'entité propriétaire et/ou la législation. Le promoteur du plan peut élire certains des membres de l'organe directeur. Les membres et les bénéficiaires du plan/fonds ou leurs instances représentatives peuvent aussi jouer un rôle dans la nomination des membres de l'organe directeur du fonds de pension. Si le plan est institué dans le cadre d'un accord collectif, le(s) syndicat(s) partie(s) à l'accord ont la responsabilité de la nomination de l'organe directeur au nom des membres et des bénéficiaires du plan/fonds. Lorsque le fonds de pension est institué en tant qu'entité juridique indépendante, certains des professionnels travaillant pour cette entité, par exemple des actuaires et des gérants, peuvent aussi être employés par le promoteur du plan ou remplir auprès de lui des fonctions de conseiller extérieur. Cependant, en règle générale, ce devrait être la responsabilité de l'organe directeur que de désigner les professionnels ou les prestataires de services extérieurs appelés à mettre leurs compétences au service de l'entité propriétaire.</p> <p>Lorsque le fonds de pension est institué sous la forme d'un compte distinct géré par des institutions financières, les responsabilités de celles-ci devraient être clairement spécifiées dans le plan ou dans le contrat. S'agissant de plans professionnels, les promoteurs du plan devraient passer un contrat avec les institutions financières chargées de gérer le fonds de pension, contrat dans lequel les objectifs du fonds devraient aussi être clairement énoncés. Lorsqu'il s'agit de plans personnels, le contrat est signé directement entre le membre du plan et l'institution financière.</p>
--	---

### *Organe directeur*

6.2	<p>Tout fonds de pension devrait être doté d'un organe directeur<sup>4</sup> habilité à administrer le fonds et responsable, en dernier ressort, de veiller au respect des conditions de l'arrangement et à la protection des intérêts des membres et des bénéficiaires du plan. Les responsabilités de l'organe directeur devraient être cohérentes avec l'objectif fondamental d'un fonds de pension qui est d'être une source sûre de financement des pensions. L'organe directeur devrait conserver la responsabilité ultime du fonds de pension, même lorsqu'il délègue certaines fonctions à des prestataires de services extérieurs. L'organe directeur devrait, par exemple, conserver la responsabilité du suivi et de la supervision du travail de ces prestataires de services extérieurs. Des mécanismes de surveillance appropriés devraient également être mis en place lorsque l'organe directeur est une institution commerciale.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les fonds de pension relèvent d'un organe directeur qui est responsable de l'activité et de la supervision du fonds. L'organe directeur peut aussi être responsable d'autres aspects (voire de tous les aspects) touchant à l'administration d'un plan de pension. L'organe directeur peut être une personne, un groupe de personnes ou des groupes de personnes (un conseil d'administration, par exemple) ou une entité juridique. Dans un système dualiste, le conseil de gestion ou l'organe qui est responsable de l'ensemble des décisions stratégiques est considéré comme l'organe directeur. Dans certains pays, diverses entités sont tenues à des obligations fiduciaires et peuvent de ce fait passer pour être sur un pied d'égalité avec l'organe directeur. En général, il convient de répartir les fonctions opérationnelles et de surveillance, l'organe directeur se consacrant uniquement aux décisions stratégiques et aux fonctions de surveillance. Les fonctions opérationnelles devraient être déléguées au personnel de direction ou à un sous-comité de l'entité propriétaire ou, en tant que de besoin, à des prestataires de service extérieurs.</p> <p>Un conseil ou comité de surveillance distinct peut être mis en place qui aura pour fonction principale de choisir</p>

<sup>4</sup>

Dans le modèle dualiste, qui associe un directoire et un conseil de surveillance, l'organe responsable de toutes les décisions stratégiques (en général le directoire) est considéré comme étant l'organe directeur.

et de superviser l'organe chargé des décisions stratégiques. Le conseil de surveillance peut avoir d'autres responsabilités, et notamment désigner l'auditeur ou l'actuaire du fonds de pension et contrôler les éventuels conflits d'intérêts. Le conseil de surveillance peut faire partie de la structure interne de gouvernance de l'entité propriétaire (comme c'est le cas dans un système dualiste) ou peut être extérieur à cette structure de gouvernance. Ses membres peuvent être élus par le promoteur du plan et les membres et bénéficiaires du plan/fonds. Lorsque le fonds de pension est constitué en société, les membres du plan/fonds réunis en assemblée générale exercent aussi des fonctions de surveillance. Il est particulièrement souhaitable que ce conseil de surveillance exerce cette surveillance à tout moment et en tout indépendance lorsque l'organe directeur est également une institution commerciale.

Quoique l'organe directeur puisse déléguer les fonctions opérationnelles aux effectifs internes de l'entité propriétaire ou à des prestataires de services extérieurs, c'est à lui qu'il appartient en dernier ressort de veiller à ce que le fonds satisfasse à l'objectif fondamental qui est d'être la source de financement des prestations de retraite. En particulier, l'organe directeur doit conserver la responsabilité du suivi et de la surveillance du travail des prestataires de services extérieurs, de préférence au moyen d'accords de qualité de service. Les fonctions essentielles, comme la définition de la politique d'investissement et le suivi des risques, devraient aussi, normalement, incomber à l'organe directeur, prenant conseil auprès des sous-comités, quoique celui-ci ait, naturellement, la possibilité de solliciter des avis extérieurs.

Devraient au moins faire partie des grandes responsabilités de l'organe directeur en matière de stratégie et de surveillance les responsabilités ci après :

- définir les objectifs ou missions essentielles du fonds de pension, cerner les principaux risques et exposer les politiques fondamentales, comme la politique d'investissement – dont l'allocation stratégique des actifs –, la politique de financement et la politique de gestion des risques ;
- suivre l'administration du fonds de pension afin de veiller à la réalisation des objectifs spécifiés dans les statuts, dans le contrat ou dans l'instrument fiduciaire, ou dans les documents qui s'y rapportent (versement en temps et en heure des prestations de retraite promises ou visées, gestion adéquate des risques, et notamment diversification de l'allocation d'actifs, efficacité de l'administration par rapport au coût, financement par le fonds des dépenses légitimes du plan, etc.) ;
- choisir, rémunérer, contrôler et, si nécessaire, remplacer le personnel de direction en interne ainsi que les prestataires de services extérieurs (gérants, actuaires, conservateurs, auditeurs, etc.) ; dans un système dualiste, la désignation des prestataires de services extérieurs (actuaires, auditeurs, par exemple) peut entrer dans les attributions du conseil de surveillance ;
- veiller à ce que les activités de l'entité propriétaire respectent la législation qui s'y rapportent et tout autre texte législatif applicable (règles visant les investissements, obligation de notification et de communication d'informations, maîtrise des situations de conflit d'intérêts et de l'exploitation induite d'une information privilégiée, etc.) ;

S'agissant des fonds de pension à cotisations définies, l'organe directeur devrait assumer d'autres tâches essentielles, et notamment s'assurer que : (i) des choix d'investissement convenables sont proposés aux membres (y compris un fonds par défaut qui leur convienne), (ii) les performances de ces fonds font l'objet d'un suivi, (iii) les coûts facturés aux membres sont optimisés et communiqués dans le détail et (iv) les membres se voient proposer des indications et, s'il y a lieu, des projections relatives aux prestations attendues. Pour permettre à l'organe directeur de jouer efficacement son rôle, il peut être approprié de mettre en place des règles relatives aux opérations et usages admis.

Bien que l'organe directeur doive servir au mieux les intérêts des membres et des bénéficiaires du plan de pension, il peut aussi être tenu de ne pas faire peser une charge financière inutile sur le promoteur du plan (dès lors que les intérêts des membres et des bénéficiaires du plan peuvent être tout aussi bien servis par d'autres moyens, plus avantageux pour le promoteur du plan). Les dépenses afférentes à l'administration du fonds de pension doivent être gérées de manière efficiente et l'organe directeur peut être tenu de limiter le plus possible le coût pour l'employeur, lorsque ces dépenses sont exclusivement à la charge du promoteur du plan.

### *Responsabilité*

6.3	L'organe directeur devrait être responsable vis-à-vis des membres et des bénéficiaires du plan de pension, ainsi que vis-à-vis du conseil de surveillance (si pertinent) et des autorités compétentes. La responsabilité vis-à-
-----	---

	<p>vis des membres et des bénéficiaires peut s'exercer d'autant plus que ce sont les membres et les bénéficiaires du plan ou leurs instances de représentation qui nomment les membres de l'organe directeur. L'organe directeur peut aussi être responsable vis-à-vis du promoteur du plan, dans une mesure en rapport avec ses responsabilités en tant que fournisseur de prestations. Pour faire en sorte que l'organe directeur soit responsable, il devrait être lié juridiquement par les actes qu'il commet en infraction des obligations qui lui sont imposées, y compris l'obligation de prudence. S'agissant des plans à cotisations définies, la responsabilité exige la mise en place de règles relatives aux opérations et usages admis précisant les responsabilités et les engagements de l'organe directeur.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Instituer la responsabilité des fonctions de gouvernance est particulièrement important pour permettre à l'autorité de surveillance et aux membres et aux bénéficiaires du plan de rappeler à l'ordre l'organe directeur, ou de rechercher d'autres voies de réparation en cas de mauvaise gestion. L'organe directeur peut aussi être responsable vis-à-vis du promoteur du plan dans une mesure en rapport avec ses responsabilités en tant que fournisseur de prestations.</p> <p>Pour faire en sorte que l'organe directeur rende compte de ses actes, sa responsabilité devrait être engagée pour les actes qu'il commet en infraction à ses obligations Sa responsabilité financière personnelle peut être engagée dans certains cas. En pareil cas, la prise d'une assurance destinée à couvrir cette responsabilité peut renforcer la capacité du fonds de pension d'obtenir réparation en cas de mauvaise gestion.</p> <p>Lorsque le promoteur du plan agit comme organe directeur ou dirige un prestataire extérieur dans le cadre d'un plan à cotisations définies, il peut être approprié d'appliquer des règles relatives aux opérations est pour assurer que les promoteurs du plan rendent compte de leurs décisions, mais que leur responsabilité est proportionnelle à la portée de ces décisions. Ces règles peuvent ainsi autoriser le promoteur du plan a appliquer des procédures de vigilance pour choisir et contrôler en permanence les prestataires de services, les alternatives d'investissement, et les options par défaut, tout en limitant ses responsabilités.</p> <p>La responsabilisation de l'organe directeur implique en outre :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la tenue régulière de réunions de l'organe directeur ;</li> <li>• un partage du pouvoir de décision au sein de l'organe directeur (obligation, par exemple, de prendre les décisions à la majorité) ;</li> <li>• l'information adéquate des membres et des bénéficiaires du plan concernés au sujet des décisions prises au cours de ces réunions ;</li> <li>• la communication régulière au conseil de surveillance des informations importantes et significatives relatives au fonctionnement du fonds de pension, en cas de besoin ;</li> <li>• la communication d'informations sur l'activité du fonds de pension aux autorités de surveillance ;</li> <li>• la mise en place de mécanismes transparents de sélection des membres de l'organe directeur (prévoyant, notamment, la possibilité de désigner des représentants des membres et des bénéficiaires du plan selon un système de sélection juste) ;</li> <li>• la mise en place de procédures adéquates de planification des renouvellements.</li> </ul> <p>L'information des membres et des bénéficiaires du plan peut être exigée en cas de modifications concernant le plan, susceptibles d'avoir une lourde incidence sur les futures prestations de pension, tels que des changements importants se rapportant aux conditions du plan ou à leur application. Afin de réduire la charge administrative pesant sur l'organe directeur, l'information peut être communiquée régulièrement, par exemple une fois par an plutôt qu'après chaque réunion de l'organe directeur.</p> <p>Les procédures de sélection et de renouvellement des membres de l'organe directeur du fonds de pension devraient régler un certain nombre de questions -- durée du mandat, nomination/élection et retrait. La durée du</p>

	<p>mandat des membres de l'organe directeur peut varier selon la nature du plan et le contexte dans lequel il s'inscrit.</p> <p>On peut aussi renforcer la responsabilité vis-à-vis des membres et des bénéficiaires du plan en exigeant que les membres et bénéficiaires du plan soient représentés au sein de l'organe directeur. Lorsque le plan de pension est institué dans le cadre d'un accord collectif, la procédure de nomination fait intervenir normalement les syndicats qui y sont parties. Dans certains pays, une représentation paritaire des employeurs et des salariés au sein de l'organe directeur est exigée par la loi, pour s'assurer que leurs points de vue respectifs soient représentés. Dans d'autres pays, le droit du travail régissant les relations entre les syndicats et la direction peut déterminer quand la représentation des salariés est nécessaire dans les fonds de pension. La nomination de professionnels indépendants à l'organe directeur est également un moyen efficace de favoriser une bonne gouvernance.</p> <p>L'élection selon un système de vote juste (vote à la majorité, par exemple) est recommandée lorsque les membres et les bénéficiaires d'un plan ont la possibilité d'élire certains des membres de l'organe directeur. Une notice biographique concernant les candidats à l'élection au sein de l'organe directeur devrait être communiquée aux personnes parties au processus de sélection. L'information devrait être communiquée en temps voulu et être suffisante, portant notamment sur des éléments tels que l'âge, la durée pendant laquelle le candidat a eu un lien avec le fonds, ses qualifications et son expérience. Cela étant, les associations de salariés existantes (par exemple, les organisations syndicales) se sont déjà dotées de systèmes électoraux internes qui peuvent rendre ces élections superflues.</p>
--	--

### Compétence

6.4	<p>Les membres de l'organe directeur devraient être soumis à des normes de compétence minimale (ou de non-aptitude) pour garantir un haut niveau d'intégrité, de compétence, d'expérience et de professionnalisme dans la gouvernance du fonds de pension. L'organe directeur devrait être doté, à titre collectif, des compétences et connaissances indispensables à la surveillance de toutes les fonctions exercées par le plan de pension et au contrôle des délégués et conseillers auxquels ces fonctions ont été déléguées. Il doit en outre s'efforcer d'améliorer ses connaissances, en tant que de besoin, grâce à des formations appropriées. La réglementation devrait clairement énoncer tous les critères qui peuvent empêcher la nomination d'un membre à l'organe directeur.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les membres de l'organe directeur devraient être soumis à des normes de compétence minimale, comme des critères de compétence et d'honorabilité. Pourraient constituer automatiquement un motif de disqualification la condamnation pour la condamnation pour abus de confiance, escroquerie, vol ou tout autre délit pénal et une faute grave dans la gestion d'un fonds de pension ou de tout autre fonds ayant entraîné de lourdes sanctions civiles et, dans certains cas, une faillite personnelle.</p> <p>Chaque membre de l'organe directeur devrait aussi contribuer à doter l'organe directeur d'un ensemble équilibré de compétences lui permettant, en tant qu'organe collectif, de remplir ses obligations avec succès. À cette fin, l'organe directeur peut établir un modèle de l'ensemble des compétences requises et recenser les lacunes éventuelles. Les qualifications et l'expérience requises des membres de l'organe directeur seront fonction des responsabilités qui leur seront confiées. Il est conseillé que quelques membres au moins possèdent les qualifications et l'expérience professionnelles nécessaires pour aider à prendre certaines décisions essentielles comme la définition de la stratégie d'investissement. De manière générale, il est souhaitable que tous les membres de l'organe directeur aient les connaissances et l'expérience suffisantes pour pouvoir comprendre les décisions des professionnels qui gèrent le fonds. Lorsque la structure de direction inclut l'assemblée générale des membres et bénéficiaires du plan (comme c'est parfois le cas pour les fonds de pension constitués en société), les membres de l'assemblée générale ne sont naturellement pas soumis au critère de compétence et d'honorabilité.</p> <p>L'organe directeur doit régulièrement passer en revue l'ensemble de compétences dont il dispose et d'examiner si elles conviennent. En tant que de besoin, il devrait chercher à améliorer ses connaissances collectives sur les questions liées au fonds de pension, à travers une formation adaptée payée par l'organisme de retraite. Un bilan de compétences et un plan de formation annuels peuvent être prévus à cet effet. En général, la formation est recommandée à la fois au début, au moment de la nomination et de façon permanente (au moins tous les deux ans). Cette formation doit être encouragée par les instances de réglementation ou de surveillance des fonds de pension (par exemple par le biais de cours sur Internet gratuits, d'autres supports ou de l'agrément d'autres</p>

	prestataires de formation). Par ailleurs, les autorités de surveillance peuvent repérer ou approuver les formations adéquates. Une formation plus poussée peut être nécessaire pour s'assurer que l'organe directeur comprend parfaitement l'investissement dans des instruments financiers complexes.
--	--

### *Délégation et avis d'experts*

6.5	<p>L'organe directeur peut s'appuyer sur les contributions de sous-comités ou peut déléguer certaines fonctions au personnel de l'organisme de retraite ou à des prestataires de services extérieurs. Lorsqu'il ne dispose pas des compétences suffisantes pour prendre des décisions pleinement éclairées et s'acquitter de ses responsabilités, l'organe directeur pourrait être astreint par le régulateur à solliciter l'avis d'experts ou à désigner des professionnels pour se charger de certaines fonctions. Il devrait procéder à une évaluation des avis reçus de même que leur qualité et indépendance et devrait vérifier que l'ensemble des professionnels et prestataires de services extérieurs possèdent les qualifications et l'expérience appropriées.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Lorsqu'il est opportun de procéder ainsi, l'organe directeur doit solliciter l'avis d'experts et peut déléguer certaines fonctions à des sous-comités de l'entité propriétaire, à son personnel de direction ou à des prestataires de services extérieurs. Les fonctions pour lesquelles l'organe directeur peut être amené à solliciter l'avis de consultants extérieurs et d'autres prestataires de services professionnels concernent, par exemple, la définition des politiques d'investissement et de financement et la gestion actif/passif. L'organe directeur devrait avoir le pouvoir et la possibilité de nommer, d'évaluer et de révoquer ces consultants. Il devrait également veiller à ne pas compter exclusivement sur une seule source d'information et s'assurer que les avis donnés sont indépendants / ne soulèvent pas de conflits d'intérêts.</p> <p>L'organe directeur peut aussi déléguer les tâches opérationnelles, comme la gestion des actifs, la tenue des comptes et le versement des prestations au personnel de direction en interne et / ou à des prestataires de services professionnels. Il peut aussi faire appel aux ressources du promoteur du plan, encore que celui-ci puisse ne pas toujours avoir le personnel qualifié apte à se charger de certaines fonctions spécifiques comme une analyse actuarielle.</p> <p>L'organe directeur devrait veiller à ce que tous ses effectifs professionnels, ainsi que, le cas échéant, les prestataires de services extérieurs, aient les qualifications et l'expérience requises pour s'acquitter de leurs fonctions conformément aux objectifs de l'entité propriétaire et du plan de pension.</p>

### *Auditeur*

6.6	<p>Un auditeur indépendant de l'entité propriétaire, de l'organe directeur et du promoteur du plan, devrait être désigné par l'instance ou l'autorité compétente pour effectuer un audit périodique qui réponde aux besoins de l'arrangement. En fonction du cadre général de supervision, l'auditeur devrait alerter promptement l'organe directeur et - si celui-ci ne prend pas les mesures correctrices appropriées - les autorités et autres personnes compétentes, dès qu'il a connaissance, dans l'exercice de sa mission, de certains faits susceptibles d'avoir un lourd impact négatif sur la situation financière ou l'organisation administrative et comptable d'un fonds de pension.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Il appartient à l'auditeur d'examiner périodiquement en tant que de besoin les comptes financiers du plan et/ou du fonds de pension. L'ampleur et la fréquence des audits sont fonction de la nature, de la complexité et de la taille du plan/fonds de pension. L'auditeur peut également être chargé de vérifier les contrôles relatifs à la gestion des risques et aux conflits d'intérêts.</p> <p>Les auditeurs devraient aussi exercer une fonction d'alerte. S'ils ont connaissance, dans l'exercice de leurs fonctions, de menaces significatives pesant sur la situation financière d'un fonds de pension ou sur son organisation administrative et comptable, ils doivent en informer promptement l'organe directeur. Si l'organe directeur ne prend pas les mesures correctrices appropriées, l'auditeur doit alerter les autorités et autres personnes compétentes. Si les mesures correctrices qui s'imposent ne sont pas prises, l'auditeur devrait en outre en rendre compte lorsqu'il formule une opinion. Les autorités ou les instances professionnelles compétentes devraient donner des indications aux auditeurs sur ce qui constitue un manquement aux statuts du</p>

	<p>fonds de pension et/ou à la législation en vigueur. Dans certains pays, certaines des fonctions normalement remplies par les auditeurs pourraient être remplies par d'autres entités, par exemple par les conservateurs des actifs.</p> <p>L'indépendance de l'auditeur par rapport à l'entité propriétaire, par rapport à l'organe directeur et par rapport au promoteur du plan est très importante pour garantir l'impartialité de l'audit. Normalement, l'auditeur devrait être désigné par l'organe directeur de l'entité propriétaire d'une manière qui soit conforme à ses obligations fiduciaires. Dans un système dualiste, le conseil de surveillance peut désigner l'auditeur. Dans certains cas, l'autorité de supervision peut désigner l'auditeur directement.</p>
--	---

### Actuaire

6.7	<p>Un actuaire devrait être nommé par l'organe ou l'autorité approprié pour tous les plans à prestations définies financés par un fonds de pension. Dès que l'actuaire s'aperçoit, dans l'accomplissement de ses responsabilités professionnelles ou légales, que le fonds ne satisfait pas, ou ne satisfera probablement pas, aux exigences légales pertinentes, et en fonction du cadre général de supervision, il doit en informer sans tarder l'organe directeur et - si celui-ci ne prend pas les mesures correctrices appropriées - l'autorité de surveillance et les autres personnes compétentes.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>L'organe directeur devrait désigner un actuaire pour tous les fonds de pension qui servent de support à un plan dans lequel le promoteur du plan couvre le membre du plan contre le risque d'investissement et/ou les risques biométriques. Dans un système dualiste, le conseil de surveillance peut désigner l'actuaire. Cependant, même pour des plans à cotisations définies, il peut être souhaitable de désigner un actuaire à qui il sera confié un rôle limité, les investissements devant être réalisés en tenant compte de la concordance de l'ensemble des actifs servant au financement de la retraite.</p> <p>L'actuaire n'est pas nécessairement employé par l'entité propriétaire ou par l'institution financière qui gère le fonds. Il peut, par exemple, être employé directement par l'employeur ou le promoteur du plan, ou il peut s'agir d'un prestataire de service extérieur (actuaire professionnel ou cabinet conseil en prestations, par exemple). Les membres de l'organe directeur ne devraient normalement pas être désignés comme actuaires du plan/fonds de pension. Lorsque l'actuaire est employé directement par l'employeur ou le promoteur du plan, le conflit d'intérêts pouvant en résulter doit être géré comme il convient.</p> <p>Le rôle de l'actuaire devrait consister à tout le moins à évaluer les engagements actuels et futurs du fonds, afin de déterminer la solvabilité financière du plan selon les méthodes actuarielles et comptables reconnues. L'actuaire devrait aussi identifier les besoins de financement du plan de pension et estimer le niveau de cotisation requis, compte tenu de la nature des engagements du plan. L'actuaire devrait aussi exercer une fonction d'alerte et porter immédiatement la situation à la connaissance de l'organe directeur dès qu'il comprend que le fonds ne satisfait pas, ou ne satisfera probablement pas, aux exigences légales pertinentes (niveau minimum de financement, par exemple). Si l'organe directeur ne prend pas les mesures correctrices appropriées (en créant un plan de redressement pour résorber un déficit de financement, par exemple), l'actuaire doit en informer les autorités et autres personnes compétentes. Si les mesures correctrices qui s'imposent ne sont pas prises, l'actuaire devrait en outre en rendre compte dans le rapport actuariel qu'il remet ou l'opinion qu'il formule. Les autorités ou les instances professionnelles compétentes devraient donner des indications sur ce qui constitue un manquement aux statuts du fonds de pension et/ou à la législation en vigueur.</p>

### Conservateur des actifs

6.8	<p>La conservation des actifs du fonds de pension peut être assurée par l'entité propriétaire, par l'institution financière chargée de gérer le fonds ou par un conservateur indépendant. Si un conservateur indépendant est désigné par l'organe directeur pour détenir les actifs du fonds de pension et en assurer la garde, les actifs du fonds doivent être juridiquement distincts de ses propres actifs. Le conservateur des actifs du fonds ne devrait pas pouvoir s'exonérer de sa responsabilité en confiant à un tiers tout ou partie des actifs dont il a la garde.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Le cas échéant, il peut être souhaitable qu'un conservateur des actifs distinct de l'entité propriétaire ou de</p>

	<p>l'institution financière chargée de gérer le fonds soit désigné par l'organe directeur du fonds de pension. La désignation d'un conservateur indépendant est un moyen efficace de préserver l'intégrité matérielle et juridique des actifs d'un fonds de pension.</p> <p>Le conservateur des actifs détient les actifs du fonds de pension et doit être en mesure d'en assurer la garde. Il peut en outre fournir d'autres services tels que prêt de titres, gestion de trésorerie, comptabilité des investissements et reporting, et mesure de la performance. Dans certains cas, le conservateur des actifs peut aussi exercer une fonction d'alerte à titre d'intervenant extérieur, à l'instar de l'auditeur, s'agissant, par exemple, du placement des actifs.</p>
--	--

### *Contrôles internes fondés sur les risques*

6.9	<p>Il convient que soient mis en place les contrôles internes appropriés pour que toutes les personnes ou entités investies de fonctions opérationnelles et de surveillance agissent conformément aux objectifs spécifiés dans les statuts, dans le contrat ou dans l'instrument fiduciaire de l'entité propriétaire, ou dans les documents qui s'y rapportent, et que ces personnes ou entités respectent la législation. Ces contrôles devraient couvrir toutes les procédures organisationnelles et administratives de base ; selon l'ampleur et la complexité du plan, feront partie des contrôles l'évaluation des performances, les modalités de rémunération, les systèmes et procédures d'information et la gestion des risques. L'organe directeur devrait élaborer un code de conduite et une politique relative aux conflits d'intérêts à l'intention de ses membres et du personnel de l'organisme de retraite ainsi que de toute partie investie de fonctions opérationnelles. Il conviendrait que soient mis en place les contrôles appropriés pour promouvoir l'indépendance et l'impartialité des décisions prises par l'organe directeur, pour assurer la confidentialité des informations sensibles concernant le fonds et pour empêcher toute utilisation improprie des informations privilégiées ou confidentielles.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La portée et la complexité des mesures de contrôle interne devraient être « fondées sur les risques » et varieront selon la nature du plan/fonds de pension et de l'entité propriétaire et la nature et de l'ampleur des risques encourus. Cependant, il existe certaines procédures organisationnelles et administratives de base qui sont fondamentales pour la gestion et la maîtrise des risques et de bonnes pratiques de gestion :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des évaluations régulières de la performance des personnes et des entités impliquées dans les activités et la surveillance du fonds de pension, notamment lorsque l'organe directeur est également une institution commerciale ;</li> <li>• Des examens réguliers des mécanismes de rémunération, de façon à s'assurer qu'ils ont l'effet incitatif adéquat sur ceux qui sont chargés des activités et de la surveillance du fonds de pension ;</li> <li>• Des examens réguliers des procédures d'information, des systèmes informatiques opérationnels et des systèmes comptables et de reporting financier ;</li> <li>• L'identification, le suivi et, le cas échéant, le règlement des problèmes de conflit d'intérêts. Une politique relative au traitement des conflits d'intérêts devrait être mise en place ;</li> <li>• Des mécanismes de sanction en cas d'exploitation induite d'une information privilégiée ;</li> <li>• La mise en œuvre d'un système adéquat de mesure et de gestion des risques grâce, notamment, à un audit interne efficace</li> <li>• Des évaluations régulières des systèmes d'application de la réglementation</li> </ul> <p>Des mécanismes sont nécessaires pour évaluer régulièrement la performance de l'effectif interne de l'entité propriétaire, ainsi que des prestataires de services extérieurs (personnes qui fournissent des services de conseil, d'analyse actuarielle, de gestion d'actifs et autres services à l'entité propriétaire). Il est aussi souhaitable que l'organe directeur analyse sa propre situation et que des personnes/organisations extérieures indépendantes (ou, le cas échéant, le conseil de surveillance) examinent les contrôles internes de l'entité propriétaire et les performances de l'organe directeur. L'organe directeur pourrait aussi réaffirmer tous les ans</p>

que ses membres ont connaissance de leurs obligations en matière de gouvernance et des autres documents essentiels se rapportant au fonds, qu'ils respectent les obligations qui leur incombent et ont fait état de tous les conflits d'intérêts qui peuvent les concerner.

Des mesures objectives de la performance devraient être mises en place pour toutes les personnes et entités impliquées dans l'administration du fonds de pension. Par exemple, des indices de référence (*benchmarks*) appropriés devraient être assignés aux gérants extérieurs. Les performances devraient être régulièrement évaluées au regard des indicateurs et les résultats devraient être communiqués au décideur compétent et, le cas échéant, au conseil de surveillance, à l'autorité de surveillance, ainsi qu'aux membres et bénéficiaires du fonds de pension. Les indices de référence devraient être réexaminés régulièrement afin de s'assurer de leur cohérence avec les objectifs du fonds (stratégie d'investissement, par exemple).

Une rémunération adéquate peut inciter à une bonne performance. La mise en place d'un comité des rémunérations et d'un président peut être un moyen d'optimiser le processus d'évaluation de la rémunération de ceux qui sont chargés des activités et de la surveillance du fonds de pension -- gérants des actifs, conservateurs, actuaires, membres de l'organe directeur, par exemple.

La politique de rémunération de la force de vente de ceux qui proposent un plan de pension peut aussi justifier un examen attentif de la part de l'organe directeur, car les coûts qu'elle induit peuvent amputer notablement les prestations de pension. On peut aussi craindre que le personnel de vente n'agisse pas au mieux des intérêts des membres et des bénéficiaires d'un plan en proposant des produits qui ne sont pas adaptés à la situation de certaines personnes. L'organe directeur devrait donc veiller à ce que la structure de rémunération du personnel de vente ne crée pas d'incitation préjudiciable et/ou n'amène pas les consommateurs à prendre des décisions peu judicieuses.

Une politique en matière de conflits d'intérêts devrait être en place et les membres de l'organe directeur et le personnel devraient rendre compte régulièrement de la conformité avec ces règles. Les situations de conflit d'intérêts devraient être repérées et traitées comme il convient. Les conflits devraient être portés à la connaissance du conseil et inscrites dans le compte-rendu du conseil, de même que le rôle de tiers dans la définition de la politique/stratégie du fonds, y compris les stratégies de négociation, et les commissions et autres honoraires qui leur sont versés par le fonds. Dans certains cas, interdire la concentration des fonctions sur une seule et même personne ou sur une seule et même entité, ce qui créerait un conflit d'intérêts, peut être la solution à privilégier. Dans d'autres cas, le simple fait de porter le conflit d'intérêts à la connaissance de l'organe directeur peut suffire, celui-ci étant alors tenu de suivre attentivement ces cas. Il peut être dans le meilleur intérêt du fonds d'adopter des politiques permettant de prévenir jusqu'à la survenue même des conflits d'intérêts. Pour cela, il peut notamment être efficace que la personne concernée par le conflit s'abstienne de voter des décisions se rapportant à l'objet du conflit.

Lorsque le conflit d'intérêts implique un membre de l'organe directeur, le cas devrait être examiné et suivi par les membres de l'organe directeur qui ne sont pas parties prenantes dans le conflit. Le cas échéant, l'organe directeur peut solliciter un avis ou un conseil indépendant sur le service ou l'opération. Dans le cas où l'organe directeur ne serait pas en mesure de résoudre une situation de conflit d'intérêts que certains des membres de l'organe directeur pourraient juger préjudiciable aux intérêts des membres et des bénéficiaires du plan, la situation devrait être portée à la connaissance du conseil ou de l'autorité de surveillance qui déterminera s'il peut être admis que la situation perdure et, éventuellement, dans quelles conditions. Dans certains cas, l'instance de surveillance peut décider de nommer un professionnel indépendant à l'organe directeur.

L'organe directeur devrait aussi mettre en place les moyens de contrôle appropriés pour favoriser l'indépendance et l'impartialité des décisions prises – pour assurer un traitement équitable de tous les membres du plan, assurer la confidentialité des informations sensibles concernant le fonds et pour éviter l'exploitation induite d'une information privilégiée ou confidentielle. Le personnel de l'organisme de retraite peut également être tenu de notifier à l'organe directeur tout manquement à la législation, aux statuts ou aux contrats dans le cadre des fonctions opérationnelles qui lui incombent. Un code de bonne conduite devrait être élaboré pour mettre en œuvre ces objectifs, imposant aux personnels d'observer des normes élevées d'intégrité, d'honnêteté et d'équité. Des mécanismes internes d'examen peuvent être mis en place pour vérifier et constater la bonne application du code de bonne conduite.

Il conviendrait également que soit mis en place un système adéquat de mesure/gestion des risques, ainsi qu'un audit interne efficace. Le système de gestion des risques devrait couvrir les principaux risques auxquels un fonds de pension est exposé, comme les risques d'investissement et d'exploitation et les risques biométriques. De tels mécanismes de contrôle sont la base de bonnes pratiques de gestion, d'une transparence accrue, de la



	<p>cohérence des décisions et de la protection de toutes les parties prenantes dans un fonds de pension. Les pratiques prudentes de gestion des risques devraient aussi tenir compte des impondérables comme l'évolution de l'environnement, du contexte politique et de la réglementation, ainsi que de l'impact du fonds de pension sur le marché à travers ses décisions d'investissement. La stratégie de gestion des risques devrait chercher à définir activement et concilier explicitement des considérations de court et de long terme.</p> <p>Enfin, les entités propriétaires devraient disposer de mécanismes qui leur permettent d'apprécier le respect de la législation. Une personne chargée de veiller au respect de la législation peut être désignée pour s'acquitter de cette activité à titre régulier. Cette mission devrait inclure des documents liés aux fonctions déléguées auprès de prestataires de services extérieurs.</p>
--	--

### *Transmission interne d'information*

6.10	<p>Il convient que soient mis en place entre toutes les personnes et entités impliquées dans l'administration du fonds de pension des systèmes de transmission interne d'information appropriés pour assurer la communication efficace et en temps opportun d'une information pertinente et exacte.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Des procédures doivent être mises en place pour garantir que les membres de l'organe directeur reçoivent en temps voulu une information adéquate, exacte, complète, cohérente et aisément compréhensible, de façon à pouvoir s'acquitter efficacement de leurs fonctions conformément au code de bonne conduite, et pour garantir la bonne exécution des fonctions déléguées.</p> <p>De son côté, l'organe directeur devrait veiller à ce que les actuaires, les gérants, les consultants, les conservateurs et autres prestataires de services professionnels reçoivent, eux aussi, en temps voulu, une information pertinente et exacte de façon à pouvoir s'acquitter des tâches que leur a confiées l'organe directeur.</p>

### *Divulcation de l'information*

6.11	<p>L'organe directeur devrait communiquer les informations pertinentes de façon claire, précise et rapide, à toutes les parties concernées (membres et bénéficiaires du plan de pension, autorités de surveillance, auditeurs, etc.).</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>L'organe directeur devrait communiquer les informations pertinentes de façon claire, précise et rapide, à toutes les parties concernées (membres et bénéficiaires du plan de pension, conseil de surveillance – le cas échéant –, promoteur du plan et autorités de surveillance, par exemple). Les informations spécifiques devant être communiquées aux membres et aux bénéficiaires du plan sont décrites dans les Principes directeurs de l'OCDE pour la protection des droits des membres et bénéficiaires. S'agissant des fonds de pension servant de support à des contrats de pension individuelle, il peut aussi être nécessaire que certaines informations (comme les coûts et le retour sur investissement) soient portées à la connaissance du grand public par le biais de mécanismes appropriés (comme les sites Internet et la presse écrite par exemple). L'organe directeur peut également être obligé de faire connaître publiquement si des considérations environnementales, sociales et de gouvernance sont prises en compte dans la politique d'investissement et, le cas échéant, de quelle manière. Deux références utiles dans ce domaine sont les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.</p>

## 7. Principe fondamental 7 : contrôle

### Principe fondamental 7 : Contrôle

Il faut instituer un contrôle effectif des fonds de pension et des plans de retraite et mettre l'accent sur la conformité juridique, le contrôle financier, l'examen actuariel et le contrôle des gestionnaires. Il faut établir des organes de surveillance adéquats, dotés du personnel compétent et des ressources nécessaires, afin d'effectuer, au besoin, des contrôles sur place ou hors site, au moins pour certaines catégories de fonds et en particulier lorsque des problèmes sont signalés. Les organes de contrôle devraient disposer de pouvoirs de réglementation et de surveillance adéquats sur les différents plans, afin d'empêcher les cas de vente abusive résultant d'irrégularités dans les méthodes de répartition et de dépenses.

### Lignes directrices d'application du principe fondamental 7 (Principes de l'OICP relatifs au contrôle des pensions privées)

#### Objectifs

7.1	La législation nationale doit fixer des objectifs clairs et explicites aux autorités de contrôle des pensions
7.2	Les principaux objectifs stratégiques de l'autorité de contrôle des pensions doivent être clairement énoncés par les pouvoirs publics. Ils doivent notamment insister sur la protection des intérêts des membres et des bénéficiaires des régimes de retraite. Ils peuvent également consister à assurer la stabilité et la sécurité des fonds de pension et des plans de retraite, la viabilité du secteur des pensions dans son ensemble, ainsi que la promotion de la bonne gouvernance et de la mise en place de régimes de retraite.
7.3	Les responsabilités de l'autorité de contrôle des pensions doivent être exposées de façon claire et objective, en lui donnant un mandat précis et en lui confiant des tâches spécifiques.

#### Indépendance

7.4	Les autorités de contrôle des pensions doivent bénéficier d'une indépendance opérationnelle <sup>5</sup>
7.5	L'autorité de contrôle des pensions doit bénéficier d'une indépendance opérationnelle vis-à-vis de toute ingérence politique ou commerciale dans l'exercice de ses fonctions et de ses prérogatives.
7.6	Cette indépendance passe tout particulièrement par la stabilité et l'autonomie des instances dirigeantes de l'autorité de contrôle des pensions. La sélection des candidats au poste de président, ainsi que la nomination et la révocation de celui-ci doivent obéir à des procédures explicites et à des mécanismes transparents. Le président de l'autorité peut être nommé pour une durée déterminée.
7.7	Il convient également de financer l'autorité de contrôle des pensions de façon à assurer son indépendance et d'établir un processus budgétaire transparent.
7.8	Les décisions de l'autorité peuvent uniquement être infirmées par une décision juridictionnelle, et notamment par des tribunaux dotés des pouvoirs requis, ou par un processus parlementaire.

<sup>5</sup> L'indépendance opérationnelle signifie qu'au quotidien, l'autorité de contrôle gère ses activités de façon autonome sur le plan opérationnel et décisionnel. À un niveau supérieur, plus stratégique, elle peut être soumise à des influences gouvernementales ou politiques nationales échappant à son contrôle. Il peut y avoir une étape intermédiaire, nécessitant une autorisation ministérielle pour les mesures coercitives prévoyant la révocation ou le retrait de l'agrément d'un acteur du secteur.

### *Adéquation des ressources*

7.9	Les autorités de contrôle des pensions doivent disposer des ressources adéquates, notamment sur le plan humain et financier
7.10	Les autorités de contrôle des pensions doivent disposer de ressources et d'un personnel adéquats.
7.11	L'autorité de contrôle des pensions doit être dotée d'un budget suffisant pour mener des vérifications proportionnées, efficaces et indépendantes. Elle peut être financée en totalité ou en partie par des fonds de pension ou des plans de retraite contrôlés, à condition que son indépendance soit respectée.
7.12	L'autorité de contrôle des pensions doit recruter, former et fidéliser des collaborateurs en nombre suffisant et soumis à des normes professionnelles rigoureuses, notamment en matière de confidentialité et de divulgation (des parts détenues dans les entités réglementées, par exemple).
7.13	Les membres du Collège et le président de l'autorité doivent avoir les qualifications requises, et notamment la formation, l'expérience, les compétences et la réputation voulues.
7.14	Si l'autorité de contrôle des pensions ne dispose pas des capacités suffisantes, ou pour toute autre raison jugée nécessaire, elle doit être habilitée à confier à des tiers (commissaires aux comptes ou actuaires, par exemple) des missions de contrôle – même si elle reste responsable du processus de contrôle et des décisions prises. En cas d'externalisation des fonctions de contrôle des pensions auprès de tiers, l'autorité doit pouvoir évaluer leurs compétences, superviser leurs performances et s'assurer de leur indépendance vis-à-vis du fonds de pension ou de toute autre partie liée. Si nécessaire, l'autorité de contrôle des pensions doit être capable de prendre des mesures à l'encontre de ces tiers, directement ou par l'intermédiaire de l'organisme professionnel compétent. La prise de décision et l'application de sanctions, qui relèvent de l'autorité de contrôle, ne peuvent être externalisées.

### *Adéquation des pouvoirs*

7.15	Les autorités de contrôle des pensions doivent disposer des pouvoirs d'investigation et d'exécution nécessaires pour s'acquitter de leurs fonctions et atteindre leurs objectifs
7.16	Les autorités de contrôle des pensions doivent être juridiquement chargées de procéder à des vérifications et elles doivent disposer des pouvoirs adéquats, ainsi que de la capacité d'exercer ces pouvoirs.
7.17	L'autorité de contrôle des pensions doit être habilitée à effectuer les missions de contrôle requises, selon la nature du régime de retraite supervisé. Pour être efficace, le contrôle des fonds de pension ou des plans de retraite doit porter en priorité sur la conformité juridique, le contrôle financier, les obligations minimales de fonds propres, les placements réalisés, la bonne gouvernance et l'intégrité, l'examen actuariel, la supervision des gestionnaires de fonds de pension ou plans de retraite et la communication de renseignements et d'informations adéquats aux membres.  L'autorité doit être habilitée à effectuer les vérifications voulues sur place et sur pièces.
7.18	Les autorités de contrôle des pensions doivent disposer de pouvoirs d'investigation et d'exécution étendus. En cas de soupçon, elles doivent pouvoir entreprendre une enquête complète, contraindre des fonds à leur communiquer des documents et des informations et imposer des mesures correctrices en cas de non-respect de leurs prescriptions – notamment en ayant le pouvoir d'imposer des sanctions administratives comme des amendes, de donner des instructions à la direction, de retirer des licences ou de renvoyer des affaires devant une autorité pénale. Dans certains cas, elles peuvent être également habilitées à élaborer des règles contraignantes.

### *Approche fondée sur les risques*

7.19	Le contrôle des pensions doit viser à atténuer les risques auxquels les régimes de retraite sont les plus exposés
7.20	Les objectifs du contrôle des pensions privées doivent être fondés sur les risques. Les autorités de contrôle des pensions doivent se doter d'une stratégie visant à allouer leurs ressources limitées vers des mesures d'atténuation intéressant les fonds de pension ou plans de retraite qui présentent les plus grands risques pour la réalisation de leurs objectifs. Cela suppose qu'elles connaissent la probabilité d'occurrence et les

	retombées des risques potentiels.
7.21	Les autorités de contrôle des pensions doivent faire preuve d'initiative, en cherchant à empêcher l'apparition de problèmes significatifs, en intervenant de façon proportionnée le plus tôt possible et en recherchant les instruments de contrôle qui créent le plus de valeur ajoutée pour le résultat escompté.

### *Proportionnalité et cohérence*

7.22	Les autorités de contrôle des pensions doivent s'assurer que les contraintes d'investigation et d'exécution sont proportionnelles aux risques qu'elles cherchent à atténuer et que leurs actions sont cohérentes
7.23	Les mesures correctrices et si nécessaire, les sanctions imposées par l'autorité de contrôle des pensions doivent être proportionnelles au problème à résoudre. Lorsqu'elles prennent ou recommandent des mesures d'atténuation, les autorités de contrôle doivent exercer les pouvoirs dont elles disposent en fonction de la gravité estimée du risque ou du manquement auquel elles souhaitent remédier.
7.24	L'ampleur des exigences des autorités de contrôle vis-à-vis des fonds de pension et des plans de retraite, ainsi que des parties concernées soumises au contrôle doit être conforme à la création de valeur attendue.
7.25	Lorsqu'elle exerce ses pouvoirs de contrôle, l'autorité doit conférer, le cas échéant, aux fonds de pension et aux plans de retraite une certaine marge de manœuvre dans le respect de leurs obligations réglementaires.
7.26	Les décisions et les interventions des autorités doivent être cohérentes, et tenir compte à juste titre des circonstances propres à chaque cas. Les autorités doivent se doter de procédures (documentation, formation et examen, par exemple) garantissant que des décisions similaires sont prises dans des circonstances similaires et que ces décisions obéissent à des critères objectifs et impartiaux.

### *Consultation et coopération*

7.27	Les autorités de contrôle des pensions doivent consulter les organes placés sous leur supervision et coopérer avec d'autres autorités de contrôle
7.28	L'autorité de contrôle des pensions doit consulter, si nécessaire, les professionnels du secteur des retraites lorsqu'elle définit son approche en matière de contrôle.
7.29	L'autorité de contrôle des pensions est habilitée à échanger des renseignements avec d'autres organismes de contrôle concernés, sous réserve des obligations juridiques et des exigences de confidentialité. Elle doit ainsi coopérer avec d'autres autorités ou services intervenant dans le contrôle des pensions à l'échelle nationale ou internationale (notamment en cas de versement des pensions à l'étranger), avec les autorités qui supervisent d'autres institutions ou marchés financiers intéressés et avec des autorités répressives. Cette coopération obéit à la fois à une logique d'efficience (afin d'éviter les chevauchements et de promouvoir les économies d'échelle et d'envergure) et de promotion de mesures préventives (pour lutter contre la criminalité financière, notamment).

### *Confidentialité*

7.30	Les autorités de contrôle des pensions doivent traiter les informations confidentielles comme il se doit
7.31	L'autorité de contrôle des pensions ne doit pas publier d'informations confidentielles à moins d'y être autorisée par la loi.
7.32	S'agissant des informations non publiques, l'autorité de contrôle des pensions doit, à la demande de l'autorité émettrice, préserver la confidentialité des informations et mettre en place des mécanismes adaptés afin de protéger les informations confidentielles en sa possession.
7.33	Lorsqu'elle n'est pas certaine qu'une information soit confidentielle, l'autorité de contrôle doit considérer qu'elle l'est quand elle n'est pas mise à la disposition du public ou s'en assurer auprès de l'autorité émettrice.
7.34	Lorsque l'autorité émettrice a donné son accord, l'autorité bénéficiaire peut transmettre l'information à un autre organe de contrôle ou à une autre autorité répressive ayant un intérêt légitime et des normes de confidentialité équivalentes.
7.35	En cas de transfert de personnel entre l'autorité de contrôle et le secteur privé, des mécanismes doivent

	permettre d'empêcher la divulgation d'informations confidentielles.
7.36	Les tiers auprès desquels l'autorité de contrôle des pensions a externalisé des missions de surveillance doivent être soumis aux mêmes exigences de confidentialité que le personnel de l'autorité elle-même.

### *Transparence*

7.37	Les autorités de contrôle des pensions doivent exercer leurs activités de façon transparente
7.38	Les autorités de contrôle des pensions doivent adopter des procédures de surveillance claires, transparentes et cohérentes. Les règles et procédures de l'autorité de contrôle des pensions, ainsi que leurs mises à jour, doivent être publiées. De manière générale, l'autorité doit exercer ses activités dans un cadre transparent et soumettre et publier régulièrement – au moins une fois par an et en temps utile – un rapport sur la conduite de sa stratégie, en expliquant ses objectifs et en décrivant ses performances au regard de ces objectifs. Elle doit être soumise à des audits réguliers et à des obligations de diffusion d'informations, ce qui permet de savoir si elle assume comme il se doit ses responsabilités et de s'assurer que son mandat et ses fonctions ne peuvent être modifiés de façon ad hoc.
7.39	Lorsqu'elles donnent des instructions à la direction des fonds de pension ou des plans de retraite, les autorités de contrôle doivent expliquer aux personnes concernées les raisons de leur action.
7.40	Les autorités de contrôle doivent transmettre et diffuser régulièrement des informations claires et précises à l'intention des professionnels du secteur des pensions et du grand public – situation financière des fonds de pension et observations sur les grandes évolutions du secteur des pensions, par exemple. Les renseignements communiqués sont généralement de nature agrégée, mais ils peuvent aussi concerner des fonds de pension déterminés, auquel cas les règles de confidentialité peuvent s'avérer particulièrement utiles.

### *Gouvernance*

7.41	L'autorité de contrôle doit respecter son code de gouvernance et rendre des comptes
7.42	L'autorité de contrôle des pensions doit établir et respecter un code de gouvernance, qui expose les contrôles internes appropriés, les systèmes de contrepoids, ainsi que les processus efficaces de gestion des risques et des performances. Un code de conduite doit être élaboré et appliqué par l'ensemble du personnel.
7.43	Il convient de définir des procédures de prise de décision claires, et d'encadrer le transfert des décisions au niveau de responsabilité concerné, ainsi que leur examen et leur justification.
7.44	Pour les interventions ayant des effets notables, il convient d'établir une séparation entre les personnes qui proposent des interventions au sein de l'autorité et celles qui prennent la décision finale, de sorte que la possibilité de prendre des mesures d'urgence soit contrebalancée par une procédure d'examen.
7.45	Les autorités de contrôle des pensions doivent pouvoir rendre compte sans équivoque de leur conduite et de leurs activités en général. Elles doivent se doter de dispositions relatives à leur responsabilité, qui peuvent varier en fonction des conditions propres aux pays et leur imposer de rendre compte à divers organes, du Parlement aux membres et bénéficiaires des fonds de pension ou plans de retraite.
7.46	Il convient de mettre en place des procédures permettant à l'organe de direction d'un plan de retraite ou d'un fond de pension de faire appel, auprès de l'autorité de contrôle des pensions ou du tribunal compétent, des décisions de l'autorité de contrôle des pensions qui les concernent et qu'il juge contraires aux dispositions légales.

#### **IV. Évaluation globale**

61. La présente Méthodologie a pour vocation d'étayer une évaluation dont l'objectif est d'identifier la nature et l'ampleur de certains points forts et des points faibles des régimes privés de pension au sein d'une juridiction. Il s'agit ainsi de faciliter la définition de priorités en termes de réformes au moyen d'un dialogue sur les politiques à suivre, dans le but ultime d'améliorer la capacité des pensions privées à servir des rémunérations différées et à apporter des garanties aux membres de plans. L'accent est mis sur la façon dont la réglementation des pensions privées fonctionne concrètement de façon globale ou en tant que système : le tout peut en effet être supérieur à la somme des parties et il est important que cette réalité soit prise en compte pour définir des priorités en matière de politiques publiques.

62. Cette section du document aborde la façon de prendre en compte l'ensemble des Principes fondamentaux, Lignes directrices et évaluations correspondantes dans une évaluation finale examinant notamment des priorités de politique publique et des mesures spécifiques qui pourraient être envisagées pour l'avenir. L'évaluation finale ne ferait pas que couvrir les points forts et les points faibles évalués pour chaque principe, mais indiquerait aussi comment utiliser ces derniers pour évaluer le fonctionnement et l'efficacité du régime privé de pension dans sa globalité. Dans l'examen des priorités, l'évaluation finale doit également prendre en compte l'existence d'interrelations qui peuvent rendre certaines mesures inefficaces si elles ne s'accompagnent pas d'autres mesures à l'initiative des entreprises ou des autorités.

#### ***Tour d'horizon de la gouvernance des pensions privées***

63. Afin d'effectuer une évaluation finale holistique, l'évaluateur devra examiner tous les aspects du régime de pension et consulter les autorités compétentes, en tant que de besoin. L'évaluateur devrait prêter une attention toute particulière aux avis des parties prenantes sur les questions suivantes :

- Les parties prenantes estiment-elles que le régime privé de pension apporte au moment de la retraite un revenu différé aux salariés actuels de façon efficace et adéquate ?
- Les parties prenantes pensent-elles que le régime privé de pension et les autres prestations de retraite fournies par l'État apporte un niveau de revenu adéquat aux retraités ?
- Les employeurs estiment-ils que les plans de retraite professionnels proposés par les employeurs constituent un outil puissant et efficace pour recruter et fidéliser les salariés ?

64. De plus, l'évaluateur devra déterminer la nature et l'ampleur des problèmes et des points faisant l'objet de débats au sein du régime privé de pension en examinant la structure des pensions privées, la réglementation, la surveillance, les systèmes de gouvernance et de contrôle, ainsi que la façon dont ces derniers ont été mis en place et dont ils ont évolué au cours des dernières années. L'évaluateur devrait tenir compte des déterminants de la situation actuelle, des facteurs actuels de changement, et notamment des évolutions sur le plan international et de leurs implications. Afin d'assurer la transparence du processus d'examen, les structures juridiques, réglementaires et de mise en œuvre devraient être prises en compte et les enseignements tirés des récents « scandales » devraient faire l'objet de discussions. En bref, cette étape du processus d'examen devrait déterminer les causes des principaux problèmes de fond et expliquer comment la situation actuelle, analysée plus en détail par l'évaluation de divers principes, s'est développée.

#### ***Résumer les enseignements tirés de l'évaluation de chaque Principe.***

65. Dans son compte-rendu des résultats de l'évaluation globale finale, l'évaluateur doit fournir une synthèse de l'évaluation de chaque Principe fondamental et des Lignes directrices correspondantes, et

préciser les raisons justifiant ces résultats. Dans certains cas, il sera utile de préciser quelle Ligne directrice justifie tel ou tel résultat d'évaluation. Ce processus global sert à indiquer clairement que la juridiction a été examinée au regard de tous les Principes fondamentaux et réduit le risque d'oubli d'un quelconque élément important. Toutes les Lignes directrices ne doivent pas nécessairement être couvertes de façon aussi détaillée ; il reviendra à l'évaluateur d'en décider au vu de leur importance.

66. Les relations réciproques entre les Principes fondamentaux et les Lignes directrices devraient également entrer en ligne de compte. L'évaluation devrait faire ressortir les domaines dans lesquels la juridiction étudiée est réputée avoir totalement ou partiellement appliqué tel ou tel Principe fondamental, où elle va peut-être même au-delà des exigences des Principes fondamentaux et où elle acquiert à présent des « bonnes pratiques ». Les points forts et les points faibles devraient être mentionnés. Des évaluations détaillées de chaque Principe fondamental et des Lignes directrices correspondantes accompagnées de brefs commentaires peuvent éventuellement être incorporées au rapport final, notamment en fonction du caractère confidentiel des informations utilisées dans l'élaboration de l'évaluation. Néanmoins, les évaluations détaillées constituent une source d'information essentielle permettant à l'évaluateur de définir des priorités.

### ***Formuler un jugement concernant les priorités et implications des politiques publiques***

67. Cette dernière partie, sans doute la plus importante, du processus consiste à passer de la phase d'évaluation, qui fait l'objet de la présente Méthodologie, à la formulation de choix et de priorités relatifs aux politiques publiques futures. Pour l'évaluateur, un avis indiquant que seules quelques mesures, voire aucune mesure ont été mises en œuvre lui fournit peu d'informations concernant l'importance relative de telle ou telle insuffisance. L'intérêt essentiel d'une évaluation tient aux informations qu'elle peut apporter quant aux mesures à adopter afin de progresser.

68. Faire des choix et définir des priorités concernant les politiques publiques futures nécessite un examen approfondi des résultats de la présente évaluation ainsi que des points forts et des points faibles existants qu'elle identifie. L'évaluateur peut se référer aux expériences et leçons tirées par d'autres juridictions. Les décisions visant à faire avancer l'élaboration de politiques publiques doivent être prises en tenant largement compte de l'état du régime privé de pension existant d'une juridiction, des recommandations des Principes fondamentaux et nécessitent une compréhension holistique des objectifs de la juridiction en question et de ses priorités pour l'avenir.

## ANNEXE 1

69. Une liste de questions a été dressée afin d'aider l'évaluateur dans son travail d'évaluation. L'objectif de ces questions consiste à rassembler des informations pertinentes et des renseignements à caractère général, afin de permettre une compréhension globale du régime de pension de la juridiction à évaluer.

**70. Voir le document joint « Questionnaire d'adhésion – Comité des Assurances et des Pensions Privées » pour une liste exhaustive des questions posées sur le régime privé de pension d'une juridiction.**