

III. Principes fondamentaux

Cette partie présente les Principes fondamentaux, les Lignes directrices d'application et les commentaires à l'aune desquels le régime privé de pension d'une juridiction sera évalué¹.

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.

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

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 éclaircissements. 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. Ils contiennent également des orientations sur la méthode à suivre pour évaluer des cas de figures concrets en fonction des résultats recommandés par le Principe fondamental ou la Ligne directrice d'application en question.

¹. Dans les pays de l'UE, les Principes fondamentaux 2 à 7 peuvent ne pas s'appliquer aux plans de retraite privés professionnels, fonds de pension et organismes de retraite qui sortent du champ d'application de la Directive 2003/41/CE du Parlement européen et du Conseil du 3 juin 2003 concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle. De plus, les Principes fondamentaux ne couvrent pas les contrats d'assurance en tant que tels (bien qu'ils peuvent être employés dans des plans de retraite professionnels et individuels). L'Association internationale des contrôleurs d'assurance a développé des principes pour la surveillance de l'assurance (*Principes de base en matière d'assurance et méthodologie*).

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.

1.1. Introduction

Le succès de l'application des Principes fondamentaux dépend de l'existence d'un dispositif institutionnel garantissant l'adéquation des dispositions légales sur fond d'évolution 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'examen holistique décrit à la Partie IV de la présente méthodologie.

La finalité de la réglementation et du contrôle des pensions est de protéger les droits des membres et des bénéficiaires des 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.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les dispositions légales devraient être évaluées afin de déterminer si elles favorisent globalement et véritablement l'introduction de plans de retraite fiables, bien gérés et efficaces. Les dispositions légales dans leur ensemble comprennent la législation, la réglementation, les décrets et autres prescriptions et orientations émanant des autorités de réglementation et de contrôle. Ce dispositif officiel est habituellement complété par un éventail de pratiques sectorielles exemplaires et d'autres formes d'autoréglementation du secteur.</p>
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.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Le double objectif consistant à protéger les droits des membres des plans et la solidité des fonds de pension devrait faire l'objet d'une législation adaptée. Cela passe par l'introduction d'une réglementation compatible avec les autres Principes fondamentaux.</p>
1.3	Les dispositions légales offrent la flexibilité nécessaire à une gestion efficace des plans de retraite professionnels.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Le principe préconise que les autorités tiennent compte des coûts et des avantages des mesures réglementaires et légales en vigueur et envisagées.</p> <p>L'évaluation de chaque Principe fondamental doit tenir compte de l'efficacité des prescriptions légales et réglementaires ainsi que de leur impact sur les incitations destinées aux promoteurs et aux membres des plans.</p>
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.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Le système juridique devrait contribuer activement à protéger l'intégrité des promesses des plans de retraite. Les membres 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 ancrés dans une loi adaptée. Les mécanismes permettant de faire valoir ces droits peuvent varier d'un pays à l'autre. Dans</p>

	certains pays, l'autorité de contrôle peut jouer le rôle d'arbitre dans tout litige survenant entre les membres et les promoteurs ou les prestataires de plans. Dans d'autres pays, il peut être plus courant de recourir aux tribunaux.
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 sur les pensions utilisées dans le monde 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 sur les pensions professionnelles requiert l'existence d'un secteur financier fonctionnant de façon satisfaisante. Les pensions professionnelles reposent sur tout un ensemble d'institutions financières et autres prestataires de services. Elles peuvent nécessiter de gérer des risques d'investissement et actuariels par le biais de supports de financement (cf annexe I) présents sur les marchés financiers. Par conséquent, l'existence de systèmes financiers bien réglementés et contrôlés est déterminante pour compléter les dispositions légales relatives aux retraites. Les autorités de réglementation et de contrôle des retraites s'appuient également sur d'autres autorités de réglementation et de contrôle du secteur financier pour exercer leurs fonctions 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'investissement à long terme.</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 mesures visant à placer les différents prestataires de pensions privées sur un pied d'égalité. La politique de la concurrence peut jouer un rôle clé en permettant aux promoteurs et aux membres de ces plans de choisir de façon adéquate dans un environnement fortement concurrentiel en termes de prix et de produits. L'objectif de concurrence doit être soigneusement appliqué aux régimes obligatoires issus de conventions collectives puisqu'ils reposent sur le principe de la participation obligatoire ou de l'inscription automatique à tel ou tel dispositif 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 efficient des fonds de pension, ainsi qu'un marché concurrentiel de prestataires de services au moyen d'une divulgation transparente des coûts et des performances d'investissement des fonds.</p>

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

En règle générale, la constitution des plans de retraite, des fonds de pension et des organismes de retraite est fonction des régimes d'imposition des retraites ou d'autres textes énonçant certaines caractéristiques obligatoires pour les plans de retraite, les fonds de pension et les organismes de retraite. Alors qu'il est possible de définir des normes élémentaires pour la constitution de plans de retraite professionnels, le type de supports de financement 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.

Le choix du support de financement 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 d'isoler les actifs du fonds de pension, la fonction d'un tel organisme doit être définie. En principe, l'organisme de retraite est 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 les types de statut juridique autorisés pour les organismes de retraite. Les membres des plans de retraite peuvent disposer d'un droit de propriété économique ou juridique sur l'organisme de retraite, ou d'un autre droit contractuel sur les actifs du fonds de pension.

L'autre grande solution pour constituer un fonds de pension sous forme d'organisme de retraite consiste à déposer les cotisations sur un compte ou dans un panier d'actifs juridiquement distinct auprès 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 membres et des bénéficiaires du plan. Le prestataire de retraite est alors considéré comme l'organisme de retraite.

L'agrément des organismes de retraite devrait faire partie intégrante de la réglementation fondée sur des principes qui régit l'offre et la gestion des systèmes privés de pension. L'établissement d'une procédure d'agrément efficace contribue à la mise en place de structures et de mécanismes de gouvernance appropriés pour les plans de retraite. Il renforce également la confiance suscitée par le régime de retraite et son système de contrôle et favorise le développement d'un marché des retraites, tout en évitant la création d'obstacles inopportuns à l'entrée sur ce marché. L'agrément suppose que les organismes de retraite requérants apportent la preuve qu'ils ont adopté des mesures et des procédures dignes d'un système qui veille à ce que les prestations soient servies aux bénéficiaires conformément aux clauses du plan et à la législation du pays en matière de pensions.

Dans certains pays, où le démarrage de l'activité d'un organisme de retraite n'est pas soumis à un régime d'agrément à part entière tel que décrit dans les présentes directives, l'agrément peut se limiter à l'admission au bénéfice d'un régime fiscal privilégié. En outre, l'établissement d'un organisme de retraite peut requérir uniquement 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'autorité de contrôle doive engager un processus d'approbation au regard des lignes directrices. Cette solution de substitution à un processus d'agrément à part entière tel que défini dans ces lignes directrices peut être jugée appropriée au vu du droit du pays, du régime de contrôle des institutions financières impliquées dans la gestion des 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 de la part 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 préalable énoncés dans ces lignes directrices.

De même, lorsque ces autres approches s'appliquent, les obligations de bonne gouvernance qu'exige l'agrément devraient s'imposer, par le biais de la législation et d'orientations, aux personnes chargées de gérer les 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, si ce n'est que l'enregistrement doit 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'autorité de contrôle d'enquêter sur les manquements aux obligations qui s'appliqueraient dans un régime d'agrément. Cela suppose, fondamentalement, que le système juridique soit suffisamment développé pour que l'on puisse raisonnablement penser que l'inscription de ces obligations dans la législation sera un gage de conformité générale.

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 obligations qui n'ont pas déjà été couvertes par l'autre ou les autres autorités de contrôle de l'institution financière, et notamment à des aspects relatifs aux fonds propres, à la gouvernance et aux documents fondateurs, ainsi qu'au plan opérationnel.

Dès lors que le candidat à l'agrément n'a pas encore engagé d'activités, certaines obligations 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'énoncé de la politique d'investissement menée. En ce cas, les dispositions prises pour introduire les procédures ou mesures pertinentes devraient être exposées et elles devraient pouvoir être examinées par l'autorité compétente pour délivrer l'agrément.

2.2. Lignes directrices d'application du principe fondamental 2 et Commentaires²

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 l'adoption d'une procédure méthodique, documentée et contrôlée. Les organismes de retraite sollicitant un agrément devraient avoir à prouver qu'ils sont prêts à respecter la loi, qu'ils disposent d'un capital de départ, le cas échéant, et de ressources et</p>

2. Les présentes Lignes directrices ont été mises au point conjointement par l'OCDE et l'OICP.

	<p>de compétences. L'organisme de retraite devrait également apporter la preuve qu'une structure de gouvernance appropriée est en place et que ses systèmes administratifs sont opérationnels et bien établis.</p> <p>L'autorité chargée de réglementer la procédure d'agrément devrait 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 retirer l'agrément d'un organisme de retraite en cas de graves irrégularités, si certaines conditions de l'agrément ne sont pas respectées ou en cas de grave manquement à 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 (administrateur, fondation, association à but non lucratif, société anonyme, SARL, par exemple).</p> <p>La structure juridique, capitalistique 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, 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>

Documents fondateurs

2.3	<p>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>
	<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"> • les objectifs et les paramètres du plan de retraite (ex : cotisations, prestations, garanties, règles d'accumulation des droits, droits constitués à la date du départ à la retraite, etc.) ; • l'identification du promoteur du plan et de ses principales responsabilités ; • l'identification de l'organe directeur et de ses principales responsabilités, le cas échéant ; • le type de support de financement (fonds de pension, police d'assurance, etc.), le

	<p>type de fonds de pension (autonome ou non et dans le cas d'un fonds autonome : organisme de retraite, regroupement d'actifs ou compte distinct géré par une institution financière) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • les conditions d'adhésion au plan ; • et les procédures de règlement des différends pour les membres et bénéficiaires. <p>Le document du plan devrait être mis à la disposition de tous les membres.</p> <p>Le document fondateur de l'organisme ou du plan de retraite 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>Les documents fondateurs devraient indiquer que l'objectif principal de l'organisme de retraite et du plan vise à constituer une source sûre de revenu au moment de la retraite. Ils devraient également préciser si certaines garanties ou promesses de rendement ou de prestations sont conditionnées ou non par les performances du fonds ou du plan. En cas de promesses inconditionnelles, il est essentiel que les documents fondateurs précisent 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 les documents fondateurs précisent également (i) la forme juridique que revêt l'organisme de retraite, sa structure capitalistique et son objet ; (ii) les cotisations et prestations ; (iii) les supports 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 ses soins ; (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 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 conflits d'intérêts et les 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 inhérents 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 que l'auditeur, l'actuaire (plans à prestations définies) et les organes directeurs s'acquittent régulièrement de leurs obligations en matière d'audit et de reporting.</p>

	L'instauration de règles internes de reporting améliore la transparence des actions des organes directeurs, de même que la mise en place de procédures organisationnelles et administratives.
2.5	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 retraite qu'ils gèrent.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Par souci de transparence et afin de mieux rendre compte de leur action, les organismes de retraite devraient être tenus d'établir des états financiers séparés pour chacun des fonds ou plans dont ils assurent la gestion. 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 matière 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 normes fixées par l'autorité de réglementation en termes de capitalisation (voir Principe fondamental 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 d'investissement fixe les objectifs financiers du fonds ou du plan. Elle définit</p>

	<p>aussi les principes d'investissement, l'allocation stratégique des actifs, les objectifs en termes de performances et de risques, 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 4).</p> <p>Le fait de devoir présenter la politique d'investissement dans le cadre de la demande d'agrément permet à l'autorité 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 applicables. L'exercice d'un contrôle efficace des placements de l'organisme de retraite après la délivrance de l'agrément s'en trouve en outre facilité. Il est particulièrement important que la politique d'investissement corresponde aux engagements financiers du plan de retraite ou du fonds de pension.</p>
2.9	<p>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>
	<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	<p>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>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Dans certaines juridictions, l'organisme de retraite doit détenir un capital initial minimum pour obtenir l'agrément. Dans ce cas, le capital de départ minimum 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 d'erreur de gestion, ainsi que de l'importance des fonds sous gestion. Dans ces juridictions, l'autorité d'agrément doit avoir la preuve que les exigences en matière de capitaux sont remplies (pour autant que la question n'ait pas été traitée par l'autre ou les autres autorités de contrôle de l'institution financière).</p>

Gouvernance

2.11	<p>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>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>En règle générale, les organismes de retraite sont tenus de communiquer les informations décrivant leur structure de gouvernance, 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 contre les 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"> • l'acte constitutif de l'organisme de retraite ou, le cas échéant, du plan ou autres documents ; • un code de conduite à l'intention des membres de l'organe directeur et autres membres du personnel traitant, entre autres choses, des questions de conflits d'intérêts et des nominations exclues ; • tout contrat de sous-traitance (de recours aux services d'une tierce partie) ; • des informations sur la gestion des risques et les mécanismes internes de reporting et d'audit. <p>Aux fins du contrôle 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 normes de gouvernement d'entreprise peuvent prendre la forme de restrictions officielles 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 normes peuvent prévoir une 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 à qui a été attribuée telle ou telle mission. Les informations sur les modalités de sous-traitance permettent à l'autorité d'évaluer si le requérant ne franchit pas les limites de sous-traitance, ne contrevient pas à son devoir de contrôler et de superviser les prestataires de services extérieurs et ne se décharge pas de sa responsabilité pour les activités sous-traitées.</p>

2.12	Les membres des organes directeurs de l'organisme de retraite devraient être soumis à des exigences de compétence et d'honorabilité.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les critères de « compétence et d'honorabilité » devraient insister sur l'intégrité, les qualifications, les connaissances et l'expérience attendues de l'organe directeur et du personnel dirigeant (voir le Principe fondamental 6).</p>
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.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Il est souhaitable d'établir une séparation entre les personnes responsables des placements et celles qui sont chargées des opérations de règlement et de tenue des comptes afin d'éviter les conflits d'intérêts, de renforcer la transparence et de protéger les intérêts des membres et bénéficiaires de l'organisme de retraite. Cette séparation pourrait se refléter dans la structure de l'organisme de retraite.</p>

Plan opérationnel

2.14	Les organismes de retraite 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 garantis 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.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Le plan opérationnel décrit les activités envisagées pour l'organisme de retraite dans les premières années qui suivent sa création. Le déroulement prévu des activités comprend des informations sur le montant des cotisations, les actifs sous gestion, le paiement des prestations et les dépenses opérationnelles pour chacun des fonds ou plans que gèrera l'organisme de retraite. 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 démarrage pourraient aussi figurer dans les documents concernant le déroulement prévu des activités du plan/fonds.</p>

Retrait de l'agrément

2.15	Les dispositions légales prévoient le retrait de l'agrément d'un organisme de retraite dans certaines circonstances.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>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 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 enfreint gravement 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 dans un délai donné ; (v) si l'organisme de retraite cesse ses activités ; ou (vi) si l'agrément a été obtenu à l'aide d'informations mensongères ou erronées. Dans les juridictions où un agrément peut être retiré si le fonds de pension n'en fait pas usage dans un délai donné, la loi doit indiquer clairement la durée de ce délai.</p>
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 (ou « autorité de contrôle ») 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, lorsqu'il s'agit de deux ou de plusieurs entités distinctes, consulter l'autorité de contrôle 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"> • informations concernant les obligations s'imposant à l'autorité compétente pour délivrer l'agrément, par exemple le délai dans lequel elle doit se prononcer ; • procédures à suivre par l'autorité compétente pour délivrer l'agrément pour demander des informations complémentaires au requérant ; • mesures que l'autorité prendra pour confirmer les informations reçues dans le cadre de la demande d'agrément ; • 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) ; • 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.
	<p>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</p> <p>Par souci de sécurité juridique pour les requérants et pour l'autorité d'agrément, et de façon à assurer une procédure d'agrément judicieuse, 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 ou 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 d'agrément 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 être définies sont les cas et les moments où l'autorité compétente peut demander des informations complémentaires ou la rectification des demandes qui sont discutables, 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 des modalités de notification de la décision de l'autorité compétente et comprendre la procédure lui permettant de faire appel s'il s'estime lésé par cette décision.</p>

Soumission de documents

2.19	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><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 lui être demandé de soumettre des informations écrites. Ces informations concernent les documents fondateurs, les documents prouvant que l'organisme de retraite satisfait aux exigences en matière de capitaux (le cas échéant), la structure de gouvernance et les mécanismes de contrôle des risques, de reporting et d'audit. Les mécanismes d'audit, s'ils ne sont pas exigés avant que soit obtenue l'autorisation d'exercer, 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 capitaux 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"> • 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) ; • 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 ; • évaluer les plans stratégiques et opérationnels du requérant, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> – 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 – examiner si la structure opérationnelle du requérant reflète l'ampleur et le degré de sophistication des activités que le requérant propose de mener ; • 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. • examiner les projections financières communiquées par le requérant et évaluer ses moyens financiers et autres ressources ; • 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).
------	---

	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Puisque la portée des évaluations des demandes d'agrément varie, il importe que l'autorité compétente dispose des pouvoirs requis pour apprécier 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 ; de plus, l'étendue de ces pouvoirs devrait être définie dans la législation applicable et ces pouvoirs être exercés en traitant toutes les parties de la même façon et dans le respect des principes du droit, et donc en suivant non seulement des processus transparents, mais aussi des pratiques de fond préétablies et transparentes.</p> <p>L'autorité compétente peut avoir besoin d'évaluer l'expertise et l'intégrité des administrateurs et de la haute direction au moyen d'un test de compétence et d'honorabilité, et notamment les risques de conflit d'intérêts, en examinant leurs compétences et leur expérience dans des opérations financières pertinentes d'une ampleur comparable aux activités envisagées pour le requérant, et en cherchant confirmation de l'absence de toute activité délictueuse ou de tout jugement défavorable prononcé par les autorités de la réglementation qui rende une personne inapte à exercer des fonctions importantes au sein 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 hauts dirigeants de l'organisme de retraite.</p> <p>En règle générale, l'autorité compétente aura le pouvoir de réaliser une évaluation des moyens financiers du requérant (pour vérifier notamment si celui-ci satisfait aux éventuelles normes de fonds propres obligatoires), du caractère approprié de sa politique de financement, ainsi que 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 des activités délictueuses exercées par quiconque au sein 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 elle est incontestablement liée par les dispositions légales applicables à la procédure d'agrément. Notamment, la nécessité d'évaluer une demande d'agrément peut varier selon le type, la taille et la complexité de l'organisme de retraite.</p>

2.22	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><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 la transparence des procédures de délivrance des agréments, 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 lorsqu'il s'agit d'une autorité distincte).</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 fait de mettre des documents d'orientation à la disposition des requérants peut faciliter le processus d'agrément. Parmi les documents utiles figurent notamment une liste de contrôle de toutes les obligations qu'ils doivent respecter, les formulaires de demande et les notices explicatives s'y rapportant, ainsi que les explications relatives aux mesures attendues des requérants pour satisfaire 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 de communiquer et d'analyser des informations complexes. Il est donc utile de mettre des documents d'orientation à la disposition des évaluateurs des demandes au service de l'autorité compétente pour délivrer l'agrément et des requérants. Ces documents réduisent le délai nécessaire pour évaluer une demande et facilitent la tâche des évaluateurs. Les documents d'orientation qui seront utiles aux évaluateurs sont les listes de contrôle et les manuels, ou une série de procédures concernant les inspections sur place ou sur pièces.</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>Le système d'agrément n'est vraiment efficace que si l'autorité compétente a le pouvoir de rejeter la demande lorsque le requérant ne satisfait pas aux conditions correspondantes. Il importe que l'autorité compétente ne dispose pas d'un pouvoir discrétionnaire sans limite lorsqu'elle prend sa décision, mais qu'elle soit tenue de statuer sur le respect des obligations réglementaires par le requérant. 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 principes du droit. Le pouvoir discrétionnaire que peut exercer l'autorité compétente devrait être nul ou limité dans la mesure du possible.</p> <p>Pour que le processus soit 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 peut soumettre les agréments en cours de validité à des conditions, elle a généralement le pouvoir de modifier ces conditions quand la situation l'exige.</p> <p>L'autorité compétente a également le pouvoir de retirer l'agrément, mais uniquement dans des circonstances particulières clairement définies par la loi.</p> <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.</p>
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 ou modifié devraient pouvoir demander le réexamen de la décision de retrait ou de modification (recours administratif),</p>

	<p>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 avantage fiscal. Il convient de veiller à ce que ce retrait ou cette perte n'intervienne pas avant que soit achevé le mécanisme de réexamen, sauf dans les cas où un retard entraînerait un préjudice irréparable, en particulier pour les membres des plans. Les mécanismes de réexamen devraient éviter toute prescription ou procédure inutilement coûteuse ou contraignante (là encore, sous réserve que les membres du plan soient bien protégés).</p>
2.28	<p>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>
	<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 aux organismes de retraite l'occasion d'exprimer leurs griefs et de s'assurer que les décisions sont équitables.</p>

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

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. Ces dispositifs sont généralement qualifiés de plans à prestations définies. Ils peuvent être à employeur unique ou à employeurs multiples, le risque étant alors partagé au sein du groupe de promoteurs. Les plans à prestations définies peuvent proposer différentes sortes de garanties. Traditionnellement, les prestations servies par ces plans étaient calculées en % du dernier salaire ou des gains moyens perçus sur l'ensemble de la carrière. Plus récemment, des dispositifs hybrides, tels que les plans sur solde de trésorerie ou ceux proposant un rendement garanti ont

fait leur apparition. La plupart des dispositions présentées ci-après s'appliquent aux plans d'entreprise à prestations définies.

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 de substitution à la capitalisation est le financement par provisions inscrites au passif (fonds de pension non autonomes), mais cette méthode ne saurait être recommandée en tant que pratique exemplaire internationale et elle n'est autorisée 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 instaurés par une seule entreprise devraient être interdits.

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 compagnie d'assurance les risques inhérents au plan qui sont couverts par ces contrats. La réglementation et le contrôle des compagnies d'assurance sont conçus pour veiller à ce que ces établissements constituent des réserves suffisantes pour honorer l'ensemble des engagements des plans de retraite.

Dans quelques pays de l'OCDE, une autre solution est toutefois autorisée. Les promoteurs de plans peuvent créer des fonds de pension non autonomes et financer les prestations de retraite par un système de provisions inscrites au passif, par exemple. Dans ce cas, l'employeur est souvent tenu d'assurer ses engagements au titre des plans de retraite.

L'objectif premier des règles de capitalisation est la sécurité des prestations, qui consiste à renforcer les probabilités que les prestations promises soient 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 financière pour les actionnaires et les titulaires d'obligations des promoteurs de plans de retraite et peuvent atténuer les obligations directes ou indirectes des entreprises à l'égard du public dans le cas où des promesses de prestations ne seraient pas tenues par des employeurs insolubles.

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, qui implique de respecter les conditions du plan, et aux obligations de l'administrateur chargé de sa gestion.

Dans les plans de retraite à prestations définies, les règles de capitalisation exigent que la valeur des engagements pris au titre de l'ensemble des prestations potentielles promises soit régulièrement calculée en prévoyant des provisions pour aléas appropriées, pour les membres qui adhèrent ou ont adhéré au plan (valeur actuarielle des prestations projetées). De plus, la capitalisation requiert que les engagements pris au titre des membres actuels du plan soient répartis dans le temps en fonction de la période de service (de travail) effectuée dans le cadre du plan. Enfin, sauf pour le financement par provisions inscrites au passif, les règles de capitalisation visent à veiller à ce que les actifs dédiés, c'est-à-dire les cotisations déjà versées et le rendement des investissements, soient équivalents à ces engagements en cours potentiels, au fur et à mesure qu'ils s'accumulent et arrivent à échéance (engagements en cours cumulés).

Par ailleurs, les pays peuvent devoir se doter de règles de capitalisation visant à ce que les actifs du plan soient au minimum équivalents aux prestations promises à ce jour, dans l'éventualité où le plan viendrait à être clôturé ou liquidé (obligations au titre des prestations constituées ou engagements à l'échéance). De façon générale, à hypothèses constantes, les engagements en cours cumulés sont supérieurs aux engagements à l'échéance. Cependant, il existe des exceptions à cette règle et dans certains pays, l'expérience a montré qu'il était nécessaire de durcir les règles relatives à la définition des engagements à l'échéance pour limiter le pouvoir discrétionnaire habituellement accordé aux administrateurs et aux actuaire pour définir les engagements en cours.

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 sécurité 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 pour 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, dans lesquels les employeurs promoteurs ne prennent aucun engagement en matière de prestations ou de performances, la séparation juridique des actifs du plan de retraite et de ceux 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, en principe, les actifs devraient être juridiquement distincts du promoteur du plan au moyen d'un fonds de pension ou d'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 uniquement les prestations promises dans le cadre d'un plan de retraite, jusqu'à un plafond donné.</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 provisions inscrites au passif, les prestations devraient être protégées contre le risque de défaillance du promoteur du plan par un mécanisme de garantie contre l'insolvabilité. En pratique, seuls certains plans à prestations définies proposés par quelques sociétés à des catégories particulières de salariés (cadres dirigeants, par exemple – 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 couvrent habituellement 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 cotisations 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 d'introduire 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 lever 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 de défaillance 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 en cours à utiliser pour déterminer les cotisations annuelles à verser aux plans de retraite professionnels. D'une manière générale, les engagements en cours sont 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 close le jour de l'évaluation (« engagements cumulés ») et aux années suivantes (« coûts normaux »). Citons comme méthode de ce type la méthode dite « des unités de crédit projetées » qui inclut toute future hausse de salaire attendue dans les engagements du plan. Il faudrait rendre compte du coût total projeté du plan de retraite, déduction faite des cotisations futures projetées, si la</p>

	<p>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 en cours, 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 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'évaluation 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. Les engagements à l'échéance sont calculés par référence aux salaires actuels (et aux mécanismes d'indexation, le cas échéant). Le concept d'engagements à l'échéance peut 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 en cours et des engagements à l'échéance. Les prescriptions applicables devraient faire état comme il se doit des prestations acquises lors de la liquidation du plan, ainsi que des prévisions d'indexation des pensions différées et des pensions mises en 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 conformes aux méthodes et aux normes actuarielles généralement admises. D'ordinaire, c'est l'association nationale des actuaires du pays concerné qui fournit des orientations sur ces normes. Des orientations peuvent également être obtenues auprès de l'Association actuarielle internationale.</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 fournir des indications quant à la fourchette convenable d'hypothèses actuarielles financières et démographiques applicables aux engagements en cours. D'une manière générale, on émettra des hypothèses distinctes par rapport à la retraite anticipée (cessation de fonctions) et à l'invalidité en cours d'activité, à la mortalité, au taux d'actualisation, à la hausse des salaires et au taux d'indexation. Des orientations doivent être élaborées 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 des engagements à l'échéance, 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 doivent être données sur 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 offices de statistique 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 de 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 retraités ou préretraités (dans le cadre d'une fin d'adhésion au plan ou d'une cessation de fonctions) qui sont couverts par le plan.</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 de risque et des échéances des engagements du plan. Ceux qui sont utilisés pour calculer les engagements en cours diffèrent généralement de ceux employés pour calculer les engagements à l'échéance, mais dans l'un et l'autre cas, ils tiennent généralement compte des rendements obtenus sur les marchés des obligations de société ou d'État de qualité. Les taux d'actualisation employés pour calculer les engagements à l'échéance peuvent aussi 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>Il importe d'effectuer un suivi régulier des engagements de retraite du plan afin que tout déséquilibre des niveaux de capitalisation soit identifié à un stade précoce et que, par conséquent, des mesures correctrices puissent 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 l'établissement, par un actuaire qualifié, d'un certificat ou d'un rapport 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 agréé par une organisation d'actuaire reconnue sur le plan national.</p> <p>Les actuaires devraient avoir des responsabilités claires en matière d'établissement des comptes et de signalement de dysfonctionnements (voir le Principe fondamental 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 pour calculer les engagements de retraite et les 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 conciliant ainsi la sécurité des prestations des membres 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 des engagements en cours ou des engagements à l'échéance.</p>

	<p>L'objectif de capitalisation 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 les 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 future entre les flux de trésorerie correspondants, devraient également entrer en ligne de compte 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 actualisée, sur la période d'accumulation des droits à prestations. Les méthodes recommandées devraient prévoir une répartition régulière du coût des prestations sur toute la durée de service des membres actifs du plan.</p> <p>Les règles de capitalisation devraient imposer 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 ils 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 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 périodes d'amortissement prolongées car elles peuvent conduire à de faibles niveaux de</p>

	capitalisation. Pour remédier plus rapidement à toute sous-capitalisation, on préférera les périodes d'amortissement brèves afin de tenir compte des gains et pertes actuariels.
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 durées d'amortissement des engagements des promoteurs liés à des périodes de service antérieures à l'adoption du plan devraient préserver les intérêts prudents et permettre aux employeurs promoteurs de servir des prestations de retraite à ceux qui étaient déjà leurs employés 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 durées d'amortissement prescrites par la loi devraient assurer un équilibre entre les intérêts prudents, l'impact sur les bénéficiaires publiés et les flux de 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 correctrices devraient tenir compte de l'origine de ce phénomène et de sa nature (engagements en cours ou à l'échéance). Il faudrait, en particulier, établir d'abord si la sous-capitalisation est due à des changements de méthode de valorisation des actifs ou des engagements, ou si elle résulte d'une impossibilité de collecter les cotisations auprès de l'employeur promoteur et/ou des membres du 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 membres du 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 situation de sous-capitalisation, en prenant en compte son origine 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 réglementation du secteur des retraites, mais seulement</p>

	<p>dans des circonstances précises suivant une procédure dérogatoire claire administrée par cette autorité. 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 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, qu'il soit public ou privé.</p> <p>Dans l'idéal, les employeurs promoteurs devraient pouvoir comptabiliser et amortir plus rapidement les engagements non provisionnés et verser des cotisations déductibles supérieures aux obligations annuelles de cotisation. 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 salarié 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 raisonnables pour atténuer les effets des phases de ralentissement du marché et une certaine flexibilité des cotisations en période de dynamisme des marchés. 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 du prix des actifs et des taux d'actualisation peut alors occasionner de fortes fluctuations des ratios de capitalisation et des normes de capitalisation. 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 en cours. Lorsqu'on fixe de tels plafonds, il est extrêmement important de prendre en compte la volatilité potentielle des taux d'actualisation et de la valeur des 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 requis pour provisionner 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 membres 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 membres et autres bénéficiaires. Dans 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 membres 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 et personnes en activité 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 sur 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</p>

contre l'insolvabilité, l'entité qui se porte garante devient en principe créancier privilégié du promoteur insolvable.

On peut envisager des droits de priorité pour les engagements sous-capitalisés des régimes de retraite (par référence aux engagements à l'échéance) 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 ces 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.

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 prudente.

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

Le placement des actifs d'un fonds de pension constitue l'une des activités essentielles d'un organisme de retraite. Dans le cas des plans à prestations définies, les investissements ont pour objectif d'aider l'organe directeur à obtenir le meilleur rendement possible en fonction des besoins du plan de retraite en termes d'engagements et de liquidité 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 membre, conformément aux objectifs de placement fixés et aux risques tolérés par les participants au plan. Dans les plans à cotisations définies en gestion libre, 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 possibilités d'intervention et de responsabilités en termes de surveillance ou de contrôle. Dans tous ces cas, il est essentiel que la fonction d'investissement soit exercée, gérée et réglementée de façon responsable.

La réglementation relative aux investissements devrait reposer sur des principes prudentiels tels que la diversification, la dispersion et la gestion du risque d'échéance et de change. Une règle de prudence pourrait être introduite dans les 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 est investie 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. 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.

Par ailleurs, d'autres questions d'ordre réglementaire peuvent se poser pour les plans de retraite ou fonds de pension comportant des comptes individuels et dont les membres ont la possibilité de piloter leurs propres investissements (généralement en choisissant parmi un éventail de formules 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 prudents

4.1	La réglementation de la gestion des actifs des fonds de pension devrait être fondée sur l'objectif de base d'un fonds 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 prudents 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 de procurer à ses membres une source sûre de revenu durant leur retraite. La réglementation devrait définir une série de principes prudents, notamment de sécurité, de performances et de liquidité du portefeuille d'investissement dans son ensemble. Elle devrait aussi imposer de recourir à 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 la norme de prudence.</p> <p>Selon cette norme, 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. Ainsi, l'organe directeur est supposé remplir les obligations liées à la fonction de gestion des investissements en disposant des compétences requises pour exercer cette fonction efficacement, et en l'absence de telles compétences ou connaissances, obtenir l'assistance extérieure d'un expert dans le domaine particulier où l'organe directeur ne possède pas les compétences ou le savoir voulus. La tendance a été d'exiger qu'il remplisse ses 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 complexes qui se posent dans le domaine de la gestion de portefeuille.</p> <p>La norme de prudence concerne davantage les comportements et processus que les résultats. Elle vise à garantir 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 et à établir les procédures et contrôles internes voulus pour 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>Introduire des restrictions applicables au portefeuille peut permettre d'établir des frontières importantes afin d'empêcher ou de freiner les prises de 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 réglementer la gestion des actifs des fonds de pension devraient envisager de fixer une norme de prudence allant de pair avec des restrictions de portefeuille. À cet égard, les pays qui recourent principalement à ce type de restrictions devraient, au minimum, définir aussi des normes de prudence applicables aux organes directeurs des fonds de pension.</p>
4.3	<p>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>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>La norme de prudence devrait inclure un « devoir de loyauté », c'est-à-dire une obligation de prendre des décisions en matière de gestion d'investissement au mieux des intérêts (parfois, dans le « seul » intérêt ou dans l'intérêt « exclusif ») des membres du plan ou du fonds, ainsi</p>

	<p>qu'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. De nombreux pays interdisent ainsi 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 restreindre leur capacité de remplir leur devoir de loyauté envers le fonds de pension et ses membres. Au-delà de l'établissement du devoir de loyauté, les responsables politiques et les autorités de réglementation devraient attacher à la promulgation de telles règles l'attention qu'elle mérite.</p> <p>Il importe aussi que les responsables politiques et les autorités de réglementation déterminent à qui devrait s'appliquer la norme de prudence et les devoirs correspondants de loyauté et de diligence. 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	<p>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 Lignes directrices 4.5 à 4.11 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>
	<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	<p>L'organe directeur du fonds de pension devrait être tenu d'énoncer par écrit et d'observer activement une politique globale d'investissement.</p>
	<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 ou toute combinaison des deux. Une politique d'investissement devrait être établie pour tous les types de plans, qu'ils soient à prestations ou à cotisations définies. Comme l'indiquent les Lignes directrices, les programmes de retraite qui proposent une formule de gestion libre peuvent être tenus d'aborder des problèmes supplémentaires ou 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 les calculs actuariels, les obligations de capitalisation et la gestion des placements est nettement plus complexe pour les plans à prestations définies,</p>

	et cette relation doit être convenablement prise en compte dans une politique d'investissement.
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 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><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 fixé par les 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 du fonds de pension à court et à long termes, y compris les éventuels provisionnements nécessaires et problèmes actuariels qui peuvent avoir une incidence sur ces obligations. Parmi les obligations à court terme figurent celle 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, ainsi que les coûts attendus résultant de dispositions relatives à la portabilité pouvant s'appliquer au plan.</p>
4.7	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><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 (dosage d'actifs à long terme répartis entre les principales catégories d'investissements), les objectifs globaux de performance fixés 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 de marché. Plus précisément, la politique d'investissement énoncée devrait inclure des critères de performance et des délais d'évaluation appropriés, et aborder la question de savoir dans quelle mesure des écarts seront tolérés par rapport à la répartition stratégique des actifs.</p>
4.8	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><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 qui peut faire l'objet d'un suivi grâce à des techniques appropriées de gestion des risques prenant en compte les principaux facteurs de risque influant sur 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 qui proposent à leurs membres diverses options d'investissement, des dispositions légales devraient exiger que ces options offrent un éventail de rapports risque/rendement suffisamment large, de sorte que les membres puissent choisir selon leurs préférences. L'option par défaut prévue pour les membres qui ne feraient pas la démarche de choisir un placement 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 de pouvoir 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</p>

	structure de la prise de décisions, ainsi que les responsabilités liées à sa conception, sa mise en œuvre et son examen.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les dispositions légales devraient imposer un 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 au portefeuille, les autorités de réglementation limitent explicitement la gamme des stratégies de répartition des actifs à la disposition des personnes chargées de gérer les actifs des fonds de pension, en établissant des limites quantitatives aux investissements, en général par catégorie d'actifs. Généralement, ces limites prennent la forme de niveaux maximums autorisés d'investissement (plafonds) dans diverses catégories d'actifs et sur certains marchés. D'une manière générale, ces limites doivent permettre d'appliquer les principes prudentiels de sécurité, de rentabilité et de liquidité à l'échelle de la réglementation, plutôt qu'à celle du fonds de pension, ainsi que de susciter ou de formuler une décision stratégique initiale de répartition des actifs applicable à tous les fonds de pension soumis à cette disposition légale. Des restrictions de portefeuille peuvent être appliquées pour assurer une diversification et une concordance actifs-passifs minimales.</p> <p>Une liste d'actifs et de marchés autorisés/recommandés pourrait aussi être établie (sans trop entrer dans les détails, peut-être). Dans certains cas, une telle liste pourrait être obligatoire. Elle pourrait aussi être facultative, mais il faudrait alors pouvoir demander à l'entreprise concernée 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, certains titres pouvant présenter des risques majeurs de conflit d'intérêts, les actifs non liquides et, en général, les investissements qui manquent de transparence). Il peut aussi être intéressant de limiter les investissements des fonds de pension dans les sociétés (ou les instruments de placement) qui détiennent un important volume de ces catégories d'actifs.</p> <p>Pour les plans de retraite professionnels en gestion libre, 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 en gestion libre. Ces préoccupations</p>

	<p>peuvent être examinées et prises en charge à deux niveaux. Premièrement, les fonds de pension (ou autres instruments de placement collectif) dans lesquels les membres 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 membres qui peuvent choisir leurs supports d'investissement.</p> <p>En règle générale, il convient d'éviter certains types de restrictions applicables au portefeuille. 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 une proportion donnée de leurs portefeuilles dans des catégories d'actifs particulières, ne laissant aux gérants des actifs des fonds de pension qu'une marge réduite, voire nulle, pour s'écarter de ce qu'ils pourraient définir comme des investissements déraisonnables 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'investissements, hormis de façon exceptionnelle et temporaire, et pour des raisons prudentielles impérieuses. Les planchers d'investissements sont également utilisés à l'occasion du lancement d'un nouveau dispositif de retraite privé lorsqu'on estime que seuls certains actifs financiers offrent la transparence ou la liquidité voulue. En pareil cas, il est habituellement préférable d'imposer des plafonds pour les actifs dans lesquels il ne serait pas judicieux d'investir.</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>Les 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 politiques et les autorités de réglementation devraient tenir compte des méthodes modernes et efficaces de gestion des risques et leur accorder suffisamment d'attention, de même qu'à l'élaboration de techniques de gestion actif-passif. En raison du recours à ces techniques, les portefeuilles pourraient présenter une forte pondération en obligations, par exemple, et donc enfreindre la réglementation fixant des limites aux investissements, sans être pour autant nécessairement considérés comme des placements mal diversifiés ou imprudents. Il importe que la réglementation des portefeuilles prenne en compte les engagements et les obligations des fonds de pension, et des dispositions légales devraient par conséquent définir un corps de principes généraux abordant 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 modalités de sortie (rente ou capital, par exemple) 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'investissements par catégorie selon le principe de diversification, il devrait y avoir une procédure établie imposant aux fonds de pension de corriger tout excès dans des délais précis. De même, il peut aussi être nécessaire de s'attaquer aux manquements temporaires provoqués par des fluctuations imprévues ou inhabituelles de la valorisation des portefeuilles des fonds de pension sur les marchés. Les responsables politiques et les autorités de réglementation devraient tenir compte du fait que la concomitance d'une dépréciation d'une catégorie d'actifs et d'une appréciation d'une autre catégorie peut avoir des conséquences notables pour la composition du portefeuille, qui doit respecter les limites fixées en pourcentage des différentes catégories d'actifs.</p>
4.15	<p>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 % des actifs du fonds de pension).</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les restrictions de portefeuille qui interdisent ou limitent sensiblement l'auto-investissement pratiqué par les personnes qui assurent la gestion des placements d'actifs des fonds de pension sont aussi recommandées. Ces limites peuvent être explicites ou intégrées dans une approche prudente de la réglementation. Lorsque l'on fixe des restrictions explicites et non 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 promoteur du plan de retraite ou du fonds de pension et des sociétés affiliées de cet employeur. La limite spécifique devrait tenir compte des risques liés aux investissements dans le promoteur. Dans le cas d'un promoteur unique, les investissements dans les actifs du promoteur devraient être limités à un seuil de prudence (ne dépassant pas 5 % des actifs du fonds de pension, par exemple). Lorsque le promoteur appartient à un groupe, le total des investissements réalisés dans les sociétés faisant partie de ce groupe peut être limité à un pourcentage légèrement supérieur (par exemple, 10 % des actifs du fonds de pension). De même, les dispositions légales devraient inclure des limites maximums aux investissements d'actifs de retraite dans des parties liées ou affiliées à l'un 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'intérêts sont souvent utilisées en conjonction avec (ou en lieu et place de) un « devoir de loyauté » explicitement formulé).</p>
4.16	<p>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>

	<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 (appartenant ou non à un groupe), en pourcentage du portefeuille total d'un fonds de pension. C'est l'un des types de réglementation par restrictions applicables au portefeuille qui sont le plus largement utilisés, souvent dans les pays adeptes du principe de prudence.</p>
4.17	<p>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>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les interdictions frappant les investissements à l'étranger peuvent saper les principaux objectifs de la réglementation à l'aide de limites fixées au portefeuille – qui consistent à assurer une diversification convenable des portefeuilles des fonds de pension – et elles devraient être évitées. Ces restrictions peuvent également nuire à l'objectif de rentabilité. Dans la mesure où les marchés nationaux ne sont pas corrélés entre eux, le fait de pouvoir diversifier les investissements à l'échelle internationale devrait permettre de réduire les risques. En outre, dans quelques pays, les marchés nationaux peuvent ne pas être convenablement diversifiés, car dominés, par exemple, par un nombre restreint de grandes entreprises ou indûment exposés à un seul type de secteur d'activité. (Cela étant, il faudrait peut-être peser les avantages d'une diversification internationale des portefeuilles des fonds de pension en fonction d'autres considérations générales. Ainsi, 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 dans des actifs étrangers, il faudrait prendre dûment en compte les risques politiques et de change et adopter les mesures qui s'imposent. Certains pays peuvent aussi envisager d'introduire des règles concernant les risques de change, ainsi que la situation géographique du titre représentatif des actifs étrangers ou de la fiducie.</p>
4.18	<p>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>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les produits dérivés sont des instruments financiers complexes qui occupent une place croissante dans les portefeuilles des fonds de pension. Afin de réduire les risques de l'investissement ou de faciliter une gestion performante 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 spécifiques 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 devraient être interdits.</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 responsables politiques et les autorités de réglementation qui restreignent les investissements de portefeuille devraient évaluer régulièrement si oui ou non leurs dispositions légales créent des contre-incitations qui risquent de saper ou d'entraver indûment la capacité des gestionnaires d'actifs de fonds de pension de mettre en œuvre des stratégies d'investissement optimales. Il conviendrait de modifier ces dispositions légales 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 durant l'examen de la norme de prudence, bien que la règle de prudence et les limites aux investissements de portefeuille soient parfois considérées comme des formes concurrentes de réglementation, elles peuvent se compléter utilement – et les responsables politiques comme les autorités de réglementation devraient s'efforcer de trouver le juste équilibre entre l'une et les autres.</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 compte du fonds de pension. Les évaluations et les méthodes utilisées devraient être facilement disponibles ou communiquées aux membres et aux 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 et les autres parties impliquées dans la gestion de ses actifs doivent pouvoir établir immédiatement la valeur des actifs de retraite dont ils sont responsables, quelle que soit la nature des placements du fonds. En général, les valeurs de marché devraient être utilisées si elles sont disponibles. Dans le cas contraire, on devrait employer une méthodologie d'évaluation à la « juste valeur » qui soit acceptable par rapport aux normes comptables générales. Si l'on a recours à d'autres méthodologies, il est recommandé d'accompagner leur emploi de la communication des résultats qui auraient été obtenus à l'aide de la valeur de marché ou d'une méthodologie de « juste valeur ».</p>

4.22	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><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Certaines juridictions autorisent l'emploi de diverses méthodes de lissage de la valeur des actifs dans le temps, dans le contexte des calculs actuariels ou de la capitalisation pour les plans à prestations définies et les 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'importants 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. Les techniques de lissage pouvant avoir un impact notable sur certains calculs actuariels et de la capitalisation, les autorités de réglementation et de contrôle qui travaillent dans un environnement où le lissage de la valeur des actifs est autorisé devraient avoir pleinement conscience de la nature de cet impact potentiel. Le lissage de la valeur des actifs peut être inutile lorsque les obligations en matière de capitalisation relatives aux gains et pertes actuariels peuvent être étalées dans le temps.</p>
4.23	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><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les dispositions légales devraient définir les méthodologies et mécanismes qui conviennent pour évaluer les actifs moins liquides. Parmi les méthodes qui pourraient être retenues figurent les approches fondées sur la juste valeur, les flux de trésorerie actualisés ou le revenu du capital. Les investissements immobiliers directs pourraient être évalués par des professionnels de l'expertise de biens immobiliers commerciaux qui soient désignés, agréés ou certifiés.</p>
4.24	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><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les dispositions légales devraient imposer 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>

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

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 des plans doivent également recevoir des informations et une éducation appropriées pour pouvoir faire des choix éclairés et comprendre la nature de leurs prestations à venir, ainsi que la qualité du service fourni par les organismes de retraite et leurs prestataires de services de retraite.

Quatre grands points de différenciation entre les programmes de retraite sont susceptibles d'influer sur la nature précise et la portée des droits et des protections. Premièrement, le programme de retraite est-il obligatoire ou facultatif ? Deuxièmement, le programme de retraite est-il censé constituer pour les retraités une source de revenu principale ou uniquement complémentaire ? Troisièmement, le programme est-il subventionné par

l'État et dans quelle mesure ? Quatrièmement, enfin, s'agit-il d'un plan à prestations définies ou à cotisations définies et, dans le deuxième cas, les membres du plan pilotent-ils eux-mêmes leurs investissements ? Dans le cas des plans de retraite facultatifs 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, créer pour les membres des droits et protections trop contraignants risque 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.

Outre ces points de différenciation, on peut faire une distinction entre droits substantiels et droits procéduraux, bien que la frontière entre ces deux notions ne soit pas toujours très clairement définie. Les droits substantiels couvrent en principe 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 (facultatif/obligatoire, principal/complémentaire, à prestations définies/cotisations définies, etc.) se reflète 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 varier fortement 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.

L'un des droits élémentaires qui devrait être accordé aux membres et bénéficiaires quel que soit le type de plan est celui de la divulgation des informations pertinentes relatives au plan de retraite et au fonds de pension. Les membres et bénéficiaires qui ont un accès régulier à des descriptions claires de leurs droits et de leurs responsabilités au titre de 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 procurer des revenus satisfaisants au moment de la retraite ; (2) dans quelle mesure les risques et les responsabilités touchant à la fourniture et à la protection de leur revenu de retraite attendu sont supportés par eux-mêmes, par le plan ou

le fonds 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 pertinentes sur leurs prestations et 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'ouverture du droit d'accès d'un salarié à un plan de retraite professionnel dépendra de la nature du programme de retraite et des spécificités du système de retraite de chaque pays (ou de la juridiction concernée). Néanmoins, il est admis à tout le moins que la réglementation devrait veiller à ce que les salariés ne soient pas déraisonnablement empêchés d'adhérer à un plan de retraite. Lorsque la participation du salarié à un plan de retraite est facultative, ce droit d'accès devrait être appliqué si l'employeur lui donne le choix d'y adhérer ou non.</p> <p>Dans l'intérêt général, il est clairement souhaitable d'éviter certains types de restrictions à l'accès à un plan, fondées par exemple sur l'âge, le sexe, l'état civil et la nationalité. Dans certaines circonstances, des mesures compensatoires appropriées, dans le cas de l'âge et de l'état civil, peuvent être envisagées. D'autres restrictions fondées sur des critères économiques, plus rationnels, peuvent être autorisées à condition d'être contrôlées de près par les autorités de réglementation. Par exemple, les restrictions liées au salaire qui limitent l'accès à un plan de retraite aux seuls salariés dont la rémunération dépasse un certain seuil devraient, dans bien des cas, être fortement découragées. De même, les règles qui limitent l'accès au plan en effectuant une 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 dès lors qu'elles sont appliquées avec modération et qu'elles cadrent avec la nature du programme de</p>

	<p>retraite et de l'équilibre trouvé par les responsables politiques entre le besoin d'accès à des pensions professionnelles et les considérations liées au marché du travail.</p> <p>Lorsqu'ils ne sont pas tenus de proposer des dispositifs de retraite, les employeurs devraient être autorisés à décider, dans une certaine mesure, quelles catégories de salariés auront accès à leur plan. 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 des circonstances données, dès lors que de telles règles ne constituent pas une exclusion injustifiée. De même, dans certains cas, les employeurs pourraient être autorisés à faire une distinction entre différents groupes de salariés, notamment au titre d'une convention collective. C'est aux responsables politiques et aux autorités de réglementation qu'il revient de juger si de telles restrictions ou exclusions permettent de trouver le juste équilibre entre l'accès aux plans de retraite et d'autres questions de principe, et de limiter la marge de manœuvre laissée aux employeurs pour limiter l'accès à un plan. Toutes les restrictions ou exclusions concernant l'accès à un plan devraient être clairement énoncées par écrit dans les documents relatifs au plan.</p>
5.2	<p>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>
	<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 nombreuses autorités 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. Les autorités de réglementation qui établissent de telles règles peuvent prendre en compte d'autres sources de revenus dont peuvent bénéficier les membres du plan durant leur retraite et « combiner » les systèmes de retraite public et privé – même si cela implique que les membres d'un même plan reçoivent dans ce cadre des prestations d'un montant et à un taux différents.</p>
5.3	<p>Si elles sont amenées à fixer des règles relatives au niveau des prestations, à l'acquisition des droits ou au taux de cotisation, les autorités 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>
	<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 des retraités doit également être abordée. L'ampleur de tout droit d'accès prévu par la réglementation doit prendre en compte les programmes publics de retraite existants et le rôle attendu des plans professionnels privés dans le versement de revenus suffisants aux retraités. Ainsi, dans les pays où les plans professionnels visent uniquement à compléter les pensions servies par l'État (ou d'autres sources de revenu pour les retraités), l'accès universel pour tous les salariés se justifie peut-être moins, car le plan de retraite ne doit</p>

	<p>procurer qu'une faible part des revenus perçus durant la retraite. Cependant, même dans ce cas, les autorités 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 l'accès le plus large possible à la participation et à l'adhésion à un plan.</p>
5.4	<p>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>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les personnes ayant acquis des droits de participation à un plan et des droits à prestations au titre de ce plan devraient être protégées contre toutes représailles risquant de leur porter préjudice dans 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	<p>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>
	<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 effectuées auprès de l'employeur promoteur du plan. Que les droits acquis soient attribués ou non, les salariés participant à des plans de retraite professionnels devraient être protégés contre toute réduction rétroactive de la valeur des droits qu'ils ont préalablement acquis. Par conséquent, les modifications apportées 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 autorités de</p>

	réglementation devraient examiner (tel qu'un retardement excessif de l'acquisition des droits – voir plus loin) relèvent davantage, peut-être, des plans à prestations définies.
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 prestations attachées à ce droit constitué. 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 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. 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 l'ancienneté moyenne des salariés de sorte que les membres du plan puissent généralement 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 de salariés. En pratique, la portée des droits acquis, tout comme les règles touchant à la protection des droits constitués, varient sensiblement 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, ils puissent être plus longs. La durée (nombre d'années) et la nature des délais de carence (acquisition des droits en bloc, c'est-à-dire selon une règle du « tout ou rien », ou graduelle) peuvent varier en fonction des conditions particulières du marché du travail d'un pays et de la nécessité de trouver un compromis entre les coûts 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, compte tenu des investissements réalisés dans leur formation. Du seul point de vue de l'adéquation des revenus perçus durant la retraite, il est souhaitable d'encourager l'attribution immédiate des droits constitués, mais en pratique, cet objectif est difficile à atteindre en raison des coûts induits, en particulier dans le cas des plans de retraite créés par les employeurs sur une base facultative. De façon générale, les cotisations des membres aux programmes de retraite devraient être attribuées immédiatement. Dans certains cas exceptionnels, néanmoins, le taux d'attribution des cotisations des membres (et les prestations en découlant) peut être dûment soumis à la négociation collective.</p>
5.7	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><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 des 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 des droits et l'attribution des 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 associé à un système d'acquisition en bloc plutôt que graduel). Le retardement de l'acquisition des droits, comme leur blocage, 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. Il incombe aux responsables politiques de trouver le juste équilibre 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 compromettent pas fortement, à leurs yeux, l'acquisition de droits et l'attribution des 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 la performance des actifs de ce compte, même lorsque le salarié n'est plus au service de 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 imposée par la présente Ligne directrice.</p> <p>Un nombre limité d'exceptions à la protection de l'attribution des droits acquis peuvent s'avérer appropriées : par exemple, dans le cas des 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 se justifier. L'application de telles exceptions devrait cependant être limitée et, en général, ne devrait jamais concerner les sommes correspondant aux cotisations d'un salarié au plan de retraite. (D'une manière générale, les actifs associés aux droits perdus devraient être conservés par le plan et non être captés 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 autorités 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 d'actionnaire de l'employeur promoteur (ou de la société de gestion) du plan de retraite à la suite d'une fusion, d'une acquisition ou d'une cession. 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 font faillite, les droits acquis devraient être protégés par la réglementation. Dans de nombreux cas, ces questions peuvent également être traitées dans le cadre des lois relatives aux sociétés ou à la faillite, notamment ; dans ce cas, les autorités de réglementation devraient s'assurer de la cohérence de la législation et de la réglementation au regard des plans de retraite et de l'étendue des responsabilités du promoteur d'un plan. Exiger que les actifs de retraite soient juridiquement distincts aidera considérablement à protéger les actifs du plan de retraite en cas de faillite et de changement d'actionnaire, 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, la personne qui demeure responsable de la tenue des registres 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, soit clairement désignée. De plus, dans le cas de plans à prestations définies, des problèmes de déficit de capitalisation peuvent se poser en raison de la nature des règles de capitalisation et empêcher le plan de payer les sommes correspondant à l'ensemble des 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 l'attribution des droits acquis, les droits à la portabilité sont souvent associés, par principe, à la mobilité professionnelle. L'impossibilité de transférer leurs droits acquis d'un employeur vers un autre peut être un obstacle pour les salariés qui envisageraient de changer de travail. Les responsables politiques souhaitent souvent éviter de tels obstacles, sans que cela suppose pour autant des coûts inutiles 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 en gestion libre, de sorte qu'ils puissent choisir de participer à un plan de retraite individuel plutôt qu'au plan de retraite proposé par leur employeur. Cela peut être souhaitable, par exemple, si dans le cadre du plan de retraite de leur employeur, les membres du plan se voient proposer un éventail limité de formules d'investissement. L'intérêt d'octroyer des droits à la portabilité dans ces circonstances dépendra de nombreux facteurs, et notamment de la concurrence accrue en découlant entre les prestataires de services financiers, de la complexité du profil financier de la population active, du coût des investissements réalisés à titre individuel 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 aux salariés actuels peut également constituer une charge administrative inacceptable pour les employeurs ou réduire les 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 aux salariés actuels.</p>
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, lorsqu'ils changent d'employeur au cours de leur vie active, en leur permettant de les regrouper. Grâce à ce regroupement, les droits de retraite accumulés (et leur adéquation) gagnent en transparence. Cela peut être d'autant plus vrai pour les droits accumulés dans le cadre de plans à prestations définies qui sont convertis en capital 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 salariés connaissent bien leurs droits à la portabilité et mesurent l'impact potentiel de ces derniers sur leurs prestations de retraite. Plus précisément, ils devraient recevoir une information suffisante qui leur permette (ainsi qu'à leurs conseillers financiers) d'appréhender la nature de leurs prestations de retraite, ainsi que les coûts et</p>

	avantages liés au portage de leurs droits acquis. Lorsqu'ils décident de transférer les droits à prestations qu'ils ont acquis, les salariés devraient avoir le droit de transférer des prestations évaluées de façon appropriée, d'obtenir facilement les hypothèses économiques employées pour l'évaluation (dans le cas d'un plan à prestations définies) et de voir leur demande de portabilité traitée en temps voulu.
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 autorités de réglementation devraient être encouragées à examiner les autres problèmes de portabilité qui ne sont pas spécifiquement mentionnés dans les présentes Lignes directrices, et notamment ceux qui se posent lorsque des salariés changent de poste auprès du même employeur. Ils peuvent ainsi être amenés à quitter un plan de retraite et à adhérer à un autre plan proposé par l'employeur. Les responsables politiques et les autorités devraient prêter attention aux difficultés administratives que cela suppose pour les employeurs et à la confusion en découlant inutilement pour le salarié et ils 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 exclusivement national. Les autorités de réglementation devraient également se pencher sur les questions de portabilité posées dans un contexte international car les salariés changent de plus en plus d'employeur ou de pays tout en restant au sein d'une même entreprise. Il est cependant admis 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 des plans de retraite, les droits à la portabilité doivent être octroyés en tenant compte 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 excessifs. Par exemple, les charges et coûts administratifs induits par l'octroi de la portabilité des droits vers et depuis des 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 la capitalisation 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 cadre de plans à cotisations définies. Le fait que des coûts indus soient imposés aux employeurs à qui l'on demande d'accepter des actifs de retraite provenant d'autres plans est aussi un sujet de préoccupation récurrent. Dans ce cas, il n'est pas rare de permettre, mais sans l'exiger, au nouvel employeur d'un salarié d'accepter le transfert de ses actifs de retraite depuis son employeur précédent. De même, les droits d'un salarié à la portabilité peuvent se limiter à un droit de transfert de la valeur des droits acquis vers un plan de retraite individuel ou vers un compte individuel détenu auprès d'une institution financière. De plus, la mise en place de vastes mécanismes de portabilité dans des systèmes de retraite sectoriels ou multi-employeurs peut s'avérer moins nécessaire, car les salariés sont davantage susceptibles de</p>

	<p>conserver le même plan de retraite lorsqu'ils changent d'emploi. Enfin, il peut exister des frais de garde des droits acquis lorsque les anciens salariés décident de ne pas exercer leurs droits à portabilité. C'est particulièrement vrai pour les salariés en contrat à durée déterminée 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 droits acquis minimes, les autorités de réglementation devraient déterminer s'il convient de faire une légère exception.</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 divulgués et compris. Par conséquent, il est important de fournir en temps opportun aux membres et bénéficiaires du plan de retraite des informations suffisantes et faciles à comprendre sur le plan. De plus, tout changement significatif des droits, des règles et des obligations devrait également être divulgué.</p> <p>En plus de permettre aux membres et bénéficiaires d'exercer pleinement leurs droits substantiels et procédurals, une communication adéquate des 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 son administration.</p>

5.17	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><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 élémentaires. De plus, les informations financières et les documents relatifs au plan 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 les cas de non-versement des cotisations patronales requises devraient être portés à la connaissance des membres du plan en temps voulu.</p> <p>De manière générale, les cotisations salariales requises devraient être automatiquement déduites par l'employeur.</p> <p>Les membres du plan devraient être informés en temps voulu des cas de non-versement des cotisations salariales requises. Les salariés devraient être informés au préalable de toute sanction pour défaut de versement de ces cotisations.</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. Devraient ainsi être transmises : (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 l'indexation ou non des prestations sur l'inflation), (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 divulguées régulièrement, 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 autorités 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. Le coût de communication de certaines informations devrait également être pris en compte. De même, les autorités 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 des règles différentes 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	<p>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>
	<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. De même, le risque de perte d'avantages ou de dépréciation due au retrait du plan de droits différés acquis devrait être clairement signalé aux membres.</p>
5.21	<p>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>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les documents relatifs au 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 être communiquées de façon synthétique et dans un langage courant, l'intégralité de ces informations étant, dans ce cas, communiquée sur simple demande.</p>
5.22	<p>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.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>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.</p>

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.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Toute modification notable apportée aux dispositions ou aux conditions du plan devrait être communiquée clairement aux membres du plan concernés, en utilisant un langage direct et un moyen de communication approprié (par exemple, par courrier électronique ou postal, selon l'accessibilité et la lisibilité). Cette communication peut utilement s'accompagner d'une information orale et de séances de questions-réponses.</p>

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.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les personnes qui participent à des plans de retraite en gestion libre, c'est-à-dire les plans de retraite dans lesquels les membres choisissent leurs propres investissements ou désignent un gestionnaire, devraient se voir accorder des droits et protections adéquats qui tiennent compte des responsabilités qui leur sont déléguées. Avant toute chose, les participants à ce type de plans doivent disposer d'un choix suffisant de formules d'investissement. 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 du montant des cotisations versées par les salariés), ainsi qu'une option adaptée au profil type des membres du plan. L'ampleur du choix d'investissements dépendra cependant de la nature du plan de retraite, des conditions régnant sur les marchés de valeurs mobilières concernés, du rôle du plan de retraite dans le système plus général de garantie des revenus de retraite dans le 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'investissements dans le cas où les membres risqueraient d'être submergés par un excès d'options. La palette des investissements proposés peut être limitée de différentes manières, notamment en imposant des restrictions particulières quant au nombre ou au type d'investissements disponibles ou une obligation légale aux promoteurs de plans ou aux fiduciaires de 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 de veiller à la compétitivité du marché.</p>

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.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les participants aux plans de retraite en gestion libre 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 support d'investissement ou d'un gestionnaire à un autre). Par conséquent, ces derniers ont besoin d'une information adéquate, et notamment d'informations complètes et comparables sur la composition du portefeuille, les risques, les commissions et les performances des investissements, afin de mener à bien ces missions.</p>
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 en gestion libre doivent aussi pouvoir exécuter leurs décisions en temps voulu, en fonction des projets qu'ils forment au regard de leur retraite, de leurs préférences en matière de risques et de délais, de la volatilité du marché et de leurs propres évaluations des performances d'investissements spécifiques, ainsi que de l'évolution de la situation économique et des marchés de valeurs mobilières. Les autorités de réglementation doivent prendre des mesures pour s'assurer que l'administration du plan de retraite est suffisamment solide pour que ces transactions soient exécutées convenablement et en temps voulu.</p> <p>Enfin, les autorités de réglementation devraient veiller à ce que les commissions appliquées aux programmes en gestion libre ne portent pas trop préjudice à leur efficacité, soit en rendant les investissements eux-mêmes excessivement coûteux (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 des plans de suivre des stratégies d'investissement appropriées. Les frais de transaction que les autorités de réglementation peuvent contrôler incluent, par exemple, les commissions ou frais de gestion non récurrents, ainsi que les droits d'entrée ou de sortie prélevés 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.

Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application

Les membres et bénéficiaires des plans de retraite en gestion libre devraient avoir la possibilité d'acquiescer 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 tout autre organisme intervenant dans l'administration, la gestion et les investissements des plans.

Dans le cas de plans à cotisations définies en gestion libre, il peut être nécessaire de prévoir de communiquer les informations requises sous d'autres formes et à des fréquences différentes, imposant ainsi aux membres de choisir et de contrôler leurs propres investissements, et donc d'assumer 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 des plans doivent être informés de la nature précise des instruments financiers disponibles, y compris de données relatives à la performance des investissements et aux risques correspondants.

À cet égard, il peut être important que les membres connaissent bien ces types de plans de retraite, les risques d'investissement qui y sont associés et l'ampleur de leurs responsabilités quant à la gestion des investissements ou au choix d'un gestionnaire d'actifs dans le cadre du plan. Les autorités de réglementation et les employeurs sont encouragés à réfléchir aux moyens de faire mieux comprendre et connaître ces questions aux membres, ainsi que de leur apporter une assistance adéquate dans leurs décisions d'investissement. Les organismes chargés de fournir supports de communication, éducation et assistance aux membres devraient être clairement identifiés. Parmi les organismes susceptibles de jouer un rôle dans l'éducation des membres au regard de leurs droits et responsabilités, en particulier dans les plans en gestion libre, pourraient figurer les organismes publics, les établissements scolaires et les syndicats, ainsi que les employeurs et autres promoteurs de plans, les administrateurs, institutions financières et autres prestataires de services des plans. Les modalités choisies dépendront très largement de la nature du programme de retraite.

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.
------	---

Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application

Parmi les droits fondamentaux des membres et bénéficiaires figure le droit à une procédure équitable et transparente leur permettant de faire valoir leurs revendications vis-à-vis du plan de retraite. Chacun devrait avoir la possibilité d'engager et de poursuivre à un coût

	raisonnable des procédures leur donnant la possibilité 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 ou le contrat relatifs au plan de retraite. Ce droit devrait être rendu public. 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 des différends. Les bonnes pratiques devraient également faire en sorte que cette procédure fasse appel à un arbitre indépendant, à un conseil ou à un tribunal, pouvant comprendre des représentants des membres. Chacun devrait également avoir accès à un mécanisme de recours indépendant, qui peut se justifier tout particulièrement lorsque les réclamations sont dans un premier temps étudiées par des personnes ou des organes internes du plan de retraite ou de l'employeur promoteur. Des démarches de conciliation devraient être envisagées pour le règlement des différends, 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.
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.
	<i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i> La procédure de réclamation serait dénuée de sens si elle ne pouvait aboutir à une réparation significative et elle 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).
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.
	<i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i> 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 par 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 prestations non versées.

Principe fondamental 6 : Gouvernance

La réglementation concernant la gouvernance des fonds de pension doit être conçue 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

La gouvernance est l'un des facteurs déterminants de la fiabilité et de l'efficacité des plans de retraite, ainsi que de leur conformité aux règles en vigueur. Il est essentiel d'établir un solide régime de gouvernance, car la réglementation ne peut suffire à mettre en place les bonnes pratiques nécessaires pour garantir intégrité et efficacité. Les organismes de retraite et les promoteurs de plans de retraite doivent instaurer des règles et des systèmes 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.

Certaines données témoignent que l'existence d'un régime efficace de gouvernance peut permettre d'améliorer les performances des fonds de pension. Un tel régime présente également des avantages indirects pour les fonds de pension. Il peut leur éviter de faire les frais d'une réglementation excessive et faciliter le contrôle exercé par les autorités. Plus particulièrement, les autorités de contrôle des fonds de pension optant pour une approche 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 surveillance étroite. La 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 digne de ce nom que jouent les fonds de pension – un rôle de plus en plus déterminant compte tenu du gonflement des actifs des fonds de pension observé à l'échelle mondiale.

La défaillance de la gouvernance 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 doivent

posséder des connaissances et une expérience adaptées et avoir suivi une formation appropriée, afin de pouvoir comprendre et remettre en question les avis formulés par des experts extérieurs. Deuxièmement, les conflits d'intérêts survenant au sein du conseil d'administration 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 dispositifs à cotisations définies.

Bon nombre des problèmes de gouvernance des fonds de pension sont le résultat des faiblesses de leur organe directeur. Certains des cas de déficit de gouvernance les plus criants pourraient être résolus grâce à une représentation plus équilibrée des parties prenantes au sein de l'organe directeur, à un meilleur niveau de compétences – qui peut être atteint par la formation et en faisant davantage appel à des administrateurs professionnels et indépendants – ainsi qu'à la définition et à la mise en place d'un code de conduite visant à régler efficacement les conflits d'intérêts. Dans les plans à cotisations définies, les responsabilités fiduciaires des employeurs promoteurs (plans professionnels) et des prestataires de services (plans individuels) doivent impérativement être renforcées afin que les plans soient gérés avec tout le soin voulu et sans perdre de vue l'intérêt des membres. Pour les plans à cotisations définies, on peut aussi envisager d'établir un comité de gestion, mais uniquement pour les plans professionnels. Dans les pays où le marché des fonds de pension est très concentré, l'autorité de contrôle de ces fonds peut également jouer un rôle central dans la supervision de leur gouvernance.

Outre ces problèmes de gouvernance, les autorités de réglementation et les associations professionnelles devraient également travailler de concert pour promouvoir l'émergence de fonds de pension d'une taille suffisante pour faciliter leur gouvernance. Les fonds de pension plus petits présentent un handicap en matière de gouvernance, car ils ont du mal à trouver de bons administrateurs et manquent parfois de l'envergure requise pour mettre en place des structures de gouvernance parfaitement abouties. Pour de nombreux pays, la concentration 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 6 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, 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 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. En cas de création d'un organisme de retraite propriétaire du fonds de pension pour le compte des membres et des bénéficiaires du plan/fonds, l'affectation de ces fonctions devrait être clairement indiquée dans les statuts, dans le contrat ou dans l'instrument fiduciaire de l'organisme, ou dans les documents qui s'y rapportent. Ces documents doivent également préciser la forme juridique de cet organisme, 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 retraite ou le contrat entre les promoteurs/membres et bénéficiaires du plan et l'institution financière devrait clairement énoncer les responsabilités de cette dernière au regard de la gestion du fonds de pension. De plus, un mécanisme approprié doit être mis en place pour garantir un contrôle indépendant des décisions prises par ces tierces parties.</p> <p>Les organismes de retraite sont mis en place en vertu de statuts, d'un contrat (y compris des conventions collectives conclues avec les syndicats) ou d'un instrument fiduciaire. Ces documents, parfois complétés par des documents connexes, devraient définir la forme juridique dudit organisme, ainsi que sa structure de gouvernance interne et ses principaux objectifs. Les principaux objectifs de l'organisme de retraite seront fonction de la nature du plan auquel il sert de support. Dans les plans à cotisations définies, le principal objectif de l'organisme de retraite peut être d'investir les actifs du fonds de pension de façon à maximiser le rendement compte tenu du risque - en prenant en considération l'ensemble des coûts encourus par ses membres. Dans les plans à prestations définies, l'organisme de retraite peut viser plusieurs objectifs, par exemple assurer une bonne adéquation entre les actifs et les engagements du plan et servir les prestations au décès ou au départ en retraite des membres et des bénéficiaires du plan.</p> <p>Parmi les fonctions opérationnelles de l'organisme de retraite qui devraient être identifiées et affectées figurent la collecte des cotisations, la tenue des registres, l'analyse actuarielle, la politique en matière de financement et de cotisations, la gestion actif/passif (ou concepts équivalents pour les plans à cotisations définies), la stratégie d'investissement, la gestion</p>

des actifs, l'information aux membres et bénéficiaires du plan, le respect de la réglementation et, en tant que de besoin, l'éducation financière. Ces responsabilités et leur affectation devraient être clairement indiquées dans les documents de l'organisme de retraite et, lorsqu'elles sont confiées à ses prestataires extérieurs, faire l'objet d'un suivi par le biais de chartes de service.

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.

Le rôle du promoteur du plan et les droits des membres et des bénéficiaires du plan/fonds au regard de la gouvernance du fonds devraient aussi être clairement précisés. La nomination des membres de l'organe directeur devrait être régie par les statuts de l'organisme de retraite et/ou la législation. Le promoteur du plan peut nommer 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'une convention collective, le(s) syndicat(s) partie(s) à ladite convention sont chargés de nommer les membres 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'organisme de retraite.

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 énoncées dans les documents relatifs au plan ou au contrat. S'agissant des 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 individuels, le contrat est signé directement entre le membre du plan et l'institution financière.

Organe directeur

6.2	<p>Tout fonds de pension devrait être doté d'un organe directeur³ 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 être responsable du fonds de pension en dernier ressort, 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</p>
-----	---

3. 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.

prestataires de services extérieurs. Des mécanismes de surveillance appropriés devraient également être mis en place lorsque l'organe directeur est une institution commerciale.

Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application

Les fonds de pension relèvent d'un organe directeur qui est responsable de la gestion 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 retraite. L'organe directeur peut être une personne, un groupe ou des groupes de personnes (un conseil d'administration, par exemple) ou une entité juridique. Dans un système dualiste, le directoire ou l'organe 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'organisme de retraite ou, en tant que de besoin, à des prestataires de service extérieurs.

Un conseil ou comité de surveillance distinct peut être mis en place qui aura pour fonction principale de choisir 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'organisme de retraite (comme c'est le cas dans un système dualiste) ou être extérieur à cette structure. 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 et les bénéficiaires du plan/fonds réunis en assemblée générale exercent aussi des fonctions de surveillance. Il est particulièrement souhaitable que ce conseil de surveillance exerce ce contrôle 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 au personnel de l'organisme de retraite ou à des prestataires de services extérieurs, il lui appartient en dernier ressort de veiller à ce que le fonds satisfasse à son 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 du contrôle du travail des prestataires de services extérieurs, de préférence au moyen de chartes de service. En principe, les fonctions essentielles, comme la définition de la politique d'investissement et le suivi des risques, devraient aussi 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 contrôle les responsabilités ci-après :

- définir la mission ou les objectifs essentiels 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 mentionnés dans les statuts, le contrat ou l'instrument fiduciaire, ou encore 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 des actifs, 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'organisme respectent la législation qui s'y rapportent et tout autre texte législatif applicable (règles visant les investissements, obligation de reporting 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 retraite, 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 | <p>L'organe directeur devrait être responsable vis-à-vis des membres et des bénéficiaires du plan de pension et des autorités compétentes. La responsabilité vis-à-vis des membres peut s'exercer d'autant plus que ce sont les membres 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> |
|-----|--|

Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application

Instituer la responsabilité des fonctions de gouvernance est particulièrement important pour permettre à l'autorité de contrôle et aux membres et 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 tenu pour responsable vis-à-vis du promoteur du plan proportionnellement à ses responsabilités en tant que fournisseur de prestations.

Pour que l'organe directeur rende compte de ses actes, sa responsabilité devrait être engagée pour ceux qu'il commet en infraction à ses obligations. Sa responsabilité financière personnelle peut être engagée dans certains cas. La prise d'une assurance destinée à couvrir cette responsabilité peut alors renforcer la capacité du fonds de pension d'obtenir réparation en cas de mauvaise gestion.

Lorsque le promoteur du plan agit comme organe directeur ou supervise un prestataire extérieur dans le cadre d'un plan à cotisations définies, il peut être approprié d'appliquer des règles relatives aux opérations et usages admis pour que les promoteurs du plan rendent compte de leurs décisions, mais sans que leur responsabilité aille au-delà du champ d'application de ces décisions. Ces règles peuvent ainsi autoriser le promoteur du plan à appliquer des procédures de vigilance pour choisir et contrôler en permanence les prestataires de services, les solutions nouvelles d'investissement, et les options par défaut, tout en limitant ses responsabilités.

La responsabilisation de l'organe directeur implique en outre :

- la tenue régulière de réunions par l'organe directeur ;
- un partage du pouvoir de décision au sein de l'organe directeur (obligation, par exemple, de prendre les décisions à la majorité) ;
- l'information adéquate des membres et des bénéficiaires du plan concernés au sujet des décisions prises au cours de ces réunions ;
- la communication régulière au conseil de surveillance des informations importantes et significatives relatives au fonctionnement du fonds de pension, en cas de besoin ;
- la communication d'informations sur l'activité du fonds de pension aux autorités de contrôle ;
- 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) ;
- la mise en place de procédures adéquates de planification des renouvellements.

Il peut être exigé d'informer les membres et les bénéficiaires du plan des modifications concernant le plan qui sont susceptibles d'avoir une lourde incidence sur les futures prestations de retraite, telles 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.

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 révocation. La durée du mandat des membres de l'organe directeur peut varier selon la nature du plan et le contexte dans lequel il s'inscrit.

On peut aussi renforcer la responsabilité vis-à-vis des membres et des bénéficiaires du plan en exigeant qu'ils soient représentés au sein de l'organe directeur. Lorsque le plan de retraite est institué dans le cadre d'une convention collective, la procédure de nomination fait généralement intervenir les syndicats qui y sont parties. Dans certains pays, la représentation paritaire des employeurs et des salariés au sein de l'organe directeur est imposée par la loi, afin 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 les cas où les salariés doivent être représentés dans les fonds de pension. Nommer des professionnels indépendants à l'organe directeur est également un moyen efficace de favoriser une bonne gouvernance.

Lorsque les membres et les bénéficiaires d'un plan ont la possibilité d'élire certains des membres de l'organe directeur, il est recommandé de recourir à un système de vote équitable (à la majorité, par exemple). Une notice biographique concernant les candidats à l'élection au sein de l'organe directeur devrait être transmise aux personnes parties au processus de sélection. Ces informations devraient être communiquées en temps voulu et être suffisantes, et porter 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.

Compétence

6.4 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.

Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application

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 les condamnations pour abus de confiance, escroquerie, vol ou tout autre délit pénal et les fautes graves de gestion d'un fonds de pension ou de tout autre fonds ayant entraîné de lourdes sanctions civiles et, dans certains cas, une faillite personnelle.

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 exigées 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 serait utile que quelques membres au moins possèdent les qualifications et l'expérience professionnelles nécessaires pour faciliter certaines décisions essentielles telles la définition de la stratégie d'investissement. De manière générale, il est souhaitable que tous les membres de l'organe directeur aient des connaissances et une 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 aux critères de compétence et d'honorabilité.

L'organe directeur doit régulièrement passer en revue l'ensemble des compétences dont il dispose à titre collectif et se demander 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 financée par l'organisme de retraite. Un bilan de compétences et un plan de formation annuels peuvent être prévus à cet effet. En général, il est souhaitable que de telles formations aient lieu d'emblée, soit lors de la nomination, et de façon continue (tous les deux ans au moins). Ces formations doivent être encouragées par les autorités de réglementation ou de contrôle des fonds de pension (par exemple, par le biais de cours en ligne gratuits, d'autres supports ou d'autres prestataires de formation agréés). Par ailleurs, les autorités de surveillance peuvent repérer ou approuver des formations appropriées. Une formation plus poussée peut s'avérer nécessaire pour que les membres de l'organe directeur comprennent parfaitement les investissements réalisés dans des instruments financiers complexes.

Délégation et avis d'experts

- 6.5 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.

Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application

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'organisme de retraite, 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.

L'organe directeur peut aussi déléguer les tâches opérationnelles, comme la gestion des actifs, la tenue des registres et le versement des prestations au personnel de direction 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 l'analyse actuarielle.

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'organisme et du plan de retraite.

Auditeur

6.6 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.

Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application

Il appartient à l'auditeur d'examiner périodiquement, en tant que de besoin, les comptes 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 de retraite/fonds de pension. L'auditeur peut également être chargé de vérifier les contrôles relatifs à la gestion des risques et aux conflits d'intérêts.

Les auditeurs devraient aussi exercer une fonction d'alerte. Si, dans l'exercice de leurs fonctions, ils prennent connaissance 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 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.

L'indépendance de l'auditeur par rapport à l'organisme de retraite, à l'organe directeur et 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'organisme de retraite 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.

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 dont le promoteur du plan couvre les membres 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 l'adéquation de l'ensemble des actifs servant au financement de la retraite.</p> <p>L'actuaire n'est pas nécessairement employé par l'organisme de retraite 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). En principe, les membres de l'organe directeur ne devraient pas être désignés comme actuaires du plan de retraite/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 des méthodes actuarielles et comptables reconnues. L'actuaire devrait aussi identifier les besoins de financement du plan de retraite 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 prescriptions légales applicables (niveau minimum de financement, par exemple). Si l'organe directeur ne prend pas les mesures correctrices voulues (en créant un plan de redressement pour résorber un déficit de capitalisation, 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 aussi en rendre compte dans son rapport actuariel ou dans son opinion. 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</p>
-----	---

	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><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'organisme de retraite ou de 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 des performances. Dans certains cas, il 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 en fonction de la nature et de l'importance du plan de retraite/fonds de pension et de l'organisme de retraite, ainsi que de la nature et de l'ampleur des risques encourus. Cependant, certaines procédures organisationnelles et administratives de base sont fondamentales pour la gestion et la maîtrise des risques et pour l'adoption de bonnes pratiques commerciales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 ; • Des examens réguliers des mécanismes de rémunération, de façon à s'assurer qu'ils ont l'effet incitatif voulu sur ceux qui sont chargés des activités et de la surveillance du fonds de pension ; • Des examens réguliers des procédures d'information, des systèmes logiciels

opérationnels et des systèmes de comptabilité et de reporting financier ;

- 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 ;
- Des mécanismes de sanction en cas d'exploitation induite d'une information privilégiée ;
- La mise en œuvre d'un système adéquat de mesure et de gestion des risques grâce, notamment, à un audit interne efficace ;
- Des évaluations régulières des systèmes d'application de la réglementation.

Des mécanismes sont nécessaires pour évaluer régulièrement les performances du personnel de l'organisme de retraite, 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'organisme). 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'organisme de retraite et les performances de l'organe directeur. Les membres de l'organe directeur pourraient aussi réaffirmer tous les ans qu'ils ont connaissance de leurs obligations en matière de gouvernance et des autres documents essentiels se rapportant au fonds et qu'ils respectent les obligations qui leur incombent ou 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 appropriés devraient être fixés pour les 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 contrôle, 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. Créer un comité des rémunérations et nommer un président peut concourir à 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 l'équipe de vente de ceux qui proposent un plan de retraite peut aussi justifier un examen attentif de la part de l'organe directeur, car les coûts qu'elle induit peuvent amputer les prestations de pension. On peut aussi craindre que les vendeurs n'agissent 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 devrait être mise en place en matière de conflits d'intérêts 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 au

procès-verbal 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 versés par le fonds. Dans certains cas, interdire la concentration des fonctions entre les mains d'une seule et même personne ou d'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 affaires. Le fonds peut avoir tout intérêt à prendre des mesures permettant de prévenir jusqu'à la survenue même de ce type de conflits, notamment en interdisant à la personne concernée par le conflit d'intérêts de voter des décisions se rapportant à son objet.

Lorsque le conflit d'intérêts implique un membre de l'organe directeur, l'affaire devrait être examinée et suivie par les membres de l'organe directeur qui ne sont pas parties prenantes au 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'autorité de contrôle peut décider de nommer un professionnel indépendant à l'organe directeur.

L'organe directeur devrait aussi mettre en place les moyens de contrôle qui s'imposent pour favoriser l'indépendance et l'impartialité des décisions prises – en assurant un traitement équitable de tous les membres du plan – assurer la confidentialité des informations sensibles concernant le fonds et éviter toute exploitation indue 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 conduite devrait être élaboré pour mettre en œuvre ces objectifs, imposant aux salariés d'observer des normes strictes d'intégrité, d'honnêteté et d'équité. Des mécanismes d'examen internes peuvent être mis en place pour vérifier et constater la bonne application du code de 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 cohérence des décisions de la direction et de la protection de toutes les parties prenantes au 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 que peut avoir le fonds de pension sur le marché à travers ses décisions d'investissement. La stratégie de gestion des risques devrait chercher à définir activement et à concilier explicitement des considérations de court et de long terme.

Enfin, les organismes de retraite devraient disposer de mécanismes qui leur permettent d'apprécier le respect de la législation. Une personne peut être désignée pour s'acquitter de cette activité à titre régulier. Cette mission devrait aussi porter sur les documents ayant trait aux fonctions déléguées à des prestataires de services extérieurs.

Transmission interne d'information

6.10	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><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Des procédures doivent être mises en place pour que les membres de l'organe directeur reçoivent en temps voulu des informations adéquates, exactes, complètes, cohérentes et aisément compréhensibles, de façon à pouvoir s'acquitter efficacement de leurs fonctions conformément au code de 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, des informations pertinentes et exactes de façon à pouvoir s'acquitter des tâches que leur a confiées l'organe directeur.</p>

Divulgarion de l'information

6.11	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><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 retraite, conseil de surveillance – le cas échéant –, promoteur du plan et autorités de contrôle, 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 dispositifs de retraite individuels, 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 seront utiles dans ce domaine : les Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.</p>

Principe fondamental 7 : Contrôle (Principes de l’OICP relatifs au contrôle des pensions privées)

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.

7.1. Introduction

Les Principes relatifs au contrôle des pensions privées, publiés en 2006 par l’Organisation internationale des contrôleurs de pension, sont présentés dans cette section. Un questionnaire conçu par l’OICP afin de faciliter le processus d’évaluation du contrôle figure à l’Annexe II.

Principes de l’OICP relatifs au contrôle des pensions privées :
Préambule

Le principal objectif du contrôle des pensions privées est de promouvoir la stabilité, la sécurité et la bonne gouvernance des fonds de pension et des plans de retraite, et de protéger les intérêts des membres et des bénéficiaires des fonds de pension. Le contrôle des pensions requiert la supervision des organismes de retraite, ainsi que l’application et la promotion du respect des règles relatives à la structure et à l’exploitation des fonds de pension et des plans de retraite, en vue de favoriser le bon fonctionnement du secteur des pensions. De plus, assurer la stabilité de ce segment contribue fortement à garantir la stabilité du système financier dans son ensemble. Le contrôle des pensions doit tenir compte de l’innovation et de la criminalité financières.

La mise en place de régimes de retraite revêt une importance fondamentale sur les plans économique et social, car elle garantit le versement de revenus appropriés aux retraités. Les pensions, ainsi que les organismes proposant des produits et des services dans ce domaine doivent être contrôlés avec efficacité afin de protéger les consommateurs – ce qui s’avère nécessaire lorsque des produits financiers sont vendus à des non-professionnels. Ce contrôle s’impose pour assurer le niveau de protection requis pour l’épargne sous gestion privée, ainsi que l’adaptation des pensions aux risques du marché. Ces risques peuvent poser des problèmes

particuliers pour les pensions, compte tenu des spécificités de ces produits financiers :

- la nature à long terme du contrat concerné et, de ce fait, la nécessité d'établir des incitations, voire une obligation afin de triompher de la « myopie » des particuliers au profit de l'épargne à long terme ;
- l'ampleur de la population intéressée, d'un point de vue social et économique (notamment en cas d'incitations ou d'obligation) ;
- la faible tolérance au risque des membres et des bénéficiaires des dispositifs de retraite, cette épargne étant souvent plus vitale que discrétionnaire ;
- la complexité des produits, impliquant des considérations fiscales, des hypothèses sur les salaires futurs, la longévité, la difficulté d'évaluation des actifs et des engagements, etc. – une complexité qui dépasse les connaissances financières de la plupart des investisseurs et qui donne lieu à une asymétrie de l'information entre les prestataires de retraite ou intermédiaires financiers et les consommateurs ;
- une concurrence et une liberté limitées, les décisions étant souvent prises de façon collective par les employeurs ou les syndicats ;
- leur impact potentiel sur les marchés financiers et sur la stabilité économique, compte tenu de leur poids et de leur importance croissante par rapport à ces marchés et au PIB des pays ;
- et leur rôle « social » et financier qui se renforce, car les réformes entreprises dans de nombreux pays ont conféré aux pensions privées une importance grandissante (à travers des incitations fiscales et autres mesures publiques), puisque dans certains cas, du fait du vieillissement de la population, la sécurité sociale pèse de plus en plus lourd sur les ressources publiques et impose une érosion des prestations de retraite publiques.

Par conséquent, le contrôle des pensions se heurte à des difficultés exceptionnelles, car il doit être à la fois *étendu* - compte tenu du nombre des fonds de pension ou des plans de retraite supervisés, de celui des membres et des bénéficiaires, de la variété des produits de retraite concernés et le cas échéant, de la nécessité de coordonner le contrôle entre les secteurs en raison de la diversité des prestataires – et *approfondi* – eu égard à la vulnérabilité des membres et des bénéficiaires et, dans de nombreux cas, à la nature obligatoire du régime.

Bien que le contrôle des pensions revête nombre de spécificités, l'OICP est consciente qu'un grand nombre d'autorités de contrôle du secteur travaillent dans le cadre de structures de surveillance financière intégrées et que partant, ces principes doivent être compatibles avec les principes internationaux qui régissent d'autres prestataires de services financiers. L'OICP va donc s'employer à consulter d'autres organisations internationales.

Principes de l'OICP relatifs au contrôle des pensions privées : Champ d'application et portée

Les Principes de l'OICP relatifs au contrôle des pensions privées entendent couvrir les plans de retraite individuels et professionnels, ainsi que les fonds de pension⁴. Le contrôle des pensions implique de surveiller les activités des plans de retraite et des fonds de pension, pour s'assurer qu'ils satisfont aux obligations du dispositif réglementaire, principalement en veillant à l'application des règles⁵. Les activités de contrôle varient en fonction du contexte réglementaire et juridique, des moyens d'action possibles et de plusieurs autres facteurs. En général, elles consistent à induire des modifications des régimes de retraite susceptibles de contribuer à la réalisation d'objectifs de l'autorité de contrôle des pensions, à travers une intervention directe ou des orientations. Le contrôle peut englober toute

4. Les Principes peuvent ne pas s'appliquer aux plans de retraite et fonds de pension des pays de l'Union européenne qui ne relèvent pas du champ d'application de la Directive 2003/41/CE du Parlement européen et du Conseil, en date du 3 juin 2003, concernant les activités et le contrôle des institutions de retraite professionnelle (comme les retraites financées par des provisions inscrites au passif). Les Principes ne couvrent pas les contrats d'assurance proprement dits (bien qu'ils puissent être utilisés pour les plans de retraite professionnels et individuels). Les principes de surveillance des assurances sont énoncés dans « Les Principes de base en matière d'assurance et méthodologie » de l'Association internationale des contrôleurs d'assurance – voir : http://www.iaisweb.org/_temp/Principe_de_base_en_matiere_d_assurance_french.pdf.

5. La réglementation des pensions englobe toutes les mesures ayant pour objectif commun de délimiter la forme, les règles et les normes définissant les organismes et activités autorisés, principalement en établissant les paramètres encadrant le fonctionnement des organismes. Les principes de réglementation des pensions sont énoncés dans les « Principes fondamentaux de réglementation des pensions professionnelles » de l'OCDE – voir <http://www.oecd.org/dataoecd/14/45/33620031.pdf>. *Les Principes de l'OICP s'inspirent et s'inscrivent dans la logique du Principe fondamental 6 de l'OCDE sur le contrôle.*

activité de surveillance visant pour l'essentiel à garantir le respect des obligations et des limites imposées aux fonds de pension ou aux plans de retraite⁶. Les autorités de contrôle des pensions mentionnées dans les Principes sont définies comme toute entité responsable en totalité ou en partie du contrôle des fonds de pension, ainsi que des plans, régimes ou dispositifs de retraite dans un pays ou à l'échelle infranationale, qu'elle ait ou non la personnalité morale. Les Principes visent à couvrir les différents types de structures de surveillance (spécialisées, partiellement intégrées et intégrées). Les produits de retraite sont également proposés sous des formes diverses (cotisations ou prestations définies, obligatoires ou facultatifs, etc.) et les systèmes de pension des pays varient aussi considérablement, puisqu'ils ont été façonnés par différents facteurs (nature de l'État, niveau de développement économique et structure du marché des retraites). L'OICP a tenu compte de cette diversité et souhaite que ces Principes permettent d'identifier des bonnes pratiques pouvant s'appliquer de façon universelle.

**7.2. Lignes directrices d'application du principe fondamental 7
(Principes de l'OICP relatifs au contrôle des pensions privées)
et commentaires**

7.1	La législation nationale doit fixer des objectifs clairs et explicites aux autorités de contrôle des pensions.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Les objectifs auxquels l'autorité de contrôle est soumise et qui guident ses travaux doivent être clairs pour elle-même et pour les autres parties prenantes et conçus de manière à lui permettre de remplir efficacement sa mission de contrôle des pensions privées.</p>

⁶. Comme en témoignent les règles fixées par l'OICP, le contrôle porte principalement sur l'organisation, la structure et les fonctions de l'autorité de contrôle, le développement de techniques de contrôle adaptées et la mise en œuvre de règles applicables par des autorités de contrôle.

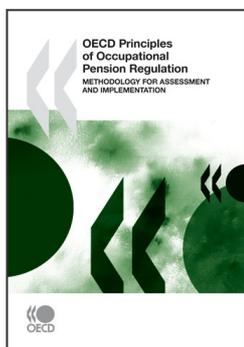
7.2	Les autorités de contrôle des pensions doivent bénéficier d'une indépendance opérationnelle.
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>L'indépendance opérationnelle signifie qu'au quotidien, l'autorité de contrôle gère ses activités de façon autonome 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il convient également de financer l'autorité de contrôle des pensions de façon à assurer son indépendance et d'établir un processus budgétaire transparent.</p> <p>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.</p>
7.3	Les autorités de contrôle des pensions doivent disposer des ressources adéquates, notamment sur le plan humain et financier
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>Les autorités de contrôle des pensions doivent disposer de ressources et d'un personnel adéquats.</p> <p>L'autorité 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.</p> <p>L'autorité 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).</p> <p>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.</p> <p>Si l'autorité ne dispose pas des capacités suffisantes, ou pour toute autre raison jugée nécessaire, elle doit pouvoir confier à des tiers (commissaires aux comptes ou actuaires,</p>

	<p>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 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, ne peuvent être externalisées.</p>
7.4	<p>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</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
7.5	<p>Le contrôle des pensions doit viser à atténuer les risques auxquels les régimes de retraite sont les plus exposés.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p>

7.6	<p>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</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
7.7	<p>Les autorités de contrôle des pensions doivent consulter les organes placés sous leur supervision et coopérer avec d'autres autorités de contrôle</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>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.</p> <p>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'efficacité (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).</p>
7.8	<p>Les autorités de contrôle des pensions doivent traiter les informations confidentielles comme il se doit.</p>
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>L'autorité de contrôle des pensions ne doit pas publier d'informations confidentielles à moins d'y être autorisée par la loi.</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
7.9	Les autorités de contrôle des pensions doivent exercer leurs activités de façon transparente
	<p><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

7.10	L'autorité de contrôle doit respecter son code de gouvernance et rendre des comptes.
	<p data-bbox="178 251 884 277"><i>Commentaires supplémentaires sur les Lignes directrices d'application</i></p> <p data-bbox="178 309 1099 413">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.</p> <p data-bbox="178 447 1099 526">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.</p> <p data-bbox="178 560 1099 656">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.</p> <p data-bbox="178 690 1099 821">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.</p> <p data-bbox="178 855 1099 951">Il convient de mettre en place des procédures permettant à l'organe de direction d'un plan de retraite ou d'un fonds 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.</p>



Extrait de :
OECD Principles of Occupational Pension Regulation
Methodology for Assessment and Implementation

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/9789264087095-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2011), « Principes fondamentaux », dans *OECD Principles of Occupational Pension Regulation : Methodology for Assessment and Implementation*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264087101-5-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.