



Recommandation du Conseil sur les Principes fondamentaux de réglementation des pensions privées

**Instruments
juridiques de l'OCDE**

Ce document est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Il reproduit un instrument juridique de l'OCDE et peut contenir des informations complémentaires. Les opinions ou arguments exprimés dans ces informations complémentaires ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays Membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes 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.

Pour accéder aux textes officiels à jour des instruments juridiques de l'OCDE, ainsi qu'aux informations s'y rapportant, veuillez consulter le Recueil des instruments juridiques de l'OCDE <http://legalinstruments.oecd.org>.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE, *Recommandation du Conseil sur les Principes fondamentaux de réglementation des pensions privées*, OECD/LEGAL/0429

Collection : Instruments juridiques de l'OCDE

Crédits photo : © Thinkstock/Maryna Maschewsky

© OECD 2025

Ce document est mis à disposition à titre gratuit. Il peut être reproduit et distribué gratuitement sans autorisation préalable à condition qu'il ne soit modifié d'aucune façon. Il ne peut être vendu.

Ce document est disponible dans les deux langues officielles de l'OCDE (anglais et français). Il peut être traduit dans d'autres langues à condition que la traduction comporte la mention "traduction non officielle" et qu'elle inclut l'avertissement suivant : "Cette traduction a été préparée par [NOM DE L'AUTEUR DE LA TRADUCTION] à des fins d'information seulement et son exactitude ne peut être garantie par l'OCDE. Les seules versions officielles sont les textes anglais et français disponibles sur le site Internet de l'OCDE <http://legalinstruments.oecd.org>"

Informations Générales

La Recommandation sur les principes fondamentaux de la réglementation des pensions privées a été adoptée par le Conseil de l'OCDE le 27 septembre 2016 sur proposition du Comité des assurances et des pensions privées (CAPP). Elle met à jour et révisé la [Recommandation de 2009 sur les principes fondamentaux de la réglementation des pensions professionnelles](#). La Recommandation vise à encourager une réglementation et une gestion plus efficaces des systèmes de retraite privés, aidant ainsi les Adhérents à renforcer les systèmes de retraite privés et à améliorer leur rôle complémentaire pour garantir un revenu de retraite adéquat.

Travaux normatifs de l'OCDE sur les pensions privées depuis 2001

Les Membres de l'OCDE reconnaissent depuis longtemps l'importance des systèmes de retraite privés dans la provision de revenus de retraite et la nécessité d'une réglementation et d'une surveillance appropriées de ces systèmes.

Le groupe de travail sur les pensions privées (GTPP) du CAPP a élaboré les Principes fondamentaux de la réglementation des pensions professionnelles en 2001 [DAFFE/AS/WD(2001)12/REV6] afin d'encourager une réglementation et une gestion plus efficaces des systèmes de pensions privées. Les Principes fondamentaux ont été inclus dans la [Recommandation de 2004 sur les principes fondamentaux de la réglementation des pensions professionnelles](#), qui reconnaît la nature spécifique des dispositifs de pension professionnelle, le rôle des employeurs en tant que promoteurs du régime, ainsi que l'opportunité d'établir et de maintenir un ensemble de principes fondamentaux et de lignes directrices pour la réglementation des pensions professionnelles.

La Recommandation de 2004 a été mise à jour et remplacée par la Recommandation de 2009, qui comprenait des directives d'application des Principes fondamentaux et visait à fournir aux gouvernements, aux régulateurs et aux superviseurs du monde entier une référence commune pertinente et des orientations de haut niveau sur la conception et le fonctionnement des systèmes de retraite professionnelle. La Recommandation de 2009 a également aidé les Membres à reconnaître les forces et les faiblesses de leurs systèmes de retraite privés, à identifier les priorités de réforme et, en fin de compte, à améliorer la performance de ces systèmes afin d'assurer aux retraités des revenus adéquats et sûrs à la retraite.

En 2011, le CAPP, par l'intermédiaire du GTPP, a procédé à un examen approfondi des progrès et des expériences de la mise en œuvre de la Recommandation de 2009 afin d'évaluer sa pertinence continue. L'examen de la mise en œuvre a révélé que de nombreux Adhérents avaient tiré profit de la Recommandation de 2009 dans l'élaboration de leur cadre réglementaire pour les pensions privées. Dans le Rapport, le GTPP a émis des suggestions de haut niveau visant à améliorer et à accroître l'impact de la Recommandation de 2009 compte tenu des pratiques et développements actuels. Ces suggestions ont mis en évidence la nécessité de faciliter l'application de la Recommandation de 2009 à différents types de régimes de retraite privés, en particulier les régimes personnels et à cotisations définies, qui prennent de plus en plus d'importance dans les régimes de retraite de nombreux pays Membres et non Membres de l'OCDE. En conséquence, le Conseil a invité le CAPP à réviser la Recommandation de 2009 [\[C\(2012\)103\]](#).

En conséquence, le Conseil de l'OCDE a adopté la Recommandation actuelle sur les principes fondamentaux de la réglementation des pensions privées le 27 septembre 2016, mettant à jour et remplaçant la Recommandation de 2009.

Portée de la Recommandation

La Recommandation recommande aux Adhérents de tenir dûment compte des Principes fondamentaux de la réglementation des pensions privées (Principes fondamentaux) lors de l'établissement, de la modification ou de la révision de leur réglementation en matière de pensions privées. Les Principes fondamentaux et leurs lignes directrices d'application sont présentés dans

l'annexe de la Recommandation et en font partie intégrante.

La Recommandation encourage également toutes les institutions impliquées dans la gestion des systèmes de retraite privés ainsi que les organisations qui représentent les intérêts des affiliés et des bénéficiaires des régimes de retraite à suivre cette Recommandation. Elle est structurée en trois sections principales:

- Principes fondamentaux généraux applicables à tous les types de pensions privées (principes 1 à 6)
- Principes fondamentaux spécifiques aux régimes de retraite professionnelle (Principes 7-8)
- Principes fondamentaux pour les pensions personnelles (principes 9-10)

Prochaine révision de la Recommandation

Conformément aux conclusions du [Rapport 2022](#) au Conseil sur la mise en œuvre de la recommandation (voir ci-dessous), la Recommandation sera révisée en transformant les lignes directrices de mise en œuvre en une boîte à outils pour soutenir la mise en œuvre de la Recommandation. Cette boîte à outils de mise en œuvre distincte fournira un outil plus pratique et plus souple, adapté aux besoins des experts. En outre, les Principes fondamentaux seront déplacés dans le corps de la Recommandation.

Le CAPP et le GTPP entameront également des discussions sur la nécessité de révisions de fond pour refléter les nouvelles tendances et évolutions des pensions privées (par exemple, la numérisation et l'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans l'investissement et la gestion des risques des fonds de pension).

Pour de plus amples informations, veuillez consulter: <https://www.oecd.org/finance/private-pensions/>.

Informations de contact : Pablo Antolin, pablo.antolin@oecd.org.

Mise en œuvre

Rapport 2022 au Conseil

Lors de l'adoption de la Recommandation, le Conseil a chargé le CAPP, par l'intermédiaire du GTPP, de suivre sa mise en œuvre et de lui faire rapport dans les cinq ans. Le [Rapport 2022](#) au Conseil fournit une évaluation de la mise en œuvre, de la diffusion et de la pertinence continue de la Recommandation à ce jour, sur la base de l'analyse du Secrétariat de l'OCDE, ainsi que des réponses des Adhérents à un questionnaire et des contributions des organisations représentant les intérêts du secteur des pensions.

Les principales conclusions du Rapport 2022 sont les suivantes :

- La plupart des Adhérents tiennent dûment compte des Principes fondamentaux lorsqu'ils établissent, modifient ou révisent leur réglementation en matière de pensions privées;
- Les Principes fondamentaux 3 (Gouvernance), 9 (Financement des régimes de retraite personnels, liquidation et insolvabilité) et 6 (Supervision) sont les Principes fondamentaux dont le niveau de mise en œuvre est le plus élevé parmi les Adhérents;
- Les thèmes abordés par la Recommandation restent utiles et pertinents;
- Les Adhérents doivent poursuivre l'alignement de leurs réglementations sur la Recommandation dans les domaines où le niveau de mise en œuvre est faible ;
- Les Adhérents doivent continuer à promouvoir et à faire connaître la Recommandation au niveau national auprès des ministères et des parties prenantes concernés ;

-
- De nouvelles évolutions sur les marchés des retraites justifieraient une mise à jour de la Recommandation. Des tendances générales telles que la numérisation, l'investissement durable, les retraits anticipés et le transfert des risques vers les particuliers sont apparues depuis l'adoption de la Recommandation (voir ci-dessus la révision prochaine de la Recommandation).

LE CONSEIL,

VU l'article 5 b) de la Convention relative à l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques en date du 14 décembre 1960 ;

VU la Recommandation du Conseil sur les principes fondamentaux de réglementation des pensions professionnelles [C(2009)57], que la présente Recommandation remplace ;

VU la Recommandation du Conseil sur les bonnes pratiques pour l'éducation financière relative aux pensions privées [C(2008)23] et la Recommandation du Conseil relative à des Principes de haut niveau sur la protection financière des consommateurs [C(2012)102] ;

RECONNAISSANT le rôle important joué par les régimes de pension privés dans les systèmes de retraite à l'échelle mondiale en ce qui concerne l'amélioration de la couverture et des prestations de retraite ;

RECONNAISSANT l'importance croissante des plans de retraite à cotisations définies et des plans de retraite individuels dans les prestations de pension et de la responsabilité accrue incombant aux membres des plans de retraite pour assurer leur propre revenu de retraite ;

RECONNAISSANT l'importance du rôle économique et social joué par les systèmes de pension professionnels, et notamment le rôle des employeurs en tant que promoteurs des plans ;

RECONNAISSANT la nécessité d'une réglementation et d'un contrôle appropriés des régimes de pensions privés ;

RECONNAISSANT l'utilité d'un ensemble de principes fondamentaux et de lignes directrices faisant autorité en matière de réglementation et de contrôle des pensions privées ;

NOTANT que l'OCDE joue un rôle important pour inciter les Membres et les Partenaires à promouvoir une réglementation et une gestion efficaces des systèmes de pension privés ;

Sur proposition du Comité des assurances et des pensions privées :

I. RECOMMANDE aux Membres et non-Membres adhérant à cette Recommandation (ci-après les « Adhérents ») de prendre dûment en compte les Principes fondamentaux de réglementation des pensions privées, figurant en Appendice à la présente Recommandation et dont ils font partie intégrante, lors de l'élaboration, de la modification et de l'examen de leur réglementation relative aux pensions privées ;

II. ENCOURAGE toutes les institutions concernées par la gestion des systèmes de pension privés et les organisations qui représentent les intérêts des membres et des bénéficiaires des plans à suivre la présente Recommandation ;

III. INVITE le Secrétaire général à diffuser la présente Recommandation ;

IV. INVITE les Adhérents à diffuser la présente Recommandation à tous les niveaux de gouvernement ;

V. INVITE les non-Adhérents à prendre en compte la présente Recommandation et à y adhérer ;

VI. CHARGE le Comité des assurances et des pensions privées, par l'intermédiaire de son Groupe de travail sur les pensions privées, de :

- i) servir de forum pour des échanges d'informations sur les progrès accomplis et l'expérience acquise dans la mise en œuvre de la présente Recommandation ;
- ii) suivre la mise en œuvre de la présente Recommandation et d'en faire rapport au Conseil au plus tard cinq ans après son adoption et, en tant que de besoin, par la suite.

APPENDICE

PRINCIPES FONDAMENTAUX DE RÉGLEMENTATION DES PENSIONS PRIVÉES

Les Principes fondamentaux de réglementation des pensions privées contiennent des principes généraux à l'ensemble des plans de retraite privés, ainsi que des principes spécifiques relatifs aux plans de retraite professionnels et aux plans de retraite individuels, tels que ces notions sont définies dans le glossaire. Si les Principes fondamentaux s'appliquent à tous les plans de retraite privés capitalisés, les Membres et non-Membres ayant adhéré à ce projet de Recommandation (ci-après les « Adhérents ») peuvent décider de ne l'appliquer qu'aux plans de retraite professionnels¹.

Les Principes fondamentaux sont scindés en trois grandes sections : les six Principes fondamentaux figurant dans la Partie I forment les principes généraux applicables à tous les types de plans de retraite privés ; la Partie II énonce deux principes fondamentaux relatifs aux plans de retraite professionnels et la Partie III deux principes fondamentaux relatifs aux plans individuels de pension privés.

PARTIE I : PRINCIPES GÉNÉRAUX

Principe fondamental 1 : conditions pour une réglementation efficace

Les régimes de pension privés doivent avoir des objectifs clairs et bien définis concernant leur couverture, leur adéquation, la sécurité qu'ils offrent, leur efficience et leur viabilité. La réalisation de ces objectifs devrait faire l'objet d'un suivi régulier. Un cadre juridique efficace, une infrastructure solide d'institutions et de marchés financiers, et un système rigoureux de réglementation et de contrôle devraient être en place à l'appui de ces objectifs.

Des marchés et des établissements financiers performants devraient être en place pour garantir la productivité et la diversification des placements d'épargne retraite et la gestion efficiente des risques. La multiplication des systèmes de retraite capitalisés devrait aller de pair avec le renforcement des marchés financiers, s'appuyant sur un cadre de réglementation du secteur financier solide et intégré et sur un environnement macroéconomique propice à l'investissement à long terme.

La réglementation devrait encourager le développement de pensions privées efficaces. Elle devrait garantir un traitement approprié et transparent des différentes catégories d'intervenants, et favoriser l'offre de plans de retraite présentant un bon rapport rendement prix.

Les dispositions réglementaires relatives aux pensions privées devraient être appliquées de manière exhaustive et dynamique. Elles devraient prendre en compte la complexité des plans de retraite, l'environnement dans lequel fonctionnent les régimes de retraite et la stabilité de l'économie dans son ensemble afin d'assurer que les droits des membres et des bénéficiaires des plans de retraite sont protégés et que les plans de retraite et les fonds de pension sont solides. Ce cadre de réglementation ne devrait toutefois pas faire peser une charge excessive sur le marché des retraites, les institutions ou les employeurs. Il faudrait que des données fiables soient disponibles pour faciliter la conception et la mise en œuvre de régimes de pension privés.

1.1 Introduction au Principe fondamental 1

Pour réussir à mettre en place des régimes de pension privés, il faut définir des objectifs précis quant à leur rôle dans le financement des prestations de retraite. Ces objectifs devraient être fonction des évolutions de l'environnement général, comme les évolutions économiques, financières, démographiques et du marché et du fonctionnement du secteur financier, ainsi que de facteurs propres aux retraites comme le rôle des plans de retraite publics dans les versements des revenus de retraite, le régime fiscal et la réglementation du marché du travail. On peut ainsi se faire une idée complète du régime de retraite et situer les régimes de retraite privés dans un contexte clair.

L'efficacité de la mise en œuvre et du versement des pensions privées est conditionnée par le cadre

juridique et institutionnel, qui est le gage de la solidité, de l'efficacité et de la bonne gestion des plans de retraite. Les conditions macro et microéconomiques en vigueur, notamment le bon fonctionnement du secteur financier, doivent également être propices à l'efficacité des prestations de retraite privées. Il convient donc de favoriser la mise en place d'établissements financiers et d'autres prestataires de services ainsi que le traitement transparent de ceux-ci au sein du cadre réglementaire.

Les mécanismes de réglementation et de contrôle des pensions devraient en dernier ressort avoir pour objectif de protéger les droits et les intérêts des membres et bénéficiaires des plans. Le cadre réglementaire ne devrait pas, quoi qu'il en soit, faire peser une charge administrative excessive sur les intervenants et les promoteurs des plans de pensions et ne devrait pas leur imposer des coûts et des risques indus. Il devrait permettre aux intervenants du marché des pensions privées de s'adapter à l'évolution de l'environnement dans lequel ils exercent leurs activités.

1.2 Lignes directrices d'application du Principe fondamental 1

1.1	Il faudrait définir des objectifs clairs et très précis concernant la couverture, l'adéquation, la sécurité, l'efficacité et la viabilité des systèmes de pension privés et leur rôle en matière de financement des prestations de retraite. Ces objectifs devraient être transposés dans des dispositions juridiques et leur réalisation devraient faire l'objet d'un suivi régulier dans le cadre de l'action des pouvoirs publics et de la réglementation.
1.2	Le système de réglementation et de contrôle, l'infrastructure des institutions et marchés financiers et le comportement des différents acteurs devraient être cohérents de sorte que chacune de ces composantes viennent appuyer et accompagner la réalisation des objectifs d'ensemble du système. Le cadre réglementaire devrait prendre en compte le degré d'intégration des plans de retraite privés avec les autres régimes de financement des prestations de retraite, en particulier les régimes publics.
1.3	Les dispositions juridiques devraient favoriser la protection des membres et bénéficiaires des plans de retraite, ainsi que la solidité des fonds de pension.
1.4	Les dispositions juridiques devraient faciliter le fonctionnement et le développement efficaces des plans de retraite privés en promouvant leur bonne gouvernance et une gestion prudente de leur part, en assurant un traitement réglementaire approprié et transparent des différentes catégories d'intervenants et en favorisant l'offre de systèmes de retraite présentant un bon rapport rendement prix.
1.5	Il conviendrait de favoriser l'instauration de marchés de capitaux et d'établissements financiers fonctionnant correctement pour permettre la mise au point de nouveaux instruments et marchés financiers (comme les instruments indexés sur l'inflation et les marchés de rentes pour la retraite) en vue de financer les prestations de retraite.
1.6	Le système juridique devrait permettre l'exécution de contrats de retraite privés. Il devrait notamment englober 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 devraient s'appliquer lorsque des mécanismes alternatifs de règlement de différends sont en place.
1.7	Les normes de comptabilité et d'audit, ainsi que, s'il y a lieu, les normes actuarielles applicables aux fonds de pension et organismes de retraite devraient être détaillées, documentées, transparentes et conformes aux normes internationales.

1.8	Les dispositions juridiques devraient favoriser la mise à disposition de données par le biais de mécanismes appropriés de reporting et de communication d'informations. Dès lors que ces informations, notamment économiques et démographiques sont disponibles, les instances de réglementation et les parties prenantes seront en mesure d'évaluer la conception et le fonctionnement du régime de retraite par rapport à ses objectifs et ainsi de contribuer à faire en sorte que les plans de retraite privés sont conformes aux objectifs qui leur ont été assignés et au rôle qu'ils doivent remplir dans le financement global des retraites. Ces données doivent être conservées et diffusées en tenant pleinement compte de leur caractère éventuellement confidentiel.
-----	---

Principe fondamental 2 : constitution des plans de retraite, des fonds de pension et des organismes de retraite

Les plans de retraite, fonds de pension et organismes de retraite devraient, conjointement ou séparément, être soumis à un ensemble adéquat, transparent et cohérent d'exigences juridiques, comptables, techniques, financières, ainsi qu'à des obligations en matière de gestion et de gouvernance, sans toutefois que leur soit imposée une charge administrative excessive. Les actifs des fonds de pension devraient être juridiquement séparés de ceux de toute autre entité juridique, notamment celles prenant part à la gestion des actifs des plans de retraite. S'agissant des plans de retraite professionnels, le fonds de pension ou l'organisme de retraite devrait être juridiquement distinct du promoteur (ou cette séparation devrait à tout le moins être irrévocablement garantie par les mécanismes appropriés). L'actionnariat de tout établissement financier ou autre organisme gérant des plans de retraite ou des actifs de plans de retraite devrait être bien connu et transparent.

2.1 Introduction au Principe fondamental 2

La réglementation devrait définir des procédures précises applicables à la constitution des plans de retraite, fonds de pension et organismes de retraite. Elle devrait stipuler comme il se doit les différentes catégories de structures de financement autorisées pour les plans de retraite privés. Elle devrait énoncer sans équivoque la forme juridique autorisée pour les plans de retraite, fonds de pension et organismes de retraite ainsi que les règles relatives à leur création et à leur fonctionnement. Ainsi, les dispositions juridiques devraient préciser clairement, lorsque cela est applicable, les obligations en matière d'enregistrement et d'agrément (relatives aux demandes d'agrément, à la modification des agréments délivrés et aux retraits d'agrément), les documents fondateurs, les mécanismes de contrôle des risques, de reporting et d'audit, la politique de financement, la politique d'investissement, ainsi que les exigences en matière de capitaux propres et les plans opérationnels.

La fonction et les responsabilités des plans de retraite, fonds de pension et organismes de retraite prenant part à l'offre de pensions privées doivent être définies, comme celles des promoteurs des plans de retraite professionnels. L'organisme de retraite est une personne morale indépendante qui assume en dernier ressort la responsabilité du fonds de pension mais qui peut exercer par ailleurs un éventail plus large d'activités. Il peut, par exemple, être chargé d'investir des actifs de plusieurs fonds ou mener à bien d'autres activités liées à la gestion d'un seul et unique fonds, comme la conservation ou l'administration des actifs de celui-ci. Il est possible de constituer un fonds de pension en tant qu'organisme de retraite autonome. Autre solution possible, les actifs de retraite peuvent constituer un compte ou un pool d'actifs juridiquement distinct géré par un établissement financier ou un prestataire de produits de retraite spécialisé, qui serait alors considéré comme un organisme de retraite.

La réglementation devrait encourager la déclaration de la structure capitalistique des plans de retraite, fonds de pension et organismes de retraite et la divulgation des propriétaires des actifs des plans de retraite. Cette disposition facilite l'évaluation des conflits d'intérêts, des apporteurs de capital et de la viabilité financière et juridique des principaux actionnaires ou bénéficiaires effectifs ultimes en vue de l'octroi de l'agrément, de l'enregistrement ou à des fins de surveillance. Les membres des plans de

retraite peuvent disposer d'un droit de propriété économique ou juridique sur les actifs de retraite, ou d'un droit contractuel sur les actifs du fonds de pension. Les actifs de retraite devraient généralement être séparés de ceux de l'organisme de retraite et du promoteur du plan de sorte qu'ils puissent être investis dans le seul but de financer les prestations de retraite des membres et bénéficiaires du plan.

Les procédures d'agrément et d'enregistrement des fonds de pension, des organismes de retraite et, le cas échéant, des plans de retraite, devraient favoriser le développement d'un secteur dynamique des pensions privées. Cette évolution pourrait avoir un impact important pour préserver la confiance du public dans les plans de retraite privés. Les procédures d'agrément et d'enregistrement devraient renforcer les dispositions juridiques en encourageant les fonds de pension et les organismes de retraite et, le cas échéant, les plans de retraite à mettre en place les structures de gouvernance et de contrôle, les politiques d'investissement et de gestion des risques et les mécanismes de comptabilité et de vérification qui s'imposent et adopter des modes de gestion prudents des actifs de retraite. Elles devraient permettre de faire en sorte que les candidats soient dotés de politiques et procédures qui garantiront le versement des prestations aux membres du plan conformément aux conditions prévues par le plan et au droit des retraites interne.

Les procédures d'agrément et d'enregistrement devraient rendre impossible la constitution d'obstacles injustifiés à l'accès au marché. L'autorité chargée de délivrer l'agrément devrait pouvoir disposer d'une certaine marge d'appréciation lors de l'évaluation des requérants étant donné que les obligations que ceux-ci doivent remplir en vue d'obtenir l'agrément peuvent varier selon leur catégorie, leur taille et la complexité de leur structure. Dans le même temps, le processus de demande d'agrément doit être transparent, efficient, équitable et être assorti des mécanismes de recours appropriés. Les requérants doivent se voir dispenser des conseils suffisants pour leur permettre de satisfaire sans difficultés aux exigences que leur imposent ces procédures.

Les pouvoirs dévolus à l'autorité chargée de délivrer l'agrément ou de procéder à l'enregistrement devraient être clairement spécifiés, de même que les critères d'octroi, de refus, de modification ou de retrait d'un agrément d'exercice ou de radiation d'un enregistrement. Les procédures d'enregistrement et d'agrément des établissements financiers leur permettant d'exercer des fonctions d'administration et de gestion de fonds de pension devraient être les mêmes que celles suivies par les autres instances de contrôle ou autorités intervenant lors de la création de ces établissements.

2.2 Lignes directrices d'application du Principe fondamental 2

Dispositions juridiques relatives à la mise en place de plans de retraite, de fonds de pension et d'organismes de retraite

2.1	Les fonds de pension et organismes de retraite devraient être constitués en tant que personnes morales indépendantes. Les fonds de pension constituant eux-mêmes un organisme de retraite devraient être dotés de la personnalité juridique. Si le fonds de pension est géré par une entité juridiquement distincte (comme une société de gestion de fonds de pension, une compagnie d'assurance ou un autre établissement financier), cette dernière doit être dotée de la personnalité juridique. La structure capitalistique des fonds de pension et/ou organismes de retraite devrait être divulguée clairement et en toute transparence.
2.2	Les actifs des fonds de pension devraient être juridiquement séparés de ceux de toute autre personne morale, telle que celles prenant part à la gestion et à l'administration de ces actifs ou agissant en qualité de conservateurs de ceux-ci. Dans le cas des plans de retraite professionnels, les fonds de pension ou organismes de retraite devraient être juridiquement séparés du promoteur du plan.
2.3	Des dispositions juridiques devraient être en place concernant le type de plan de retraite et/ou de fonds de pension qui peut être établi et la forme juridique que peut prendre l'organisme de retraite.

2.4	Des dispositions juridiques devraient être en place exigeant l'enregistrement et/ou l'agrément des fonds de pension et des organismes de retraite (et, le cas échéant, des plans de retraite) par les autorités compétentes. Les exigences relatives à l'agrément et/ou à l'enregistrement devraient être rendues publiques, être objectives, équitables et promouvoir la concurrence sur le marché. Les procédures d'agrément et d'enregistrement devraient faire partie intégrante de la réglementation relative aux pensions privées. Elles doivent être efficaces, favoriser l'accès au marché et contribuer à garantir que les plans de retraite, fonds de pension et organismes de retraite sont dotés des structures et mécanismes de gouvernance appropriés.
-----	--

Documents fondateurs

2.5	Les plans de retraite, fonds de pension et organismes de retraite devraient reposer (conjointement ou séparément) sur un acte constitutif écrit ou d'autres documents formels décrivant leurs objectifs. Ces documents doivent exposer les paramètres sur lesquels le plan est bâti (types de cotisations et de prestations, par exemple), sa structure de gouvernance, les droits des membres et autres bénéficiaires, ainsi que le recours à la sous-traitance ou aux services d'une tierce partie. Ils devraient également faire apparaître toutes les parties détenant une autorité ou des responsabilités de gestion des plans de retraite, fonds de pension et organismes de retraite.
-----	--

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

2.6	Les fonds de pension et 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.
2.7	S'ils gèrent plusieurs fonds de pension, les organismes de retraite devraient avoir obligation de tenir des comptes et états financiers séparés pour chacun des fonds de pension.

Politique de financement

2.8	Les fonds de pension et organismes de retraite qui proposent des plans à prestations définies (classiques, hybrides ou mixtes) ou des plans protégés à cotisations définies devraient avoir une politique de financement qui précise les sources de financement, la méthode actuarielle utilisée (le cas échéant) et les mécanismes mis en place pour satisfaire aux obligations juridiques en matière de financement.
2.9	La politique de financement devrait préciser l'objet du financement, l'objectif de capitalisation sur la base des engagements en cours ou des engagements à l'échéance, les sources et mécanismes permettant d'atteindre l'objectif de capitalisation, notamment les risques éventuels tenant au niveau des cotisations patronales, les obligations de capitalisation prévues par la loi et l'échéance à laquelle l'objectif de capitalisation devrait être atteint. Cette politique devrait être communiquée aux membres du plan et aux autres parties concernées.
2.10	Lorsqu'un organisme de retraite gère les actifs de plusieurs fonds de pension ou plans de retraite, il devrait être énoncé des politiques et des méthodes de financement distinctes pour chaque fonds.

Politique d'investissement

2.11	Les fonds de pension et organismes de retraite devraient énoncer leur politique d'investissement.
2.12	Lorsqu'un organisme de retraite gère plusieurs plans de retraite ou fonds de pension, une politique d'investissement devrait être énoncée pour chaque fonds.

Exigences en matière de capitaux propres

2.13	Les fonds de pension et organismes de retraite devraient être tenus de conserver un montant minimum de capital libre non engagé ou garantir une forme équivalente de sécurité financière. Les montants devraient être fonction des risques à couvrir. Les capitaux minimum exigés ne devraient pas pouvoir être utilisés pour couvrir les coûts de mise en place. Pour s'assurer que ces capitaux remplissent leur fonction de garantie, la législation pourrait exiger que soient mis de côté des avoirs d'un montant approprié. Les exigences en matière de capitaux propres peuvent aussi être satisfaites par l'achat d'une couverture d'assurance apportant le même niveau de protection aux membres et bénéficiaires du plan.
------	---

Gouvernance

2.14	Les fonds de pension et organismes de retraite et, le cas échéant, les plans 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 leur organe directeur et de leur personnel. Le code de conduite peut être énoncé dans une législation visant spécifiquement les organismes de retraite.
2.15	Les membres de l'organe directeur d'un fonds de pension, d'un organisme de retraite ou, le cas échéant, d'un plan de retraite, devraient être soumis à des normes de compétence minimale.
2.16	Les fonds de pension et organismes de retraite devraient être tenus de maintenir une séparation fonctionnelle entre les collaborateurs chargés des placements et ceux chargés des opérations de règlement et de tenue des comptes.

Plan opérationnel

2.17	Les organismes de retraite devraient établir un plan opérationnel qui devrait couvrir à tout le moins les éléments suivants : (i) une liste des plans/fonds que l'organisme de retraite gèrera ; (ii) le type d'obligations que l'organisme de retraite se propose d'assumer (rendement ou prestations garanties par exemple), le cas échéant ; (iii) les coûts estimés de mise en place et moyens financiers prévus à cet effet ; (iv) le déroulement prévu des activités du fonds/plan ; (v) les moyens qui permettront de satisfaire aux exigences en matière de capitaux et (vi) les 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.
------	--

Radiation ou retrait de l'agrément

2.18	Les dispositions juridiques devraient clairement prévoir dans quels cas il est possible de procéder à une radiation ou au retrait d'un agrément.
2.19	Les dispositions juridiques devraient accorder à un fonds de pension, un organisme de retraite ou, le cas échéant, un plan de retraite qui a été radié et/ou 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.

Rôle de l'autorité chargée de procéder à l'enregistrement ou de délivrer l'agrément en matière de surveillance

2.20	Les dispositions juridiques devraient situer le rôle de l'autorité chargée de procéder à l'enregistrement ou de délivrer l'agrément dans le contexte plus large du système réglementaire. Lorsque l'autorité chargée de procéder à l'enregistrement, l'autorité chargée de délivrer l'agrément et l'autorité de surveillance sont distinctes, les dispositions juridiques devraient prévoir que l'autorité de surveillance sera consultée pour chaque demande d'agrément.
------	---

Clarté de la procédure de demande d'enregistrement et/ou d'agrément

2.21	Les procédures d'agrément et d'enregistrement devraient être claires, objectives, efficaces et transparentes. Elles devraient préciser le processus de demande d'agrément et d'enregistrement, notamment : • les informations sur les obligations incombant à l'autorité chargée de procéder à l'enregistrement et/ou de délivrer l'agrément et les délais de dépôt des demandes et du processus de décision ; • les procédures à suivre par l'autorité pour demander des informations complémentaires au requérant ; • les mesures que l'autorité prendra pour confirmer les informations reçues dans le cadre de la demande d'agrément ; • les obligations incombant aux agents de l'autorité d'observer les normes appropriées de confidentialité concernant les informations recueillies dans le cadre de la demande d'agrément (à l'exception des informations qui peuvent devoir être communiquées à d'autres autorités publiques).
2.22	L'autorité chargée de délivrer l'agrément devrait veiller à mentionner clairement, lors du processus d'agrément, les conditions d'octroi de l'agrément concernant les activités, les droits et les obligations du titulaire de l'agrément. Elle devrait publier ces informations concernant tous les plans de retraite, fonds de pension et organismes de retraite ayant obtenu un agrément.

Soumission de documents

2.23	L'autorité chargée de procéder à l'enregistrement et/ou de délivrer l'agrément devrait pouvoir exiger que lui soient soumis les documents fondateurs et autres documents nécessaires pour évaluer le respect des obligations découlant d'un enregistrement ou d'un agrément par le titulaire de l'enregistrement ou l'agrément.
------	---

Évaluation de la demande d'agrément

2.24	L'autorité chargée de délivrer l'agrément devrait pouvoir : • examiner les structures juridiques, managériales et capitalistiques envisagées (notamment les propriétaires effectifs) par le requérant et (le cas échéant) le groupe plus vaste dont il fait partie ; • 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, notamment, le cas échéant, leur aptitude à nommer et à superviser des conseillers extérieurs, ainsi que de leurs antécédents judiciaires ; • évaluer les plans stratégiques et opérationnels du requérant, à savoir : 1. 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 ; 2. 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 instauré/compte instaurer 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 ; • 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.
2.25	La réglementation devrait conférer à l'autorité chargée de délivrer l'agrément la latitude nécessaire dans certains cas, dans le cadre de la procédure d'agrément, pour que celle-ci puisse tenir compte de la portée et de la complexité des activités du requérant afin d'apprécier s'il satisfait, et de quelle manière, aux critères de délivrance de l'agrément. Les circonstances dans lesquelles l'autorité 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.
2.26	L'autorité chargée de délivrer l'agrément peut être habilitée à assortir la délivrance de celui-ci 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.
2.27	Lorsqu'un organisme de retraite souhaite s'implanter physiquement dans un pays étranger en y ouvrant une succursale ou une filiale, l'autorité chargée de délivrer l'agrément du pays d'accueil devrait consulter les autorités compétentes du pays d'origine avant d'autoriser cet organisme à s'implanter sur son territoire et de lui délivrer un agrément.
2.28	Lorsqu'un organisme de retraite cherche à exercer des activités internationales sans s'implanter physiquement dans un pays étranger, les autorités compétentes du pays d'accueil devraient consulter leurs homologues du pays d'origine de l'organisme de retraite en question

	avant de lui accorder l'autorisation de le faire.
--	---

Documents d'orientation

2.29	La ou les autorité(s) chargée(s) de procéder à l'enregistrement, de délivrer l'agrément et/ou d'exercer une surveillance doivent dispenser des conseils aux requérants désireux de savoir comment remplir les critères d'agrément et/ou d'enregistrement afin de faciliter les formalités que ceux-ci ont à remplir.
2.30	L'autorité chargée de procéder à l'enregistrement et/ou de délivrer l'agrément devrait dispenser des conseils adaptés aux agents effectuant l'évaluation en vue de l'enregistrement ou de l'agrément.

Pouvoir de refuser, de modifier ou de radier un enregistrement et/ou de refuser, de modifier ou de retirer un agrément

2.31	L'autorité chargée de procéder à l'enregistrement et/ou de délivrer l'agrément devrait pouvoir rejeter une demande si les critères ne sont pas remplis ou si les informations communiquées sont insuffisantes. Tout refus doit être motivé, en invoquant les critères qui en justifient la raison d'être.
2.32	L'autorité chargée de 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 celui-ci ne sont plus satisfaites. Ces pouvoirs doivent être clairement énoncés dans la législation.
2.33	L'autorité chargée de procéder à l'enregistrement et/ou de délivrer l'agrément devrait avoir établi un mécanisme de contrôle pour examiner les recours des organismes dont l'enregistrement a été radié et/ou auxquels l'agrément a été retiré.
2.34	Les décisions de l'autorité chargée de procéder à l'enregistrement et/ou de 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 chargée de délivrer l'agrément devraient avoir été mises en place. La procédure d'appel devrait être transparente et efficace.

Principe fondamental 3 : gouvernance

Les dispositions réglementaires relatives à la gouvernance des pensions privées devraient être guidées par l'objectif supérieur de servir au mieux les intérêts des membres et bénéficiaires des plans et de garantir la solidité des plans de retraite, fonds de pension et organismes de retraite. La structure de gouvernance des fonds de pension et organismes de retraite 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 et organismes de retraite 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. L'organe directeur d'un fonds de pension ou d'un organisme de pension devrait veiller à ce que la stratégie d'investissement repose sur une approche prudente et tienne compte, s'il y a lieu, du profil et de la durée des engagements du fond ou de l'organisme.

3.1 Introduction au Principe fondamental 3

La gouvernance des pensions privées doit faire en sorte que ce secteur exerce son activité avec intégrité et efficacité dans l'intérêt des membres des plans de retraite. Le rôle de la réglementation consiste à fournir des lignes directrices et des recommandations afin d'orienter le processus de gouvernance. Cela étant, les fonds de pension, les organismes de retraite et les promoteurs doivent généralement élaborer des règles et pratiques internes pour atteindre ces objectifs. Il est ainsi possible d'éviter tout excès de réglementation et de faciliter la surveillance du secteur.

La gouvernance des plans de retraite privés met en jeu la responsabilité concernant tous les aspects de la gestion des plans, notamment celle liée aux activités des fonds de pension et organismes de retraite assumant cette gestion. L'organe directeur devrait gérer, suivre et contrôler le respect de leurs obligations par les directeurs opérationnels et exécutifs et/ou par les prestataires de services extérieurs.

Une bonne gouvernance va encore plus loin et vise à permettre au fonds de pension de réaliser de bonnes performances en tenant compte des risques, tout en maintenant les coûts à un niveau peu élevé pour l'ensemble des parties prenantes. Elle peut instaurer la confiance chez toutes les parties prenantes, rendant moins nécessaire l'application de règles prescriptives et facilitant la surveillance. Elle peut aussi inciter les entreprises dans lesquelles les fonds de pension investissent à adopter elles aussi un régime de gouvernance plus efficace, du fait que des fonds de pension bien gérés sont davantage susceptibles de rentabiliser leurs investissements par le biais d'une implication plus active des actionnaires.

L'organe directeur d'un fonds de pension, d'un organisme de retraite ou, le cas échéant, d'un plan de retraite, devrait rendre des comptes aux membres, bénéficiaires et promoteurs éventuels du plan. Il devrait être soumis à une surveillance et à un contrôle de ses activités et décisions. Il faudrait encourager une supervision et une surveillance de la gouvernance des plans de retraite. Il conviendrait de favoriser des contrôles internes et externes indépendants, de même qu'une représentation plus équilibrée des parties prenantes de l'organe directeur et des comités de surveillance. L'application d'une surveillance axée sur les risques peut contribuer à polariser les contrôles. Ainsi une surveillance de la gouvernance peut être nécessaire si un fonds de pension adopte une stratégie d'investissement plus élaborée ou accroît la complexité des dispositions administratives du plan.

Il serait possible d'éviter certaines des pires lacunes en matière de gouvernance en composant l'organe directeur de membres dotés de meilleures compétences. Détenant en dernier ressort la responsabilité fiduciaire d'un plan de pension, les membres de l'organe directeur doivent être capables de comprendre et de remettre en cause les avis énoncés par les conseillers extérieurs. Cela peut être particulièrement difficile pour les petits fonds de pension. Les plans dont les promoteurs sont des petites ou moyennes entreprises peuvent ne pas avoir suffisamment de salariés possédant les compétences et l'expérience requises pour assurer le recrutement des membres de l'organe directeur. Ces promoteurs peuvent se procurer les compétences en question par le biais de formations adaptées ou en faisant davantage appel à des administrateurs de fiducie professionnels indépendants.

Les connaissances insuffisantes des membres de l'organe directeur peuvent être à l'origine de problèmes d'aléa moral et d'agence. Les responsabilités fiduciaires de l'organe directeur et, le cas échéant, de l'employeur promoteur d'un plan de retraite professionnel devraient être clairement définies pour assurer que le plan est géré avec le discernement qui s'impose et dans l'intérêt de ses membres. L'élaboration et la mise en œuvre d'un code de conduite et de règles pour établir des critères de compétence et d'honorabilité des membres de l'organe directeur peuvent efficacement mettre fin aux conflits d'intérêts. Les auto évaluations et les examens indépendants de l'organe directeur devraient englober des questions relatives aux conflits d'intérêts. Des informations précises et suffisantes devraient être communiquées aux membres de l'organe directeur pour leur permettre de mieux connaître leurs droits et responsabilités. Des procédures à la fois efficaces et économiques de traitement des plaintes et de réparation devraient être mises en place.

3.2 Lignes directrices d'application du Principe fondamental 3

Identification des fonctions

3.1	La structure de gouvernance des fonds de pension, organismes de retraite et, le cas échéant, des plans de retraite devrait clairement identifier et affecter les fonctions opérationnelles et de surveillance. La structure capitalistique et managériale d'un plan de retraite, la forme juridique des entités opérationnelles, la structure de gouvernance interne de ces entités et leurs principaux objectifs devraient être clairement précisés 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 un établissement financier, le plan de retraite ou le contrat entre les promoteurs/membres et bénéficiaires du plan et l'établissement financier devrait clairement énoncer les responsabilités de ce dernier 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.
-----	--

Organe directeur

3.2	Tout fonds de pension et organisme de retraite, et, s'il y a lieu, plan de retraite, devrait être doté d'un organe directeur habilité à administrer le fonds. L'organe directeur doit avoir pour responsabilité, 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 conformes à l'objectif supérieur qui est de servir au mieux les intérêts des membres et de satisfaire aux obligations éventuelles, en tenant compte du profil du plan et, le cas échéant, du rôle du promoteur. La rentabilité et d'autres objectifs et incitations doivent concorder comme il convient avec cet objectif. L'organe directeur devrait conserver la responsabilité ultime du fonds de pension, même lorsqu'il délègue certaines fonctions à des prestataires de services extérieurs ou à des agents agréés. Il doit conserver la responsabilité du suivi et de la supervision du travail de ces prestataires de services extérieurs et des agents autorisés. Des mécanismes de surveillance appropriés devraient également être mis en place lorsque l'organe directeur est un établissement commercial.
3.3	L'organe directeur devrait 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 ou l'allocation stratégique des actifs, la politique de rémunération, la politique de gestion des risques, et la politique de financement, en particulier lorsque celle-ci est imposée par des dispositions juridiques.
3.4	L'organe directeur d'un fonds de pension ou d'un organisme de retraite devrait respecter ses obligations fiduciaires vis-à-vis des membres et bénéficiaires du plan. Ces obligations incluent, le cas échéant, une gestion prudente et efficace de tous les actifs de long terme et l'application éclairée et efficace de leurs droits d'investisseur, notamment leurs droits d'actionnaire et de créancier. Les personnes et entités prenant part à la gestion des actifs devraient agir conformément à leurs obligations fiduciaires ou à leurs obligations contractuelles connexes ² .

Responsabilité

3.5	L'organe directeur du fonds de pension ou de l'organisme de retraite et, le cas échéant, du plan de retraite, devrait être responsable vis-à-vis des membres et des bénéficiaires du plan de retraite, ainsi que vis-à-vis du conseil de surveillance (le cas échéant) et des autorités compétentes. La responsabilité vis-à-vis des membres et des bénéficiaires peut s'exercer d'autant plus que ce sont les membres et les bénéficiaires du plan ou leurs instances de représentation qui nomment les membres de l'organe directeur. En ce qui concerne les plans de retraite professionnels, 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. Lorsque la responsabilité est soumise aux règles relatives aux opérations et usages admis, celles-ci devraient préciser les responsabilités et engagements de l'organe directeur.
-----	--

Compétence

3.6	Les membres de l'organe directeur du fond de pension ou d'un organisme de retraite devraient être soumis à des normes de compétence minimale 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 et/ou l'organisme de retraite, et au contrôle de toutes les parties auxquels ces fonctions ont été déléguées. Il doit en outre s'efforcer d'améliorer ses compétences et 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.
-----	--

Délégation et avis d'experts

3.7	L'organe directeur d'un fond de pension ou d'un organisme de retraite 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 devrait être astreint par le régulateur ou l'instance de surveillance à solliciter l'avis d'experts ou à désigner des professionnels pour se charger de certaines fonctions. La délégation ou l'externalisation de fonctions et la sollicitation d'avis d'experts ne sauraient en aucun cas exonérer l'organe directeur de la responsabilité qui lui incombe en dernier ressort s'agissant du fonds de pension. L'organe directeur devrait être apte à comprendre les avis dispensés. Il devrait procéder à une évaluation des avis reçus de même que leur qualité et indépendance. Il devrait vérifier que l'ensemble des professionnels et prestataires de services extérieurs possèdent les qualifications et l'expérience appropriées. L'organe directeur devrait superviser les rémunérations versées au titre de toutes les responsabilités déléguées afin de garantir qu'elles correspondent aux objectifs du fonds de pension.
-----	---

Auditeur

3.8	Un auditeur indépendant devrait être désigné par l'instance ou l'autorité compétente pour effectuer un audit périodique qui réponde aux besoins de l'arrangement. L'auditeur devrait alerter promptement l'organe directeur 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 du fonds de pension. Si l'organe directeur ne prend pas les mesures correctrices appropriées, l'auditeur devrait le signaler sans délai aux autorités compétentes et autres personnes concernées, et cela conformément au cadre de surveillance.
-----	--

Actuaire

3.9	L'organe directeur d'un fond de pension ou d'un organisme de retraite devrait, si cela se justifie, nommer un actuaire pour lui fournir des avis concernant, à tous le moins, le calcul des engagements, les niveaux de capitalisation et le respect des obligations y afférentes. Dès que l'actuaire s'aperçoit, dans l'accomplissement de ses responsabilités professionnelles ou juridiques, que le fonds ne satisfait pas, ou ne satisfera probablement pas, aux exigences juridiques en vigueur, et en fonction du cadre général de supervision, il doit en informer sans tarder l'organe directeur. Si celui-ci ne prend pas les mesures correctrices appropriées, l'actuaire devrait le signaler sans délai aux autorités compétentes et autres personnes concernées, et cela conformément au cadre de surveillance.
-----	---

Conservateur des actifs

3.10	La conservation des actifs du fonds de pension peut être assurée par l'organisme de retraite ou par un conservateur indépendant. Si un conservateur indépendant est désigné par l'organe directeur du fonds de pension pour détenir les actifs du fonds de pension et en assurer la garde, les actifs en question doivent être juridiquement distincts de ses propres actifs. Le conservateur des actifs du fonds ne devrait pas pouvoir s'exonérer de sa responsabilité en confiant à un tiers tout ou partie des actifs dont il a la garde.
------	---

Contrôles internes fondés sur les risques

3.11	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 ou dans les documents qui s'y rapportent, du plan de retraite, fonds de pension ou organisme de retraite et que ces personnes ou entités respectent la législation. Ces contrôles devraient tenir compte de la nature des risques auxquels le plan de retraite est exposé et 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, les procédures de gestion des risques et la fonction d'audit interne. 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 impropre des informations privilégiées ou confidentielles.
------	---

Transmission interne d'information

3.12	Il convient que soient mis en place entre toutes les personnes et entités impliquées dans l'administration du fonds de pension des systèmes appropriés de transmission interne de l'information pour assurer la communication efficace et en temps opportun d'une information pertinente et exacte, indispensable pour prendre des décisions et mener à bien des opérations de manière appropriée.
------	--

Communication de l'information

3.13	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, autorités de surveillance, auditeurs, etc.).
------	---

Principe fondamental 4 : investissement et gestion des risques

Les investissements réalisés par les fonds de pension et les organismes de retraite devraient être réglementés comme il convient. Ils devraient concorder avec les spécificités et engagements propres au plan de retraite et avec l'environnement institutionnel et de marché dans lequel le plan de retraite fonctionne. Les réglementations concernant ces investissements devraient tenir compte des principes relatifs à la diversification et à la dispersion des risques et à la gestion des actifs et passifs. Les fonds de pension et organismes de retraite devraient être tenus d'agir conformément à l'horizon d'investissement et aux objectifs du plan en matière de risques et de rendement et de prendre en compte le fait que

l'épargne-retraite et les engagements de retraite à venir s'inscrivent, par nature, dans le long terme³.

Il faudrait évaluer avec soin les obligations quantitatives et l'application de normes de prudence en matière de gestion des investissements, compte tenu des objectifs de sécurité, de liquidité et rentabilité du fonds de pension ou de l'organisme de retraite. L'auto-investissement devrait être strictement contrôlé voire prohibé lorsqu'il n'y a pas de garanties suffisantes en place pour assurer la diversification ou éviter d'une autre manière aux membres du plan d'encourir des risques et des coûts indus. Les opérations pour compte propre devraient également être strictement contrôlées afin d'assurer qu'elles sont effectuées dans l'intérêt des membres. Les investissements à l'étranger des fonds de pension et des organismes de retraite devraient être autorisés, sous réserve de l'application de principes de gestion prudents.

Il faudrait encourager davantage le 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 les organismes de retraite. La mise au point de techniques de gestion actifs-passifs devrait se voir accorder une attention digne de ce nom.

4.1 Introduction au Principe fondamental 4

Le placement des actifs d'un fonds de pension ou d'un plan de retraite constitue l'une des activités essentielles d'un fonds de pension ou d'un organisme de retraite. Le postulat de base des Principes fondamentaux est que le cadre réglementaire devrait prendre en compte l'objectif de revenu à la retraite visé par un fonds de pension ou un plan de retraite. Une stratégie d'investissement prudente suppose que les actifs de retraite sont investis de manière à promouvoir à la fois les performances et la sécurité financière du plan de retraite. Une gestion présentant un bon rapport rendement-prix (en vue d'obtenir un rendement net de frais tenant compte des risques) des actifs des plans de retraite peut permettre d'y parvenir. Pour atteindre cet objectif, les opérations pour compte propre (à savoir les opérations pour lesquelles le gestionnaire d'actifs est la contrepartie et qui peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts), notamment, devraient être strictement contrôlées. Le gestionnaire, l'administrateur et/ou le conservateur du fonds devraient s'efforcer d'agir dans l'intérêt des membres du plan plutôt que dans le leur lorsqu'ils réalisent des opérations. Les opérations devraient être effectuées dans les meilleures conditions prévalant sur le marché.

La stratégie d'investissement du fonds varie généralement en fonction des objectifs et du type du plan de retraite. Dans le cas des plans à prestations définies ou offrant une promesse de rendement, les investissements ont pour objectif d'aider l'organe directeur à obtenir le rendement visé dans la limite des risques tolérés par les parties concernées, en fonction des besoins du plan de retraite en termes d'engagements et de liquidité. Dans le cas des plans non protégés à cotisations définies, la principale fonction des investissements est de maximiser le taux de rendement des droits acquis, conformément aux objectifs de placement fixés et aux risques tolérés par les membres plan. Lorsque les membres du plan sont tenus de prendre eux-mêmes les décisions d'investissement, il faudrait que leur soient proposées des possibilités de placement leur procurant des profils de risques et des rendements suffisamment variés et au sujet desquels ils sont clairement informés pour faire un choix correspondant à leurs préférences.

La réglementation relative aux investissements devrait reposer sur des principes prudents tels que la diversification, la dispersion et la gestion du risque d'échéance et de change. Le cadre réglementaire devrait faciliter la concordance des caractéristiques des actifs et celles des engagements. La réglementation relative aux investissements peut prendre la forme de règles statiques comme le plafonnement des investissements dans certaines catégories d'actifs (comme les placements à l'étranger) ou structures (comme les structures alternatives). Elle ne devrait pas prescrire de niveau minimum (plancher) applicable à une quelconque catégorie d'investissement car les gestionnaires d'actifs n'auraient alors pas ou peu de possibilité de rejeter des placements inappropriés. Pour préserver la diversification des portefeuilles, mais aussi pour prévenir les conflits d'intérêts, la réglementation devrait permettre (par exemple, en cas d'investissement dans le promoteur ou l'une de ses filiales) un contrôle strict, voire une interdiction, de l'auto-investissement.

La réglementation devrait en outre garantir qu'une gestion des risques structurée est en place. Ce point est essentiel pour mesurer et contrôler comme il convient le risque de portefeuille. Ce risque

devrait être évalué en fonction du profil de risque global du fonds de pension, notamment le degré de congruence des actifs et des passifs éventuels. La procédure de gestion des risques devrait permettre de cerner les risques les plus importants auxquels est exposé chaque fonds de pension, notamment les risques subjectifs comme ceux tenant à la gouvernance du plan.

La réglementation devrait définir des méthodes convenables d'évaluation des risques. La valeur de marché est couramment utilisée ; le recours à d'autres méthodes devrait s'accompagner d'informations suffisantes sur les postulats utilisés et sur la valeur de marché des actifs de retraite. En outre, la réglementation devrait assurer que les performances sont communiquées de manière claire et comparable. Des outils d'analyse comparative peuvent être utilisés pour accroître cette comparabilité, même s'ils sont plus utiles pour mesurer les performances nettes des commissions et des frais.

4.2 Lignes directrices d'application du Principe fondamental 4

Objectif de revenu à la retraite et principes prudents

4.1	La réglementation relative à la gestion des investissements des fonds de pension devrait tenir compte de l'objectif de revenu à la retraite et des engagements futurs d'un fonds de pension. Elle devrait imposer que la gestion d'actifs soient menée à bien conformément aux principes prudents de sécurité, de rentabilité et de liquidité. Les concepts de gestion des risques, comme la diversification et la congruence des actifs et des passifs, devraient être utilisés de manière appropriée en vue de parvenir au meilleur résultat pour les membres et bénéficiaires du plan. La réglementation devrait tenir compte comme il convient des caractéristiques de risque particulières que représentent les actifs de long terme, moins liquides (comme les infrastructures) ⁴ .
-----	--

Norme de prudence

4.2	L'organe directeur du fonds de pension et/ou de l'organisme de retraite et d'autres parties exerçant l'autorité ou le contrôle 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 ⁵ . Les opérations pour compte propre effectuées par ceux qui assurent la gestion des placements des actifs de retraite devraient être strictement contrôlées. Des garanties suffisantes devraient être mises en place pour faire en sorte que les intérêts des membres sont protégés lors de l'exécution des opérations.
4.3	L'organe directeur du fonds de pension et/ou de l'organisme de retraite et les autres parties concernées devraient être soumis à une obligation de loyauté envers le plan 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 pour les questions concernant l'investissement des actifs du plan de retraite, et d'exercer toute la « diligence voulue » dans le processus d'investissement.
4.4	Les dispositions juridiques devraient exiger que l'organe directeur du plan de retraite ou du fonds de pension établisse un processus rigoureux (voir Lignes directrices d'application 4.5 à 4.12 relatives à la politique d'investissement). Elles devraient prévoir la mise en place de contrôles internes et de procédures appropriés pour mettre en œuvre et suivre effectivement le processus de gestion des investissements.

Politique d'investissement

4.5	L'organe directeur du fonds de pension et/ou de l'organisme de retraite devrait être tenu d'énoncer par écrit et d'observer activement une politique globale 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 et ses caractéristiques propres. L'objectif d'investissement devrait tenir compte du degré de risque acceptable pour les membres et bénéficiaires du plan, le plan de retraite et, le cas échéant, le promoteur du plan, en proportion de ses responsabilités en tant que fournisseur de prestations. Il devrait également être fonction des caractéristiques des engagements du fonds de pension, le cas échéant. L'approche permettant de réaliser ces objectifs devrait satisfaire à la norme de prudence, compte tenu des objectifs du fonds, 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, de l'équilibre entre les risques et les rendements sur le long terme, et de toutes limitations spécifiques imposées par la loi à la ventilation du portefeuille.
4.7	La politique d'investissement devrait au minimum identifier la stratégie de répartition des actifs du fonds de pension (mélange d'actifs à long terme sur les principales catégories de placements), les objectifs globaux de performance du fonds de pension ou du plan de retraite, et les moyens de suivre les performances. Elle devrait en outre permettre de déterminer dans quelles situations les éventuelles divergences par rapport à la stratégie d'allocation d'actifs et aux objectifs de performance (par exemple compte tenu de l'évolution des engagements et des conditions de marché) peuvent être tolérées et dans quelle mesure. La politique d'investissement devrait de même inclure toute grande décision concernant la répartition tactique des actifs, le choix des valeurs mobilières et l'exécution des opérations.
4.8	La politique d'investissement devrait traiter la question de savoir si, pour quelles raisons, dans quelle mesure et de quelle manière seront utilisées des catégories d'actifs plus complexes et moins transparentes et des investissements dans des marchés ou des instruments qui sont soumis à une gouvernance ou une réglementation plus limitées, notamment les produits alternatifs ou dérivés ⁶ . Elle devrait également définir le degré d'exposition au risque de contrepartie.
4.9	Une saine gestion des risques servant les objectifs d'investissement devrait être mise en place. Elle devrait permettre de mesurer le risque de portefeuille et s'efforcer de le contrôler comme il convient ainsi que de gérer les actifs et les engagements éventuels de manière cohérente et intégrée. Elle devrait faire partie intégrante d'un dispositif complet de gestion des risques ⁷ .
4.10	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 de la nature, de la portée et de l'ampleur des risques d'investissement encourus par les membres. Les stratégies d'investissement par défaut devraient être retenues en fonction de la phase de versement des prestations ⁸ .
4.11	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 faisant 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, un accord de gestion des placements devrait être obligatoire.
4.12	L'organe directeur du plan de retraite, fonds de pension ou organisme de retraite ou de toute autre partie responsable devrait définir des procédures et des critères lui permettant d'examiner périodiquement l'efficacité de la politique d'investissement et détermine s'il est nécessaire de modifier cette politique, ses procédures d'application, la structure de décision, ainsi que les responsabilités liées à sa conception, sa mise en œuvre et son examen.

Limites applicables aux portefeuilles et autres exigences quantitatives

4.13	Lorsque sont en place des dispositions juridiques imposant des niveaux maximum d'investissement par catégorie (plafonds), celles-ci doivent promouvoir et équilibrer les principes prudentiels de sécurité, de rentabilité et de liquidité suivant lesquels les actifs doivent être investis. Des dispositions juridiques 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 juridiques 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.
4.14	Les restrictions applicables au portefeuille qui brident une diversification adéquate ou empêchent d'utiliser la congruence des actifs et des passifs ou d'autres techniques et méthodologies de gestion des risques largement acceptées, devraient être évitées. Ces restrictions ne doivent pas faire obstacle à la concordance des caractéristiques des actifs et des engagements (telles que l'échéance, la durée, les devises, etc.).
4.15	Lorsque les dispositions juridiques établissent des plafonds d'investissement par catégorie, il devrait y avoir une procédure établie pour corriger les excès dans des délais spécifiés. Des dispositions juridiques devraient procurer une marge de manœuvre suffisante pour éviter les ventes forcées d'actifs lorsque les conditions de marché ne sont pas favorables.
4.16	L'auto-investissement par les personnes qui assurent la gestion des investissements des fonds de pension devrait être interdit ou, lorsque des garanties suffisantes sont en place, strictement contrôlé. Les investissements dans les actifs du promoteur du plan ou dans des parties liées ou affiliées à l'organe directeur du fonds de pension, à l'organisme 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) ou éviter d'une façon générale aux membres d'encourir des coûts et des risques indus. 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 de diversification qui peut être un pourcentage légèrement plus élevé (par exemple, 10 % des actifs du fonds de pension). Dans le cas des fonds de pension spécifiquement conçus pour investir dans le capital de l'employeur, il faudrait, en gage de diversification suffisante des actifs de retraite des salariés, que ces fonds ne constituent pas le seul type de plan de retraite mis à la disposition des salariés par le promoteur du plan et qu'ils réduisent leurs investissements dans le capital de celui-ci jusqu'à un seuil de prudence à mesure qu'approche l'âge de la retraite des salariés.
4.17	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.
4.18	Les investissements à l'étranger des fonds de pension et des organismes de retraite 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 ⁹ .
4.19	Les dispositions juridiques ne devraient pas faire référence à la note de crédit minimale des émetteurs – diffusée par les agences de notation – dans lesquels les fonds de pension peuvent investir. Elles devraient plutôt traiter de la réputation de solvabilité de ces derniers. La réglementation devrait favoriser et faciliter une évaluation appropriée du risque de crédit par les fonds de pension et les organismes de retraite pour leur éviter de s'en remettre de manière automatique aux notes attribuées par les agences de notation de crédit.
4.20	Des dispositions juridiques devraient traiter de la question de l'utilisation des catégories d'actifs plus complexes et moins transparentes et des investissements dans des marchés ou des

	instruments qui sont soumis à une gouvernance ou une réglementation plus limitées, notamment les produits alternatifs ou dérivés, et autres engagements analogues, 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.
4.21	Toutes les dispositions juridiques fixant des limites quantitatives aux investissements de portefeuille devraient être régulièrement évaluées pour déterminer si elles brident 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 où cela est nécessaire.

Évaluation des actifs de retraite

4.22	Les dispositions juridiques devraient définir et rendre publiques des modalités convenables et transparentes d'évaluation des actifs de retraite. Il conviendrait de promouvoir la transparence, la cohérence, la pertinence et la fiabilité des méthodes d'évaluation des actifs de long terme ainsi que l'élaboration de méthodes d'analyse comparative de ces actifs.
4.23	Lorsque les règles nationales ne requièrent pas d'évaluation à leur valeur de marché ou selon une méthodologie de « juste valeur », il est recommandé d'accompagner l'évaluation de la communication des résultats qui auraient été obtenus si l'on avait eu recours à la valeur de marché ou à une autre méthode acceptable fondée sur des normes nationales ou internationales établies.
4.24	Les dispositions juridiques 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.
4.25	Des méthodes spéciales peuvent être nécessaires pour évaluer des valeurs mobilières sur des marchés moins liquides et des actifs tels que l'immobilier. Des dispositions juridiques peuvent définir des méthodologies particulières pour évaluer ces actifs qui devraient, autant que possible, prendre en compte le risque inhérent aux marchés illiquides.
4.26	La méthodologie employée pour évaluer les actifs des fonds de pension devrait être transparente et communiquée comme il convient à l'organe directeur du fonds de pension, à toutes les personnes et entités impliquées dans la gestion des investissements du fonds de pension, ainsi qu'aux membres et bénéficiaires. La méthodologie employée pour évaluer les actifs des fonds de pension devrait être communiquée aux autorités compétentes et aux autres personnes concernées conformément au cadre de surveillance.
4.27	Les fonds de pension et les organismes de retraite ne devraient être autorisés à recourir à l'emprunt que dans des conditions strictes. Les dispositions juridiques devraient clairement définir les restrictions à cet égard, ainsi que les conditions d'emprunt.

Évaluation des performances

4.28	L'organe directeur des fonds de pension et organismes de retraite devrait contrôler périodiquement les performances des gestionnaires de fonds externes et internes. Les performances devraient être évaluées sur plusieurs années pour tenir compte de l'horizon d'investissement à long terme, des objectifs du fonds en matière de gestion des actifs et passifs
------	---

	et des risques qui en découlent ¹⁰ .
4.29	Les fonds de pension et organismes de retraite devraient évaluer leurs performances par rapport à des performances de référence précises et objectives et qui tiennent compte de leur politique d'investissement. Les performances brutes et nettes des investissements devraient être évaluées en fonction des objectifs d'investissement. Tous les coûts induits par la gestion des investissements devraient être quantifiés et communiqués.

Principe fondamental 5 : conception du plan, prestations de retraite, communication d'informations et mécanismes de réparation

Il faudrait favoriser une conception adéquate des plans de retraite privés, notamment lorsque ces dispositifs jouent un rôle servant l'intérêt général puisqu'ils remplacent ou complètent substantiellement les régimes publics, lorsqu'ils sont obligatoires ou lorsque les membres doivent faire des choix entre plusieurs plans ou dans le cadre de leur plan de retraite (par exemple s'agissant du niveau du taux de cotisation ou du choix d'une option d'investissement). Font partie des facteurs à prendre en compte l'éventail de choix des membres, le degré de mutualisation des risques, la protection de la valeur des prestations, des droits à prestation, des droits acquis, des cotisations, de la couverture, et vis-à-vis des risques financiers et de marché. L'adéquation globale des prestations devrait être évaluée en prenant en compte les différentes sources de revenus de retraite (systèmes par répartition, systèmes par capitalisation, épargne et revenus privés)¹¹.

Il faut encourager une information et une éducation appropriées sur les prestations et les droits et responsabilités des membres, surtout lorsqu'un choix individuel est proposé¹². Les membres et les bénéficiaires du plan devraient être informés sur l'impact de la participation et des cotisations au plan sur leurs revenus de retraite global et sur le mauvais usage éventuel des prestations de retraite (en particulier en cas de versement unique et de retrait anticipé des prestations et des droits de retraite constitués). S'agissant des plans de retraite comportant des comptes individuels, il faudrait encourager la communication d'informations relatives au barème des commissions, aux options d'investissement et à leur performance, ainsi qu'aux modalités de versement des prestations¹³.

Les membres du plan devraient avoir accès à des mécanismes appropriés de traitement des plaintes et de réparation qui soient à la fois accessibles, abordables, indépendants, justes, contrôlables, rapides et efficaces.

5.1 Introduction au Principe fondamental 5

La conception des plans de retraite peut être influencée par plusieurs parties prenantes. Les différentes parties intervenant dans la conception du plan devraient être aptes à en déterminer sa qualité et les possibilités de réalisation. De par sa conception, un plan doit pouvoir atteindre ses objectifs de retraite, et être conforme à la nature et à la portée des droits des membres et bénéficiaires et offrir les mécanismes de protection indispensables pour les préserver. Il est essentiel de déterminer (1) si le plan de retraite est obligatoire ou facultatif ; (2) s'il est voué à constituer la principale source des revenus de retraite ou seulement une source complémentaire ; (3) si et dans quelle mesure il est subventionné par l'État ; (4) s'il offre des promesses de prestations ou de rendement et (5) si les membres du plan doivent prendre des décisions d'investissement ou en fonction des projets qu'ils forment au regard de leur retraite.

Il est indispensable de réaliser une évaluation complète de la conception du plan de retraite afin de déterminer si les objectifs de revenu sont atteints compte tenu de ces caractéristiques. Cette évaluation doit porter sur des questions comme les choix offerts aux membres, le degré de mutualisation des risques, l'adéquation des revenus de retraite et l'ampleur de la population intéressée. Il faudrait envisager de tenir compte du fait que des droits et mesures de protection des membres excessivement prescriptifs peuvent entraver la mise en place de plans de retraite. Il convient

de mettre en balance cette préoccupation avec la garantie d'une protection suffisante des membres du plan, essentielle pour renforcer la confiance du public et, partant, pour encourager la participation au plan.

Quel que soit le type de plan, il convient d'accorder aux membres et bénéficiaires certains droits élémentaires. Les membres et bénéficiaires sont en droit de se voir communiquer toutes les informations utiles concernant le plan de retraite et le fonds de pension. Dès lors qu'ils ont accès à une description précise de leurs prestations, droits et responsabilités en qualité de membres du plan ou du fonds de pension et qu'ils connaissent ces droits et obligations, les membres et bénéficiaires peuvent exercer une importante fonction de contrôle, gage de la bonne gouvernance du plan ou du fonds. L'information et l'éducation les aident en outre à comprendre (1) dans quelle mesure leur plan ou fonds peut leur procurer un niveau satisfaisant de revenus de retraite ; (2) dans quelle mesure ils assument eux-mêmes, et non un tiers, comme un organisme de retraite ou un employeur promoteur, les risques et responsabilités liés à la mise à disposition et à la protection des revenus de retraite qu'ils comptent percevoir et (3) les décisions qu'ils pourront être appelés à prendre pour planifier leur retraite comme il convient en fonction de leur situation particulière.

Les droits procéduraux sont en outre plus universels par nature. En font partie certains droits juridiques tels que le droit à un processus transparent, opportun et équitable de réclamation et de recours, en vertu duquel les membres et bénéficiaires peuvent être entendus, faire appel et obtenir juste réparation.

5.2 Lignes directrices d'application du Principe fondamental 5

Conception du plan

5.1	L'adéquation de la conception du plan de retraite devrait faire l'objet d'une évaluation afin de déterminer si les paramètres du plan (cotisations, prestations, etc.) sont adaptés pour lui permettre de tenir ses engagements et de remplir son rôle en matière de prestations de retraite.
5.2	Il faudrait examiner si les paramètres et le règlement du plan garantissent comme il convient la valeur des droits acquis, des droits à prestations et des prestations et en évaluer le bien-fondé.
5.3	Sauf circonstances exceptionnelles, la réglementation devrait empêcher la réduction rétroactive des obligations du plan de pension vis-à-vis de ses membres, et imposer que les membres du plan soient avisés en temps voulu de toute réduction du taux d'acquisition de droits futurs dans le cadre du plan de retraite.
5.4	Les cotisations au plan de retraite devraient être transférées avec diligence. Lorsque la participation des membres est obligatoire ou qu'elle résulte d'un régime d'affiliation automatique, les promoteurs de plan, les administrateurs et les organismes de retraite devraient veiller à ce que les nouveaux membres soient affiliés au plan en temps voulu.

Éventail de choix des membres

5.5	Lorsqu'ils gèrent leurs propres investissements, dans le cadre d'un plan de retraite privé, les membres devraient avoir le droit de choisir parmi un nombre et une diversité d'investissements suffisants pour leur permettre de se constituer un portefeuille d'investissements qui tienne compte, dans la mesure du possible, de leur propre situation et du contexte du plan de retraite concerné.
5.6	Lorsque les membres gèrent leurs propres investissements, dans le cadre d'un plan de retraite privé, il devrait leur être communiquées des informations standard, facilement comparables et suffisantes pour leur permettre de prendre des décisions éclairées concernant leurs choix

	d'investissements. Au minimum, cette information devra comporter des données sur toutes les charges, commissions et dépenses liées à chaque possibilité d'investissement, ainsi que les informations concernant le risque lié à chaque choix, la composition du portefeuille et des données sur la performance historique de l'investissement.
5.7	Lorsque les membres gèrent leurs propres investissements, dans le cadre d'un plan de retraite privé, ils devraient avoir 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.
5.8	Lorsque les membres gèrent leurs propres investissements, dans le cadre d'un plan de retraite privé, les membres et bénéficiaires devraient se voir proposer des possibilités suffisantes d'acquérir des compétences ou une formation financières et toute autre assistance pour les aider à prendre les décisions appropriées au sujet de leurs placements et de leur retraite dans le cadre de leur plan de retraite. Des options par défaut conçus de manière appropriées devraient être élaborées pour les membres qui n'expriment pas de choix d'investissement ou de versement des prestations, lorsque ce choix leur est offert.
5.9	Lorsque les membres gèrent leurs propres investissements, dans le cadre d'un plan de retraite privé, et peuvent choisir entre plusieurs options différentes de versement des prestations, ils devraient se voir communiquer des informations utiles, standard, facilement comparables et suffisantes pour leur permettre de faire des choix éclairés. Au minimum, cette information devra comporter des données sur toutes les charges, commissions et dépenses liées à chaque possibilité d'investissement, ainsi que des informations sur la portée des protections contre les risques de longévité, d'inflation et de marché prévues pour chaque produit.

Communication et disponibilité de l'information

5.10	Les membres et bénéficiaires de plans de retraite, ainsi que les membres potentiels d'un plan, doivent avoir légalement le droit d'accéder directement aux informations de base relatives à ces plans, y compris une information suffisante concernant leurs droits d'accès et le délai de carence, les cotisations anticipées et/ou les taux d'acquisition de droits, les délais d'attribution des droits, les autres droits et obligations, la politique d'investissement, les noms des responsables de l'administration et de la gouvernance du plan ainsi que leurs coordonnées, et les procédures de réclamation. Si un plan de plan de retraite autorise une réduction des prestations ou des obligations du plan de pension vis-à-vis de ses membres, ou la possibilité de réduire ou d'exiger des cotisations supplémentaires, ces informations devraient être clairement communiquées. Les membres devraient être informés sur la protection de leurs prestations acquises et constituées en cas d'insolvabilité du fonds de pension et/ou de l'organisme de retraite ou du promoteur du plan.
5.11	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.
5.12	Les membres et bénéficiaires doivent être avisés en temps voulu si les cotisations n'ont pas été versées au plan de retraite.
5.13	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 de communication de cet état et le type d'informations qui y figurent dépendent du type de plan de retraite. L'information fournie doit permettre au membre du plan d'identifier ses droits acquis en cours ou le solde de son compte ainsi que l'étendue des droits acquis ou du solde du compte qui lui sont affectés. Pour les plans

	de retraite 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. Cette information, ainsi que d'autres données personnelles, doit être établie et fournie d'une manière qui tienne pleinement compte de son caractère confidentiel.
5.14	Les membres doivent recevoir une information suffisante sur les règles relatives à la portabilité de leurs droits acquis et prestations constituées, en particulier lorsque le transfert de ces actifs risque d'entraîner une perte de certains avantages ou droits au titre du plan de retraite.
5.15	Les membres et bénéficiaires du plan devraient avoir accès aux informations concernant les prestations qu'ils sont susceptibles de percevoir à la retraite selon telles ou telles hypothèses données. Ces hypothèses devraient être raisonnables et il devrait être fait état de toute incertitude à cet égard.
5.16	Si le conjoint et les personnes à charge du membre du plan de retraite sont en droit de prétendre à des prestations ou à des droits acquis conformément au règlement du plan, ces personnes devraient être informées de leurs droits et obligations dans l'éventualité du décès ou de la dissolution du mariage du membre du plan de retraite et devraient se voir accorder un traitement conforme à ce règlement.
5.17	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.
5.18	Il faut veiller à ce que les documents communiqués soient transmis de façon adéquate et qui soit adaptée à la nature des informations fournies, y compris envoi par la poste, distribution sur le lieu de travail, envoi par courrier électronique ou mise à disposition sur site Internet.
5.19	Les modifications ou amendements apportés au plan de retraite, 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.
5.20	Les informations concernant le plan de retraite et les informations personnelles devraient être protégées grâce à des mécanismes appropriés de contrôle et de préservation. Ces mécanismes devraient être assortis de règles définissant dans quel but des données peuvent être recueillies, traitées, détenues, utilisées et communiquées (en particulier à des tiers). Ils devraient également reconnaître les droits des membres à être informés des échanges de données, à accéder aux données et à obtenir la correction rapide et/ou la destruction des données inexacts ou bien recueillies ou traitées de manière illégale.

Procédure pour faire valoir des revendications et droits à réparation

5.21	Les plans de retraite, les fonds de pension, les organismes de retraite, les fournisseurs de services financiers et leurs agents autorisés devraient aussi mettre en place des mécanismes de traitement des plaintes et de réparation.
5.22	Les membres et bénéficiaires (et les personnes revendiquant le droit d'être reconnues comme membres ou bénéficiaires au titre d'un plan de retraite) devraient avoir droit, à bref délai, à une procédure équitable leur permettant de faire valoir leurs revendications, leurs droits et leurs droits acquis au titre du plan de retraite.
5.23	Le processus ou la procédure de réclamation et la communication d'informations au sujet de cette procédure devraient être rapides et transparents. Ils devraient être faciles à comprendre et

	être gratuits ou d'un coût raisonnable pour le plaignant.
5.24	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 promoteur du plan de retraite. 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.

Principe fondamental 6 : contrôle

Le contrôle des pensions privées devrait favoriser la stabilité, la sécurité et la bonne gouvernance des fonds de pension, organismes et/ou plans de retraite dans le but de protéger les intérêts des membres et bénéficiaires. Il faudrait 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 entités ayant pour responsabilité le fonctionnement ou la gestion du plan. Il faudrait mettre en place des organes de surveillance adéquats, dotés du personnel compétent et des ressources nécessaires, afin d'effectuer, au besoin, des contrôles sur place ou sur pièces, en particulier lorsque des problèmes sont signalés ou mis au jour. Les organes de contrôle devraient disposer de pouvoirs de réglementation et de surveillance adéquats sur les plans de retraite privés, les fonds de pension et les organismes de retraite, notamment des pouvoirs sur les fonctions qui sont externalisées.

6.1 Introduction au Principe fondamental 6

Les Lignes directrices d'application du Principe fondamental 6 relatif au contrôle reprennent les Principes révisés relatifs au contrôle des pensions privées de l'OICP (Organisation internationale des autorités de contrôle des pensions), approuvés en 2010.

L'exercice d'un contrôle des retraites privées vise principalement à protéger les intérêts des membres et des bénéficiaires en promouvant la stabilité, la sécurité et la bonne gouvernance des fonds de pension. Ce contrôle requiert de surveiller les organismes de retraite, ainsi que l'application et la promotion du respect des règles relatives à l'exploitation 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 celle du système financier dans son ensemble (les investissements effectués par les fonds de pension ayant un impact majeur sur l'économie réelle de nombreux pays). De ce fait, le contrôle des pensions doit tenir compte de l'innovation financière.

Les régimes de retraite, 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 régimes de retraite aux risques du marché. Ces risques peuvent leur poser des problèmes particuliers, 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 participation à des plans de retraite privés, 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. – 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 produits de retraite ou intermédiaires financiers et les consommateurs ;

- une concurrence et une liberté parfois 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 ;
- 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 ;
- la rapidité de l'innovation financière qui engendre de nouveaux produits financiers, encore non testés ;
- la complexité et l'habileté de la délinquance financière.

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.

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 pension¹⁴. 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 règles. 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 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 retraite¹⁵.

Les autorités de contrôle des pensions mentionnées dans les Principes d'application sont définies comme toute entité responsable en totalité ou en partie du contrôle des organismes de retraite, fonds de pension et plans de retraite. 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 régimes de retraite 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.

6.2 Lignes directrices d'application du Principe fondamental 6 (Principes de l'OICP relatifs au contrôle des retraites privées)

Principe 1 : objectifs

La législation nationale doit fixer des objectifs clairs et explicites aux autorités de contrôle des retraites

6.1 Les principaux objectifs stratégiques de l'autorité de contrôle des retraites 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 doivent également consister à

assurer la stabilité et la sécurité des fonds de pension et des plans de retraite, la viabilité du secteur des retraites dans son ensemble, ainsi que la promotion de la bonne gouvernance et de la mise en place de régimes de retraite.

6.2 Les responsabilités de l'autorité de contrôle des retraites doivent être exposées de façon claire et objective, en lui donnant un mandat précis et en lui confiant des tâches spécifiques.

Principe 2 : indépendance

Les autorités de contrôle des retraites doivent bénéficier d'une indépendance opérationnelle

6.3 L'autorité de contrôle des retraites doit bénéficier d'une indépendance opérationnelle vis-à-vis de toute ingérence politique ou commerciale dans l'exercice de ses fonctions et de ses prérogatives¹⁶.

6.4 Cette indépendance passe tout particulièrement par la stabilité et l'autonomie des instances dirigeantes de l'autorité de contrôle des retraites. 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 responsable de l'autorité est généralement nommé pour une durée déterminée (normalement de 3 à 6 ans) avec possibilité de reconduction (afin de retenir les professionnels ayant les qualifications requises).

6.5 Il convient également de financer l'autorité de contrôle des retraites de façon à assurer son indépendance et d'établir un processus budgétaire transparent.

6.6 Les décisions de l'autorité, notamment l'exercice de pouvoirs de répression et de sanction, peuvent uniquement être infirmées par une décision juridictionnelle, et notamment par des tribunaux dotés des pouvoirs requis, ou par un processus parlementaire.

Principe 3 : adéquation des ressources

Les autorités de contrôle des pensions doivent disposer des ressources adéquates, notamment sur le plan humain et financier

6.7 Les autorités de contrôle des retraites doivent disposer de ressources et d'un personnel adéquats¹⁷.

6.8 L'autorité de contrôle des retraites 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. Lorsque des commissions sont facturées, leur barème doit être transparent.

6.9 L'autorité de contrôle des retraites doit recruter, former et fidéliser des collaborateurs en nombre suffisant, soumis à des normes professionnelles rigoureuses et ayant de très bonnes compétences, notamment en matière de confidentialité et de communication de l'information.

6.10 Les membres du conseil d'administration et le président de l'autorité et ses hauts dirigeants doivent avoir les qualifications requises, et notamment la formation, l'expérience, les compétences et la réputation voulues.

6.11 Si l'autorité de contrôle des retraites ne dispose pas des capacités suffisantes, ou pour toute autre raison jugée nécessaire, elle doit être habilitée à confier à des tiers (commissaires aux comptes ou actuaire, par exemple) des missions de contrôle ou à internaliser (« emprunter ») du personnel ayant l'expérience requise pour travailler en son sein – même si elle reste responsable du processus de contrôle et des décisions prises. En cas d'externalisation des fonctions de contrôle des retraites

auprès de tiers, l'autorité doit pouvoir garantir le maintien du niveau requis de confidentialité, 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 en vue d'éviter les conflits d'intérêts. Si nécessaire, l'autorité de contrôle des retraites doit être capable de prendre des mesures à l'encontre de ces tiers, directement ou par l'intermédiaire de l'organisme professionnel compétent. La prise de décision et l'application de sanctions, qui relèvent de l'autorité de contrôle, ne peuvent être externalisées.

Principe 4 : adéquation des pouvoirs

Les autorités de contrôle des retraites doivent disposer des pouvoirs d'investigation et de répression nécessaires pour s'acquitter de leurs fonctions et atteindre leurs objectifs

6.12. Les autorités de contrôle des retraites doivent être juridiquement chargées de procéder à des vérifications et elles doivent disposer des pouvoirs adéquats, ainsi que de la capacité d'exercer ces pouvoirs¹⁸.

6.13 L'autorité de contrôle des retraites 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, la solidité et le contrôle financiers, les obligations minimales de fonds propres, les placements réalisés, la bonne gouvernance et l'intégrité, l'examen actuariel, la supervision des gestionnaires de plans de retraite ou fonds de pension 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.

6.14 Les autorités de contrôle des retraites doivent disposer de pouvoirs d'investigation et de répression étendus. Le cadre juridique qui définit les conditions et les situations dans lesquelles l'autorité de surveillance des fonds de pension doit intervenir doit être suffisamment souple pour lui permettre de prendre des mesures de prévention, de protection ou de sanction.

6.15 En cas de soupçon ou lorsqu'elles constatent un problème, les autorités de contrôle doivent pouvoir entreprendre une enquête complète, contraindre des fonds et autres parties concernées (comme les gestionnaires et les conservateurs d'actifs et les auditeurs) à leur communiquer des documents et des informations et imposer des mesures correctrices et des réparations 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 agréments ou de renvoyer des affaires devant une autorité pénale. Dans certains cas, elles peuvent être également habilitées à élaborer des règles contraignantes.

6.16 L'autorité de contrôle des retraites doit suivre des objectifs stratégiques de surveillance clairs et bien définis concernant le recours à ses pouvoirs d'intervention, de répression et de sanction, établissant clairement si l'objet de son action est la prévention, la protection ou la sanction, et utiliser en conséquence les moyens d'actions et les pouvoirs appropriés. Elle doit être dotée d'une politique cohérente et mûrement réfléchie lui permettant de décider de la panoplie de moyens de surveillance à adopter et être capable d'adapter sa ligne de conduite en fonction de l'évolution de la situation.

6.17 L'autorité de contrôle doit disposer de pouvoirs suffisamment flexibles pour lui permettre d'adapter son action en fonction de la gravité des faits, ainsi que de pouvoirs punitifs suffisants pour faire respecter les règles.

6.18 Même si elles n'utilisent pas « activement » tous les pouvoirs qui leur sont conférés, les autorités de contrôle doivent cependant être dotées de pouvoirs dont elles peuvent soit faire usage dans des circonstances exceptionnelles – et s'épargner ainsi des délais fastidieux lorsqu'elles travaillent en relation avec d'autres autorités de surveillance – soit s'en servir comme moyens de dissuasion pour modifier le comportement des organismes placées sous leur contrôle.

6.19 Les autorités de contrôle des retraites doivent pouvoir prendre des mesures exceptionnelles, si nécessaire, en période de difficulté et/ou de volatilité financières et économiques extrêmes (par exemple durcissement des obligations de reporting, renforcement des tests de résistance ou

suspension temporaire de certaines exigences réglementaires ou en matière de contrôle susceptibles d'avoir, à court terme, un effet allant dans le sens de la conjoncture défavorable sur les marchés financiers).

Principe 5 : contrôle fondé sur les risques¹⁹

Les autorités de contrôle des retraites doivent adopter une approche fondée sur les risques.

6.20 Afin d'utiliser leurs ressources avec efficacité, les autorités de contrôle des retraites doivent adopter une approche fondée sur les risques, et une méthode adaptée d'évaluation des risques doit être mise en place²⁰.

6.21 La transition vers un mode de contrôle fondé sur les risques peut se faire progressivement, à mesure que l'autorité de contrôle et le secteur des pensions acquièrent l'expérience nécessaire, en associant à cette technique des méthodes de contrôle plus classiques visant la vérification du respect des règles.

6.22 L'instauration d'un mode de contrôle fondé sur les risques doit être considérée comme une transition continue du recours intégral à un système visant entièrement la vérification du respect des règles vers un système dans lequel le contrôle est prioritairement exercé en fonction des risques. Le recours à ce dernier système ne signifie pas la suppression des règles ou des procédures destinées à les faire respecter.

6.23 S'agissant de l'interprétation et de l'exercice des pouvoirs de contrôle, un cadre juridique ménageant une marge d'appréciation adéquate est indispensable. Ce cadre doit en outre conférer aux autorités de contrôle des retraites les pouvoirs nécessaires à l'adoption d'une approche fondée sur les risques.

6.24 La réorganisation et la formation des collaborateurs portant sur la philosophie qui sous-tend un mode de contrôle fondé sur les risques et sur ce processus lui-même doivent être menées à bien lors de la phase de transition.

6.25 L'autorité de contrôle des retraites doit faire connaître son approche fondée sur les risques au secteur des pensions en expliquant aux acteurs de celui-ci ce qu'elle attend d'eux – en particulier en matière de gestion des risques – en diffusant des notes d'orientation voire en dispensant des formations.

6.26 L'utilisation d'un mode de contrôle fondé sur les risques nécessitera d'obtenir différents types d'informations que l'autorité doit se procurer, si possible, auprès des sources existantes. Lorsqu'il est nécessaire d'utiliser des formulaires spécifiques, ceux-ci doivent être conçus avec soin et dans l'optique d'obtenir des informations sur les principaux risques préoccupant l'autorité de contrôle des retraites.

6.27 Lorsque l'autorité recourt à des outils d'évaluation quantitative des risques, les modèles utilisés doivent être élaborés avec soin et leurs limites doivent être connues sans exception aucune.

6.28 Les modèles de notation des risques doivent rendre compte de la priorité accordée aux risques par l'autorité de contrôle des retraites (découlant de ses objectifs et de ses ressources), ainsi que des risques nets de l'organisme concerné et des facteurs de risques systémiques. Ces facteurs doivent être pondérés comme il convient en fonction de la nature du régime de retraite (telle que sa taille et le nombre de fonds de pension placés sous contrôle), et la note attribuée doit être fonction de la probabilité de survenue du risque et de l'impact qu'elle aurait.

Principe 6 : proportionnalité et cohérence

Les autorités de contrôle des retraites 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

6.29 Il faut que soit établi un lien logique entre les résultats de l'évaluation des risques menée par l'autorité de contrôle et les mesures qu'elle a prises (en recourant par exemple à une matrice de dispositions à prendre lorsqu'un problème est mis au jour dans le cadre de la surveillance)²¹. Les mesures correctrices et, si nécessaire, les sanctions imposées par l'autorité de contrôle des retraites doivent être proportionnelles à l'importance du risque auquel le fonds expose ses membres et bénéficiaires et le régime de retraite dans son ensemble – en tenant compte de la nature, de l'ampleur, de la complexité, de la gravité des irrégularités éventuelles tenant au non-respect des règles par la partie concernée – et doivent constituer l'affectation la plus efficace des ressources de l'autorité de contrôle²². Il convient de tenir compte du fait que les fonds de pension exercent par nature leur activité sur le long terme et d'éviter de ce fait tout comportement procyclique inutile.

6.30 L'ampleur des exigences des autorités de contrôle vis-à-vis des fonds de pension ou des plans de retraite et des parties liées concernées soumis à leur contrôle doit être conforme à la création de valeur attendue. Lors de la phase de décision, il convient de mettre en balance les bienfaits éventuels des mesures prises par l'autorité de contrôle et les coûts et l'impact de ces mesures sur les membres et bénéficiaires du fonds de pension et, le cas échéant, sur le promoteur du plan.

6.31 Une fois un problème mis en évidence, il convient de suivre une « procédure régulière », précise et clairement définie, en vertu de laquelle l'autorité de contrôle doit être dotée d'un système de poids et contrepoids afin de garantir que les organismes qu'elle surveille font l'objet d'un traitement équitable, impartial et transparent.

6.32 Pour assurer la proportionnalité, la législation, la réglementation secondaire ou des lignes directrices sectorielles doivent définir certaines exigences (exposant les situations et les risques divers ainsi que les mesures à prendre qui en découlent). La réglementation doit prévoir une documentation, des orientations et des exemples à cet égard ou ceux-ci doivent être communiqués aux collaborateurs de l'autorité.

6.33 Conformément aux pouvoirs et mesures réglementaires et administratifs qu'elle peut appliquer, les mesures correctrices de l'autorité de contrôle doivent être modulées de manière adéquate pour atteindre les objectifs visés par la réglementation. En fonction de la nature, de l'ampleur et de la complexité du problème mis au jour, il convient d'adopter des mesures correctrices graduées ou des mesures exceptionnelles.

6.34 Lorsqu'elle exerce ses pouvoirs de contrôle, l'autorité doit accorder, s'il y a lieu, une certaine latitude aux fonds de pension et aux plans de retraite concernant la manière dont ils satisfont à leurs obligations réglementaires.

6.35 Les décisions et les interventions des autorités doivent être cohérentes (à la fois horizontalement entre les fonds de pension et verticalement au fil du temps), et tenir compte à bon escient des circonstances propres à chaque cas. Les autorités doivent se doter de procédures bien documentées (par de la documentation, des formations et examens, des examens par les pairs, des examens menés par une équipe de spécialistes et des contrôles effectués par les responsables par exemple) pour faire en sorte de prendre des décisions analogues dans des situations analogues et assurer que ces décisions obéissent à des critères objectifs et impartiaux.

Principe 7 : consultation et coopération

Les autorités de contrôle des retraites doivent consulter les organes placés sous leur supervision et coopérer avec d'autres autorités de contrôle à l'échelon national et international.

6.36 L'autorité de contrôle des retraites doit consulter, si nécessaire, les professionnels du secteur des retraites lorsqu'elle définit son approche en matière de contrôle²³.

6.37 L'autorité de contrôle des retraites doit être 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 retraites (par exemple, les autorités chargées du contrôle de la conduite des entreprises) à l'échelle nationale ou internationale (notamment en cas de versement des retraites 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).

6.38 Les autorités de contrôle des retraites doivent assurer une coordination intensive entre les secteurs financiers et à l'échelle internationale lorsque cela est nécessaire et en particulier durant les périodes de difficulté économique et de volatilité du système financier, sans perdre de vue les obligations de confidentialité à respecter.

Principe 8 : confidentialité

Les autorités de contrôle des retraites doivent traiter comme il se doit les informations confidentielles

6.39 L'autorité de contrôle des retraites ne doit pas publier d'informations confidentielles à moins d'y être autorisée par la loi (sous peine d'amendes voire de peines d'emprisonnement en cas de manquement). Ses collaborateurs sont liés par les codes internes de confidentialité, même après qu'ils ont quitté l'autorité de contrôle.

6.40 Les systèmes informatiques utilisés par les autorités de contrôle doivent être dotés de mécanismes en limitant l'accès afin de protéger la confidentialité et des précautions particulières doivent être prises en ce qui concerne la sécurité de leur base de données afin d'assurer une protection efficace des données qu'elle contient.

6.41 L'autorité de contrôle des retraites doit rendre publique sa politique relative au traitement des informations confidentielles. Il convient de trouver un juste équilibre entre le contrôle portant sur la conduite des affaires (lorsque les informations peuvent être utilisées afin d'avoir une influence sur le comportement des entités faisant l'objet du contrôle), la surveillance prudentielle (lorsque la confidentialité est importante pour protéger les intérêts de certaines des entités faisant l'objet du contrôle), et l'intégrité du système, selon la nature du régime de retraite.

6.42 S'agissant des informations qui ne sont pas publiques, l'autorité de contrôle des retraites 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.

6.43 Lorsqu'elle n'est pas certaine qu'une information est 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.

6.44 Ce n'est qu'une fois que l'autorité émettrice a donné son accord que l'autorité bénéficiaire peut transmettre l'information confidentielle à un autre organe de contrôle ou à une autre autorité répressive sous réserve que celle-ci ait un intérêt légitime et applique des normes équivalentes de protection de la confidentialité.

6.45 Lorsque des collaborateurs de l'autorité de contrôle passent dans le secteur privé, des mécanismes doivent permettre d'empêcher la divulgation d'informations confidentielles de leur part.

6.46 Les tiers auprès desquels l'autorité de contrôle des retraites a externalisé des missions de surveillance doivent être soumis aux mêmes exigences de confidentialité que les collaborateurs de l'autorité de contrôle.

Principe 9 : transparence

Les autorités de contrôle des retraites doivent exercer leurs activités de façon transparente

6.47 Les autorités de contrôle des retraites doivent adopter des procédures de surveillance claires, transparentes et cohérentes. Les règles et procédures de l'autorité de contrôle des retraites, 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.

6.48 L'autorité de contrôle des retraites 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.

6.49 Le cas échéant, l'autorité de contrôle des retraites doit rendre public, dans ses grandes lignes, le dispositif encadrant les mesures de contrôle (par exemple l'échelle d'intervention)²⁴ de sorte que les entités placées sous sa surveillance connaissent bien les parades qu'elle peut appliquer et ne soient pas prises au dépourvu.

6.50 Lorsqu'elles donnent des instructions à la direction des fonds de pension ou des plans de retraite, les autorités de contrôle doivent expliquer et notifier comme il se doit les motifs justifiant les mesures de surveillance qu'elles ont prises²⁵.

6.51 Un mécanisme transparent de divulgation des informations et de publication en temps voulu des décisions d'intervention et de sanction, le cas échéant, doit être en place, sous réserve de respecter les obligations de confidentialité prévues.

6.52 Les autorités de contrôle doivent transmettre et diffuser régulièrement des informations claires et précises à l'intention des professionnels du secteur des retraites et du grand public – situation financière des fonds de pension et observations sur les grandes évolutions du secteur des retraites, par exemple. Les renseignements communiqués le sont généralement sous une forme agrégée, mais ils peuvent aussi concerner tels ou tels fonds de pension donnés, auquel cas les règles de confidentialité peuvent s'avérer particulièrement utiles.

Principe 10 : gouvernance

L'autorité de contrôle doit respecter ses propres pratiques de bonne gouvernance – notamment son code de gouvernance, ses systèmes internes de gestion des risques et d'évaluation des performances – et rendre des comptes

6.53 L'autorité de contrôle doit établir et respecter de bonnes pratiques de gouvernance afin d'asseoir la crédibilité et l'autorité morale qui l'autorisent à diffuser de bonnes pratiques auprès des entités placées sous son contrôle²⁶.

6.54 L'autorité de contrôle doit être supervisée par un organe directeur comptant un nombre de membres raisonnable. La rémunération de ses dirigeants peut être rendue publique par souci de transparence.

6.55 L'autorité de contrôle des retraites doit élaborer et respecter un code de gouvernance prévoyant des contrôles internes appropriés, un système de poids et contrepoids, ainsi que des processus efficaces de gestion des risques et des performances. Un code de conduite doit être élaboré et appliqué par l'ensemble des collaborateurs.

6.56 L'audit interne des autorités de contrôle doit être considéré comme une bonne pratique. Il consiste à examiner la cohérence et la transparence du processus de décision, l'efficacité des pratiques de gestion des risques et l'efficacité et le bien-fondé de l'utilisation des ressources. Les audits internes doivent être effectués dans le cadre de la surveillance juridique et fonctionnelle des

autorités de contrôle et leurs conclusions doivent être présentées à l'organe directeur, au ministère de tutelle ou à toute autre autorité désignée par la loi.

6.57 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.

6.58 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.

6.59 Dans le cadre des pratiques de bonne gouvernance, l'autorité de contrôle des retraites doit évaluer sa propre performance à l'aide de toutes sortes d'indicateurs.

6.60 Les autorités de contrôle des retraites doivent pouvoir rendre compte sans équivoque de leur conduite et de leurs activités en général par l'entremise de mécanismes de responsabilisation, qui peuvent varier en fonction des conditions propres aux pays et leur imposer de rendre des comptes à diverses instances : Parlement, ministère des Finances ou membres et bénéficiaires des fonds de pension ou plans de retraite.

6.61 Les autorités de contrôle des retraites doivent se soumettre à un audit interne mené par un organisme d'audit public ou indépendant.

6.62 Il convient de mettre en place des procédures permettant à l'organe directeur d'un plan de retraite ou d'un fond de pension de faire appel, auprès de l'autorité de contrôle des retraites ou du tribunal compétent, des décisions de l'autorité de contrôle des retraites qui le concernent et qu'il juge déraisonnables ou contraires aux dispositions juridiques. À titre individuel, les collaborateurs de l'autorité de contrôle doivent bénéficier d'une immunité de poursuite civile²⁷.

PARTIE II : PRINCIPES SPÉCIFIQUES AUX PLANS DE RETRAITE PROFESSIONNELS

Principe fondamental 7 : engagements au titre des plans de retraite professionnels, règles relatives à la capitalisation, liquidation et assurance

Les plans de retraite professionnels devraient être capitalisés de manière adéquate, conformément à la réglementation y afférente applicable aux fonds de pension ou organismes de retraite. Il conviendrait de préserver une capitalisation adéquate au moyen de règles de capitalisation, de dispositions en matière de liquidation, de mécanismes d'assurance ou d'autres catégories de garantie acceptées.

Si la capitalisation est, en principe, complète pour les plans à cotisations définies professionnels, d'autres types de plans professionnels devraient être soumis à des règles minimales de capitalisation ou à d'autres mécanismes garantissant un provisionnement adéquat des engagements de retraite. Les règles minimales de capitalisation peuvent se fonder soit sur les droits acquis et constitués (totalité des engagements de retraite échus en cas de liquidation du plan), soit sur les engagements projetés (engagements en cours) en fonction des objectifs de la capitalisation. La première approche devrait être encouragée à titre de dispositif a minima qui devrait être complété par la seconde approche. 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 prudentes, mais flexibles concernant le capital minimal et les provisions ou d'autres formes de garanties 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, devraient être établies sur la base de principes transparents et comparables.

Des mécanismes adaptés de liquidation devraient être en place et assurer la protection des droits et des prestations constituées des membres et bénéficiaires. Des dispositions juridiques devraient assurer que les cotisations dues au titre du plan par l'employeur sont versées en cas d'insolvabilité de celui-ci, conformément au droit interne du pays. Si nécessaire, ces dispositions juridiques devraient établir les droits prioritaires des créanciers s'agissant des membres et des promoteurs, ainsi que des fonds de pension et/ou organismes de retraite.

La nécessité de recourir à une assurance insolvabilité et/ou à d'autres mécanismes de garantie pour les plans de retraite professionnels 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.

7.1 Introduction au Principe fondamental 7

La sécurité des plans de retraite professionnels à prestations définies comme de ceux à cotisations définies nécessite un financement adéquat des promesses de prestations. À cette fin, il convient de recenser et de cumuler des actifs qui devront exclusivement être utilisés pour couvrir les engagements de retraite et les frais qui en découlent (comme ceux induits par l'administration du plan de retraite). Il existe différentes méthodes de capitalisation des plans de retraite professionnels.

La capitalisation est, en principe, complète pour les plans de retraite professionnels à cotisations définies dans le cadre desquels les employeurs promoteurs, les fonds de pension ou les organismes de retraite ne prennent aucun engagement concernant les prestations ou les performances. La séparation juridique des actifs du plan de retraite de ceux de l'employeur et de l'organisme de retraite doit néanmoins être obligatoire pour garantir une protection minimale des actifs de retraite. Les actifs de retraite sont le plus souvent détenus par un fonds de pension ou directement gérés par des établissements financiers par le biais de contrats d'assurance ou d'autres supports autorisés. 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.

Les plans de retraite professionnels pour lesquels le fonds de pension, l'organisme de retraite et/ou le promoteur du plan assument les obligations financières ou les risques biométriques devraient être soumis à des règles minimales de capitalisation ou à d'autres mécanismes garantissant un provisionnement adéquat des engagements de retraite. Peuvent en faire partie les plans proposant des produits d'épargne qui offrent un taux de rendement garanti, le versement de rentes, une assurance décès, et plus généralement des promesses de prestations aux membres du plan en fonction de leur salaire (ces plans étant généralement appelés plans à prestations définies). S'agissant des plans de retraite professionnels à prestations définies, le respect des promesses de prestations relève, selon le pays, entièrement ou largement de la responsabilité financière de l'employeur.

Les versements des prestations au titre des plans à prestations définies doivent être effectués quelle que soit la situation financière de l'employeur. De ce fait, les actifs du plan doivent normalement être juridiquement séparés de ceux du promoteur par le truchement d'un fonds de pension ou d'un dispositif d'assurance (un contrat d'assurance retraite) afin de garantir une protection minimale en cas d'éventuelle insolvabilité du promoteur. Ces règles limitent en outre le plus possible l'incertitude pour les actionnaires et les titulaires d'obligations des entreprises promoteurs, dans l'éventualité où les promesses de prestations ne seraient pas tenues par des employeurs insolubles.

Lorsque les plans sont capitalisés par l'entreprise d'un fonds de pension autonome, des dispositions juridiques doivent prévoir l'instauration d'un cadre visant à assurer que les actifs sont suffisants pour couvrir les engagements du plan. 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. Ce calcul doit tenir compte des engagements au fil du temps par rapport aux années de cotisations en cours ou attendues (engagements permanents). Les règles de capitalisation visent à garantir 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. 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 (engagements à l'échéance). De façon générale, à hypothèses constantes, les engagements en cours cumulés sont supérieurs aux engagements à l'échéance. Dans certains pays, l'expérience a montré qu'il était nécessaire de durcir les règles relatives à la définition des engagements à l'échéance afin de limiter le pouvoir discrétionnaire habituellement accordé aux administrateurs et aux actuaires pour définir les engagements en cours.

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. On notera que les compagnies d'assurance ne proposent généralement pas d'instruments couvrant l'intégralité des prestations promises au regard du dernier salaire des membres du plan qui accumulent encore des prestations. Cette formule plaide donc normalement faveur de la création d'un fonds de pension afin d'honorer les engagements qui ne sont pas couverts par la police d'assurance. La réglementation et le contrôle des compagnies d'assurance sont conçus pour veiller à ce que ces établissements constituent des provisions suffisantes pour honorer l'ensemble des engagements des plans de retraite.

La principale solution de substitution à la constitution d'un plan de pension autonome consiste pour les employeurs promoteurs de plans à financer les prestations de retraite par un pool d'actifs non autonomes, en constituant par exemple des provisions à leur passif. Ce mode de financement n'est pas une méthode couramment utilisée à l'échelle internationale et il n'est autorisé que dans quelques pays, où ces plans sont utilisés conjointement avec une assurance insolvabilité, un pool de garanties, une réserve de garantie ou d'autres mécanismes similaires. De manière générale, les régimes de répartition privés, au niveau d'une entreprise individuelle devraient être interdits.

Les règles de capitalisation devraient être renforcées par une réglementation relative aux droits de priorité par rapport aux autres créanciers ou à des systèmes de garantie contre l'insolvabilité qui protègent les droits, les droits à prestations et les droits acquis en cas d'insolvabilité du promoteur du plan ou de l'organisme de retraite. Il faudrait mettre en place des règles de répartition des excédents entre les promoteurs du plan, les organismes de retraite, les membres du plan et les autres bénéficiaires en cas d'arrêt du plan. Ces règles devraient clairement déterminer comme allouer les actifs du plan afin de couvrir les prestations dues aux retraités et aux personnes en activité lorsque les actifs ne permettent pas de couvrir les prestations promises. Les fonds de pension sous-capitalisés sont dans la même situation que les autres créanciers en cas d'insolvabilité de l'entreprise promoteur et doivent se ranger dans l'ordre hiérarchique des créanciers pour faire valoir leurs droits sur les actifs restants de l'entreprise. Les dispositions législatives sur la faillite et l'insolvabilité doivent établir avec précision un rang de priorité pour le recouvrement des cotisations dues et impayées au moment de l'arrêt du plan.

Le financement des engagements est un concept qui concerne les plans de retraite professionnels comme individuels qui assument la responsabilité liée à la promesse de fournir un résultat défini et dans le cadre desquels l'employeur ou l'organisme de retraite endosse le risque de financement. La plupart des Lignes directrices d'application ci-dessous s'appliquent aux plans dont l'employeur est le promoteur même si certaines concernent aussi les plans individuels qui assument des obligations financières à l'égard de leurs membres.

7.2 Lignes directrices d'application du Principe fondamental 7

Capitalisation des plans de retraite professionnels

7.1	Les plans de retraite professionnels doivent être <u>adéquatement</u> capitalisés conformément à la réglementation en vigueur applicable aux fonds de pension ou aux organismes de retraite.
7.2	Les plans de retraite professionnels 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'établissements financiers, ou par une

	combinaison de ces deux mécanismes. Les plans professionnels à prestations définies devraient être capitalisés par l'établissement d'un fonds de pension ou par un contrat d'assurance, ou par une combinaison de ces deux mécanismes.
7.3	Une protection supplémentaire peut être apportée par la reconnaissance de droits de créancier au plan de retraite, au fonds de pension ou aux membres et bénéficiaires du plan vis-à-vis du promoteur, lorsque celui-ci assume le risque lié aux engagements du plan, ou au promoteur ou aux membres et bénéficiaires du plan vis-à-vis du fonds de pension ou de l'organisme lorsque celui-ci assume le risque lié aux engagements du plan. Des systèmes de garantie contre l'insolvabilité qui protègent les prestations de retraite en cas d'insolvabilité du promoteur du plan de retraite, du fonds de pension, ou de l'organisme de retraite peuvent également procurer une protection supplémentaire.
7.4	La sous-capitalisation structurelle des plans de retraite professionnels doit généralement être proscrite. 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 provisions inscrites au passif ou par régime de retraite par répartition.
7.5	En ce qui concerne les plans de retraite professionnels, les mécanismes de garantie contre l'insolvabilité devraient assurer que la couverture d'assurance est fournie au juste prix et que les prestations garanties sont plafonnées en vue de ne pas inciter les membres à courir des risques injustifiés (problématique de l'aléa moral).

Calcul des engagements des plans de retraite professionnels

7.6	Des dispositions juridiques 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.
7.7	Les engagements en cours devraient normalement être définis comme les droits constitués à prestation des membres et bénéficiaires des plans de retraite, à l'exclusion des services futurs. Les définitions devraient prendre en compte les 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) et le fait que les conditions d'attribution des droits acquis et les règles d'acquisition de droits sont respectées ou non au stade correspondant aux prévisions de départ en retraite, de mortalité ou de départ anticipé.
7.8	Les engagements à l'échéance devraient normalement tenir compte des droits à pension à verser si le plan venait à son terme (était clôturé) au moment de l'évaluation. La détermination des engagements à l'échéance devrait suivre ce principe même si les droits acquis et autres droits se sont éteints. Ces engagements devraient être équivalents au coût des prestations à verser à ce moment-là (par exemple, du fait de l'acquisition de rentes auprès d'une compagnie d'assurance ou du versement d'un capital aux membres) auquel s'ajoute le coût de cessation du plan.
7.9	Les définitions des engagements en cours et des engagements à l'échéance devraient refléter tous les facteurs d'indexation des prestations prescrits par la loi ou par les spécifications du plan (indexation non conditionnelle). En font partie les facteurs d'indexation qui s'appliquent depuis la date d'adhésion au plan ou d'arrêt 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 droits qui deviennent acquis à l'arrêt du plan.
7.10	Des dispositions juridiques 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. Elles devraient prévoir que

	l'autorité de contrôle puisse imposer des mesures de prudence supplémentaires ou exiger des obligations supplémentaires, si le recours à des méthodes actuarielles généralement reconnues fait peser un risque inacceptable sur les prestations des membres.
7.11	Des dispositions juridiques devraient imposer le recours à des modes de capitalisation prudentes ainsi qu'à des hypothèses démographiques, comportementales et économiques considérées comme appropriées pour calculer les engagements du plan de retraite et qui sont conformes à des méthodes actuarielles généralement reconnues. Ces hypothèses devraient incorporer des tables de mortalité à jour qui représentent le niveau de mortalité supposé des membres 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 censés intervenir après la date à laquelle les engagements sont calculés doit aussi être prise en compte, de même que 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.
7.12	Les dispositions juridiques (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 conditions et les attentes du marché et avec les méthodes employées dans l'évaluation d'actifs et d'autres hypothèses économiques. Ces dispositions juridiques (ou 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.
7.13	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 de l'évolution des risques couverts pour les années écoulées. Toutes les évaluations actuarielles devraient être effectuées par un actuaire ou un autre spécialiste du domaine, satisfaisant à des exigences minimales de qualification garantissant qu'il possède une grande intégrité et les compétences qui s'imposent dans le domaine des retraites.
7.14	Dans le cadre de la procédure de définition de sa politique de financement, il convient de 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.

Règles relatives à la capitalisation des plans de retraite professionnels et traitement des excédents ou des déficits

7.15	Des dispositions juridiques devraient imposer la détermination et le maintien d'un niveau d'actifs qui serait au moins égal au niveau de capitalisation ciblé en tenant compte des coûts d'exploitation du plan de retraite. Le niveau de capitalisation ciblé peut être basé sur les engagements en cours ou à l'échéance, en fonction des objectifs de capitalisation. 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, et de la possibilité d'ajuster les prestations ou les obligations, commissions et frais facturés aux membres ou au promoteur, ou encore l'âge de la retraite en cas de sous-capitalisation. Le niveau de capitalisation ciblé devrait aussi tenir compte du lien entre les actifs du plan de retraite et ses engagements. Il devrait mettre en balance la nécessité de garantie des prestations et l'accessibilité économique du régime de retraite.
7.16	Les méthodes de capitalisation approuvées (connues aussi sous le nom de méthodes d'évaluation actuarielle) pour les engagements en cours peuvent réduire le risque d'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 membres du 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.
7.17	Les cotisations doivent couvrir les coûts normaux (la valeur actuelle des prestations, des droits acquis et des droits à prestation, pendant la période de valorisation). Le cas échéant en fonction du règlement du plan, les modes de financement ou les cotisations devraient aussi couvrir les éventuels coûts supplémentaires, liés notamment à l'activité antérieure au lancement du plan, aux modifications du plan qui accroissent les engagements imputables aux services passés, aux divergences par rapport aux résultats attendus en fonction des hypothèses (gains et pertes statistiques) et à l'impact des changements d'hypothèses (gains et pertes actuariels). Ces coûts supplémentaires devraient être amortis de manière à mettre en balance comme il convient la nécessité d'un financement adéquat et les conséquences éventuelles induites par des obligations de cotisation fluctuantes. Les périodes d'amortissement ne devraient pas être plus longues en général que la durée prévue des services futurs des membres actifs du plan.
7.18	Dans les plans à prestations définies, les dispositions juridiques 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.
7.19	Les dispositions juridiques devraient prévoir des mécanismes et un délai de redressement acceptables pour corriger les situations de sous- ou surcapitalisation en tenant compte des facteurs qui en sont la cause et de l'objectif de capitalisation du plan. Elles devraient, le cas échéant, préciser les situations limitées dans lesquelles il est possible de suspendre temporairement les obligations de cotisation ou celles dans lesquelles le versement des cotisations doit être accéléré. 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.
7.20	Les règles relatives à la capitalisation devraient prendre en compte le degré de responsabilité directe partielle ou totale du fonds de pension lui-même, et non du promoteur du plan ou des membres du 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 à compenser un déficit éventuel, l'objectif de capitalisation devrait imposer que des actifs supplémentaires soient détenus en sus de ceux qui sont nécessaires au provisionnement de la totalité des engagements de retraite à l'arrêt du plan et à l'extinction des prestations. Cette exigence de fonds propres ou marge de solvabilité devrait être déterminée en tenant compte de toutes les catégories de risques pertinentes et importantes, des actifs détenus aussi bien que des engagements dus qui sont de la responsabilité du plan de retraite, des coûts d'exploitation du plan, des mesures d'atténuation des risques en place, ainsi que du degré de réduction admissible des prestations.
7.21	Au nombre des mécanismes acceptables pour corriger les situations de sous- ou de surcapitalisation devraient figurer une approche 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.
7.22	La suspension temporaire des cotisations, le relèvement des prestations, ou la restitution de l'excédent au promoteur du plan ne devrait être autorisée que dans les cas de grande surcapitalisation. Ces mesures doivent être soumises à des restrictions et donner lieu à des vérifications de ce qui est autorisé, tenant compte à la fois des intérêts des membres et bénéficiaires et de la garantie des prestations promises par le plan de retraite et doivent être communiquées aux membres et bénéficiaires.

Liquidation des plans de retraite professionnels

7.23	En cas de cessation d'un plan de retraite professionnel ou, s'il y a lieu, d'extinction des obligations, prévues par le plan, de versement des prestations aux membres et bénéficiaires, 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 et les coûts de cessation du plan, il faudrait mettre en place des règles de répartition des excédents. En d'actif insuffisant pour couvrir les prestations et les droits acquis, il devrait y avoir des règles concernant l'allocation du paiement des prestations.
7.24	Les droits de créancier des membres et bénéficiaires du plan devraient être reconnus (soit directement via le fonds de pension, soit via des accords de garantie contre l'insolvabilité, le cas échéant) en cas de faillite du promoteur du plan, du fonds de pension ou de l'organisme de retraite. Des dispositions juridiques 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. Des droits de priorité des membres et bénéficiaires par rapport aux autres créanciers devraient être exigés au moins pour les cotisations dues et non payées. Lorsqu'il existe un mécanisme de garantie, l'entité qui se porte garante peut devenir créancier privilégié du promoteur insolvable.
7.25	Les droits acquis doivent être protégés contre les créanciers de l'entreprise créatrice du plan et des gestionnaires de celui-ci (y compris tous les établissements financiers ou autres entités gérant le plan de retraite ou les actifs du plan de retraite, ou intervenant comme dépositaire des actifs 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 cession ou toute autre opération, ou bien se trouve en faillite. De même, des dispositions juridiques doivent préciser l'étendue de la protection, contre les créanciers, des droits acquis des membres et bénéficiaires individuels du plan.

Principe fondamental 8 : accès, attribution des droits, et portabilité des plans de retraite professionnels

Il faudrait accorder un accès non discriminatoire aux plans de retraite professionnels. La réglementation devrait chercher à éviter les phénomènes d'exclusion liés à l'âge, au salaire, au sexe et à l'état civil. Il faudrait envisager un accord entre le personnel et la direction portant sur la durée d'activité, les conditions d'emploi et l'emploi à temps partiel. La réglementation 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 de retraite acquis et la possibilité de regrouper les droits de retraite constitués dans le cadre de différents plans devraient être facilitées dans chaque pays en vue de permettre la mobilité professionnelle. La décision d'attribuer des droits de portabilité aux membres devrait leur épargner des coûts excessifs. Le principe de protection des droits des membres en cas de départ anticipé devrait être respecté.

8.1 Introduction au Principe fondamental 8

La réglementation doit garantir un traitement équitable des salariés en ce qui concerne leur accès non discriminatoire aux plans de retraite professionnels. L'ouverture du droit d'accès d'un salarié à un plan de retraite professionnel dépendra de la nature du plan de retraite et des spécificités du régime de

retraite. 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. Dans l'intérêt général, il est clairement souhaitable d'éviter certains types de restrictions à l'accès et à la participation à un plan, fondées par exemple sur l'âge, le sexe, l'état civil et la nationalité.

La nature facultative ou obligatoire des plans de retraite peut avoir une incidence sur l'accès et la participation à un plan. Lorsque la participation des salariés est facultative, l'employeur doit faciliter l'ouverture d'un droit d'accès. Il doit assurer que les salariés ont la possibilité de participer au plan. Dans le cas des plans de retraite facultatifs constitués par les employeurs pour leurs salariés, lorsqu'ils y sont autorisés, les contraintes et les conditions imposées par le marché du travail et le rôle des négociations collectives risquent de créer des obstacles à la participation des salariés au plan ou peuvent au contraire faciliter leur participation.

Du seul point de vue de l'adéquation des revenus perçus durant la retraite, la constitution et l'attribution des droits doivent être immédiates dès l'adhésion des membres au plan. Cela vaut particulièrement pour les plans à cotisations définies dans le cadre desquels les cotisations versées au plan sont directement converties en prestations. Dans d'autres types de plan, les droits peuvent n'être attribués qu'après un délai donné qui est généralement fonction du nombre d'années de service des salariés auprès de l'employeur promoteur. Les employeurs peuvent appliquer de telles règles d'attribution afin de retenir leurs salariés, mais aussi pour assurer la rentabilité du plan qu'ils proposent et réaliser des économies d'échelle dans la gestion de leur plan.

Comme l'attribution des droits acquis, les droits à la portabilité sont souvent associés à la mobilité professionnelle. L'impossibilité de transférer leurs droits acquis d'un employeur ou d'un plan vers un autre peut être un obstacle pour les salariés qui envisageraient de changer de travail. Afin de stimuler le dynamisme du marché du travail, les responsables politiques souhaitent souvent éviter de tels obstacles, sans imposer pour autant des coûts inutiles aux employeurs. 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. Accorder des droits à la portabilité aux salariés actuels peut également constituer une charge administrative pour les employeurs ou réduire les économies d'échelle dont ils 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.

Quelles que soient les modalités d'application des règles relatives la portabilité, la préservation des droits acquis et attribués doit être garantie pour l'ensemble des membres. Les salariés participant à un plan de retraite professionnel devraient être protégés dans la mesure du possible de toute réduction rétroactive éventuelle de la valeur des droits préalablement acquis dans le plan.

8.2 Lignes directrices d'application du Principe fondamental 8

Accès à la participation au plan, traitement équitable et acquisition de droits dans le cadre des plans de retraite professionnels

8.1	Les travailleurs salariés doivent jouir d'un accès non discriminatoire aux plans de retraite professionnels. 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. Un niveau de cotisation minimum ou le fait de travailler dans un secteur ou une entreprise donnée peuvent notamment constituer des critères économiques de participation à un plan. Pour les plans de retraite professionnels 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). Des dispositions juridiques ne sauraient empêcher l'adhésion de salariés à des régimes de retraite professionnels. Le délai de carence doit être le plus court possible et doit être justifié. La réglementation des plans de retraite professionnels facultatifs et complémentaires doit aussi permettre un large accès et une participation importante des salariés, en tenant compte de facteurs tels que la nature facultative du plan, les besoins
-----	---

	spécifiques des membres et ceux de l'employeur qui met en place le plan de retraite et le montant d'autres prestations de retraite.
8.2	Les travailleurs salariés doivent être traités de façon égale conformément aux règles qui régissent le plan, à tout le moins s'agissant du délai de carence, de la portabilité, de la communication d'informations, de la gouvernance et des mécanismes de réparation.
8.3	Les travailleurs salariés doivent être protégés contre toute menace ou mesure de rétorsion de la part de leur employeur ou des gestionnaires du plan de retraite en ce qui concerne les prestations de pension et l'exercice de leurs droits au titre d'un plan de retraite. 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 retraite. De même, les individus qui exercent leurs droits au titre d'un plan de retraite, 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 la résiliation du contrat de travail, la suspension, des mesures disciplinaires, une amende ou tout autre type de discrimination.

Acquisition de droits et attribution de droits acquis dans les plans de retraite professionnels

8.4	Les droits acquis doivent être attribués immédiatement ou après une période d'emploi qui doit être raisonnable auprès du promoteur du plan. Les droits découlant des cotisations des membres au plan de retraite doivent être immédiatement attribués.
8.5	Les pratiques ayant pour effet de saper fortement l'acquisition de droits et les droits acquis ne doivent pas être autorisées.
8.6	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 justifiés par des fautes professionnelles graves en rapport avec le plan.

Portabilité de la pension et droits en cas de départ anticipé

8.7	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 retraite professionnel de leur précédent employeur vers le plan de retraite de leur nouvel employeur ou vers un programme comparable proposé par un autre établissement ou vers un autre instrument financier. Lorsque cela est faisable, ce droit à la portabilité doit aussi être offert aux personnes membres d'un plan à prestations définies. Il convient d'éviter les coûts administratifs excessifs associés à la conservation des droits dormants ou au transfert de droits acquis.
8.8	Les individus doivent avoir le droit de voir exécuter en temps voulu leur demande de transfert de la valeur de leurs droits acquis et du solde de leur compte.
8.9	Dans le cas de plans de retraite professionnels à prestations définies, pour lesquels la portabilité est possible, 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. Dans les plans de retraite professionnels à cotisations définies, le montant transféré dépend de la valeur actuelle des droits constitués et des soldes de compte. Toutes les garanties éventuelles dont les membres qui exercent leur droit à la portabilité se trouvent privés doivent leur être clairement communiquées.

8.10	Les droits acquis et attribués des membres ayant quitté le plan et qui sont conservés dans le plan doivent être protégés de la même manière que ceux des membres actifs du plan.
8.11	Lorsque l'exercice du droit à la portabilité est possible, ce droit doit être acquis aux membres d'un plan de retraite professionnels lorsqu'ils rompent leur contrat de travail, que leur départ soit volontaire, involontaire ou par consentement mutuel.
8.12	Le droit à la portabilité ne doit pas être entravé par l'imposition de charges ou de commissions déraisonnables, telles que des frais excessifs de transaction ou des commissions excessives à l'arrivée ou encore des pénalités appliquées en cas de déficit du plan. À tout le moins, les membres et bénéficiaires doivent être informés de l'existence de charges ou de commissions de ce type.
8.13	Il ne doit pas être permis d'imposer aux membres d'un plan d'exercer leur droit à la portabilité, sauf éventuellement dans un nombre limité de cas précis, comme la liquidation du plan de retraite ou lorsque les droits acquis représentent de très petits montants. De manière générale, les membres doivent avoir la possibilité de laisser leurs droits acquis dans le plan de retraite de leur ancien employeur.

PARTIE III : PRINCIPES SPÉCIFIQUES AUX PLANS DE RETRAITE INDIVIDUELS

Principe fondamental 9 : capitalisation des plans de retraite individuels, liquidation et insolvabilité

Les plans de retraite individuels devraient être capitalisés en permanence de manière adéquate, conformément à la réglementation y afférente applicable aux fonds de pension ou organismes de retraite. Les règles et mécanismes adéquats relatifs à la capitalisation devraient s'appliquer lorsque le plan de retraite, le fonds de pension ou l'organisme de retraite assument des risques financiers ou biométriques.

La fusion des fonds de pension ou organismes de retraite et leur retrait du marché des pensions devraient être soumis à des exigences particulières pour assurer la sécurité et la pleine protection des contrats de retraite en cours. Des dispositions juridiques devraient clairement définir les procédures de traitement des situations d'insolvabilité des fonds de pension et des organismes de retraite. Priorité devrait être accordée à la protection des droits et de l'épargne cumulée des membres. Les procédures d'insolvabilité devraient limiter, le plus possible, toute discontinuité de versement des prestations aux membres. Il serait utile d'envisager l'instauration de mécanismes de garantie pour protéger les droits et prestations de retraite en cas d'insolvabilité du plan ou de l'organisme de retraite.

9.1 Introduction au Principe fondamental 9

Dans les plans individuels, les prestations sont conditionnées par les cotisations au plan. Généralement, ces plans ne proposent pas de promesses de prestations aux membres du plan en fonction de leur salaire (comme c'est le cas dans le cadre de ce qui est communément appelé plan à prestations définies). Les actifs de retraite sont le plus souvent détenus par un fonds de pension ou directement gérés par un organisme de retraite (par exemple un établissement financier) par le biais de contrats d'assurance ou autre support autorisé. La séparation juridique des actifs du plan de retraite de ceux de l'organisme de retraite doit être obligatoire pour garantir une protection minimale des droits constitués des membres en cas d'insolvabilité éventuelle de l'organisme de retraite.

La capitalisation est, en principe, complète pour les plans de retraite individuels à cotisations définies dans le cadre desquels les plans ou organismes de retraite ne prennent aucun engagement concernant les prestations ou les performances. Il existe néanmoins d'autres responsabilités éventuelles liées à la responsabilité fiduciaire, qui implique de respecter les conditions du plan, et de proposer des produits d'épargne retraite offrant un bon rapport prix-rendement.

Des garanties peuvent être accordées par le plan ou l'organisme de retraite, par exemple sous la

forme de rentes différées ou de rentabilité garantie des investissements. L'organisme de retraite ou le prestataire de produits de retraite assume le risque financier induit par ces garanties et doit donc mettre en réserve des fonds propres pour les honorer. La réglementation doit prévoir que des règles de capitalisation appropriées sont définies pour couvrir ces engagements. Les Lignes directrices d'application 7.7 à 7.16 et 7.18 à 7.21 peuvent être dûment utilisées pour calculer les engagements du plan de retraite et définir les règles de capitalisation. Le coût de financement des garanties peut avoir une incidence sur les commissions facturées aux membres ainsi que sur le rendement net des cotisations. De ce fait, il convient d'évaluer correctement les coûts et avantages des garanties et ceux-ci doivent être communiqués aux membres.

En cas d'insolvabilité du fonds de pension ou de l'organisme de retraite, la réglementation doit prévoir des dispositions relatives aux niveaux garantis de protection des actifs et des droits constitués des membres du plan. Il faudrait envisager de mettre en place des dispositifs extérieurs de protection de la solvabilité et des prestations, comme des mécanismes de garantie contre l'insolvabilité qui protègent les prestations et les droits constitués. Étant donné que les procédures d'insolvabilité peuvent durer longtemps, la réglementation doit protéger les intérêts des membres des plans de retraite individuels, en encourageant un remboursement équitable de leurs actifs et de leurs droits en temps voulu.

9.2 Lignes directrices d'application du Principe fondamental 9

Capitalisation des plans de retraite individuels

9.1	La capitalisation des plans de retraite individuels doit être adéquate à tout moment. Ces plans peuvent 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'établissements financiers, ou par une combinaison de ces deux mécanismes.
9.2	Les fonds de pension et les organismes de retraite proposant des plans de retraite individuels doivent être soumis à des règles d'adéquation des fonds propres ou de la capitalisation de manière à pouvoir absorber des pertes imprévues dues à des divers risques (d'exploitation, de liquidité, financiers ou biométriques).
9.3	Une méthode bilancielle complète doit être utilisée pour évaluer la situation financière des fonds de pension et/ou des organismes de retraite afin de faire apparaître l'interdépendance entre leurs actifs, leurs engagements, les exigences réglementaires en matière de fonds propres et leurs ressources en capital et d'assurer que les risques sont cernés comme il convient.
9.4	Dans le cas des plans ou organismes de retraite offrant des garanties de rendement ou de prestations dans le cadre de plans individuels, ou assumant d'autres obligations financières éventuelles, les Lignes directrices d'application 7.7 à 7.16 à 7.18 - 7.21 doivent être dûment appliquées pour calculer les engagements du plan de retraite et définir les règles de capitalisation.

Fusion, liquidation et insolvabilité

9.5	En cas de fusion, de liquidation ou d'acquisition de fonds de pension ou d'organismes de retraite, les dispositions juridiques doivent assurer la protection des droits et de l'épargne constituée ainsi que le transfert sûr et rapide des actifs et relevés de compte entre les fonds de pension ou les organismes de retraite.
9.6	Les procédures de liquidation ou de sortie du marché d'un organisme de retraite doivent être clairement définies dans la législation. Elles doivent viser à écourter, le plus possible, toute discontinuité du versement des prestations aux membres en temps voulu.

9.7	Les droits acquis doivent être protégés des créanciers de l'organisme de retraite (par exemple les prestataires extérieurs de services comme le conservateur des actifs du plan), à tout le moins grâce à la séparation juridique des actifs du plan. Ils doivent également être protégés lorsque l'organisme de retraite change de propriétaire suite à une fusion, une acquisition, une cession ou toute autre opération, ou bien se trouve en faillite. De même, les dispositions juridiques doivent préciser l'étendue de la protection, contre les créanciers, des droits acquis des membres et bénéficiaires individuels du plan.
9.8	La législation doit clairement préciser les organes chargés de s'occuper de la liquidation ou des procédures d'insolvabilité des organismes de retraite, notamment de leur restructuration possible ou du transfert éventuel de leur portefeuille.

Principe fondamental 10 : traitement équitable, conduite des entreprises, concurrence et portabilité des plans de retraite professionnels

Il faudrait accorder un accès non discriminatoire aux régimes privés de retraite. La réglementation devrait garantir l'égalité et l'équité de traitement des particuliers avant la conclusion d'un contrat avec un organisme de retraite privé et jusqu'au moment où toutes les obligations prévues par le contrat auront été satisfaites.

Les fonds de pension et organismes de retraite, leurs prestataires de services extérieurs et agents autorisés et les autres intermédiaires exerçant leur activité sur le marché des pensions individuelles devraient œuvrer dans l'intérêt des membres du plan, veiller à garantir la protection financière des consommateurs et rendre des comptes sur ce point. En général, les membres des plans de retraite individuels devraient avoir droit à la pleine portabilité.

Il conviendrait de promouvoir des marchés concurrentiels des prestations de retraite individuelles afin de proposer un plus grand choix de services financiers et de promouvoir une offre de services de retraite présentant un bon rapport rendement-prix. Les particuliers devraient pouvoir étudier les produits et les fournisseurs, les comparer et, le cas échéant, passer de l'un à l'autre aisément et pour un coût raisonnable et connu d'avance.

10.1 Introduction au Principe fondamental 10

L'accès aux plans de retraite individuels n'est pas forcément lié à l'existence d'une relation d'emploi. Ces plans sont généralement établis et administrés directement par un fonds de pension ou un établissement financier agissant en qualité de prestataire de produits de retraite sans aucune intervention de la part de l'employeur. L'employeur ou l'État ont néanmoins la possibilité d'abonder aux plans de retraite individuels.

Les plans individuels peuvent être facultatifs ou obligatoires. Les particuliers doivent adhérer aux plans obligatoires. Dans les plans de retraite individuels obligatoires, les particuliers peuvent être tenus de cotiser à un plan de retraite de leur choix – généralement, parmi un certain nombre de propositions. La participation aux plans individuels est facultative pour les particuliers si la loi ne leur impose pas de souscrire et de cotiser à un plan de retraite. Chaque personne peut effectuer, en toute indépendance ses achats et ses choix concernant des aspects importants de l'accord, en particulier s'agissant des plans facultatifs, autrement dit les plans auxquels les particuliers doivent s'affilier s'ils choisissent de substituer à une partie de leurs prestations de sécurité sociale celles versées par un plan de retraite individuel.

Certains plans individuels peuvent être réservés à des catégories d'adhérents spécifiques. La réglementation doit toutefois favoriser un large accès aux plans individuels de retraite privés, surtout afin de parer à certaines disparités de revenus entre les membres et les non-membres âgés. Les restrictions à l'accès au plan sur la base de critères non économiques doivent être le plus limité

possible. La réglementation doit garantir l'équité de traitement des particuliers avant la conclusion d'un contrat avec un prestataire de produits de retraite privé et jusqu'au moment où toutes les obligations prévues par le contrat auront été satisfaites.

En ce qui concerne les plans individuels, le contrat est généralement conclu directement entre le membre du plan et le fonds de pension ou l'organisme de retraite agissant en qualité de prestataire de produits de retraite. Afin d'atténuer les éventuels problèmes d'agence causés par l'asymétrie de l'information entre les membres et les prestataires, il est nécessaire de renforcer la responsabilité de loyauté de ces derniers. Ceux-ci doivent veiller à ce que les plans individuels soient gérés avec le discernement qui s'impose et dans l'intérêt de leurs membres et à accorder une large place à la bonne gouvernance et à la protection des consommateurs. Lorsque le fonds de pension est institué sous la forme d'un compte distinct géré par un établissement financier, les responsabilités de cet établissement devraient être clairement spécifiées dans le plan ou dans le contrat. Il doit en outre être de la responsabilité du prestataire de produits de retraite de veiller à ce que les consommateurs et les membres soient pleinement informés des conditions attachées à leur contrat. En font partie leurs droits et responsabilités, ainsi que les conditions de commercialisation des plans, notamment les questions de marketing, de publicité et de distribution qui peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts.

Dans les plans individuels, les droits constitués des membres doivent, généralement parlant, être intégralement et immédiatement attribués. Chaque personne doit avoir le droit de sortir d'un plan de retraite, en particulier lorsqu'il s'agit d'un accord facultatif.

10.2 Lignes directrices d'application du Principe fondamental 10

Égalité et équité de traitement, acquisition de droits et attribution des droits acquis

10.1	Toute personne doit pouvoir adhérer à un plan de retraite individuel. La réglementation doit garantir que les particuliers sont traités avec égalité, honnêteté et équité pour ce qui est de l'ensemble des droits associés au plan, à la fois avant la conclusion d'un contrat avec un prestataire privé de produits de retraite et jusqu'au moment où toutes les obligations prévues par le contrat auront été satisfaites. La réglementation devrait chercher à éviter les phénomènes d'exclusion liés à l'âge, au salaire, au sexe, à la durée de cotisation, aux conditions d'emploi et à l'état civil. Un niveau de cotisation minimum peut notamment constituer un critère économique de participation au plan. La réglementation des plans de retraite facultatifs et complémentaires doit aussi permettre un large accès et une participation importante des particuliers, en tenant compte de facteurs tels que la nature facultative du plan, les besoins spécifiques des membres et le montant d'autres prestations de retraite.
10.2	Dans les plans individuels, les droits acquis et les prestations constituées doivent être attribuées immédiatement et intégralement. Les droits et prestations acquis et les prestations cumulées liés au capital qu'un membre se serait constitué par des activités illicites peuvent faire l'objet d'une mesure de confiscation.

Conduite des entreprises et protection des consommateurs

10.3	Les fonds de pension, les organismes de retraite et leurs agents agréés ou leurs prestataires de services doivent définir et mettre en œuvre des procédures garantissant l'égalité et l'équité de traitement des membres.
10.4	Les fonds de pension, les organismes de retraite, leurs prestataires extérieurs de services et leurs agents agréés, ainsi que d'autres intermédiaires doivent avoir pour objectif de servir au mieux l'intérêt des particuliers. Ils doivent être responsables de la protection financière des consommateurs auxquels ils sont tenus de rendre des comptes.

10.5	Les fonds de pension et/ou les organismes de retraite doivent prendre en compte les intérêts de différents types de membres et membres potentiels lors de l'élaboration et de la commercialisation de produits d'épargne retraite et de rente.
10.6	Au moment de la signature d'un contrat entre un particulier et un prestataire de produits de retraite, les fonds de pension et les organismes de retraite et leurs agents agréés ou leurs prestataires de services doivent communiquer au particulier en question les informations qui s'imposent sur les avantages, les risques et les conditions attachés au produit à chaque stade de l'exécution du contrat de retraite individuel.
10.7	Les fonds de pension, les organismes de retraite et leurs intermédiaires doivent promouvoir les plans de retraite individuels d'une manière claire, équitable et qui n'induisse pas en erreur. Ils doivent veiller à examiner comme il se doit tous les éventuels conflits d'intérêts et à trouver des parades le cas échéant. Les fonds de pension, les organismes de retraite et/ou leurs agents agréés ou leurs prestataires de services doivent également divulguer les informations sur les conflits d'intérêts liés à la vente ou à la commercialisation d'un produit de retraite, quel qu'il soit.
10.8	Les fonds de pension, les organismes de retraite et/ou leurs agents agréés ou leurs prestataires de services doivent veiller à ce que, lorsque les particuliers sollicitent des avis avant de souscrire un contrat de retraite individuel, ces avis soient appropriés et prennent en compte la situation propre à ces personnes, telle que celles-ci en ont fait état. Les avis dispensés doivent être aussi objectifs que possible et, de façon générale, être fondés sur le profil du consommateur en tenant compte de la complexité du produit, des risques qui lui sont associés ainsi que des objectifs, des connaissances, des capacités et de l'expérience du consommateur dans le domaine financier.

Portabilité

10.9	La portabilité des plans de retraite individuels entre les prestataires doit, en règle générale, être totale. Passer d'un fonds de pension et d'un organisme de retraite à un autre ne doit pas donner lieu à des commissions ou des charges excessives, telles que des frais excessifs de transaction ou des commissions excessives à l'arrivée. À tout le moins, les membres et bénéficiaires doivent être informés de l'existence de charges ou de commissions de ce type. Le montant transféré dépend de la valeur actuelle des droits constitués. Toutes les garanties éventuelles et mécanismes de couverture des risques biométriques dont les membres qui exercent leurs droits à la portabilité se trouvent privés doivent leur être clairement communiquées.
------	--

GLOSSAIRE

Organisme de retraite – Entité indépendante dotée de la personnalité juridique à qui incombe, légalement, la responsabilité ultime du fonds de pension qui peut exercer un éventail plus large d'activités. Il peut prendre la forme d'une entité juridique indépendante agissant en qualité de fiduciaire dans le cas de fonds de pension constitués en fiducies, d'une société de gestion de fonds de pension, ou du fond de pension lui-même lorsque le fond de pension a la personnalité juridique (fondations ou mutuelles, par exemple) ou d'une société de gestion d'un fonds de pension. Une compagnie d'assurance ou toute autre institution financière peut être assimilée à un organisme de retraite dans la mesure où cette compagnie ou institution est légalement responsable d'un fonds de pension et satisfait, par ailleurs, à la définition énoncée à la première phrase de ce paragraphe. L'expression « organisme de retraite » ne désigne pas les membres du plan, ni le plan lui-même, ni l'employeur (à moins que l'employeur ne soit aussi la société gestionnaire du fonds de pension ou ne gère directement le fonds de pension d'une autre façon).

Fonds de pension : Ensemble des actifs prenant la forme d'une entité juridique indépendante qui

sont achetés avec les cotisations au plan de retraite aux fins exclusives de financer les prestations relevant du plan de retraite. Les membres du plan/fonds ont un droit légal ou effectif ou une autre forme de droit contractuel vis-à-vis des actifs du fonds de pension. Le fonds de pension peut prendre la forme d'une fiducie, ou d'une entité indépendante dotée de la personnalité juridique (fondation ou mutuelle, par exemple), ou d'un fonds légalement distinct, dénué de la personnalité juridique, géré par un prestataire dédié (société de gestion du fonds de pension) ou toute autre institution financière agissant pour le compte des membres du plan/fonds. L'expression « fonds de pension » ne s'applique pas aux contrats de pension individuels.

Plan de retraite : Un plan (accord ou régime) de retraite (ou revenu de retraite) est un contrat juridiquement contraignant dont l'objet explicite est la retraite (à défaut de quoi – conformément aux conditions fiscales ou contractuelles – les prestations ne peuvent pas être versées du tout ou alors sans une pénalité substantielle, à moins que le bénéficiaire n'ait atteint l'âge légal de la retraite). Ce contrat peut faire partie d'un contrat de travail plus large ou être défini dans les règles ou documents du plan ou encore constituer une obligation légale. Les caractéristiques d'un plan de retraite peuvent être imposées par des textes législatifs ou réglementaires, ou définies comme les préalables à un traitement fiscal particulier, comme c'est le cas pour de nombreux plans d'épargne ou systèmes de retraite défiscalisés conçus pour assurer aux membres et aux bénéficiaires un revenu après la retraite. Outre le fait qu'ils portent explicitement sur la retraite, les plans de retraite peuvent proposer des prestations supplémentaires, notamment en cas d'invalidité, de maladie ou de décès.

Société de gestion de fonds de pension : Type d'institution financière constituée en société dont l'activité exclusive consiste à gérer des fonds de pension juridiquement distincts. Dans certains pays, ces entités se consacrent uniquement à la gestion des actifs des fonds de pension. Dans d'autres, elles peuvent aussi être habilitées à servir les prestations.

Plan de retraite privé : Plan de retraite dans le cadre duquel le versement des prestations de retraite est géré par une institution distincte des administrations publiques. Les plans de retraite privés sont gérés par l'employeur, agissant en tant que promoteur du plan, par un organisme de retraite ou un prestataire de services du secteur privé. Ils peuvent compléter les systèmes de sécurité sociale ou s'y substituer. Dans certains pays, ils peuvent prévoir des plans pour les salariés du secteur public.

Plans de retraite capitalisés : Plans de retraite professionnels ou individuels qui accumulent des actifs dédiés à la couverture des engagements du plan. Ces actifs sont attribués au plan de retraite en vertu de la loi ou d'un contrat. Leur utilisation est limitée au versement des prestations du plan de retraite.

Plans de retraite professionnels : L'accès à ces plans est lié à l'existence d'une relation d'emploi ou professionnelle entre le membre du plan et l'entité à l'initiative du plan (le promoteur du plan). Les plans de retraite professionnels peuvent être institués par des employeurs ou des groupements de ces derniers (association d'entreprises d'un même secteur, par exemple), et des organisations syndicales ou professionnelles, conjointement ou séparément. La gestion administrative ou la surveillance de ce type de plan peut incomber aux promoteurs ou à un organisme indépendant (un organisme de retraite ou une institution financière). Dans ce dernier cas, au promoteur du plan peut de plus incomber la responsabilité de supervision des opérations du plan.

Plans de retraite individuels : L'accès à ces plans n'est pas forcément lié à l'existence d'une relation d'emploi. Les plans sont établis et administrés directement par un fonds de pension ou une institution financière agissant en qualité de prestataire de produits de retraite sans aucune intervention de la part de l'employeur. Chaque personne effectue, en toute indépendance, ses achats et ses choix concernant des aspects importants de l'accord. L'employeur a néanmoins la possibilité d'apporter une contribution aux plans de retraite individuels. Certains plans individuels peuvent être réservés à des catégories d'adhérents spécifiques.

¹ Les pays de l'UE peuvent choisir de ne pas appliquer les Principes fondamentaux aux plans de retraite professionnels, fonds de pension et organismes de retraite qui sont hors du champ de la Directive 2003/41/EC du Parlement Européen et du Conseil du 3 juin 2003 sur les Activités et la Supervision des Organismes de Pension Professionnelle. Font partie de ces organismes les institutions opérant selon le régime de retraite par répartition, les institutions dans lesquelles les salariés des entreprises promoteurs n'ont pas de droits légaux

- aux prestations et les entreprises qui constituent des provisions à leur passif en vue du versement de prestations de retraite à leurs salariés.
- ² Voir également les Principes de haut niveau G20/OCDE sur le financement des investissements à long terme par les investisseurs institutionnels
- ³ Voir également les Principes de haut niveau G20/OCDE sur le financement des investissements à long terme par les investisseurs institutionnels.
- ⁴ Conformément aux Principes de haut niveau G20/OCDE sur le financement des investissements à long terme par les investisseurs institutionnels.
- ⁵ Voir également OECD/IOPS Good Practices for Pension Funds' Risk Management Systems.
- ⁶ Voir également OECD/IOPS Good Practices on Pension Funds' Use of Alternative Investments and Derivatives.
- ⁷ Voir également OECD/IOPS Good Practices for Pension Funds' Risk Management Systems.
- ⁸ Voir OECD Roadmap for the Good Design of Defined Contribution Pension Plans.
- ⁹ En outre, ces restrictions aux investissements à l'étranger ne sauraient être contraires aux Codes de la libération des mouvements de capitaux et des opérations invisibles courantes de l'OCDE. Les restrictions existantes sont recensées dans le document intitulé « Placements de portefeuille effectués à l'étranger par les sociétés d'assurance et les fonds de pension privés : Application élargie du Code OCDE de la libération des mouvements de capitaux et amendements relatifs. » [C(2002)30].
- ¹⁰ Ce passage est conforme aux Principes de haut niveau G20/OCDE sur le financement des investissements à long terme par les investisseurs institutionnels.
- ¹¹ Voir également le document intitulé OECD Roadmap for the Good Design of Defined Contribution Plans.
- ¹² Conformément à la Recommandation du Conseil de l'OCDE sur les bonnes pratiques pour l'éducation financière relative aux pensions privées.
- ¹³ Les comptes individuels désignent les actifs d'un seul et même membre, conformément à la définition figurant dans le document intitulé Les pensions privées : Classification et glossaire de l'OCDE, 2005.
- ¹⁴ Les Principes peuvent ne pas s'appliquer aux plans de retraite et fonds de pensions 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 fondamentaux ne couvrent pas les contrats d'assurance en tant que tels (bien qu'ils puissent être employés dans des plans de retraite professionnels et individuels). Les Principes relatifs au contrôle des pensions sont ceux de l'Association internationale des contrôleurs d'assurance: « Insurance Core Principles and Methodology » – voir 'Insurance Core Principles, Standards, Guidance, and Assessment Methodology'
- Même si ces Lignes directrices s'appliquent aux fonds de pension privés, on peut considérer comme une bonne pratique d'appliquer des normes similaires aux fonds de pension publics.
- ¹⁵ 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 les autorités de contrôle.
- ¹⁶ 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 le retrait de l'agrément ou la radiation d'un acteur du secteur.
- ¹⁷ Pour plus de prévisions, voir les IOPS Guidelines for Supervisory Intervention, Enforcement and Sanctions ainsi que les IOPS Guidelines for the Supervisory Assessment of Pension Funds.
- ¹⁸ Pour plus de précisions, voir les IOPS Guidelines comme indiqué plus haut.
- ¹⁹ Comme on le voit dans le document IOPS Toolkit for Risk-based Supervision (www.iopsweb.org), la notion d'approche fondée sur les risques désigne une approche structurée centrée sur le recensement des risques auxquels les plans de retraite ou les fonds de pension peuvent être exposés ainsi que l'évaluation des mécanismes financiers ou opérationnels en place pour limiter le plus possible ou atténuer ces risques. L'autorité de contrôle peut ainsi affecter ses ressources aux problèmes et aux organismes représentant la menace la plus importante.
- ²⁰ Pour plus de précisions, voir l'IOPS Toolkit for Risk-based Supervision (www.iopsweb.org) et les IOPS Guidelines for Supervisory Intervention, Enforcement and Sanctions.
- ²¹ Pour plus de précisions, voir l'IOPS Toolkit for Risk-based Supervision.
- ²² IOPS Guidelines for the Supervisory Assessment of Pension Funds
- ²³ Pour plus de précisions, se reporter aux IOPS Guidelines for Supervisory Intervention, Enforcement and Sanctions.
- ²⁴ Pour plus de précisions, voir l'IOPS Toolkit for Risk-based Pension Supervision www.iopsweb.org

²⁵ Pour plus de précisions, voir l'IOPS Guidelines for Supervisory Intervention, Enforcement and Sanctions.

²⁶ Pour résumer, la bonne gouvernance des autorités de contrôle des retraites repose sur quatre piliers : l'indépendance : qui impose de préciser les responsabilités et pouvoirs qui leur sont dévolus, de définir le processus de nomination des membres de leur organe directeur et de déterminer leur capacité à obtenir les ressources dont elles ont besoin et à exercer leur activité sans être soumises à une influence indue ; la responsabilité : qui implique la conduite d'audits externes, une organisation interne adéquate et une évaluation des performances ; la transparence : qui impose que les objectifs des autorités de contrôle et leurs réalisations soient connus et qu'elles instaurent une relation de conseil avec le secteur des pensions ; et l'intégrité : qui requiert l'existence de codes de conduite, une certaine latitude dans l'exercice des pouvoirs, la conduite de contrôles internes et le recours à des collaborateurs qualifiés.

²⁷ Pour plus de précisions, se reporter aux IOPS Guidelines for Supervisory Intervention, Enforcement and Sanctions.

À propos de l'OCDE

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays Membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Colombie, la Corée, le Costa Rica, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle Zélande, les Pays Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suède, la Suisse et la Türkiye. L'Union européenne participe aux travaux de l'OCDE.

Instruments juridiques de l'OCDE

Environ 460 instruments juridiques de substance ont été développés dans le cadre de l'OCDE depuis sa création en 1961. Ces instruments comprennent les Actes de l'OCDE (les Décisions et Recommandations adoptées par le Conseil de l'OCDE conformément à la Convention relative à l'OCDE) et d'autres instruments juridiques développés dans le cadre de l'OCDE (notamment les Déclarations et les accords internationaux).

L'ensemble des instruments juridiques de substance de l'OCDE, qu'ils soient en vigueur ou abrogés, est répertorié dans le Recueil des instruments juridiques de l'OCDE. Ils sont présentés selon cinq catégories :

- Les **Décisions** sont adoptées par le Conseil et sont juridiquement contraignantes pour tous les Membres, à l'exception de ceux qui se sont abstenus au moment de leur adoption. Elles définissent des droits et des obligations spécifiques et peuvent prévoir des mécanismes de suivi de la mise en œuvre.
- Les **Recommandations** sont adoptées par le Conseil et n'ont pas une portée juridique obligatoire. Elles représentent un engagement politique vis-à-vis des principes qu'elles contiennent, il est attendu que les Adhérents feront tout leur possible pour les mettre en œuvre.
- Les **Documents finaux de substance** sont adoptés individuellement par les Adhérents indiqués plutôt que par un organe de l'OCDE et sont le résultat d'une réunion ministérielle, à haut niveau ou autre, tenue dans le cadre de l'Organisation. Ils énoncent habituellement des principes généraux ou des objectifs à long terme et ont un caractère solennel.
- Les **accords internationaux** sont négociés et conclus dans le cadre de l'Organisation. Ils sont juridiquement contraignants pour les parties.
- **Arrangement, accord/arrangement et autres** : plusieurs autres types d'instruments juridiques de substance ont été développés dans le cadre de l'OCDE au fil du temps, comme l'Arrangement sur les crédits à l'exportation bénéficiant d'un soutien public, l'Arrangement international sur les Principes à suivre dans les transports maritimes et les Recommandations du Comité d'aide au développement (CAD).