

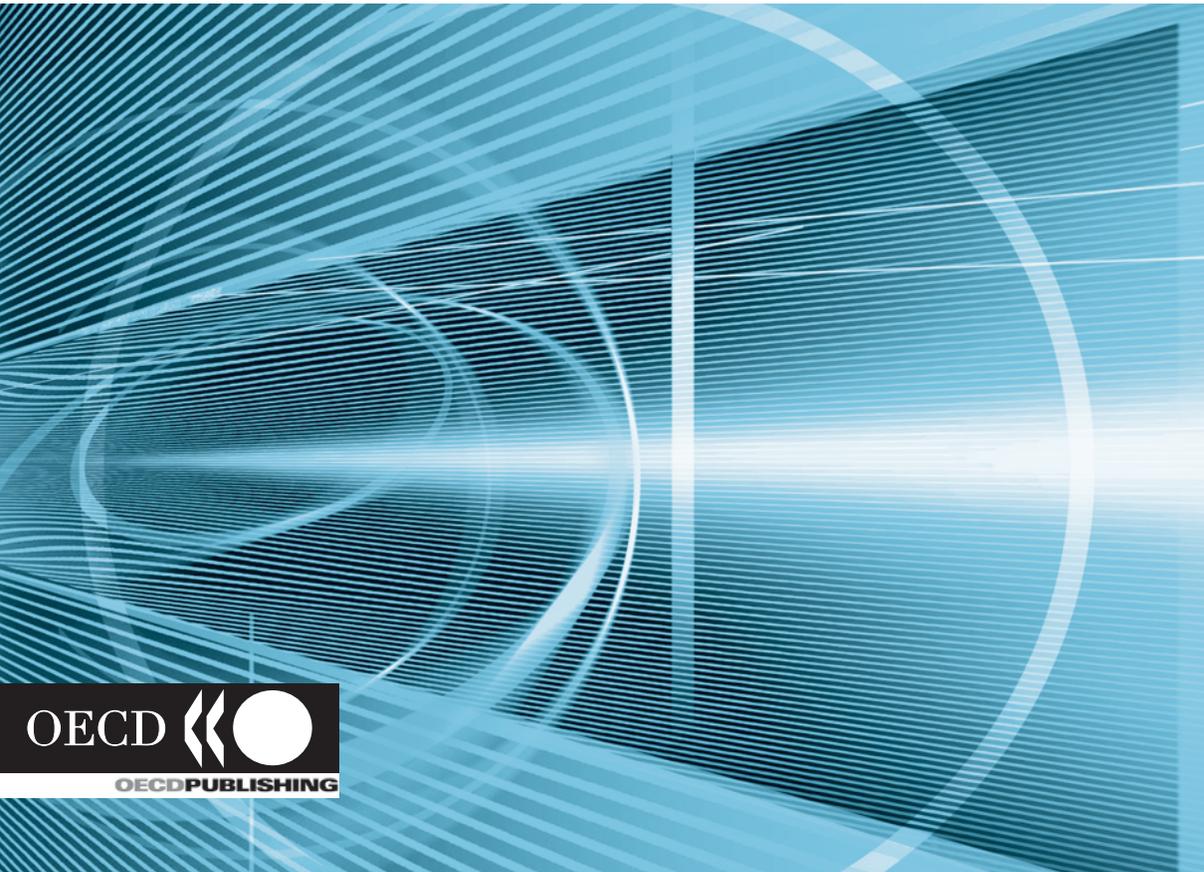


Private Pensions

OECD CLASSIFICATION
AND GLOSSARY

Les pensions privées

CLASSIFICATION ET GLOSSAIRE
DE L'OCDE



OECD Glossaries/Glossaires de l'OCDE

Private Pensions

OECD CLASSIFICATION AND GLOSSARY

Les pensions privées

CLASSIFICATION ET GLOSSAIRE DE L'OCDE



ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT
ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

The OECD is a unique forum where the governments of 30 democracies work together to address the economic, social and environmental challenges of globalisation. The OECD is also at the forefront of efforts to understand and to help governments respond to new developments and concerns, such as corporate governance, the information economy and the challenges of an ageing population. The Organisation provides a setting where governments can compare policy experiences, seek answers to common problems, identify good practice and work to co-ordinate domestic and international policies.

The OECD member countries are: Australia, Austria, Belgium, Canada, the Czech Republic, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Italy, Japan, Korea, Luxembourg, Mexico, the Netherlands, New Zealand, Norway, Poland, Portugal, the Slovak Republic, Spain, Sweden, Switzerland, Turkey, the United Kingdom and the United States. The Commission of the European Communities takes part in the work of the OECD.

OECD Publishing disseminates widely the results of the Organisation's statistics gathering and research on economic, social and environmental issues, as well as the conventions, guidelines and standards agreed by its members.

This work is published on the responsibility of the Secretary-General of the OECD. The opinions expressed and arguments employed herein do not necessarily reflect the official views of the Organisation or of the governments of its member countries.

© OECD 2005

No reproduction, copy, transmission or translation of this publication may be made without written permission. Applications should be sent to OECD Publishing: rights@oecd.org or by fax (33 1) 45 24 13 91. Permission to photocopy a portion of this work should be addressed to the Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, France (contact@cfcopies.com).

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements de 30 démocraties 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, la Corée, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Japon, 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 Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission des Communautés européennes participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues de l'OCDE ou des gouvernements de ses pays membres.

© OCDE 2005

Toute reproduction, copie, transmission ou traduction de cette publication doit faire l'objet d'une autorisation écrite. Les demandes doivent être adressées aux Éditions OCDE rights@oecd.org ou par fax (33 1) 45 24 13 91. Les demandes d'autorisation de photocopie partielle doivent être adressées directement au Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, France (contact@cfcopies.com).

Foreword

One of the main obstacles to the work of any international forum is language. Making sure that the basic terminology used is shared by all the members of a forum is a prerequisite to dialogue. This is particularly true in the area of private pensions. Faced with this challenge, one of the first tasks of the OECD Working Party on Private Pensions* was the creation of a classification and glossary of private pension systems. This task was complicated by the proliferation of definitions for even the most basic distinctions in pensions, such as those between public and private pensions and between defined benefit and defined contribution plans.

The development of a common language has been the foundation for the Working Party's development of international standards for private pension regulation. The Working Party is now the lead standard setter in this area. The development of a classification has also been a critical step in the OECD statistical data collection process that is being developed by the Working Party.

To be useful for policy-making and analytical purposes, a classification of pension systems (pension plans and pension funds) must fulfil two basic critical conditions. First, it must be consistent across the largest possible number of countries, covering as many specific cases as possible. Second, it must be based on descriptive criteria, and not on some prescriptive model of pension systems. The overriding objective of a classification of private pensions is to allow a comparative analysis of private pension systems around the world.

In order to develop a common vocabulary, a glossary for pension-related terms complements the Classification. The OECD Glossary of Pension Terms includes an expanded list of terms, proposed definitions and related vocabularies. This glossary aims to explain the technical terms commonly used in the pensions industry in most OECD countries. The definitions do not replace or modify any definitions found at a national level, such as laws, regulations, forms, instructions, or plan provisions.

The publication is a practical tool for government pension officials, academic and business communities, and journalists worldwide. It is hoped that it will contribute to mutual understanding and facilitate discussions, two key objectives of the OECD. It is one of the many significant initiatives undertaken by the OECD Working Party on Private Pensions.

* See Annex 4.

Avant-propos

L'un des obstacles principaux au travail de tout forum international est la langue. S'assurer que tous les membres d'un forum emploient la même terminologie de base est une condition préalable indispensable au dialogue. C'est particulièrement vrai dans le domaine des pensions privées. Confronté à ce challenge, l'une des premières tâches du Groupe de travail sur les pensions privées* a été l'établissement d'une typologie et d'un glossaire des pensions privées. La tâche a été compliquée par la multiplicité des définitions, même pour les notions les plus fondamentales, comme la distinction entre pensions publics et pensions privées ou entre régimes à prestations définies et régimes à cotisations définies.

L'élaboration d'un langage commun a été à la base du travail d'élaboration de normes applicables au niveau international, entrepris par le Groupe de travail, concernant les réglementations en matière de pensions privées. Le Groupe de travail est désormais le principal acteur pour l'élaboration de normes dans ce domaine. L'établissement d'une typologie a aussi été un pas en avant essentiel dans le processus de collecte de données statistiques mis en œuvre par le Groupe de travail.

Pour être utile à l'élaboration des politiques et à des fins d'analyse, une typologie des systèmes de pension (plans de pension et fonds de pension) doit satisfaire à deux exigences fondamentales. Premièrement, elle doit pouvoir être appliquée dans le plus grand nombre de pays possible et pouvoir couvrir le plus grand nombre de cas spécifiques possible. Deuxièmement, elle doit reposer sur des critères descriptifs et non pas sur un quelconque modèle prescriptif des systèmes de pension. L'objectif majeur d'une typologie des pensions privées est de permettre une analyse comparative des systèmes de pension privés au niveau mondial.

Afin d'aider à l'émergence d'une expression commune, un glossaire des termes des pensions a été joint à la typologie. Ce glossaire OCDE des pensions donne des définitions et des synonymes pour une liste élargie de termes. Le but est d'expliquer les termes techniques couramment utilisés par les spécialistes, dans la plupart des pays de l'OCDE. Ces définitions ne remplacent ni ne modifient aucunement les définitions applicables au niveau national, que l'on peut trouver dans des lois, réglementations, formulaires, instructions ou autres textes.

* Voir l'annexe 4.

Cette publication se veut un outil pratique pour les responsables gouvernementaux dans le domaine des pensions, pour les universitaires et les entreprises, et pour les journalistes partout dans le monde. On espère qu'elle favorisera une compréhension mutuelle et facilitera les discussions, deux des objectifs clefs de l'OCDE. C'est l'une des initiatives importantes, parmi d'autres, du Groupe de travail de l'OCDE sur les pensions privées.

Table of Contents

Section 1. Pension Plan Classification	11
Pension plan.....	12
Public vs. private pension plans.....	12
Occupational vs. personal pension plans.....	12
Defined benefit vs. defined contribution occupational pension plans (plan sponsor's perspective).....	14
Protected vs. unprotected pension plans (pension fund/provider's perspective).....	14
Funding of pension plans.....	15
Pension funds vs. pension insurance contracts.....	16
Section 2. Pension Fund Classification	17
Open vs. closed pension funds.....	18
Types of closed pension funds.....	18
Public vs. private pension fund.....	18
Annex 1. Application of the OECD Pension Plan Classification to Member Countries	21
Annex 2. Incidence and Form of Pension Funds in OECD Countries	26
Annex 3. Methodology Used to Develop the Classification	28
Section 1. Global classification.....	28
Section 2. Main aspects of pension schemes.....	32
Annex 4. What Role Does the OECD Play in Private Pensions?	34
Pensions Glossary	37

Table des matières

Section 1. Typologie des plans de retraite	57
Plan de retraite.....	58
Plans de retraite publics ou privés.....	58
Plans de retraite professionnels ou individuels.....	58
Plans de retraite à prestations ou à cotisations définies (perspective du promoteur du plan)	60
Plans garantis ou sans garantie (perspective du fonds de pension/prestataire)	61
Plans de retraite capitalisés ou provisionnés.....	61
Fonds de pension et contrats d'assurance pension	62
Section 2. Typologie des fonds de pension	63
Fonds de pension ouverts ou fermés.....	64
Types de fonds de pension fermés.....	64
Organisme de retraite public ou privé.....	64
Annexe 1. Application de la typologie des plans de retraite de l'OCDE aux pays membres	67
Annexe 2. Incidence et forme des fonds de pension dans les pays de l'OCDE	73
Annexe 3. Méthodologie utilisée pour l'élaboration de la typologie	75
Section 1. Classification globale.....	75
Section 2. Principaux aspects des régimes de retraite.....	79
Annexe 4. Quel rôle joue l'OCDE dans le domaine des pensions privées ?	82
Glossaire sur les pensions	85

Structure of the Classification

The classification is structured around two key terms (pension plans and pension funds) and two main approaches (*functional* and *institutional*). Section 1 describes the criteria and the classifications for pension plans, Section 2 does the same for pension funds.

Annex 1 applies the classification for pension plans to OECD countries. Annex 2 explains the incidence and form of pensions funds in OECD countries. Annex 3 describes the methodology used to develop the classification.

Section 1

Pension Plan Classification

Pension plan

Pension plan: a pension (or retirement income) plan (arrangement or scheme) is a legally binding contract having an explicit retirement objective or – in order to satisfy tax related conditions or contract provisions – the benefits can not be paid at all or without a significant penalty unless the beneficiary is older than a legally defined retirement age. This contract may be part of a broader employment contract, it may be set forth in the plan rules or documents, or it may be required by law. The elements of the pension plan may be mandated by law or statute or set forth as pre-requisites for special tax treatment, as is the case for many tax qualified savings or retirement programmes designed to provide the plan's members and beneficiaries with an income after retirement. In addition to having an explicit retirement objective, pension plans may offer additional benefits, such as disability, sickness, and survivors' benefits.

Public vs. private pension plans

Public pension plan: social security and similar statutory programmes administered by the general government (that is central, state, and local governments, as well as other public sector bodies such as social security institutions). Public pension plans have been traditionally PAYG-financed, but some OECD countries have partial funding of public pension liabilities or have replaced these plans by private pension plans.

Private pension plan: a pension plan administered by an institution other than general government. Private pension plans may be administered directly by a private sector employer acting as the plan sponsor, a private pension fund or a private sector provider. Private pension plans may complement or substitute for public pension plans. In some countries, these may include plans for public sector workers.

Occupational vs. personal pension plans

Occupational pension plans: access to such plans is linked to an employment or professional relationship between the plan member and the entity that establishes the plan (the plan sponsor). Occupational plans may be established by employers or groups thereof (e.g. industry associations) and labour or professional associations, jointly or separately. The plan may be administered directly by the plan sponsor or by an independent entity

(a pension fund or a financial institution acting as pension provider). In the latter case, the plan sponsor may still have oversight responsibilities over the operation of the plan.

- *Mandatory occupational pension plans*: participation in these plans is mandatory for employers. Employers are obliged by law to participate in a pension plan. Employers must set up (and make contributions to) occupational pension plans which employees will normally be required to join. Where employers are obliged to offer an occupational pension plan, but the employees' membership is on a voluntary basis, these plans are also considered mandatory.
- *Voluntary occupational pension plans*: the establishment of these plans is voluntary for employers (including those in which there is automatic enrolment as part of an employment contract or where the law requires employees to join plans set up on a voluntary basis by their employers). In some countries, employers can on a voluntary basis establish occupational plans that provide benefits that replace at least partly those of the social security system. These plans are classified as voluntary, even though employers must continue sponsoring these plans in order to be exempted (at least partly) from social security contributions.

Personal pension plans: access to these plans does not have to be linked to an employment relationship. The plans are established and administered directly by a pension fund or a financial institution acting as pension provider without any intervention of employers. Individuals independently purchase and select material aspects of the arrangements. The employer may nonetheless make contributions to personal pension plans. Some personal plans may have restricted membership.

- *Mandatory personal pension plans*: these are personal plans that individuals must join or which are eligible to receive mandatory pension contributions. Individuals may be required to make pension contributions to a pension plan of their choice – normally within a certain range of choices – or to a specific pension plan.
- *Voluntary personal pension plans*: participation in these plans is voluntary for individuals. By law individuals are not obliged to participate in a pension plan. They are not required to make pension contributions to a pension plan. Voluntary personal plans include those plans that individuals must join if they choose to replace part of their social security benefits with those from personal pension plans.

Defined benefit vs. defined contribution occupational pension plans (plan sponsor's perspective)

This approach is consistent with IASB's international accounting standards and will be used for OECD statistical data collection.

Defined contribution (DC) occupational pension plan: occupational pension plans under which the plan sponsor pays fixed contributions and has no legal or constructive* obligation to pay further contributions to an ongoing plan in the event of unfavourable plan experience.

Defined benefit (DB) occupational pension plan: occupational plans other than defined contributions plans. DB plans generally can be classified into one of three main types, "traditional", "mixed" and "hybrid" plans.

- "Traditional" DB plan: a DB plan where benefits are linked through a formula to the members' wages or salaries, length of employment, or other factors.
- "Hybrid" DB plan: a DB plan where benefits depend on a rate of return credited to contributions, where this rate of return is either specified in the plan rules, independently of the actual return on any supporting assets (e.g. fixed, indexed to a market benchmark, tied to salary or profit growth, etc.), or is calculated with reference to the actual return of any supporting assets and a minimum return guarantee specified in the plan rules.
- "Mixed" DB plans: a DB plan that has two separate DB and DC components but which are treated as part of the same plan.

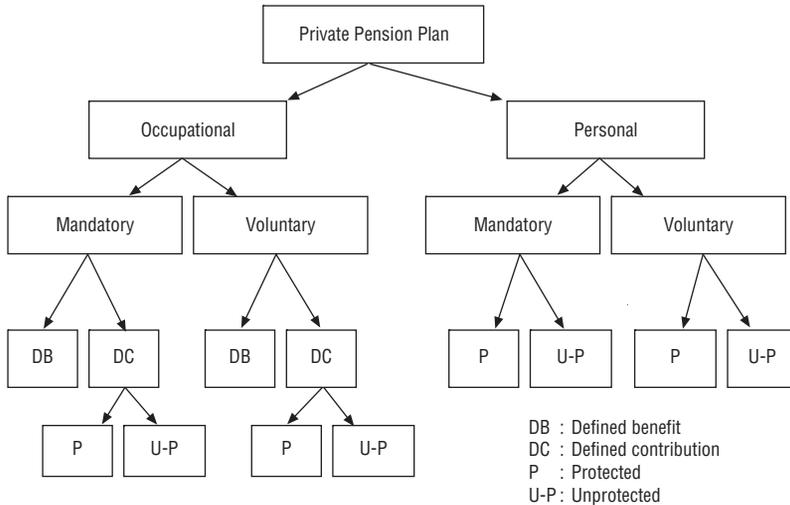
Protected vs. unprotected pension plans (pension fund/provider's perspective)

This classification from the pension fund's/provider's perspective applies to personal pension plans and occupational defined contribution pension plans.

Unprotected pension plan: a plan (personal pension plan or occupational defined contribution pension plan) where the pension plan/fund itself or the pension provider does not offer any investment return or benefit guarantees or promises covering the whole plan/fund.

Protected pension plan: a plan (personal pension plan or occupational defined contribution pension plan) other than an unprotected pension plan.

* The IASB's definition of constructive obligations in pension markets is defined in IAS 37 as an obligation that derives from an entity's actions where: a) by an established pattern of past practice, published policies or a sufficiently specific current standard, the entity has indicated to other parties that it will accept responsibilities; and, b) as a result, the entity has created a valid expectation on the part of those other parties that it will discharge those responsibilities.

Figure 1.1 **Private pension plan classification: functional perspective**

The guarantees or promises may be offered by the pension plan/fund itself or the plan provider (e.g. deferred annuity, guaranteed rate of return).

Funding of pension plans

Funded pension plans: occupational or personal pension plans that accumulate dedicated assets to cover the plan's liabilities. These assets are assigned by law or contract to the pension plan. Their use is restricted to the payment of pension plan benefits.

Book reserved pension plans: sums entered in the balance sheet of the plan sponsor as reserves or provisions for occupational pension plan benefits. Some assets may be held in separate accounts for the purpose of financing benefits, but are not legally or contractually pension plan assets. Most OECD countries do not allow this method of financing. Those that do usually require these plans to be insured against bankruptcy of the plan sponsor through an insolvency guaranty arrangement.

Unfunded pension plans: plans that are financed directly from contributions from the plan sponsor or provider and/or the plan participant. Unfunded pension plans are said to be paid on a current disbursement method (also known as the pay-as-you-go, PAYG, method). Unfunded plans may still have associated reserves to cover immediate expenses or smooth contributions within given time periods. Most OECD countries do not allow unfunded private pension plans.

Pension funds vs. pension insurance contracts

Pension funds: the pool of assets forming an independent legal entity that are bought with the contributions to a pension plan for the exclusive purpose of financing pension plan benefits. The plan/fund members have a legal or beneficial right or some other contractual claim against the assets of the pension fund. Pension funds take the form of either a special purpose entity with legal personality (such as a trust, foundation, or corporate entity) or a legally separated fund without legal personality managed by a dedicated provider (pension fund management company) or other financial institution on behalf of the plan/fund members.

Pension insurance contracts: an insurance contract that specifies pension plan contributions to an insurance undertaking in exchange for which the pension plan benefits will be paid when the members reach a specified retirement age or on earlier exit of members from the plan. Most countries limit the integration of pension plans only into pension funds, as the financial vehicle of the pension plan. Other countries also consider the pension insurance contract as the financial vehicle for pension plans.

Section 2

Pension Fund Classification

Open vs. closed pension funds

Open pension funds: funds that support at least one plan with no restriction on membership.

Closed pension funds: funds that support only pension plans that are limited to certain employees.

Types of closed pension funds

Single employer pension funds: funds that pool the assets of pension plans established by a single sponsor.

Multi-employer pension funds: funds that pool the assets of pension plans established by various plan sponsors. There are three types of multi-employer pension funds: a) for related employers i.e. companies that are financially connected or owned by a single holding group (group pension funds); b) for unrelated employers who are involved in the same trade or business (industry pension funds); c) for unrelated employers that may be in different trades or businesses (collective pension funds).

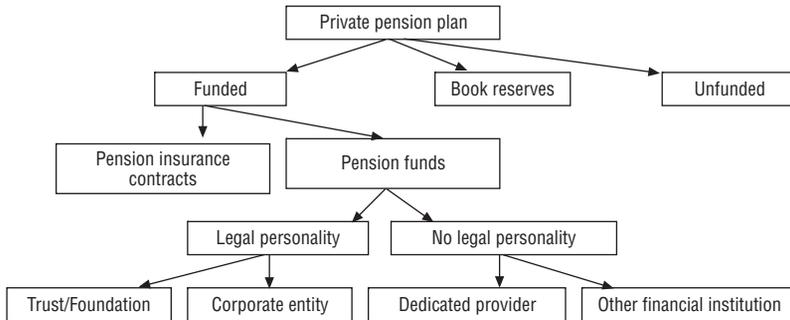
Related member pension funds: funds that comprises the assets of a limited number of related members who are all in the governing body of the pension fund.

Individual pension funds: funds that comprise the assets of a single member and his/her beneficiaries, usually in the form of an individual account.

Public vs. private pension fund

Public pension fund: a pension fund that is regulated under public sector law.

Private pension fund: a pension fund that is regulated under private sector law.

Figure 2.1 **Private pension plan: institutional perspective**

ANNEX 1

Application of the OECD Pension Plan Classification to Member Countries

In order to clarify the definitions developed above and to determine its suitability for a world-wide taxonomy, the classifications are applied to pension plans in selected OECD countries. Most private pension plans described below are funded. The plans are listed in bullet points. Plans that are substitutes for each other are listed under the same bullet point. Where relevant, the name of the plan in the country has been included in brackets.

Australia

- Social security
- Occupational, mandatory plans
- Occupational, voluntary plans
- Personal, mandatory plans
- Personal, voluntary plans

Austria

- Social security
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

Belgium

- Social security
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

Canada

- Social security (OAS, CPP, and QPP)
- Occupational, voluntary plans (Registered retirement plans)
- Personal, voluntary plans (Registered Retirement Savings Plans)

Czech Republic

- Social security
- Personal, voluntary plans

Denmark

- Social security
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

Finland

- Social security
- Occupational, mandatory plans (under social security system)
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

France

- Social security
- Occupational, mandatory plan (ARRCO and AGIRC)
- Occupational voluntary plan
- Personal voluntary plan

Germany

- Social security
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

Greece

- Social security
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

Hungary

- Social security
- Occupational, mandatory plans, or
 - Personal, mandatory plans
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

Iceland

- Social security
- Occupational, mandatory plans
- Personal, voluntary plans

Ireland

- Social security
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

Italy

- Social security
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

Japan

- Social security (Basic Pension)
- Social security (Employer's Pension Insurance)
- Occupational voluntary plan (EPF, TQP, etc.)
- Personal voluntary plans

Korea

- Social security
- Personal, voluntary plans

Luxembourg

- Social security
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

Mexico

- Social security
- Mandatory, personal plans
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

Netherlands

- Social security
- Occupational, voluntary plans (some industry-wide plans are mandatory)
- Personal, voluntary plans

New Zealand

- Social security
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

Norway

- Social security
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

Poland

- Social security
- Personal, mandatory plans
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

Portugal

- Social security
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

Slovak Republic

- Social security
- Personal, mandatory plans

- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

Spain

- Social security
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

Sweden

- Social security
- Occupational, mandatory plans
- Personal, voluntary plans

Switzerland

- Social security (basic pension)
- Occupational, mandatory plan (under social security)
- Personal, voluntary plan

Turkey

- Social security
 - Occupational, (First Pillar Substitute Pension Funds)
- Occupational, mandatory plans
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

United Kingdom

- Social security (basic pension)
- Social security (State Second Pension), or
 - Occupational, mandatory plan (contracted-out plans), or
 - Personal, mandatory plan (appropriate personal plans)
- Occupational, voluntary plans
- Personal, voluntary plans

United States

- Social security
- Occupational, voluntary plans [including 401(k) plans]
- Personal, voluntary plans (including IRAs)

ANNEX 2

Incidence and Form of Pension Funds in OECD Countries

Depending on the country in which they operate, pension funds may or may not have legal personality. Those with legal personality can take many forms. The two main ones are the trust/foundation and the corporate form. In the trust/foundation case, the pension plan members may have beneficial ownership rights over the pension fund or some other contractual claim against the pension fund, but the legal title (and often control) is vested on the trustee or the board of the foundation, who is expected to manage the fund in the best interest of the plan members. In contrast, in the corporate form, pension plan members have legal ownership rights over the pension fund via their ownership of a certain number of shares in the entity that owns those assets. The corporate form is used for defined contribution plans in Hungary and Mexico.

While the pension fund is responsible for “owning” the pension assets, it may not necessarily be responsible also for investing those assets. In Australia, Canada, Ireland, the United Kingdom, and New Zealand, the trustee has responsibility over all aspects of the administration of a pension plan. However, in some cases, the trustee’s role in Canada, like that of the trustee’s role in the United States, may be relegated to simply holding the title to the assets. Other fiduciaries may retain or be delegated responsibility over the management of the pension fund. The foundation (or association) form is found in some OECD countries such as Italy, the Netherlands and Switzerland. The legal structure is similar to that of the trust. In Italy the closed pension funds are established as associations (or foundations) but the investment function must be delegated to an authorised financial institution. In the corporate form, the role of the pension fund may also be limited to “owning” the assets. In Mexico, for example, the pension fund takes a corporate form, but the assets are managed by a legally separate, dedicated financial institution.

Independent entities with legal personality are useful vehicles in occupational pension plans, as a channel to separate the assets from the plan sponsor, without severing the operational link between the sponsor and the fund. In many OECD countries, the sponsor has traditionally played a key role in the day-to-day management of pension funds by providing experienced staff from the company and hiring external professionals.

Such entities are also used in personal pension plans in order to facilitate regulation by the tax authorities. The Individual Retirement Accounts (IRAs) in the United States, for example, must be set up as trusts.

In some countries, pension funds are independent entities that lack legal personality. The fund consists strictly of a pool of assets in a legally separate vehicle or account managed by a financial company on behalf of the plan/fund members. Often, only certain financial institutions are authorised to manage such pension funds (banks and insurance companies in Japan, life insurance companies or pension fund management companies in Portugal and Spain, pension fund management companies in the Czech Republic and Poland, and pension and portfolio management companies in Turkey).

ANNEX 3

Methodology Used to Develop the Classification

Creating a classification of private pension systems is a critical step for the data collection process developed in the framework of the programme of work of the Working Party of Private Pensions and through the International Organisation of Pension Supervisors (IOPS). This document highlights some problems of existing classifications and then proposes what may be considered a more constructive approach. The alternative approach is based on a bottom-up strategy: it starts with a set of criteria that can be used to classify pension systems across all countries, and only then identifies those criteria which would be most suitable for a basic classification of private pension plans.

Section 1. Global classification

There have been many attempts at creating a simple and comprehensive classification for pension systems which encompasses the main defining aspects of these plans. There have been many hurdles in this process, since pension systems can differ so enormously across countries. Cultural, legal, social, and economic factors all play a role in determining the precise structure and operation of a pension system. The following is a non-exhaustive list of some of these attempts at providing a classification that cuts across all these differences.

The multi-pillar approach

The document “Maintaining Prosperity in an Ageing Society” established a distinction between three pillars or types of pension arrangements in a pension system. This provides a first form of classification of pension plans:

- First pillar: publicly managed pension schemes with defined benefits and Pay-As-You-Go (PAYG) finance, usually based on a payroll tax.
- Second pillar: privately managed pension schemes which are provided as part of an employment contract.

- Third pillar: personal pension plans in the form of saving and annuity schemes.

This classification has now become rather extended through OECD countries, and is similar to that of the European Commission. The use of the term pillar, however, has raised some problems because other international organisations, such as the World Bank and the International Labour Organisation (ILO) also use a similar terminology, but divide the pillars in different ways. Any classification of pension systems into three pillars can therefore hide more than it can reveal in cross-country, as well as in cross-household comparisons of retirement income.

The World Bank's pension model is usually interpreted as consisting of the following three pillars:

- First pillar: a relatively small, publicly managed, pay-as-you-go, defined benefit pillar.
- Second pillar: a privately managed, mandatory, (defined contribution), pillar.
- Third pillar: voluntary, individual account, privately managed pillar.

The ILO suggests what it calls a three-tier pension system, involving workers and employers, both as contributors and in the broad direction of the schemes:¹

- A minimum anti-poverty pension, universally available but means tested, possibly financed directly from general revenues and indexed.
- A mandatory public PAYG social insurance pension which would provide a reasonable replacement rate. It would be fully indexed against inflation and it would be subject to a ceiling.
- A fully funded defined contribution scheme, perhaps privately managed, which would supplement the public scheme. This would include occupational as well as individual schemes. Their operation would need to be closely monitored and regulated.

These classifications are probably more controversial than the original OECD one, because they propose a model to be attained, rather than serving solely a taxonomy purpose. Moreover, they make no reference to employer and occupational pension plans, which play such an important role in OECD countries. Recently, the World Bank has also been considering a taxonomy that encompasses alternative arrangements, such as those organised at an occupational level.

Considering these problems, also acknowledged by the OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs (DELSA),² it was recommended to develop a new global classification. The new classification was expected to fulfil two critical conditions: 1) it had to be consistent across the largest

possible number of countries; 2) it had to be based on descriptive terminology, and not on some prescriptive model. Some of the criteria underlying these three-pillar classifications, such as the difference between mandatory and voluntary membership, and between occupational and personal pension plans, do seem to capture some aspects of the diversity of pension systems. However, it was important to further evaluate all criteria that could add value to a taxonomy of private pension systems. These criteria are further developed in Section 2.

Private vs. public pension systems

Another classification that has led to controversy is that between public and private pension systems. The term “private” can refer to at least six different aspects of a pension plan:

- Plan affiliates: plans for private sector workers would be included.
- Institutions managing the plans or their related pension funds: plans or pension funds managed by private sector institutions would be included.
- Control of financial flows: plans whose relevant financial flows (contributions or social benefits) are not controlled by general government would be included. This definition is used by DELSA.³
- Investment regime: funded plans whose assets are invested in private sector securities would be included.
- Regulation: plans subject to private, commercial law and regulations would be included. This definition has been used for the preparation of the OECD Capital Movements Code in relation to portfolio investment abroad by insurance companies and pension funds.
- Liability: plans where the liability for the management of the fund or/and for any guarantees offered by the pension plan lie on a private sector institution (employer, financial company, trust, foundation, or other).

The OECD Working Party on Private Pensions deals with all these different aspects of private plans even though it has proposed a working definition of the term private pensions. In fact, it is this broad perspective which ensures the operationality of its work. This is all the more necessary because many pension plans that may be deemed public by any one classification may actually lie within the competence of regulatory authorities. Hence the scope of the work of the Working Party is larger than the definition of private pension plans in the stricter sense. In order to ensure the smooth running of its monitoring role of private pension arrangements, however, it was important to reach a consensus on a suitable taxonomy for these plans.

However, drawing the line between public and private pensions at each of these five levels is not always easy. In particular, the issue of plan management

is open to different interpretations. For example, in some countries account management is done by a public agency but asset management is outsourced to private financial companies and members can choose between different funds (e.g. the Thrift Savings Plan of Federal employees in the USA).

The classification according to regulatory competence may be relevant from the perspective of some OECD countries. However, it can lead to an erroneous classification of some plans into the private category when only one of the plan's services (e.g. asset management) is subject to private sector regulation.

The classification according to the holding of the liability can be a useful one, and in many instances will coincide with that of control of flows. However, there can be cases where a plan is fully privately managed but the state guarantees some minimum return. Under these classifications, these plans would come under the public category.

Funded vs. Unfunded pension systems

This classification has been traditionally used by DAFE and its various Committees and related Working Parties (Committee on Financial Markets, Insurance and private pensions Committee, Working Party on Financial Statistics, and Working Party on Private Pensions). The difference between funded and unfunded plans is also made by the System of National Accounts (SNA) and was further developed in "Private Pension Systems: Regulatory Policies", Working Paper AWP 2.2.

In order for pension plans to be funded there has to be a pool of earmarked and dedicated assets, either in form of financial, real estate, or other assets that are used for providing pension benefits. Following this definition, private pension plans are funded in most OECD countries. The distinction between funded and unfunded schemes is nonetheless somewhat controversial. One issue that should be considered is that plans may be only partly funded and plans that are financed through the book reserve system.

In the OECD private pension taxonomy the term "book reserves" is used as an additional category, different from funded and unfunded plans. Book reserve systems are usually complemented by insolvency guaranty arrangements, which are a form of funding. Completely unfunded private pension plans are rare. They are sometimes used by companies to provide benefits to specific workers (e.g. senior executives, so-called "top-hat" schemes). Such plans, however, do not normally benefit from tax advantages.

The definition of pension systems

In addition to these broad classifications, the taxonomy exercise needed to propose a definition for the "term" pension itself. However, it is not always clear to what extent certain forms of individual savings are used for

retirement purposes. This issue was dealt with extensively by the Task Force on Personal Pension Plans, which considered the responses to the questionnaire on the definition of personal pension plans and the “third pillar”. The separation between pension plans and other forms of savings can in fact be carried out from different perspectives, such as the purpose of the savings and their tax treatment, as is shown below.

Section 2. Main aspects of pension schemes

A methodology for analysing pension plans also had to be compatible with regulatory frameworks across countries. Two basic perspectives were used to classify pension systems, the perspective of the provider and the perspective of the user. These two perspectives are comparable to the institutional and functional perspectives that are referred to in the regulation.

Under these perspectives five basic criteria for classifying pension systems may be suggested:

1. Retirement purpose: benefit/account balance liquidity

Is there a minimum retirement age before which benefits from the pension plan cannot be received? Can benefits or the accumulated balance be at least partly consumed before retirement? Are there any penalties for doing so? Can an employee leaving a company cash-out partially or wholly the accumulated balance or benefit rights? What is the treatment of unvested contributions?

2. Funding and risk bearing

Is the scheme funded? Are there any financial or biometric guarantees or is the scheme a pure defined contribution one? Who bears risks? If employers bear risks, are they required to reinsure these risks? Who bears liability for the management of funds or any guarantees offered by the plan, a public or private institution? What forms of benefit payment are permitted? Can benefits be paid as a lump-sum?

3. Administration of funded pension plans and funding vehicle

Is there legal separation of the fund or is the scheme a book reserve one? What is the specific financing vehicle (*e.g.* pension fund, insurance contract)? Who manages this vehicle (pension fund as an independent legal entity, insurance company, investment company, pension fund management company)? Can/must different functions (*e.g.* account and asset management, benefit payment) be outsourced/delegated to third parties? What are the eligible institutions?

4. Eligibility and participation

Do employers and professional associations play any role in the design of the pension plan, or is their role, if any, limited exclusively to contribute to the plan chosen by the employee? Are employers required to set up and sponsor pension plans? Are employees required to join these plans? Are there any specific financial instruments that employees and employers must use in order to save for retirement? Are employees required to sign personal pension plans, or is this done on a voluntary basis?

5. Tax treatment

What is the tax treatment of contributions, earnings and benefits?

Some issues are not treated for purpose of simplicity which may be important when building a comprehensive taxonomy. However, these do not alter the general structure proposed. One of the main criteria ignored is the type of risks covered. Many plans cover many other risks in addition to old-age pensions including, survivor's, disability, sickness, maternity, adoption, and unemployment benefits. Another important characteristic of pension plans is the extent to which benefits are indexed to some measure of the standard of living. A more comprehensive survey should determine to what extent coverage for these risks is provided as part of the pension plan.

Notes

1. Gillion, C. (1999), *The ILO and Pensions*, Social Security Department, ILO: Geneva.
2. DELSA, "The Process of Reform", mimeo of the Retirement Income Study, October 2000.
3. From Adema, W. and M. Einerhand (1998), "The Growing Role of Private Social Benefits", *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, No. 32.

ANNEX 4

What Role Does the OECD Play in Private Pensions?

In recent years the OECD has taken the lead in addressing pension policy issues of concern to its member countries, dating from the development of its volume “Maintaining Prosperity in an Ageing Society” in 1998. Since then, the organisation has especially focused its work efforts on the regulatory and policy issues arising from the growing importance of “private pensions” – that is voluntary and mandatory programs that rely on employers, financial institutions and markets to provide retirement income. Research and policy analysis is conducted through a Working Party on Private Pensions. This body brings together major regulatory and supervisory authorities, academics and private sector representatives to create a unique international forum that is unrivalled in its scope and expertise.

Its mission is to assist countries in the development of an adequate regulatory and supervisory framework that protects the rights of members and beneficiaries and ensures the financial security of pension plans and pension funds.

The Working Party implements this mission through standard-setting, analytical and statistical activities. It has established a regular policy dialogue between regulators and policymakers. It offers state-of-the-art analysis and practical guidance for regulatory reform in the private pension field.

With its highly respected membership, and ambitious goals the Working Party is well placed to facilitate the development of data collection, policy analysis and guidance that governments need to help make their retirement systems more effective in providing sustainable and adequate protection for their ever growing elderly populations.

Based on the OECD Classification and glossary of private pensions, a statistical project is currently developing an analytical database of global pension statistics and indicators in a systematic way. This comprehensive system of

international pension data, collected from primary sources (*e.g.*: Supervisory Authorities, Central Banks, National Statistical Offices and Ministries) will provide a valuable device for measuring and monitoring the pension sector. It will permit, notably, international comparisons with up-to-date statistics and indicators on key aspects of retirement systems across OECD and non-OECD countries.

The Working Party also benefits from the activities of other OECD groups, such as its Insurance and Private Pensions Committee and the Committee on Financial Markets, and collaborates closely with the IOPS (International Organisation of Pensions Supervisors) and other international bodies that have an interest in private pension issues.

The OECD's work on private pensions is expected to gain momentum as more countries undertake pension reforms that create or expand the role of private pensions in the provision of retirement income for their citizens.

ISBN 92-64-01699-6

Private Pensions: OECD Classification and Glossary

Les pensions privées : Classification et glossaire de l'OCDE

© OECD/OCDE 2005

Pensions Glossary

NOTE

In order to develop a common understanding and vocabulary, under the aegis of the Working Party on Private Pensions (WPPP), ongoing work on the “OECD Pensions Glossary” includes an expanded list of terms, proposed definitions and related vocabularies. Some of the definitions are extracted from the OECD Secretariat document “Revised taxonomy for pension plans, pension funds and pension entities”.*

For further information, please contact Jean-Marc Salou, Financial Affairs Division, Directorate for Financial and Enterprise Affairs, Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) at jean-marc.salou@oecd.org.

* We are grateful to Zoltan Vajda (from the Hungarian Financial Authority, “Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete”), who in 2002 prepared a first version of this glossary under the WPPP’s programme of work.

Term	Definition	Related terms	Identical terms
1. Accrual factor	→		Accrual rate
2. Accrual rate	The rate at which pension benefits builds up as member service is completed in a defined benefit plan.	Defined benefit plan	Accrual factor
3. Accrued benefits	The amount of accumulated pension benefits of a pension plan member on the basis of years of service.		Accrued rights
4. Accrued rights	→		Accrued benefits
5. Accumulated assets	The total value of assets accumulated in a pension fund.		Accumulated contributions
6. Accumulated Benefit Obligation (ABO)	The actuarial present value of benefits, vested and non-vested, attributed to the pension formula to employee service rendered to a particular date, based on current salaries.	Projected Benefit Obligation (PBO)	
7. Accumulated contributions	→		Accumulated assets
8. Active member	A pension plan member who is making contributions (and/or on behalf of whom contributions are being made) and is accumulating assets.	Pension plan member	
9. Actuarial assumptions	The various estimates (including assumptions related to changes in longevity, wage, inflation, returns on assets, etc.) that the actuary makes in formulating the actuarial valuation.	Actuary Actuarial valuation	
10. Actuarial deficiency	In a situation when the actuarial value of a pension fund's assets is less than the actuarial liability, the measure of this value.	Actuarial surplus Actuarial valuation	Deficiency
11. Actuarial increase	The amount of benefit increase the pension fund member receives – calculated based on actuarial assumptions – in case of deferred retirement.	Actuarial assumptions Deferred retirement	
12. Actuarial liability	The amount calculated based on actuarial assumptions that represents the present value of the pension benefits accrued in a pension plan.	Actuarial valuation	
13. Actuarial reduction	The amount of benefit decrease the pension plan member receives – calculated based on actuarial assumptions – in case of early retirement.	Actuarial assumptions Early retirement	
14. Actuarial report	The report prepared by the actuary following the actuarial valuation that describes the financial position of the pension fund.	Actuarial valuation	
15. Actuarial surplus	In a situation when the actuarial liability is less than the actuarial value of a pension fund's assets, the measure of this value.	Actuarial deficiency Overfunding Actuarial valuation	Surplus
16. Actuarial valuation	A valuation carried out by an actuary on a regular basis, in particular to test future funding or current solvency of the value of the pension fund's assets with its liabilities.	Actuarial deficiency Actuarial surplus	Valuation

Term	Definition	Related terms	Identical terms
17. Actuary	The person or entity whose responsibility, as a minimum, is to evaluate present and future pension liabilities in order to determine the financial solvency of the pension plan, following recognised actuarial and accounting methods.		
18. Administration	The operation and oversight of a pension fund.		
19. Annual pensions estimate	→		Benefit statement
20. Annual report	A report prepared each year by the pension fund, which informs of its operation, and other information whereby the trustees of pension funds inform all interested parties.		
21. Annuitant	The person who is covered by an annuity and who will normally receive the benefits of the annuity.	Annuity	
22. Annuity	A form of financial contract mostly sold by life insurance companies that guarantees a fixed or variable payment of income benefit (monthly, quarterly, half-yearly, or yearly) for the life of a person(s) (the annuitant) or for a specified period of time. It is different than a life insurance contract which provides income to the beneficiary after the death of the insured. An annuity may be bought through instalments or as a single lump sum. Benefits may start immediately or at a pre-defined time in the future or at a specific age.	Annuity rate	Pension annuity
23. Annuity rate	The present value of a series of payments of unit value per period payable to an individual that is calculated based on factors such as the mortality of the annuitant and the possible investment returns.	Unisex annuity rate Unistatus annuity rate	
24. Asset allocation	The spread of fund investments among different investment forms.		
25. Asset management	The act of investing the pension fund's assets following its investment strategy.	Asset manager	
26. Asset manager	The individual(s) or entity(ies) endowed with the responsibility to physically invest the pension fund assets. Asset managers may also set out the investment strategy for a pension fund.	Asset management	
27. Assets	→	Liabilities	Pension assets
28. Auditor	A qualified individual or entity endowed with the task of conducting audit.		
29. Average earnings scheme	A scheme where the pension benefits earned for a year depend on how much the member's earnings were for the given year.		Career average scheme
30. Basic pension	→		Basic state pension

Term	Definition	Related terms	Identical terms
31. Basic state pension	A non-earning related pension paid by the State to individuals with a minimum number of service years.		Basic pension
32. Beneficiary	An individual who is entitled to a benefit (including the plan member and dependants).		Pension plan beneficiary
33. Benefit	Payment made to a pension fund member (or dependants) after retirement.		Pension benefit Retirement benefit
34. Benefit statement	A statement of the pension benefits an individual has earned (in a defined benefit plan) or a prediction of what the final pension might be (in a defined contribution plan).		Annual pension estimate
35. Book reserved pension plans	Sums entered in the balance sheet of the plan sponsor as reserves or provisions for occupational pension plan benefits. Some assets may be held in separate accounts for the purpose of financing benefits, but are not legally or contractually pension plan assets. Most OECD countries do not allow this method of financing. Those that do usually require these plans to be insured against bankruptcy of the plan sponsor through an insolvency guaranty arrangement.	Funded pension plans Unfunded pension plans	
36. Career average scheme	→		Average earnings scheme
37. Closed pension funds	Funds that support only pension plans that are limited to certain employees. (<i>e.g.</i> those of an employer or group of employers).	Open pension fund	
38. Company pension plan	→		Employer's pension plan Occupational pension plan
39. Contribution	A payment made to a pension plan by a plan sponsor or a plan member.		Pension contribution
40. Contribution base	The reference salary used to calculate the contribution.		
41. Contribution holiday	A period when the contributions to a pension scheme are put on hold, the most common reason for this being a situation of overfunding.	Overfunding	
42. Contribution rate	The amount (typically expressed as a percentage of the contribution base) that is needed to be paid into the pension fund.	Contribution base	Funding rate
43. Contributory pension scheme	A pension scheme where both the employer and the members have to pay into the scheme.	Non-contributory pension scheme	
44. Corporate trustee	A company that acts as a trustee.	Trustee	
45. Custodian	The entity responsible, as a minimum, for holding the pension fund assets and for ensuring their safekeeping.		
46. DB system	→		Defined benefit plans

Term	Definition	Related terms	Identical terms
47. DC system	→		Defined contribution plans
48. Deferred pension	A pension arrangement in which a portion of an employee's income is paid out at a date after which that income is actually earned.	Deferred pensioner Deferred retirement	
49. Deferred pensioner	An individual who draws the pension benefits later than their normal retirement age.	Deferred pension Deferred retirement	
50. Deferred retirement	A situation when an individual decides to retire later and draw the pension benefits later than their normal retirement age.	Deferred pension Deferred pensioner Early retirement	Late retirement Postponed retirement
51. Deferred member	A pension plan member that no longer contributes to or accrues benefits from the plan but has not yet begun to receive retirement benefits from that plan.	Inactive member	
52. Deficiency	→		Actuarial deficiency
53. Defined benefit (DB) occupational pension plans	Occupational plans other than defined contributions plans. DB plans generally can be classified into one of three main types, "traditional", "mixed" and "hybrid" plans.	"Traditional" DB plans "Hybrid" DB plans "Mixed" DB plans Defined contribution (DC) occupational pension plans	
54. "Traditional" DB plan	A DB plan where benefits are linked through a formula to the members' wages or salaries, length of employment, or other factors.	Defined benefit (DB) occupational pension plans "Hybrid" DB plans "Mixed" DB plans Defined contribution (DC) occupational pension plans	
55. "Hybrid" DB plan	A DB plan where benefits depend on a rate of return credited to contributions, where this rate of return is either specified in the plan rules, independently of the actual return on any supporting assets (<i>e.g.</i> fixed, indexed to a market benchmark, tied to salary or profit growth, etc.), or is calculated with reference to the actual return of any supporting assets and a minimum return guarantee specified in the plan rules.	Defined benefit (DB) occupational pension plans "Traditional" DB plans "Mixed" DB plans Defined contribution (DC) occupational pension plans	
56. "Mixed" DB plans	DB plans that has two separate DB and DC components but which are treated as part of the same plan.	Defined benefit (DB) occupational pension plans "Traditional" DB plans "Hybrid" DB plans Defined contribution (DC) occupational pension plans	

Term	Definition	Related terms	Identical terms
57. Defined contribution (DC) occupational pension plans	Occupational pension plans under which the plan sponsor pays fixed contributions and has no legal or constructive obligation to pay further contributions to an ongoing plan in the event of unfavourable plan experience.	Defined benefit (DB) Occupational pension plans "Traditional" DB plans "Hybrid" DB plans "Mixed" DB plans	
58. Dependant	An individual who is financially dependent on a (passive or active) member of a pension scheme.		
59. Dependency ratio	Typically defined as the ratio of those of non-active age to those of active age in a given population.	System dependency ratio	
60. Disclosure regulations	The rules the pension plan must follow when providing information on the plan operation to its members and the supervisory authority.		
61. Early retirement	A situation when an individual decides to retire earlier later and draw the pension benefits earlier than their normal retirement age.	Deferred retirement	Early leaver
62. EET system	A form of taxation of pension plans, whereby contributions are exempt, investment income and capital gains of the pension fund are also exempt and benefits are taxed from personal income taxation.	TEE system ETE system	
63. Employer's pension plan	→		Occupational pension plans Company pension plans
64. ETE system	A form of taxation whereby contributions are exempt, investment income and capital gains of the pension fund are taxed and benefits are also exempt from personal income taxation.	EET system TEE system	
65. Fair value	The price at which an asset would change hands between a willing buyer and a willing seller, neither being under any compulsion to buy or to sell and both having reasonable knowledge of relevant facts.	Market value	
66. Final average earnings	The fund member's earnings that are used to calculate the pension benefit in a defined benefit plan; it is typically the earnings of the last few years prior to retirement.		
67. Final earnings scheme	→		Final salary scheme
68. Final salary scheme	A type of defined benefit plan, whereby the pension benefit is typically based on the last few years' earnings before retirement.	Defined benefit plan Final average earnings Flat rate scheme Earnings related pensions	Final earnings scheme
69. Flat rate scheme	A type of defined benefit scheme, whereby the pension benefit is only based on the length of membership in the scheme and is not affected by earnings.	Defined benefit plan Final salary scheme	

Term	Definition	Related terms	Identical terms
70. Fund member	An individual who is either an active (working or contributing, and hence actively accumulating assets) or passive (retired, and hence receiving benefits), or deferred (holding deferred benefits) participant in a pension plan.	Active member	Member Pension plan member Pension fund member Plan member
71. Funded pension plans	Occupational or personal pension plans that accumulate dedicated assets to cover the plan's liabilities.	Pay-As-You-Go (PAYG) plan Unfunded pension plans Book reserved pension plans	
72. Funding	The act of accumulating assets in order to finance the pension plan.		
73. Funding level	The relative value of a scheme's assets and liabilities, usually expressed as a percentage figure.	Overfunding Underfunding Funding ratio	Level of funding
74. Funding plan	The timing of payments of contributions with the aim of meeting the cost of a given set of benefits under a defined benefit scheme. Possible objectives of a funding plan might be that, if the actuarial assumptions are borne out: a) a specified funding level should be reached by a given date; b) the level of contributions should remain constant, or should after a planned period be the standard contribution rate required by the valuation method used in the actuarial valuation.	Actuarial valuation	
75. Funding rate	→		Contribution rate
76. Funding ratio	The funding level expressed as a fraction.	Funding level	
77. Funding rules	Regulation that requires the maintenance of a certain level of assets in a pension fund in relation to pension plan liabilities.		
78. Governing body (of the pension fund)	Governing body (of the pension fund): this is the person(s) ultimately responsible for managing the pension fund with the overriding objective of providing a secure source of retirement income. In cases where operational and oversight responsibilities are split between different committees within an entity, the governing body is the executive board of the entity. Where the pension fund is not a legal entity, but managed directly by a financial institution, that institution's board of directors is also the governing body of the pension fund.		Administrator
79. Gross rate of return	The rate of return of an asset or portfolio over a specified time period, prior to discounting any fees of commissions.	Rate of return Net rate of return	

Term	Definition	Related terms	Identical terms
80. Group pension funds	Multi-employer pension funds that pool the assets of pension plans established for related employers.	Collective pension funds Related member funds Individual pension funds Industry pension funds Multi-employer pension funds Single employer pension funds	
81. Guarantee	→		Pension guarantee
82. Guaranteed annuity	An annuity that is paid until the death of the annuitant. If this occurs prior to a certain date, the annuity is then paid to their dependants until that date.	Annuity	
83. Inactive member	→	Deferred member	
84. Income replacement rate	→		Replacement rate
85. Indexation	The method with which pension benefits are adjusted to take into account changes in the cost of living (<i>e.g.</i> prices and/or earnings).	Price indexation Wage indexation Mixed indexation	
86. Individual pension funds	A pension fund that comprises the assets of a single member and his/her beneficiaries, usually in the form of an individual account.	Group pension funds Collective pension funds Related member funds	
87. Industry pension funds	Funds that pool the assets of pension plans established for unrelated employers who are involved in the same trade or businesses.	Collective pension funds Related member funds Individual pension funds Group pension funds Multi-employer pension funds Single employer pension funds	
88. Late retirement	→		Deferred retirement Postponed retirement
89. Level of funding	→		Funding level
90. Liabilities (value of)	Value of liabilities.	Assets	
91. Mandatory contribution	The level of contribution the member (or an entity on behalf of the member) is required to pay according to scheme rules.	Voluntary Contribution	
92. Mandatory occupational plans	Participation in these plans is mandatory for employers. Employers are obliged by law to participate in a pension plan. Employers must set up (and make contributions to) occupational pension plans which employees will normally be required to join. Where employers are obliged to offer an occupational pension plan, but the employees' membership is on a voluntary basis, these plans are also considered mandatory.	Occupational pension plans Voluntary occupational pension plans	

Term	Definition	Related terms	Identical terms
93. Mandatory personal pension plans	These are personal plans that individuals must join or which are eligible to receive mandatory pension contributions. Individuals may be required to make pension contributions to a pension plan of their choice normally within a certain range of choices or to a specific pension plan.	Personal pension plans Voluntary personal pension plans	
94. Market value	The price at which an asset would change hands if it sold on the open market.	Fair value	
95. Member	→	Active member	Fund member Pension plan member Plan member Pension fund member
96. Minimum benefit	→		Minimum pension
97. Minimum pension	The minimum level of pension benefits the plan pays out in all circumstances.		Minimum benefit
98. Mixed indexation	The method with which pension benefits are adjusted taking into account changes in both wages and prices.	Wage indexation Price indexation	Swiss indexation
99. Money purchase plan	A pension plan providing benefits on a money purchase basis (ie the determination of an individual member's benefits by reference to contributions paid into the scheme in respect of that member, usually increased by an amount based on the investment return on those contributions)	Defined contribution plan	
100. Mortality table	A chart showing rate of death at each age.	Unisex mortality table	
101. Multi-employer pension funds	Funds that pool the assets of pension plans established by various plan sponsors. There are three types of multi-employer pension funds: <i>a)</i> for related employers i.e. companies that are financially connected or owned by a single holding group (group pension funds); <i>b)</i> for unrelated employers who are involved in the same trade or business (industry pension funds); <i>c)</i> for unrelated employers that may be in different trades or businesses (collective pension funds).	Group pension funds Individual pension funds Industry pension funds Multi-employer pension funds Related pension funds Single employer pension funds	
102. Net rate of return	The rate of return of an asset or portfolio over a specified time period, after discounting any fees of commissions.	Rate of return Gross rate of return	
103. Non-contributory pension scheme	A pension scheme where the members do not have to pay into the scheme.	Contributory pension scheme	
104. Normal pension age	→		Normal retirement age Retirement age

Term	Definition	Related terms	Identical terms
105. Normal retirement age	Age from which the individual is eligible for pension benefits.		Normal pension age Retirement age
106. Occupational pension plans	Access to such plans is linked to an employment or professional relationship between the plan member and the entity that establishes the plan (the plan sponsor). Occupational plans may be established by employers or groups thereof (<i>e.g.</i> industry associations) and labour or professional associations, jointly or separately. The plan may be administered directly by the plan sponsor or by an independent entity (a pension fund or a financial institution acting as pension provider). In the latter case, the plan sponsor may still have oversight responsibilities over the operation of the plan.	Mandatory occupational pension plans Voluntary occupational pension plans	Company pension plans Employer's pension plans
107. Open pension funds	Funds that support at least one plan with no restriction on membership.	Closed pension funds	
108. Overfunding	The situation when the value of a plan's assets are more than its liabilities, thereby having an actuarial surplus.	Funding level Actuarial surplus Underfunding	
109. Oversight committee	→		Supervisory body
110. Participant	→	Fund member	
111. Pay-As-You-Go (PAYG) plan	→	Funded pension plans	Unfunded pension plans
112. Pension	→		Benefit
113. Pension annuity	→		Annuity
114. Pension assets	All forms of investment with a value associated to a pension plan.	Liabilities	
115. Pension benefit	→		Benefit Retirement benefit
116. Pension contribution	→		Contribution
117. Pension funds	The pool of assets forming an independent legal entity that are bought with the contributions to a pension plan for the exclusive purpose of financing pension plan benefits. The plan/fund members have a legal or beneficial right or some other contractual claim against the assets of the pension fund. Pension funds take the form of either a special purpose entity with legal personality (such as a trust, foundation, or corporate entity) or a legally separated fund without legal personality managed by a dedicated provider (pension fund management company) or other financial institution on behalf of the plan/fund members.		
118. Pension fund administrator	The individual(s) ultimately responsible for the operation and oversight of the pension fund.		Governing body

Term	Definition	Related terms	Identical terms
119. Pension fund governance	The operation and oversight of a pension fund. The governing body is responsible for administration, but may employ other specialists, such as actuaries, custodians, consultants, asset managers and advisers to carry out specific operational tasks or to advise the plan administration or governing body.		
120. Pension fund managing company	A type of administrator in the form of a company whose exclusive activity is the administration of pension funds.		
121. Pension fund member	→		Member Pension plan member
122. Pension insurance contracts	Insurance contracts that specify pension plans contributions to an insurance undertaking in exchange for which the pension plan benefits will be paid when the members reach a specified retirement age or on earlier exit of members from the plan. Most countries limit the integration of pension plans only into pension funds, as the financial vehicle of the pension plan. Other countries also consider the pension insurance contract as the financial vehicle for pension plans.	Pensions funds	
123. Pension plan	A legally binding contract having an explicit retirement objective (or – in order to satisfy tax-related conditions or contract provisions – the benefits can not be paid at all or without a significant penalty unless the beneficiary is older than a legally defined retirement age). This contract may be part of a broader employment contract, it may be set forth in the plan rules or documents, or it may be required by law. In addition to having an explicit retirement objective, pension plans may offer additional benefits, such as disability, sickness, and survivors' benefits.	Pension funds	Pension scheme
124. Pension plan administrator	The individual(s) ultimately responsible for the operation and oversight of the pension plan.		
125. Pension plan administrator	→		Administrator
126. Pension plan administrator	→		Administrator
127. Pension plan beneficiary	→		Beneficiary
128. Pension plan member	→		Fund member Member Pension fund member Plan member

Term	Definition	Related terms	Identical terms
129. Pension plan sponsor	An institution (<i>e.g.</i> company, industry/ employment association) that designs, negotiates, and normally helps to administer an occupational pension plan for its employees or members.		Plan sponsor
130. Pension regulator	A governmental authority with competence over the regulation of pension systems.	Pension supervisor	
131. Pension scheme	→	Pension funds	Pension plan Retirement plan
132. Pension supervisor	A governmental authority with competence over the supervision of pension systems.	Pension regulator	
133. Pensionable age	→		Normal retirement age
134. Pensionable service	→		Service period
135. Individual pension plans	→		Personal pension plans
136. Personal pension plans	Access to these plans does not have to be linked to an employment relationship. The plans are established and administered directly by a pension fund or a financial institution acting as pension provider without any intervention of employers. Individuals independently purchase and select material aspects of the arrangements. The employer may nonetheless make contributions to personal pension plans. Some personal plans may have restricted membership.	Mandatory personal plans Voluntary personal plans	Personal plans
137. Phased retirement	A situation when an individual is allowed to retire and receive retirement benefits while continuing to work (usually part-time) and contributing towards the retirement scheme.		
138. Plan member	→		Member Pension fund member
139. Plan sponsor	→		Pension plan sponsor
140. Postponed retirement	→		Deferred retirement Late retirement
141. Price indexation	The method with which pension benefits are adjusted taking into account changes in prices.	Wage indexation	
142. Private pension funds	A pension fund that is regulated under private sector law.	Public pension funds	
143. Private pension plans	A pension plan administered by an institution other than general government. Private pension plans may be administered directly by a private sector employer acting as the plan sponsor, a private pension fund or a private sector provider. Private pension plans may complement or substitute for public pension plans. In some countries, these may include plans for public sector workers.	Public pension plans Pension plans	

Term	Definition	Related terms	Identical terms
144. Projected Benefit Obligation (PBO)	The actuarial present value of vested and non-vested benefits attributed to the plan through the pension benefit formula for service rendered to that date based on employees' future salary levels.	Accumulated Benefit Obligation (ABO)	
145. Protected pension plan	A plan (personal pension plan or occupational defined contribution pension plan) other than an unprotected pension plan. The guarantees or promises may be offered by the pension plan/fund itself or the plan provider (<i>e.g.</i> deferred annuity, guaranteed rate of return).	Unproted pension plan	
146. Public pension funds	Pension funds that are regulated under public sector law.	Private pension funds Pension funds	
147. Public pension plans	Social security and similar statutory programmes administered by the general government (that is central, state, and local governments, as well as other public sector bodies such as social security institutions). Public pension plans have been traditionally PAYG financed, but some OECD countries have partial funding of public pension liabilities or have replaced these plans by private pension plans.	Private pension plan Pension plan	
148. Qualifying period	→		Waiting period
149. Rate of return	The income earned by holding an asset over a specified period.	Gross rate of return Net rate of return	
150. Regulatory authority	→	Supervisory authority	Pension regulator
151. Related member funds	Pension funds that comprise the assets of a limited number of related members who are all in the governing body of the pension fund.	Collective pension funds Group pension funds Individual pension funds	
152. Replacement rate	The ratio of an individual's (or a given population's) (average) pension in a given time period and the (average) income in a given time period.		Income replacement rate
153. Retirement age	→		Normal retirement age Normal pension age
154. Retirement benefit	→		Benefit Pension benefit
155. Retirement plan	→		Pension plan Pension scheme
156. Separate accounts	A pension fund that is legally segregated from both the plan sponsor and a financial institution that acts as the manager of the fund on behalf of the plan member.	Pension fund Plan sponsor Plan member	
157. Service period	The length of time an individual has earned rights to a pension benefits.		Pensionable service

Term	Definition	Related terms	Identical terms
158. Single employer pension funds	Funds that pool the assets of pension plans established by a single sponsor.	Collective pension funds Related member funds Individual pension funds Industry pension funds Multi-employer pension funds Group pension funds	
159. Superannuation	→		Pension
160. Supervisory authority	→	Regulatory authority	Pension supervisor
161. Supervisory board	The individual(s) responsible for monitoring the governing body of a pension entity.		Oversight committee
162. Surplus	→		Actuarial surplus
163. Swiss indexation	→		Mixed indexation
164. System dependency ratio	Typically defined as the ratio of those receiving pension benefits to those accruing pension rights.	Dependency ratio	
165. TEE system	A form of taxation of pension plans whereby contributions are taxed, investment income and capital gains of the pension fund are exempt and benefits are also exempt from personal income taxation.	EET system ETE system	
166. Termination	→		Winding up
167. TPA (Third Party Administrator)	An entity other than a plan sponsor, that is responsible for administering an occupational pension plan.		
168. Trust	A legal scheme, whereby named people (termed trustees) hold property on behalf of other people (termed beneficiaries).	Trustee	
169. Trustee	A person or a company appointed to carry out the tasks of the trust.	Corporate trustee Trust	
170. Underfunding	The situation when the value of a plan's assets are less than its liabilities, thereby having an actuarial deficiency.	Funding level Actuarial deficiency Overfunding	
171. Unfunded pension plans	Plans that are financed directly from contributions from the plan sponsor or provider and/or the plan participant. Unfunded pension plans are said to be paid on a current disbursement method (also known as the pay as you go, PAYG, method). Unfunded plans may still have associated reserves to cover immediate expenses or smooth contributions within given time periods. Most OECD countries do not allow unfunded private pension plans.	Funded pension plans	PAYG plan
172. Unisex annuity rate	Annuity rates that are the same for men and women.	Annuity rate	

Term	Definition	Related terms	Identical terms
173. Unisex mortality table	Mortality table where the rate of death is equal for males and females.	Mortality table	
174. Unistatus annuity rate	Annuity rates which are the same for both men and women and for all family status.	Annuity rate	
175. Unprotected pension plan	A plan (personal pension plan or occupational defined contribution pension plan) where the pension plan/fund itself or the pension provider does not offer any investment return or benefit guarantees or promises covering the whole plan/fund.	Protected pension plan	
176. Valuation	→		Actuarial valuation
177. Vested Benefit Obligation (VBO)	The actuarial present value, using current salary levels, of vested benefits only.		
178. Vested benefits	→		Vested rights
179. Vested rights	Deferred pensions for deferred pensioners, benefits accrued to active members and benefits of passive members.		Vested benefits
180. Voluntary contribution	An extra contribution paid in addition to the mandatory contribution a member can pay to the pension fund in order to increase the future pension benefits.	Contribution Mandatory Contribution	
181. Voluntary occupational pension plans	The establishment of these plans is voluntary for employers (including those in which there is automatic enrolment as part of an employment contract or where the law requires employees to join plans set up on a voluntary basis by their employers). In some countries, employers can on a voluntary basis establish occupational plans that provide benefits that replace at least partly those of the social security system. These plans are classified as voluntary, even though employers must continue sponsoring these plans in order to be exempted (at least partly) from social security contributions.	Occupational pension plans Mandatory occupational pension plans	
182. Voluntary personal pension plans	Participation in these plans is voluntary for individuals. By law individuals are not obliged to participate in a pension plan. They are not required to make pension contributions to a pension plan. Voluntary personal plans include those plans that individuals must join if they choose to replace part of their social security benefits with those from personal pension plans.	Personal plans Mandatory personal pension plans	
183. Wage indexation	The method with which pension benefits are adjusted taking into account changes in wages.	Price indexation	

Term	Definition	Related terms	Identical terms
184. Waiting period	The length of time an individual must be employed by a particular employer before joining the employer's pension scheme.		Qualifying period
185. Winding-up	The termination of a pension scheme by either providing (deferred) annuities for all members or by moving all its assets and liabilities into another scheme.		

Structure de la typologie

Cette typologie s'articule autour de deux termes essentiels (plans de retraite et fonds de pension) et de deux grandes approches (fonctionnelle et institutionnelle). Dans la section 1, on trouvera les critères et les classifications des plans de retraite, dans la section 2 une description semblable pour les fonds de pension.

L'annexe 1 applique la typologie aux pays de l'OCDE. L'annexe 2 explique l'incidence et la forme des fonds de pension dans les pays de l'OCDE. L'annexe 3 expose la méthodologie utilisée pour élaborer la typologie.

Section 1

Typologie des plans de retraite

Plan de retraite

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 participants 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.

Plans de retraite publics ou privés

Plans de retraite public : sécurité sociale et programmes officiels similaires dans lesquels les administrations publiques (c'est-à-dire les administrations centrales, régionales et locales, y compris les organismes de sécurité sociale) gèrent le versement des prestations de retraite. Les plans publics ont toujours été des régimes de répartition, mais certains pays de l'OCDE assurent en partie un financement préalable ou financement notionnel des engagements de retraite publics ou ont remplacé ces plans par des plans de retraite privés.

Plans 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 professionnels ou individuels

Plans de retraite professionnels : l'accès à ces plans est lié à l'existence d'une relation d'emploi ou professionnelle entre le participant au 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 professionnels obligatoires* : la participation à ces plans est obligatoire pour les employeurs. Les employeurs sont tenus de par la loi à participer à un plan de retraite. Les employeurs doivent constituer (et cotiser à) des plans de retraite professionnels auxquels les salariés devront généralement adhérer. Lorsque les employeurs sont dans l'obligation de proposer un plan de retraite professionnel, mais que la participation des salariés est facultative, ces plans sont également considérés comme étant obligatoires.
- *Plans de retraite professionnels facultatifs* : la constitution de ces plans est facultative pour les employeurs (y compris lorsque l'adhésion se fait automatiquement dans le cadre d'un contrat de travail ou lorsque la loi impose aux salariés d'adhérer aux plans institués de manière facultative par leur employeur). Dans certains pays, les employeurs peuvent mettre en place à titre facultatif des plans professionnels proposant des prestations qui remplacent, en partie du moins, celles du régime de sécurité sociale. Ces plans sont considérés comme facultatifs, même si les employeurs doivent continuer de les promouvoir pour être exonérés (en partie du moins) des cotisations de sécurité sociale.

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 un 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.

- *Plans de retraite individuels obligatoires* : il s'agit de plans individuels auxquels les particuliers doivent adhérer ou qui sont habilités à recevoir les cotisations de retraite obligatoires. Les particuliers peuvent être tenus de cotiser à un plan de retraite de leur choix – généralement, parmi un certain nombre de propositions – ou à un plan déterminé.

- *Plans de retraite individuels facultatifs* : la participation à ces plans est facultative pour les particuliers. La loi n'impose pas aux particuliers de souscrire à un plan de retraite. Ils ne sont pas tenus de cotiser à un plan de retraite. Les plans individuels incluent les plans que des individus doivent rejoindre s'ils choisissent de substituer une partie de leurs prestations de la sécurité sociale par celles d'un plan de retraite individuel.

Plans de retraite à prestations ou à cotisations définies (perspective du promoteur du plan)

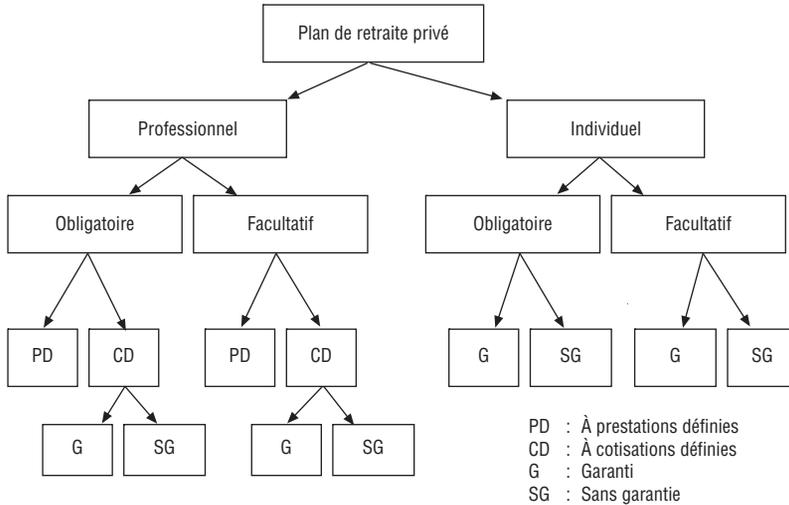
Cette approche est cohérente avec les normes comptables internationales de l'IASB et sera utilisée pour la collecte de données statistiques.

Plan de retraite professionnel à cotisations définies (CD) : plans de retraite professionnels où le promoteur du plan verse des cotisations fixes et n'a pas d'obligation légale ou implicite* de verser des cotisations supplémentaires à un plan en cours dans le cas d'une situation financière difficile du plan.

Plan de retraite professionnel à prestations définies (PD) : tout plan de retraite professionnel autre qu'un plan à cotisations définies. Les plans à prestations définies peuvent généralement être classés dans un des trois types suivants, les plans « traditionnels », « mixtes » ou « hybrides ».

- Plans à prestations définies « traditionnels » : plans à prestations définies pour lesquels les prestations sont liées par une formule aux salaires et à la durée de période d'emploi, ou à d'autres facteurs.
- Plans à prestations définies « hybrides » : plan à prestations définies dans lequel les prestations dépendent d'un taux de rendement attribué aux contributions. Ce taux de rendement est soit précisé dans les règles du plan, indépendamment du rendement effectif généré par de quelconques actifs supports (par exemple, fixe, indexé sur l'indice de référence d'un marché, lié à la croissance des salaires ou des bénéfices, etc.) ; soit calculé par référence au rendement effectif de quelconques actifs supports et à un rendement minimum garanti précisé dans les règles du plan.
- Plans à prestations définies « mixtes » : un plan de retraite professionnel qui possède deux éléments, à prestations définies et à cotisations définies, séparés et chacun financés par des cotisations distinctes.

* Dans la norme IAS 37, l'IASB définit les obligations implicites sur les marchés des pensions de retraite comme les obligations découlant des actions d'une entité lorsque : a) par référence à un ensemble établi de pratiques antérieures, des principes publiés ou une norme en vigueur suffisamment précise, l'entité a indiqué à d'autres parties qu'elle accepterait des responsabilités, et b) ce faisant, elle a suscité l'attente légitime de la part desdites parties qu'elles assumerait lesdites responsabilités [traduction non officielle].

Graphique 1.1 **Classification des plans de retraite privés : perspective fonctionnelle**

Plans garantis ou sans garantie (perspective du fonds de pension/prestataire)

Cette classification du point de vue du fonds de pension/promoteur, s'applique aux plans professionnels et individuels à cotisations définies.

Plan de retraite sans garantie : un plan sous lequel le plan de retraite ou le fonds de pension lui-même, ou le promoteur, n'offrent pas de garanties sur le retour sur investissement ni sur les prestations promises couvrant le plan en tant que tel et dans son ensemble.

Plan de retraite garanti : un plan autre qu'un plan sans garantie. Les garanties peuvent être accordées par le plan/fonds lui-même ou par le prestataire (par ex. annuité, rentabilité des investissements garantie).

Plans de retraite capitalisés ou provisionnés

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 provisionnés : plans de retraite professionnels qui ne sont pas capitalisés. Les provisions sont les sommes inscrites au bilan du promoteur du plan en tant que réserves ou provisions pour les prestations de retraite. Des actifs peuvent être détenus dans des comptes séparés à des fins

de financement des prestations, mais ils ne sont ni légalement, ni contractuellement des actifs du plan de retraite. La plupart des pays n'autorisent pas cette méthode de financement pour les plans de retraite privés, à l'exception de plans pour des catégories spécifiques d'employés qui ne bénéficient pas d'avantages fiscaux (par exemple, ceux des dirigeants les plus hauts placés, appelés « plans complémentaires »).

Fonds de pension et contrats d'assurance pension

Fonds de pension : désigne le groupement des actifs, formant une entité légale indépendante acquis grâce aux cotisations à un plan de retraite dans le but unique de financer les prestations du plan de retraite. Les membres du plan/fonds ont un droit légal ou d'usufruit ou d'autres formes contractuelles de créances envers les actifs du fonds de pension. Les fonds de pension prennent la forme, soit d'un entité à la personnalité juridique (telle qu'une fiducie, une fondation ou une société) ou d'un fonds légalement séparé et sans personnalité juridique supervisé par un prestataire spécialisé (société de gestion de fonds de pension) ou toute autre institution financière pour le compte des membres du plan/fonds.

Contrats d'assurance pension : désigne un contrat d'assurance qui spécifie un calendrier de cotisations du plan de retraite à une compagnie d'assurance en échange desquelles les prestations du plan de retraite seront payées quand le membre atteint l'âge de la retraite spécifié à l'avance ou dans le cas de sortie anticipée des membres du plan. Dans certains pays, ces contrats peuvent être utilisés comme support de financement d'un plan de pension, sans que soit nécessaire d'établir un fonds de pension.

Section 2

Typologie des fonds de pension

Fonds de pension ouverts ou fermés

Fonds de pension ouverts : fonds qui couvrent au moins un plan sans restriction d'affiliation.

Fonds de pension fermés : fonds qui couvrent uniquement des plans de pension réservés à certains groupes de salariés.

Types de fonds de pension fermés

Fonds de pension à employeur unique : fonds qui verse les actifs des plans de retraite dans une réserve établie par un promoteur unique.

Fonds de pension à employeurs multiples : fonds regroupant les actifs de plans de retraite initiés par plusieurs promoteurs. Il existe trois types de fonds de pension à employeurs multiples : a) pour les employeurs apparentés, à savoir les sociétés qui ont des liens financiers ou détenus par un seul et unique groupe (fonds de pension de groupe) ; b) pour les employeurs non apparentés qui exercent les mêmes métiers ou activités (fonds de pension sectoriels) ; c) pour les employeurs non apparentés qui peuvent être dans différents métiers ou activités (fonds de pension collectifs).

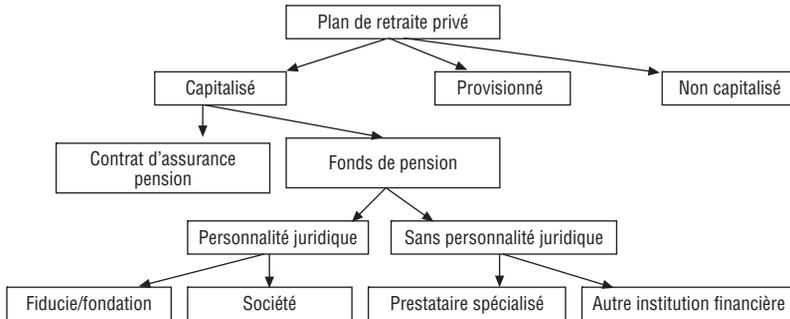
Fonds de pension aux participants apparentés : fonds de pension composés des actifs d'un nombre limité de participants apparentés faisant tous partie de l'instance dirigeante du fonds de pension.

Fonds de pension individuel : fonds de pension composés des actifs d'un participant unique et de ses ayant-droits, habituellement sous forme de compte individuel.

Organisme de retraite public ou privé

Organisme de retraite public : organisme de retraite de droit public.

Organisme de retraite privé : organisme de retraite de droit privé.

Graphique 2.1 **Classification des plans de retraite privés : Perspective institutionnelle**

ANNEXE 1

Application de la typologie des plans de retraite de l'OCDE aux pays membres

Afin de clarifier les définitions ci-dessus et de déterminer si elles conviennent à une typologie internationale, les catégories sont appliquées aux plans de retraite dans certains pays de l'OCDE. Tous les plans de retraite privés décrits sont gérés selon le principe de capitalisation. Les plans sont cités sous forme de liste. Les plans interchangeables sont mentionnés sous le même point. Le cas échéant, le nom du plan dans le pays a été indiqué entre parenthèses.

Allemagne

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

Australie

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, obligatoires
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, obligatoires
- Plans individuels, facultatifs

Autriche

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

Belgique

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

Canada

- Sécurité sociale (Sécurité de la vieillesse, Régime de pensions du Canada et Régime de rentes du Québec)
- Plans professionnels, facultatifs (plans enregistrés de retraite)
- Plans individuels, facultatifs (plan enregistrés d'épargne retraite)

Corée

- Sécurité sociale
- Plans individuels, facultatifs

Danemark

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

Espagne

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

États-Unis

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, facultatifs [y compris les plans 401(k)]
- Plans individuels, facultatifs [y compris les comptes de retraite individuels (*Individual retirement accounts, ou IRA*)]

Finlande

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, obligatoires (dans le cadre du système de Sécurité sociale)

- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

France

- Sécurité sociale
- Plan professionnel, obligatoire (ARRCO et AGIRC)
- Plan professionnel, facultatif
- Plan individuel, facultatif

Grèce

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

Hongrie

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, obligatoires
- ou plans individuels, obligatoires
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

Irlande

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

Islande

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, obligatoires
- Plans individuels, facultatifs

Italie

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

Japon

- Sécurité sociale (retraite de base)
- Sécurité sociale (assurance retraite de l'employeur)
- Plan professionnel, facultatif (assurance retraite de l'employeur, plan de retraite défiscalisé, etc.)
- Plans individuels, facultatifs

Luxembourg

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

Mexique

- Sécurité sociale
- Plans individuels, obligatoires
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

Norvège

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

Nouvelle-Zélande

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, facultatifs (quelques plans sectoriels sont obligatoires)
- Plans individuels, facultatifs

Pays-Bas

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, facultatifs (certains plans propres à un secteur d'activité sont obligatoires)
- Plans individuels, facultatifs

Pologne

- Sécurité sociale
- Plans individuels, obligatoires
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

Portugal

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

République slovaque

- Sécurité sociale
- Plans individuels, obligatoires
- Plans individuels, obligatoires
- Plans individuels, facultatifs

République tchèque

- Sécurité sociale
- Plans individuels, facultatifs

Royaume-Uni

- Sécurité sociale (retraite de base)
- Sécurité sociale (*State Second Pension*), ou
 - plan professionnel, obligatoire [plans extérieurs au régime général complémentaire (*contracted-out plans*)], ou
 - plan individuel obligatoire (plans individuels *ad hoc*)
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

Suède

- Sécurité sociale
- Plans professionnels, obligatoires
- Plans individuels, facultatifs

Suisse

- Sécurité sociale (retraite de base)
- Plan professionnel, obligatoire (dans le cadre de la Sécurité sociale)
- Plan individuel, facultatif

Turquie

- Sécurité sociale
 - Plans professionnels
- Plans professionnels, obligatoires
- Plans professionnels, facultatifs
- Plans individuels, facultatifs

ANNEXE 2

Incidence et forme des fonds de pension dans les pays de l'OCDE

Les fonds de pension opèrent, ils peuvent avoir ou ne pas avoir la personnalité juridique. Les deux formes principales sont la fiducie/fondation et la société. Dans le cas de la fiducie/fondation, les participants au plan de retraite peuvent disposer d'un droit de propriété économique sur le fonds de pension ou d'un autre droit contractuel vis-à-vis de l'organisme de retraite, mais les droits juridiques (et souvent le contrôle) sont délégués à l'agent fiduciaire ou au Conseil d'administration de la fondation, qui est censé gérer le fonds au mieux des intérêts des participants au plan. Dans le cas de la société, en revanche, les participants au plan de retraite disposent d'un droit de propriété juridique sur le fonds de pension, car ils détiennent un certain nombre d'actions de l'organisme de retraite qui détient ces actifs. Cette deuxième forme est utilisée pour les plans à cotisations définies en Hongrie et au Mexique. Lorsqu'elle est utilisée pour les plans à prestations définies, ces organismes sont souvent considérés comme un type de société d'assurance.

Même si l'organisme de retraite est responsable de la « détention » des actifs, il n'est pas pour autant nécessairement responsable du placement de ces actifs. En Australie, en Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, l'agent fiduciaire assume la responsabilité de tous les aspects de la gestion d'un plan de retraite. Au Canada et aux États-Unis, par contre, le rôle des agents fiduciaires peut se limiter aux droits attachés aux actifs. D'autres administrateurs peuvent conserver ou se voir déléguer la responsabilité de la gestion du fonds de pension. La fondation est une forme que l'on trouve dans certains pays de l'OCDE comme les Pays-Bas et la Suisse. Sa structure juridique est similaire à celle de la fiducie. En tant que société, le rôle de l'organisme de retraite peut également se limiter à « détenir » les actifs. Au Mexique, par exemple, l'organisme de retraite prend la forme d'une société, mais les actifs sont gérés par une institution financière spécialisée, juridiquement distincte.

Les organismes de retraite sont des structures juridiques utiles pour les plans de retraite professionnels, car ce support permet de séparer les actifs et le promoteur du plan, sans rompre les liens opérationnels entre le promoteur et le fonds. Dans de nombreux pays de l'OCDE, le promoteur a toujours joué un rôle déterminant dans la gestion quotidienne des fonds de pension en apportant le concours de collaborateurs expérimentés et en recrutant des professionnels à l'extérieur.

On recourt également aux organismes de retraite dans les plans de retraite individuels afin de faciliter leur suivi réglementaire par les autorités fiscales. Les comptes de retraite individuels (*Individual Retirement Accounts*, ou IRA) aux États-Unis, par exemple, doivent être institués sous forme de fiducies.

Dans certains pays, les fonds de pension sont des entités indépendantes qui n'ont pas la personnalité juridique. Le fonds consiste uniquement à déposer les actifs regroupés sur un compte séparé géré par une société financière au nom des participants au plan/fonds. Souvent, seules certaines institutions financières sont autorisées à proposer de tels contrats (les banques et les sociétés d'assurance au Japon, les sociétés d'assurance-vie ou les sociétés de gestion de fonds de pension au Portugal et en Espagne, les sociétés de gestion de fonds de pension en République tchèque et en Pologne, et les sociétés de gestion de fonds de pension et d'actifs en Turquie.

ANNEXE 3

Méthodologie utilisée pour l'élaboration de la typologie

La création d'une typologie des systèmes de retraite privés constitue une étape déterminante pour le processus de collecte de données élaboré dans le cadre du programme de travail du Groupe de travail sur les pensions privées, par le biais de l'Organisation internationale des contrôleurs de pensions (OICP). Ce document met en évidence certains problèmes posés par les classifications existantes et propose ensuite ce qui peut être considéré comme une approche plus constructive. Cette autre approche repose sur une stratégie analytique : elle part d'un ensemble de critères pouvant servir à classer les régimes de retraite de tous les pays et ensuite seulement, elle identifie les critères les plus adaptés à une typologie fondamentale des plans de retraite privés.

Section 1. Classification globale

Il y a eu de nombreuses tentatives afin d'établir une classification simple et exhaustive des régimes de retraite englobant les principales caractéristiques de ces plans. Ce processus s'est heurté à de nombreux obstacles du fait des dissemblances considérables qui existent entre les régimes de retraite des différents pays. Les spécificités culturelles, juridiques, sociales et économiques sont autant de facteurs qui contribuent à déterminer la structure et le fonctionnement précis d'un régime de retraite. On trouvera ci-après une liste non-exhaustive de quelques-unes de ces tentatives visant à établir une classification qui transcende toutes ces différences.

L'approche à plusieurs piliers

Le document « Préserver la prospérité dans une société vieillissante » distingue trois piliers ou types d'accord dans un système de retraite. Il en résulte une première forme de classification des plans de retraite :

- Premier pilier : régimes publics à prestations définies fondés sur la répartition, généralement financés par prélèvement sur les salaires.
- Deuxième pilier : régimes de retraite privés proposés dans le cadre d'un contrat de travail.
- Troisième pilier : plans d'épargne et contrats de rente souscrits à titre individuel.

Cette classification est désormais assez répandue dans les pays de l'OCDE et est similaire à celle de la Commission européenne. L'utilisation du terme « pilier » a cependant soulevé quelques problèmes en raison de l'utilisation d'une terminologie similaire par d'autres organisations internationales telles que la Banque mondiale et l'Organisation internationale du travail (OIT). Néanmoins, ces dernières divisent les piliers d'une autre façon. Toute classification des régimes de pensions en trois piliers peut par conséquent masquer plus de choses qu'elle n'en révèle s'agissant des comparaisons des revenus pendant la retraite entre les pays et entre les ménages.

Le modèle de retraite de la Banque mondiale est généralement interprété comme étant constitué des trois piliers suivants :

- Premier pilier : pilier relativement restreint géré par l'État, selon le principe de la répartition et à prestations définies.
- Deuxième pilier : pilier privé obligatoire (à cotisations définies).
- Troisième pilier : pilier reposant sur des comptes individuels facultatifs gérés par un organisme privé.

L'OIT préconise pour sa part un régime de retraite dit à trois niveaux impliquant les salariés et les employeurs, tant pour les cotisations que les orientations générales des régimes :

- Une retraite minimum visant à éviter la pauvreté, accessible à tous mais soumises à des conditions de ressources, éventuellement financée directement par les recettes fiscales et indexée.
- Une pension de sécurité sociale publique obligatoire par répartition et assurant un taux de remplacement raisonnable. Elle devrait être intégralement indexée sur l'inflation et plafonnée.
- Un régime entièrement à cotisations définies par capitalisation, éventuellement géré par un organisme privé, mais qui pourrait compléter le régime public. Cela comprendrait tant les plans professionnels

qu'individuels. Leur gestion devrait être rigoureusement surveillée et réglementée.

Ces classifications sont probablement plus sujettes à controverse que la typologie originale de l'OCDE, car elles proposent un modèle à atteindre et n'ont pas une fonction purement typologique. En outre, elles ne font pas référence aux employeurs et aux plans de retraite professionnels, qui jouent un rôle très important dans les pays membres de l'OCDE. Récemment, la Banque mondiale a également envisagé une classification qui englobe d'autres accords, comme ceux qui sont conclus au niveau professionnel.

Compte tenu de ces problèmes, qui ont également été constatés par la Direction de l'OCDE traitant de l'emploi, du travail et des affaires sociales, l'élaboration d'une nouvelle typologie globale s'imposait. Cette typologie devrait remplir deux conditions essentielles : 1) elle devait être valable pour le plus grand nombre possible de pays ; 2) elle devait se fonder sur une terminologie descriptive et non sur un modèle normatif. Certains des critères qui sous-tendent les classifications reposant sur trois piliers, comme la différence entre l'adhésion obligatoire et volontaire, ainsi qu'entre les plans de retraite professionnels et individuels, semblent effectivement rendre compte de certains aspects de la diversité des systèmes de retraite. Cela étant, il était important d'évaluer plus avant tous les critères qui pouvaient enrichir une typologie des régimes de retraite privés. Ces critères sont développés plus en détail dans la section 2.

Régimes privés et régimes publics

Une autre classification controversée consiste à distinguer les régimes de retraite publics et privés. Le terme « privé » peut faire référence à au moins six aspects différents d'un plan de retraite :

- Les participants : les plans pour les salariés du secteur privé seraient inclus.
- Les institutions chargées de la gestion des plans ou des fonds de pension qui y sont liés : les plans ou fonds de pension gérés par des institutions du secteur privé seraient inclus.
- Le contrôle des flux financiers : les plans dont les flux financiers pertinents (cotisations ou prestations sociales) ne sont pas contrôlés par les administrations publiques seraient inclus. Cette définition est utilisée par la Direction de l'OCDE traitant de l'emploi, du travail et des affaires sociales.
- Le régime d'investissement : les plans fondés sur le préfinancement dont les actifs sont placés en titres du secteur privé seraient inclus.
- La réglementation : les plans soumis au droit commercial privé seraient inclus. Cette définition a été utilisée pour la préparation du Code de l'OCDE des mouvements de capitaux en ce qui concerne les investissements de

portefeuille à l'étranger réalisés par les sociétés d'assurance et les fonds de pension.

- La responsabilité : les plans dont la responsabilité pour la gestion du fonds et/ou pour toute garantie offerte par le plan de retraite incombe à une institution du secteur privé (employeur, société financière, fiducie, fondation ou autre) seraient inclus.

Le Groupe de travail de l'OCDE sur les pensions privées traite de tous ces différents aspects des plans privés et n'a pas encore élaboré de définition précise du terme de pensions privées. De fait, c'est cette perspective large qui fait que ses travaux sont opérants. Cela est d'autant plus nécessaire que de nombreux plans de retraite susceptibles d'être qualifiés de publics aux termes d'une des classifications, peuvent en fait entrer dans la sphère de compétence d'autorités de tutelle. Par conséquent, le champ couvert par les travaux du Groupe de travail est plus étendu que la définition des plans de retraite privés au sens strict. Afin que le Groupe de travail puisse assurer correctement son rôle de suivi des conventions de retraite privées, il est toutefois important d'arriver à un compromis sur une typologie appropriée pour ces plans.

Cela étant, il n'est pas toujours facile de distinguer les régimes publics des régimes privés à chacun de ces cinq niveaux. En particulier, la question de la gestion des plan est ouverte à différentes interprétations. Dans certains pays, par exemple, la gestion des comptes incombe à un organisme public, mais la gestion d'actifs est sous-traitée à des sociétés financières privées, et les participants peuvent choisir entre différents fonds (le Thrift Savings Plan réservé aux salariés de l'administration fédérale aux États-Unis, par exemple).

La classification fondée sur la compétence réglementaire peut être pertinente du point de vue de certains pays de l'OCDE. Elle peut toutefois entraîner une classification erronée de certains plans dans la catégorie des plans privés alors qu'un seul des services de ce plan (la gestion des actifs, par exemple) est soumis à la réglementation du secteur privé.

La classification en fonction du détenteur de la responsabilité peut être utile et coïncide souvent avec la classification fondée sur le contrôle des flux financiers. Dans certains cas cependant, un plan peut être intégralement géré par un organisme privé, alors que l'État garantit un rendement minimum. Aux termes de ces classifications, ce type de plan entrerait dans la catégorie des régimes publics.

Les régimes par capitalisation et les régimes par répartition

Cette classification est utilisée par la Direction de l'OCDE traitant des affaires financières et des entreprises (DAFE), par ses différents Comités et par les Groupes de travail qui lui sont liés (Comité des marchés financiers, Comité des assurances et des pensions privées, Groupe de travail sur les statistiques

financières, Groupe de travail sur les pensions privées). La distinction entre les plans par capitalisation et les plans par répartition est également utilisée par le Système de comptabilité nationale (SCN) et a été développée davantage auparavant dans « Systèmes de pensions privées : Politiques réglementaires », Document de Travail AWP 2.2.

Pour que des plans de retraite soient par capitalisation, il doit y avoir un regroupement d'actifs financiers ou immobiliers, ou d'autres actifs, utilisés pour servir des prestations de retraite. Selon cette définition, les plans de retraite privés sont par capitalisation dans la plupart des pays de l'OCDE. La distinction effectuée entre les régimes par capitalisation et par répartition est néanmoins sujette à controverse. Une question qui devrait être examinée est qu'il y a des plans qui peuvent être partiellement par capitalisation.

Dans la typologie des pensions privées le terme de « provisions comptables » est utilisé au lieu de « non capitalisé », car ce dernier peut être confondu avec le terme « par répartition », qui est une méthode de financement spécifique aux régimes de Sécurité sociale. De plus, les régimes par provisions comptables sont généralement complétés par des accords de garantie d'insolvabilité, qui sont une forme de capitalisation. Les plans entièrement non capitalisés sont rares. Ils sont parfois utilisés par des compagnies afin de fournir des prestations à des employés spécifiques (par ex. : cadres supérieurs, communément appelé « régimes chapeaux ». Néanmoins, normalement de tels plans ne bénéficient pas d'avantages fiscaux.

La définition des régimes de retraite

Outre ces classifications générales, l'élaboration d'une typologie se devait de proposer une définition du terme « retraite » lui-même. Cela étant, on ne sait pas toujours dans quelle mesure certaines formes d'épargne individuelle sont utilisées à des fins de retraite. Cette question a été traitée dans le détail par le Groupe de réflexion sur les plans de retraite personnels, qui a examiné les réponses au questionnaire sur la définition des plans de retraite personnels et sur le « troisième pilier ». La distinction entre les plans de retraite et d'autres types d'épargne peut en fait s'opérer sous divers angles, comme l'objectif de l'épargne et le traitement fiscal dont elle bénéficie, comme on le verra ci-après.

Section 2. Principaux aspects des régimes de retraite

Une méthode d'analyse des plans de retraite devait également être compatible avec le cadre juridique des différents pays. Deux perspectives fondamentales ont été utilisées pour classer les régimes de retraite : celle du prestataire et celle de l'utilisateur. Ces deux perspectives sont comparables aux approches institutionnelle et fonctionnelle évoquées dans la réglementation.

Sous ces deux angles, on peut proposer cinq critères fondamentaux :

1. Objectif au moment de la retraite : prestation/disponibilité du solde du compte

A-t-on défini un âge de retraite minimum avant lequel les prestations résultant du plan de retraite ne peuvent pas être perçues ? Les prestations ou le solde accumulé peuvent-ils être au moins partiellement utilisés avant la retraite ? Cette utilisation anticipée entraîne-t-elle des pénalités ? Un salarié qui quitte une entreprise peut-il racheter tout ou partie du solde accumulé ou des droits à prestations ? Quel traitement pour les droits non acquis ?

2. Capitalisation et responsabilité des risques

Le régime repose-t-il sur la capitalisation ? Des garanties financières ou biométriques ont-elles été prévues ou s'agit-il d'un véritable régime à cotisations définies ? Qui assume les risques ? Si ce sont les employeurs, sont-ils tenus de réassurer ces risques ? La responsabilité de la gestion des fonds ou des garanties proposés par le plan incombe-t-elle à une institution publique ou privée ? Quelles formes de règlement des prestations sont autorisées ? Les prestations peuvent-elles être réglées par le versement d'une somme forfaitaire ?

3. Gestion des plans de retraite par capitalisation et instrument de capitalisation

Le fonds est-il juridiquement distinct ou le régime est-il financé par l'inscription de provisions au passif du bilan ? Quelle est la nature exacte de l'instrument de capitalisation (fonds de pension, contrat d'assurance, par exemple) ? Qui gère cet instrument (fonds de pension en tant qu'entité juridique distincte, société d'assurance, société d'investissement, société de gestion de fonds de pension) ? Certaines fonctions (comme la gestion des comptes et des actifs, le règlement des prestations) peuvent/doivent-elles être sous-traitées/confiées à des tierces parties ? Quelles sont les institutions habilitées ?

4. Conditions d'adhésion et participation

Les employeurs et les associations professionnelles jouent-ils un rôle dans l'élaboration du plan de retraite ou leur rôle se limite-t-il, le cas échéant, exclusivement à cotiser au plan choisi par le salarié ? Les employeurs sont-ils tenus de mettre en place et de promouvoir des plans de retraite ? Les salariés sont-ils tenus d'y adhérer ? Les employeurs et les salariés doivent-ils utiliser des instruments financiers spécifiques afin d'épargner pour la retraite ? Les salariés sont-ils obligés de souscrire à des plans de retraite personnels ou la souscription est-elle facultative ?

5. Traitement fiscal

Quel est le traitement fiscal des cotisations, des revenus et des prestations ?

Certaines questions qui n'ont pas été traitées pour des raisons de simplicité peuvent être importantes pour l'élaboration d'une typologie exhaustive. Cela étant, elles n'influent pas sur la structure générale proposée. L'un des principaux critères ignorés est le type de risques couverts. De nombreux plans couvrent beaucoup d'autres risques en dehors du versement d'une pension de retraite, en assurant notamment les pensions de réversion, d'invalidité, de maladie, de maternité, d'adoption et de chômage. Une autre caractéristique importante des plans de retraite est la mesure dans laquelle les prestations sont indexées sur le niveau de vie. Une enquête plus approfondie devrait déterminer dans quelle mesure la couverture de ces risques est comprise dans le plan de retraite.

ANNEXE 4

Quel rôle joue l'OCDE dans le domaine des pensions privées ?

Ces dernières années, l'OCDE a joué un rôle précurseur dans l'étude des problèmes de politique des pensions revêtant de l'intérêt pour ses pays membres, le point de départ des travaux dans ce domaine étant l'élaboration en 1998 de la publication intitulée « Préserver la prospérité dans une société vieillissante ». Depuis lors, l'Organisation a tout particulièrement ciblé ses efforts sur les questions réglementaires et opérationnelles qui se posent du fait de la place de plus en plus grande occupée par les « pensions privées », c'est-à-dire les programmes volontaires ou obligatoires dans le cadre desquels ce sont les employeurs, les institutions financières et les marchés qui assurent le financement des prestations de retraite. Les recherches et analyses sont menées au sein du Groupe de travail sur les pensions privées. Cet organe réunit des représentants des principales autorités réglementaires et de surveillance, des milieux universitaires et du secteur privé, créant un cadre international unique de discussion, qui n'a pas son pareil pour ce qui est de la portée des questions couvertes et de l'expertise disponible.

Le Groupe de travail sur les pensions privées a pour mission d'aider les pays à mettre en place une structure réglementaire et de surveillance adéquate qui protège les droits des membres et des bénéficiaires et assure la sécurité financière des plans de retraite et des fonds de pension.

Il s'acquitte de cette mission en établissant des normes et en réalisant des activités analytiques et statistiques. Il a établi un dialogue régulier sur les politiques à suivre entre les organismes de réglementation et les décideurs. Il propose des analyses de l'état actuel des connaissances et formule des orientations pratiques pour la réforme réglementaire dans le domaine des pensions privées.

Grâce à la haute estime dont jouissent ses membres et à ses objectifs ambitieux, le Groupe de travail est bien placé pour faciliter le développement

des opérations de collecte des données, des analyses des politiques et des orientations dont les autorités ont besoin pour améliorer l'efficacité de leurs régimes de retraite dans la fourniture d'une protection viable et adéquate à des populations vieillissantes.

Basé sur la classification et le glossaire des pensions privées de l'OCDE, un projet statistique développe actuellement, sur une base systématique, une base de données analytique de statistiques globales de pensions ainsi que des indicateurs. Ce système complet de données internationales de pensions, rassemblées à partir de sources primaires (par exemple : des autorités de surveillance, des banques centrales, des offices statistiques nationaux et des ministères), fournira un dispositif précieux pour mesurer et suivre le secteur des pensions. Il permettra, notamment, des comparaisons internationales avec des statistiques récentes et des indicateurs sur les principaux aspects des systèmes de retraite de tous les pays membres et non membres de l'OCDE.

Le Groupe de travail bénéficie aussi des activités d'autres instances de l'OCDE, comme le Comité des assurances et des pensions privées et le Comité des marchés financiers, et collabore étroitement avec l'IOCS (Organisation Internationale des contrôleurs de Pensions) ainsi qu'avec d'autres instances internationales qui ont un intérêt dans les sujets relatifs aux pensions privées.

Le travail de l'OCDE sur les pensions privées devrait s'accélérer à mesure que davantage de pays entreprennent des réformes des pensions qui créent des régimes de pensions privées ou élargissent leur rôle dans le financement des prestations de retraite pour leurs citoyens.

ISBN 92-64-01699-6

Private Pensions: OECD Classification and Glossary

Les pensions privées : Classification et glossaire de l'OCDE

© OECD/OCDE 2005

Glossaire sur les pensions

NOTE

Afin de développer une compréhension et un langage commun, sous l'égide du Groupe de travail sur les pensions privées, le travail en cours sur le « Glossaire des pensions de l'OCDE » inclut une liste élargie des termes, avec des définitions et des équivalents. Certaines définitions figuraient déjà dans un précédent document du Secrétariat (« Revised taxonomy for pension plans, pension funds and pension entities »).*

Pour de plus amples informations, veuillez contacter Jean-Marc Salou, Division des affaires financières, Direction des affaires financières et des entreprises de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) – jean-marc.salou@oecd.org.

* Nous remercions Zoltan Vajda, des services financiers hongrois (« Pénzügyi Szervezetek Állami Felügyelete »), qui a préparé une première version de ce glossaire, en 2002, dans le cadre du programme de travail du Groupe de travail sur les pensions privées.

Terme	Définition	Autres expressions en rapport avec ce terme	Synonymes
1. Coefficient d'accumulation	→		Taux d'accumulation
2. Taux d'accumulation	Fraction de sa rémunération que l'adhérent à un plan à prestations définies acquiert pour chaque année de service.	Plan à prestations définies	Coefficient d'accumulation
3. Prestations constituées	Droits à pension accumulés par l'adhérent à un plan de pension.		Droits constitués
4. Droits constitués	→		Prestations constituées
5. Actifs accumulés	Valeur totale des actifs accumulés dans un fonds de pension.		Cotisations accumulées
6. Obligations au titre des prestations constituées	Valeur actuarielle des droits constitués, acquis ou non encore acquis, attribués dans le cadre du plan par application de la formule de calcul des prestations pour les services rendus jusqu'à la date d'arrêt des comptes sur la base des niveaux de salaire courants.	Obligations au titre des prestations prévisibles	
7. Cotisations accumulées	→		Actifs accumulés
8. Membre adhérent actif	Adhérent à un plan de pension qui verse des cotisations (et/ou pour le compte duquel des cotisations sont versées) et qui accumule des actifs.	Adhérent à un plan de pension	
9. Hypothèses actuarielles	Hypothèses diverses (concernant notamment la longévité, le salaire, l'inflation, le rendement des actifs, etc.) sur la base desquelles l'actuaire procède à l'évaluation actuarielle.	Actuaire Évaluation actuarielle	
10. Déficit actuariel	Cas où la valeur actuarielle des actifs d'un fonds de pension est inférieure au montant des engagements actuariels. Mesure l'écart de valeur.	Excédent actuariel Évaluation actuarielle	Déficit
11. Majoration actuarielle	Majoration de sa pension, calculée sur la base des hypothèses actuarielles, dont bénéficie le membre d'un fonds de pension qui diffère son départ à la retraite.	Hypothèses actuarielles Retraite différée	Surcote
12. Passif actuariel	Montant représentatif de la valeur actualisée des droits constitués dans le cadre d'un plan de pension sur la base des hypothèses actuarielles.	Évaluation actuarielle	
13. Réduction actuarielle	Réduction, sur la base des hypothèses actuarielles, de la pension perçue par l'adhérent à un plan de pension en cas de retraite anticipée.	Hypothèses actuarielles Retraite anticipée	Décote
14. Rapport d'actuaire	Rapport établi par l'actuaire, à la suite de l'évaluation actuarielle, qui caractérise la situation financière du fonds de pension.	Évaluation actuarielle	
15. Excédent actuariel	Cas où le passif actuariel est inférieur à la valeur actuarielle des actifs du fonds de pension. Mesure l'écart de valeur.	Déficit actuariel Surcapitalisation Évaluation actuarielle	Excédent

Terme	Définition	Autres expressions en rapport avec ce terme	Synonymes
16. Évaluation actuarielle	Évaluation réalisée périodiquement par un actuariaire visant en particulier à apprécier le niveau de financement futur ou la solvabilité courante du fonds de pension au regard de ses engagements.	Déficit actuariel Excédent actuariel	Évaluation
17. Actuaire	Personne ou entité chargée, à tout le moins, d'évaluer les engagements présents et futurs au titre des pensions pour déterminer la solvabilité financière du plan de pension, sur la base des méthodes actuarielles et comptables reconnues.		
18. Administration	Fonctionnement et surveillance d'un fonds de pension.		
19. Estimation annuelle des droits	→		Relevé des droits
20. Rapport annuel	Rapport établi chaque année par le fonds de pension faisant le point de son fonctionnement.		
21. Titulaire d'une rente	Personne titulaire d'une rente, qui en sera normalement le bénéficiaire.	Rente	
22. Rente	Somme d'argent versée annuellement ou selon toute autre périodicité au bénéficiaire de la rente, pendant une période déterminée ou jusqu'à la survenue d'un certain événement (le décès, par exemple).	Taux de rente	Rente de retraite
23. Taux de rente	Valeur actualisée d'une série de versements calculée sur la base de facteurs tels que la mortalité du titulaire de la rente et le rendement possible des investissements.	Taux de rente unisexe Taux de rente uniforme	
24. Allocation d'actifs	Répartition des placements entre différentes classes d'actifs.		
25. Gestion des actifs	Investissement des avoirs du fonds de pension selon la stratégie d'investissement définie.	Gérant	
26. Gérant	La ou les personnes, physiques ou morales, chargées d'investir les avoirs du fonds de pension. Les gérants peuvent aussi définir la stratégie d'investissement.	Gestion des actifs	
27. Actifs	→	Engagements	Actifs du plan de pension
28. Auditeur	Personne qualifiée ou entité chargée de s'assurer régulièrement de la conformité des comptes du fonds, des procédures comptables et des états de situation avec la réglementation applicable et les normes de pratiques optimales.		
29. Régime des gains moyens	Régime dans lequel les droits à pension constitués au cours d'une année dépendent du montant des gains au cours de cette année.		Régime des gains moyens sur la carrière
30. Pension de base	→		Pension d'état de base
31. Pension d'état de base	Pension non liée aux gains versée par l'État aux personnes ayant un nombre minimum d'années d'activité.		Pension de base

Terme	Définition	Autres expressions en rapport avec ce terme	Synonymes
32. Bénéficiaire	Personne admise à bénéficier d'une prestation (l'adhérent au plan et ses ayants droit).		Bénéficiaire du plan de pension
33. Prestation	Versement effectué au profit du membre d'un fonds de pension (ou de ses ayants droit) après le départ à la retraite.		Prestation de pension Prestation de retraite
34. Relevé des droits	Relevé des droits à pension accumulés dans le cadre d'un plan à prestations définies ou estimation du montant de la pension finale dans le cadre d'un plan à cotisations définies.		Estimation annuelle des droits
35. Plans de retraite provisionnés	Sommes inscrites au bilan du promoteur du plan en tant que réserves ou provisions pour les prestations des plans de retraite professionnels. Des actifs peuvent être détenus dans des comptes séparés à des fins de financement des prestations, mais ils ne sont ni légalement, ni contractuellement des actifs du plan de retraite.	Plans de retraite capitalisés Plans de retraite non capitalisé	
36. Régime des gains moyens sur la carrière	→		Régime des gains moyens
37. Fonds de pension fermé	Fonds servant de support à des plans de pension réservés à certaines catégories de salariés (par exemple, salariés d'un certain employeur ou d'un groupement d'employeurs).	Fonds de pension ouvert	
38. Plan de retraite d'entreprise	→		Plan de pension professionnel Plan de pension d'employeur
39. Cotisation	Versement au profit d'un plan de pension effectué par le promoteur du plan ou par un adhérent.		Cotisation de pension
40. Base de cotisation	Salaire de référence retenu pour calculer la cotisation.		
41. Suspension provisoire des cotisations	Période durant laquelle le versement des cotisations au régime de pension est suspendu, le plus souvent en raison d'une situation de surcapitalisation.	Surcapitalisation	
42. Taux de cotisation	Montant (généralement exprimé en pourcentage de la base de cotisation) qui doit être versé sur le fonds de pension.	Base de cotisation	Taux de financement
43. Régime de pension contributif	Régime de pension auquel tant l'employeur que l'adhérent doivent verser des cotisations.	Régime de pension non contributif	
44. Société fiduciaire	Société désignée comme fiduciaire des actifs.	Fiduciaire	
45. Conservateur des actifs	Entité chargée, à tout le moins, de détenir les actifs du fonds de pension et d'en assurer la garde.		
46. Régime à prestations définies	→		Plan à prestations définies
47. Régime à cotisations définies	→		Plan à cotisations définies

Terme	Définition	Autres expressions en rapport avec ce terme	Synonymes
48. Pension différée	Pension liquidée après la date normale de départ à la retraite.	Bénéficiaire d'une pension différée Retraite différée	
49. Bénéficiaire d'une pension différée	Personne qui liquide ses droits à pension après l'âge normal de la retraite.	Pension différée Retraite différée	
50. Retraite différée	Cas dans lequel une personne décide de différer son départ à la retraite et de liquider ses droits à pension plus tard qu'à l'âge normal de la retraite.	Pension différée Bénéficiaire d'une pension différée Retraite anticipée	Retraite tardive Report de la retraite
51. Titulaire de droits différés	Adhérent à un plan de pension qui ne verse plus de cotisations et n'accumule plus de droits dans le cadre du plan mais qui n'a pas encore commencé de percevoir des prestations du plan.	Membre adhérent inactif	
52. Déficit	→		Déficit actuariel
53. Plan de retraite professionnel à prestations définies (PD)	Tout plan de retraite professionnel autre qu'un plan à cotisations définies. Les plans à prestations définies peuvent généralement être classés dans un des trois types suivants, les plans « traditionnels », « mixtes » ou « hybrides ».	Plans à prestations définies « Traditionnels » Plans à prestations définies « Hybrides » Plans à prestations définies « Mixtes » Plans de retraite professionnel à cotisations définies (CD)	
54. Plans à prestations définies « Traditionnels »	Plans à prestations définies pour lesquels les prestations sont liées par une formule aux salaires et à la durée de période d'emploi, ou à d'autres facteurs.	Plans de retraite professionnel à prestations définies (PD) Plans à prestations définies 'Hybrides' Plans à prestations définies 'Mixtes' Plans de retraite professionnel à cotisations définies (CD)	
55. Plans à prestations définies « Hybrides »	Plan à prestations définies dans lequel les prestations dépendent d'un taux de rendement attribué aux contributions. Ce taux de rendement est soit précisé dans les règles du plan, indépendamment du rendement effectif généré par de quelconques actifs supports (par exemple, fixe, indexé sur l'indice de référence d'un marché, lié à la croissance des salaires ou des bénéfices, etc.) ; soit calculé par référence au rendement effectif de quelconques actifs supports et à un rendement minimum garanti précisé dans les règles du plan.	Plan de retraite professionnel à prestations définies (PD) Plans à prestations définies « Traditionnels » Plans à prestations définies « Mixtes » Plans de retraite professionnel à cotisations définies (CD)	

Terme	Définition	Autres expressions en rapport avec ce terme	Synonymes
56. Plans à prestations définies « mixtes »	Plans de retraite professionnel qui possèdent deux éléments, à prestations définies et à cotisations définies, séparés et chacun financés par des cotisations distinctes.	Plans de retraite professionnel à prestations définies (PD) Plans à prestations définies « Traditionnels » Plans à prestations définies « Hybrides » Plans de retraite professionnel à cotisations définies (CD)	
57. Plans de retraite professionnel à cotisations définies (CD)	Plans de retraite professionnels où le promoteur du plan verse des cotisations fixes et n'a pas d'obligation légale ou implicite de verser des cotisations supplémentaires à un plan en cours dans le cas d'une situation financière difficile du plan.	Plans de retraite professionnel à prestations définies (PD) Plans à prestations définies « Traditionnels » Plans à prestations définies « Hybrides » Plans à prestations définies « Mixtes »	
58. Personne à charge	Personne financièrement à la charge de l'adhérent à un régime de pension, que l'adhérent soit membre adhérent actif ou membre adhérent inactif.		
59. Taux de dépendance économique	En règle générale, rapport des personnes n'ayant pas l'âge de travailler aux personnes en âge de travailler au sein d'une population donnée.	Rapport de dépendance économique au sein du régime	
60. Informations à fournir	Règles que le plan de pension doit suivre pour communiquer des informations sur le fonctionnement du plan aux adhérents et à l'autorité de surveillance.		
61. Retraite anticipée	Cas où une personne décide de partir à la retraite plus tôt et de commencer de percevoir des prestations avant l'âge normal de la retraite.	Retraite différée	
62. Régime EET	Régime d'imposition des plans de pension prévoyant l'exonération des cotisations, l'exonération des revenus des placements et des plus-values en capital, et la taxation des prestations au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.	Régime EET Régime ETE	
63. Plans de retraite d'employeur	→		Plans de pension professionnel Plans de pension d'entreprise
64. Régime ETE	Régime d'imposition prévoyant l'exonération des cotisations, la taxation des revenus des placements et des plus-values en capital, et l'exonération des prestations au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.	Régime EET Régime TEE	

Terme	Définition	Autres expressions en rapport avec ce terme	Synonymes
65. Juste valeur	Prix auquel un actif pourrait être échangé dans le cadre d'une transaction entre un acheteur et un vendeur bien informés et désireux de réaliser la transaction sans y être contraints.	Valeur de marché	
66. Gains moyens de fin de carrière	Gains retenus pour calculer le montant de la prestation dans le cadre d'un plan à prestations définies. Il s'agit, en règle générale, des années précédant la retraite.		
67. Régime des gains de fin de carrière	→		Régime du dernier salaire
68. Régime du dernier salaire	Type de plan à prestations définies dans lequel le montant de la prestation est déterminé, en règle générale, en fonction des gains perçus les dernières années avant le départ à la retraite.	Plan à prestations définies Gains moyens de fin de carrière Régime à taux uniforme	Régime des gains de fin de carrière
69. Régime à taux uniforme	Type de régime à prestations définies dans lequel le montant de la pension n'est pas affecté par le salaire, étant fonction uniquement de la durée d'appartenance au régime.	Plan à prestations définies Régime du dernier salaire	
70. Membre d'un fonds	Membre adhérent actif (qui travaille ou qui cotise et, partant, accumule des avoirs) ou membre adhérent inactif (retraité et partant, en situation de percevoir des prestations) ou membre ayant différé le bénéfice de sa pension (titulaire de droits différés).	Membre adhérent actif	Adhérent Adhérent à d'un plan de pension Membre d'un fonds de pension Adhérent à un plan
71. Plans de retraite capitalisés	Plans de retraite professionnels ou individuels qui accumulent des actifs spécifiquement destinés à la couverture des engagements du plan.	Système par répartition Plans de retraite non capitalisés Plans de retraite provisionnés	
72. Capitalisation	Fait d'accumuler des actifs pour financer le plan de pension.		
73. Niveau de financement	Valeur relative des actifs et engagements d'un régime, généralement exprimée par un pourcentage.	Surcapitalisation Sous-capitalisation Coefficient de capitalisation	Niveau de financement
74. Plan de financement	Échelonnement du versement des cotisations dans le but de couvrir le coût d'un ensemble donné de prestations dans le cadre d'un régime à prestations définies. Les possibles objectifs d'un plan de financement peuvent être, si les hypothèses actuarielles se confirment : a) d'atteindre un certain niveau de financement à une date déterminée ; b) que le niveau des cotisations demeure constant ou corresponde, après une certaine période, au taux de cotisation type exigé par la méthode d'évaluation appliquée dans le cadre de l'évaluation actuarielle.	Évaluation actuarielle	

Terme	Définition	Autres expressions en rapport avec ce terme	Synonymes
75. Taux de financement	→		Taux de cotisation
76. Coefficient de capitalisation	Niveau de financement exprimé sous la forme d'un coefficient.	Niveau de financement	
77. Règles de financement	Obligation de conserver un certain niveau d'actifs dans un fonds de pension au regard des engagements.		
78. Organe directeur (du fonds de pension)	La ou les personnes, physiques ou morales, à qui incombe la responsabilité en dernier ressort de gérer le fonds de pension avec le souci prépondérant de faire en sorte que le fonds puisse être une source sûre de financement des pensions. Lorsque les fonctions opérationnelles et de surveillance sont réparties entre différents comités, au sein d'une même entité, l'organe directeur est le Comité exécutif de l'entité. Lorsque le fonds de pension n'est pas une entité juridique mais est géré directement par une institution financière, cette institution est l'organe directeur du fonds.		Administrateur
79. Taux de rendement brut	Taux de rendement d'un actif ou d'une portefeuille sur une période déterminée avant déduction de tous frais ou commissions.	Taux de rendement Taux de rendement net	
80. Fonds de pension de groupe	Fonds de pension à employeurs multiples regroupant les actifs de plan de retraite initiés par plusieurs promoteurs pour des employeurs apparentés.	Fonds de pension collectifs Fonds au participants apparentés Fonds de pension individuels Fonds de pension	
81. Garantie	→		Garantie de versement de la pension
82. Rente viagère garantie	Rente versée jusqu'au décès du titulaire. Si le décès survient avant une certaine date, la rente est versée aux ayants droit jusqu'à cette date.	Rente	
83. Membre adhérent inactif	→	Titulaire de droits différés	
84. Taux de remplacement du revenu	→		Taux de remplacement
85. Indexation	Mode de revalorisation des prestations de pension appliqué pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie (par exemple, évolution des prix et/ou des salaires).	Indexation sur les prix Indexation sur les salaires Indexation mixte	
86. Fonds de pension individuel	Fonds de pension représentant les actifs d'un membre et de ses ayants droit, prenant généralement la forme d'un compte individuel.	Fonds de pension de groupe Fonds de pension collectif Fonds entre membres liés	

Terme	Définition	Autres expressions en rapport avec ce terme	Synonymes
87. Fonds de pension sectoriels	Fonds regroupant les actifs de plans de retraite initiés pour les employeurs non apparentés qui exercent les mêmes métiers ou activités.	Fonds de pension collectifs Fonds au participants apparentés Fonds de pension individuels Fonds de pension de groupe Fonds de pension à employeurs multiples Fonds de pension à employeur unique	
88. Retraite tardive	→		Retraite différée Report de la retraite
89. Niveau de financement	→		Niveau de capitalisation
90. Engagements (valeur des)	Valeur des versements, présents et futurs, que le fonds de pension devra assurer, le principal engagement consistant dans le service des prestations de pension des membres.	Actifs	
91. Cotisation obligatoire	Niveau de cotisation que l'adhérent (ou une entité, pour le compte de l'adhérent) doit acquitter en vertu des règles du régime.	Cotisation volontaire	
92. Plan de retraite professionnel obligatoire	La participation à ces plans est obligatoire pour les employeurs. Les employeurs sont tenus de par la loi à participer à un plan de retraite. Les employeurs doivent constituer (et cotiser à) des plans de retraite professionnels auxquels les salariés devront généralement adhérer. Lorsque les employeurs sont dans l'obligation de proposer un plan de retraite professionnel, mais que la participation des salariés est facultative, ces plans sont également considérés comme étant obligatoires.	Plans de retraite professionnels Plans de retraite professionnels facultatifs	
93. Plans de retraite individuels obligatoires	Il s'agit de plans individuels auxquels les particuliers doivent adhérer ou qui sont habilités à recevoir les cotisations de retraite obligatoires. Les particuliers peuvent être tenus de cotiser à un plan de retraite de leur choix – généralement, parmi un certain nombre de propositions – ou à un plan déterminé.	Plans de retraite individuels Plans de retraite individuels facultatifs	
94. Valeur de marché	Prix auquel un actif pourrait être échangé s'il était vendu sur le marché libre.	Juste valeur	
95. Membre/adhérent	→	Membre adhérent actif	Membre d'un fonds Adhérent à un plan de pension Adhérent à un plan Membre d'un fonds de pension
96. Prestation minimale	→		Pension minimale

Terme	Définition	Autres expressions en rapport avec ce terme	Synonymes
97. Pension minimale	Niveau minimum des prestations de pension que le plan sert en toutes circonstances.		Prestation minimale
98. Indexation mixte	Revalorisation des prestations de pension en fonction à la fois de l'évolution des salaires et de l'évolution des prix.	Indexation sur les salaires Indexation sur les prix	Indexation suisse
99. Plan à capital constitutif de rente	Plan de pension qui sert les prestations que permettent d'acheter les cotisations versées au régime pour le compte d'un adhérent, généralement majorées du revenu des investissements.	Plan à cotisations définies	
100. Table de mortalité	Tableau faisant apparaître le taux de mortalité à chaque âge.	Table de mortalité unisexé	
101. Fonds de pension collectif	Fonds qui réunit les actifs des plans de pension de différents promoteurs de plans. Il y a deux types de fonds de pension collectifs : a) fonds à destination d'employeurs liés, à savoir des entreprises ayant un lien financier avec le fonds de pension et participant à un plan commun destiné aux membres d'un même groupe ; b) fonds à destination d'employeurs non liés mais qui relèvent de la même branche ou du même domaine d'activité ; c) pour les employeurs non liés qui peuvent être dans différents métiers ou activités (fonds de pension collectifs).	Fonds de pension Fonds de pension de groupe Fonds de pension aux participants apparentés Fonds de pension individuels Fonds de pension sectoriels Fonds de pension à employeurs multiples Fonds de pension à employeur unique	
102. Taux de rendement net	Taux de rendement d'un actif ou d'un portefeuille sur une période déterminée après déduction des éventuels frais et commissions.	Taux de rendement Taux de rendement brut	
103. Régime de pension non contributif	Régime de pension dans lequel les adhérents n'ont pas de cotisations à verser.	Régime de pension contributif	
104. Âge normal de la pension	→		Âge normal de la retraite Âge de la retraite
105. Âge normal de la retraite	Âge ouvrant droit au bénéfice des prestations de pension.		Âge normal de la pension Âge de la retraite
106. Plans de retraite professionnels	L'accès à ces plans est lié à l'existence d'une relation d'emploi ou professionnelle entre le participant au 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 professionnels obligatoires Plans de retraite professionnels	Plans de retraite d'entreprise Plans de retraite d'employeur

Terme	Définition	Autres expressions en rapport avec ce terme	Synonymes
107. Fonds de pension ouverts	Fonds qui couvrent au moins un plan sans restriction d'affiliation.	Fonds de pension fermé	
108. Surcapitalisation	Cas où la valeur des actifs du plan excède les engagements, ce qui fait apparaître un excédent actuariel.	Niveau de financement Excédent actuariel Sous-capitalisation	
109. Comité de surveillance	→		Organe de surveillance
110. Participant	→	Membre d'un fonds	
111. Régime par répartition	→	Plans de pensions capitalisés	Plans de pension non capitalisés
112. Pension	→		Prestation
113. Rente de retraite	→		Rente
114. Actifs du plan de pension	Tout type d'investissement lié à un plan de pension.	Engagements	
115. Prestation de pension	→		Prestation Prestation de retraite
116. Cotisation de pension	→		Cotisation
117. Fonds de pension	Désigne le regroupement des actifs, formant une entité légale indépendante acquis grâce aux cotisations à un plan de retraite dans le but unique de financer les prestations du plan de retraite. Les membres du plan/fonds ont un droit légal ou d'usufruit ou d'autres formes contractuelles de créances envers les actifs du fonds de pension. Les fonds de pension prennent la forme, soit d'un entité à la personnalité juridique (tel que qu'une fiducie, une fondation ou une société) ou d'un fonds légalement séparé et sans personnalité juridique supervisé par un prestataire spécialisé (société de gestion de fonds de pension) ou toute autre institution financière pour le compte des membres du plan/fonds.		
118. Administrateur du fonds de pension	La ou les personnes à qui incombe la responsabilité, en dernier ressort, du fonctionnement et de la surveillance du fonds de pension.		Organe directeur
119. Gouvernance du fonds de pension	Fonctionnement et surveillance d'un fonds de pension. L'organe directeur est chargé de l'administration du fonds mais il peut faire appel à des spécialistes tels qu'actuaire, conservateurs des actifs, consultants, gérants et autres experts pour effectuer des tâches opérationnelles spécifiques ou apporter un conseil à l'administration du plan ou à l'organe directeur.		
120. Société gérante du fonds de pension	Société dont l'activité exclusive est l'administration du fonds de pension.	Entité propriétaire	

Terme	Définition	Autres expressions en rapport avec ce terme	Synonymes
121. Membre du fonds de pension	→		Membre adhérent à un plan de retraite
122. Contrats d'assurance pension	Désigne un contrat d'assurance qui spécifie un calendrier de cotisations du plan de retraite à une compagnie d'assurance en échange desquelles les prestations du plan de retraite seront payées quand le membre atteint l'âge de la retraite spécifié à l'avance ou dans le cas de sortie anticipée des membres du plan. Dans certains pays, ces contrats peuvent être utilisés comme support de financement d'un plan de pension, sans que soit nécessaire d'établir un fonds de pension.	Fonds de pension	
123. Plan de retraite	Contrat juridiquement contraignant qui a expressément pour objectif le financement de la retraite (pour satisfaire aux règles fiscales ou aux dispositions du contrat, les prestations ne peuvent être versées ou, à tout le moins, ne peuvent être versées sans subir une décote importante si le bénéficiaire n'a pas atteint l'âge légal de la retraite). Ce contrat peut être un élément d'un contrat d'emploi plus vaste ; il peut être explicité dans les règles ou documents du plan ; ou il peut être imposé par la loi. Outre assurer le financement de la retraite, le plan de pension peut prévoir d'autres prestations telles que prestations d'invalidité, de maladie et de survivant.	Entité propriétaire Fonds de pension	Régime de retraite
124. Administrateur du plan de retraite	La ou les personnes à qui incombe la responsabilité, en dernier ressort, du fonctionnement et de la surveillance du plan de pension.		
125. Administrateur du plan de retraite	→		Administrateur
126. Administrateur du plan de retraite	→		Administrateur
127. Bénéficiaire du plan de retraite	→		Bénéficiaire
128. Adhérent à un plan de retraite	→		Membre d'un fonds Membre/adhérent Membre d'un fonds de pension Adhérent à un plan
129. Promoteur du plan de retraite	Institution (entreprise, fédération de branche professionnelle, par exemple) qui conçoit, négocie et normalement aide à administrer un plan de retraite professionnel pour ses salariés ou ses membres.	Entité propriétaire	Promoteur du plan

Terme	Définition	Autres expressions en rapport avec ce terme	Synonymes
130. Instance de réglementation	Autorité publique chargée de la réglementation des systèmes de pension.	Instance de surveillance	
131. Régime de retraite	→	Entité propriétaire Fonds de pension	Plan de pension Plan de retraite
132. Instance de surveillance	Autorité publique chargée de la surveillance des systèmes de pension.	Instance de réglementation	
133. Âge ouvrant droit aux prestations	→		Âge normal de la retraite
134. Services ouvrant droit à prestations	→		Période de service
135. Plan de retraite personnel	→		Plan personnel
136. 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 un 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.	Plans de retraite individuels obligatoires Plans de retraite individuels facultatifs	Plans individuels
137. Retraite progressive	Cas où une personne est autorisée à prendre sa retraite et à percevoir des prestations de retraite tout en continuant à travailler (généralement à temps partiel) et à cotiser au régime de retraite.		
138. Adhérent à un plan	→		Membre/adhérent Membre d'un fonds de pension
139. Promoteur du plan	→		Promoteur du plan de pension
140. Report de la retraite	→		Retraite différée Retraite tardive
141. Indexation sur les prix	Revalorisation des prestations de pension en fonction de l'évolution des prix.	Indexation sur les salaires	
142. Organisme de retraite privé	Organisme de retraite de droit privé.	Organisme de retraite public	
143. Plans de retraite privés	Plans de retraite administrés 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 publics Plans de retraite	

Terme	Définition	Autres expressions en rapport avec ce terme	Synonymes
144. Obligations au titre des prestations prévisibles	Valeur actuarielle des droits constitués, acquis ou non encore acquis, attribués dans le cadre du plan par application de la formule de calcul des prestations pour les services rendus jusqu'à la date d'arrêt des comptes, sur la base des niveaux de salaire futurs.	Obligations au titre des prestations constituées	
145. Plan de retraite garanti	Un plan autre qu'un plan sans garanti. Les garanties peuvent être accordées par le plan/ fonds lui même ou par le prestataire (par ex. annuité, rentabilité des investissements garantie).	Plan de retraite sans garanti	
146. Organisme de retraite public	Organisme de retraite de droit public.	Plans de retraite privés Fonds de retraite	
147. Plans de retraite publics	Sécurité sociale et programmes officiels similaires administrés par les administrations publiques (c'est à-dire les administrations centrales, régionales et locales, y compris les organismes de sécurité sociale). Les plans publics ont toujours été des régimes de répartition, mais certains pays de l'OCDE assurent en partie un financement préalable ou financement notionnel des engagements de retraite publics ou ont remplacé ces plans par des plans de retraite privés.	Plans de retraite privés	
148. Délai d'accès au régime	→		Délai d'attente
149. Taux de rendement	Revenu généré par la détention d'un actif sur une période déterminée.	Taux de rendement brut Taux de rendement net	
150. Autorité réglementaire	→	Autorité de surveillance	Instance de réglementation
151. Fonds entre membres liés	Fonds de pension constitué par les actifs d'un nombre limité de membres liés qui font tous partie de l'organe directeur du fonds.	Fonds de pension collectifs Fonds de pension de groupe Fonds de pension individuels	
152. Taux de remplacement	Rapport entre la pension moyenne d'un individu ou d'une population donnée et le revenu moyen à une certaine date.		Taux de remplacement du revenu
153. Âge de la retraite	→		Âge normal de la retraite Âge normal de la pension
154. Prestation de retraite	→		Prestation Prestation de pension
155. Plan de retraite	→		Plan de pension Régime de pension

Terme	Définition	Autres expressions en rapport avec ce terme	Synonymes
156. Comptes distincts	Fonds de pension juridiquement distinct à la fois du promoteur du plan et de l'institution financière chargée de gérer le fonds pour le compte des adhérents au plan.	Fonds de pension Promoteur du plan Adhérent à un plan	
157. Période de service	Période pendant laquelle un individu s'est constitué des droits à prestations de pension.		Services ouvrant droit à prestations
158. Fonds de pension à employeur unique	Fonds qui verse les actifs des plans de retraite dans une réserve établie par un promoteur unique.	Fonds de pension collectifs Fonds au participants apparentés Fonds de pension individuels Fonds de pension de groupe Fonds de pension sectoriels Fonds de pension à employeur unique	
159. « Superannuation »	→		Pension
160. Autorité de surveillance	→	Autorité réglementaire	Instance de surveillance
161. Organe de surveillance	La ou les personnes chargées de suivre l'activité de l'organe directeur de l'entité propriétaire.		Comité de surveillance
162. Excédent	→		Excédent actuariel
163. Indexation suisse	→		Indexation mixte
164. Rapport de dépendance économique au sein du régime	En règle générale, rapport de l'effectif qui perçoit des prestations de pension à l'effectif qui constitue des droits.	Taux de dépendance économique	
165. Régime TEE	Régime d'imposition des plans de pension prévoyant la taxation des cotisations et l'exonération des revenus des placements et des plus-values en capital, ainsi que l'exonération des prestations au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.	Régime EET Régime ETE	
166. Clôture	→		Liquidation
167. Tiers administrateur	Entité autre que le promoteur du plan chargée d'administrer un plan de pension professionnel.		
168. Fiducie	Dispositif juridique en vertu duquel des personnes désignées (fiduciaires) détiennent des biens pour le compte d'autres personnes (bénéficiaires désignés).	Fiduciaire	
169. Fiduciaire	Personne ou société désignée pour effectuer les tâches qu'implique la fiducie.	Société fiduciaire Fiducie	
170. Sous-capitalisation	Cas où la valeur des actifs d'un plan est inférieure à la valeur de ses engagements, ce qui laisse apparaître un déficit actuariel.	Niveau de financement Déficit actuariel Surcapitalisation	

Terme	Définition	Autres expressions en rapport avec ce terme	Synonymes
171. Plans de retraite non capitalisés	Plans qui sont financés directement par les contributions du promoteur du plan et/ou des adhérents au plan. Les plans non capitalisés peuvent cependant détenir des réserves annexes afin de couvrir des dépenses immédiates ou afin d'étaler les contributions au cours d'une période donnée.	Plans de retraite capitalisés	Régime par répartition
172. Taux de pension unisexe	Taux de pension non différencié en fonction du sexe.	Taux de pension	
173. Table de mortalité unisexe	Table de mortalité appliquant le même taux de mortalité pour les hommes et pour les femmes.	Table de mortalité	
174. Taux de pension uniforme	Taux de pension non différencié en fonction du sexe et de la situation de famille.	Taux de pension	
175. Plan de retraite sans garanti	Un plan sous lequel le plan de retraite ou le fonds de pension lui-même, ou le promoteur n'offrent pas de garanties sur le retour sur investissement ni sur les prestations promises couvrant le plan en tant que tel et dans son ensemble	Plan de retraite garanti	
176. Évaluation	→		Évaluation actuarielle
177. Obligations au titre des droits acquis	Valeur actuarielle, sur la base des niveaux de salaire courants, des seuls droits acquis.		
178. Prestations acquises	→		Droits acquis
179. Droits acquis	Pension différée s'agissant du titulaire d'une rente différée ; droits constitués s'agissant de membres adhérents actifs ; et droits des membres adhérents passifs.		Prestations acquises
180. Cotisation volontaire	Contribution supplémentaire que l'adhérent peut verser au fonds de pension en plus de la cotisation obligatoire pour accroître ses droits à pension futurs.	Cotisation Cotisation obligatoire	
181. Plans de retraite professionnels facultatifs	La constitution de ces plans est facultative pour les employeurs (y compris lorsque l'adhésion se fait automatiquement dans le cadre d'un contrat de travail ou lorsque la loi impose aux salariés d'adhérer aux plans institués de manière facultative par leur employeur). Dans certains pays, les employeurs peuvent mettre en place à titre facultatif des plans professionnels proposant des prestations qui remplacent, en partie du moins, celles du régime de sécurité sociale. Ces plans sont considérés comme facultatifs, même si les employeurs doivent continuer de les promouvoir pour être exonérés (en partie du moins) des cotisations de sécurité sociale.	Plans de retraite professionnels Plans de retraite professionnels obligatoires	

Terme	Définition	Autres expressions en rapport avec ce terme	Synonymes
182. Plans de retraite individuels facultatifs	La participation à ces plans est facultative pour les particuliers. La loi n'impose pas aux particuliers de souscrire à un plan de retraite. Ils ne sont pas tenus de cotiser à un plan de retraite. Les plans individuels incluent les plans que des individus doivent rejoindre s'ils choisissent de substituer une partie de leurs prestations de la sécurité sociale par celles d'un plan de retraite individuel.	Plans de retraite individuels Plans de retraite individuels obligatoires	
183. Indexation sur les salaires	Revalorisation des prestations de pension en fonction de l'évolution des salaires.	Indexation sur les prix	
184. Délai d'attente	Période pendant laquelle un individu doit être employé auprès d'un employeur avant de pouvoir adhérer au régime de pension de l'employeur.		Délai d'accès au régime
185. Liquidation	Clôture d'un régime de pension par attribution d'une rente (différée) à tous les membres ou par transfert de tous les actifs et engagements dans un autre régime.		

OECD PUBLICATIONS, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
PRINTED IN FRANCE
(21 2005 01 3 P) ISBN 92-64-01699-6 – No. 53610 2005