

**BANQUE AFRICAINE DE DÉVELOPPEMENT**

**PLAN DE RETRAITE DU PERSONNEL**

**VIABILITÉ FINANCIÈRE DU PRP**

*Decembre 2009*

## Table des matières

Résumé analytique .....	5
1. Introduction .....	7
2. Situation financière actuelle et projetée du PRP.....	9
3. Gestion des risques financiers et éventail des éventuelles structures de prestation.....	12
4. Tendances globales et systèmes de retraite de quelques institutions comparatrices.....	19
5. Conclusions et recommandations .....	22

Annexe A – Principes et fonctionnement d’un régime à contributions définies

Annexe B – Régimes à risques partagés

Annexe C – Organisations de référence

### **Acronymes et abréviations**

BAD	Banque africaine de développement
ALM	Gestion Actif-Passif
BAsD	Banque asiatique de développement
AUM	Capitaux actuellement gérés
COLA	Ajustement au coût de la vie - indexation des pensions
DB	Prestations définies
DBO	Obligations d'un plan à prestations définies
DC	Contributions définies
EBRD / BERD	Banque européenne pour la reconstruction et le développement
BEI	Banque européenne d'investissement
FSP	Prestations basées sur le salaire final
BID	Banque Interaméricaine de développement
FMI	Fonds monétaire international
LDI	Investissement adossés aux obligations
BMD	Banque multilatérale de développement
MPP	Plan d'achat d'annuité
SAA	Diversification stratégique des capitaux
PRP	Plan de retraite du personnel
UC	Unité de compte
UNJSPF	Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies
BM	Banque mondiale

### **Résumé analytique**

Le Plan de retraite de personnel (PRP ou Plan) de la Banque est un régime à prestations définies, financé par les contributions combinées des participants et de la Banque. Le taux de contribution des membres s'établit à 9 % de leur salaire de base, tandis que la Banque contribue le solde actuariel requis pour couvrir le coût du Plan. Le Plan investit par ailleurs ses avoirs sur les marchés financiers internationaux en vue de générer des revenus supplémentaires au profit du fonds.

Les résultats de l'évaluation actuarielle du PRP au 31 décembre 2008 montrent que le Plan accusait un déficit de financement de 38,3 millions d'UC, ce qui représente un alourdissement considérable des déficits par rapport à l'excédent actuariel de 6,5 millions d'UC, tel qu'évalué le 31 décembre 2007. L'apparition de ce déficit en 2008 tenait pour l'essentiel au recul de la valeur des avoirs du Plan, sous l'effet principalement de la crise qui a secoué le marché financier mondial au cours de l'année. En tant que commanditaire du Plan, la Banque a financé ce déficit en 2009. Ces scénarios déficitaires sont toutefois devenus un sujet de préoccupation pour la Banque.

Afin de s'attaquer à ces problèmes financiers et de maintenir la viabilité financière à long terme du Plan, le Comité directeur du PRP a commandé une étude de la viabilité financière de celui-ci en vue de la mise au point d'autres modèles de prestation. L'étude a proposé plusieurs options de structures de prestation et de dispositifs de partage des coûts. À l'issue de l'examen de ces options, le Comité a retenu la structure de régime à prestations définies assorti d'une composante relative au partage de certains risques par les membres du Plan à travers un taux variable d'accumulation des prestations.

La gestion des obligations au titre des prestations dues antérieurement du Plan pourrait être assurée efficacement dans le cadre d'une bonne stratégie de placement des avoirs. La définition de la cible du placement doit reposer sur une approche de diversification stratégique de l'actif (SAA) qui se concentrerait sur les investissements adossés au passif (LDI).

D'autres propositions supplémentaires ont par ailleurs été soumises comme éventuelles mesures susceptibles d'améliorer la situation financière du Plan. Une de ces propositions portait principalement sur l'augmentation de l'âge actuel de départ à la retraite de la Banque. Cette mesure réduirait les obligations au titre des prestations définies du Plan, grâce à la diminution des obligations actuarielles.

## **Recommandations**

### **1. Régime de prestation**

La viabilité financière à long terme du Plan doit être appuyée au moyen d'une participation supplémentaire des membres du Plan au processus de partage des risques, dans le cadre actuel des prestations définies.

### **2. Contributions et taux d'accumulation**

En cas d'excédent ou de financement adéquat du Plan, la contribution totale à y verser s'établirait au taux fixe de 27 % du salaire de base, dont 9 % provenant des membres et 18 % de la Banque. Le taux d'accumulation des prestations serait maintenu à 2,5 % du salaire moyen final par année de service.

### **3. Financement du déficit**

En cas de déficit actuariel du Plan, les déficits doivent être comblés suivant les processus ci-après :

**3.1 Tous les déficits enregistrés jusqu'au 31 décembre 2010 sont financés intégralement par la Banque.**

**3.2 Sous réserve des dispositions de l'article 3.3 ci-dessous, les déficits enregistrés après le 31 décembre 2011 sont partagés entre les membres du Plan et la Banque sur la base des modalités suivantes:**

**a) Dans la mesure du possible et dans les limites des paramètres visés au point b) ci-dessous, le déficit constaté est partagé entre les membres du Plan et la Banque selon un ratio de 1:2 (1/3 étant couvert par les membres et 2/3 par la Banque).**

**b) La participation des membres au financement des déficits se fait dans le cadre d'un plan à taux d'accumulation variable, compris entre un taux plancher de 2 % minimum et un taux plafond normal de 2,5%.**

**c) La Banque paie sa part du financement des déficits par des contributions supplémentaires sous forme de paiements de sommes forfaitaires ou d'un taux supplémentaire de contribution.**

**c) Le financement des déficits par les membres et par la Banque doit être réalisé sur une période d'amortissement de cinq ans.**

**3.3 Le Comité directeur fixe le niveau minimum de déficit qui entraîne l'application de la disposition 3.2 ci-dessus et élabore les procédures supplémentaires relatives à l'application du plan à taux d'accumulation variable.**

### **4. Augmentation de l'âge de la retraite**

L'augmentation de l'âge de départ à la retraite de la Banque, en le faisant passer des 60 ans actuels à un âge plus avancé, apporterait une importante contribution financière positive au Plan. La Direction est invitée à entreprendre des études plus approfondies et à soumettre au Conseil des recommandations sur une éventuelle augmentation de l'âge de départ à la retraite.

## **1. Introduction**

1.1 Le Plan de retraite du personnel (PRP ou Plan) de la Banque africaine de développement a été créé par la résolution n° 05/89 du Conseil des gouverneurs du 31 mai 1989. Le Plan est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1990, remplaçant ainsi le précédent régime du Fonds de prévoyance du personnel. Le PRP vise essentiellement à garantir la sécurité des revenus aux membres du Plan après leur cessation de service à la Banque ou le paiement des prestations aux survivants au décès du membre.

Parmi les principales prestations fournies par le Plan figurent les suivantes :

- pension normale de retraite,
- pension de retraite anticipée,
- prestations pour décès versées aux conjoint(e)s ou aux bénéficiaires désignés,
- pension d'invalidité,
- prestations pour enfants et
- versement de départ.

Les prestations de retraite régulières et les paiements forfaitaires sont libellés en unités de compte (UC) et versés aux bénéficiaires de pension, ces derniers ayant le choix entre plusieurs monnaies. Des ajustements annuels au coût de la vie (COLA) sont appliqués à toutes les prestations de retraite régulières.

1.2 Les prestations de retraite des membres sont déterminées sur la base du salaire moyen final et des années d'adhésion au Plan. Le taux d'accumulation varie selon le nombre d'années de prestations fournies par le membre. Le taux d'accumulation s'établissait à 2 % du salaire final moyen aux fins de pension pour les prestations fournies avant le 31 décembre 2004, et à 2,5 % du salaire de base moyen en ce qui concerne les prestations ultérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Des prestations pour décès peuvent également être versées sous forme de pension aux conjoint(e)s, au taux de 50 % du montant qu'aurait perçu le membre à la date de son décès ou auquel il aurait eu droit à la date de son départ à la retraite. S'il n'existe pas de conjoint(e), des prestations pour décès sous forme de capital sont versées aux bénéficiaires désignés. Les membres ont par ailleurs droit à la pension d'invalidité en cas d'incapacité permanente.

1.3 Les principales sources de financement du Plan sont :

- les contributions régulières des membres (9 %)
- les contributions régulières et techniques de la Banque
- le rendement des placements des avoirs.

L'administration du PRP gère un fonds dans lequel sont versées toutes les contributions et à partir duquel s'effectuent les paiements au titre des prestations de retraite. Tout montant d'actif du fonds au-delà des liquidités nécessaires est transféré à des fins de placement sur le marché financier international. Les placements sont gérés par un gestionnaire externe des avoirs, dont les activités sont conformes à la politique en matière de placements émises par le Comité de finance du PRP.

La situation financière du fonds est régulièrement évaluée par un actuaire désigné du Plan. Les résultats et les recommandations de ces évaluations actuarielles sont présentés au Comité directeur et au Comité de finance pour adoption et exécution au besoin. Les opérations financières font en outre l'objet d'un audit annuel effectué par un auditeur externe.

1.4 L'administration du Plan incombe à trois principales entités : le Comité directeur, le Comité de finance et l'Administrateur du Plan.

a) Le Comité directeur est chargé de :

- mettre au point les stratégies et définir les politiques majeures du Plan ;
- superviser l'administration des prestations fournies dans le cadre du Plan ;
- procéder à l'examen et assurer le suivi de l'évaluation actuarielle périodique du Plan ;
- suivre les activités du Comité de finance du PRP.

b) Le Comité de finance est responsable de l'évaluation de la gestion générale du portefeuille d'actifs du PRP, des paiements effectués, de l'examen de la viabilité du Plan, et il a la charge globale de la gestion financière du Plan.

c) L'Administrateur du Plan est responsable des activités opérationnelles et financières quotidiennes du PRP et, sous réserve des autres dispositions du Plan, il agit en tant que représentant officiel du PRP. Il remplit en outre les fonctions de secrétaire des deux comités.

1.5 Le Plan a opéré certains changements au cours des dernières années. Au nombre des principaux changements et réformes approuvés par le Conseil d'administration figurent les suivants :

- Le 14 novembre 2004, le Conseil a approuvé la réforme du PRP, laquelle a clarifié le rôle de la Banque en tant que promoteur du régime à prestations définies du PRP. Cette réforme a par ailleurs apporté plus de transparence à l'application du texte juridique du PRP.
- En 2007, le texte a subi quelques modifications qui ont permis aux employés nationaux des bureaux extérieurs d'adhérer au PRP.
- En 2008, une autre proposition de réforme a apporté des changements au niveau du versement de prestations pour décès aux conjoint(s) et de la diminution du coefficient de réduction applicable à la retraite anticipée.

1.6 Objectif du document

La réforme du PRP de 2004 a permis de préciser la définition d'un régime de retraite à prestations définies qui garantit aux employés de la Banque les pensions de retraite et les prestations complémentaires. Les contributions des membres ont été fixées à 9 % du salaire de base et celles de la Banque à des taux variables dépendant du solde actuariel du coût du fonds.

Prenant note des risques financiers que peut courir la Banque et compte tenu du besoin de maintenir la viabilité à long terme du Plan, le Comité directeur du PRP a commandé une étude consistant en une évaluation financière approfondie :

- des conséquences de cette situation sur les responsabilités financières de la Banque
- de la viabilité financière future du PRP et

- des options possibles de nouvelles structures de prestation qui sont assorties d'une composante partage des risques.

Afin d'évaluer ces implications et de mettre au point d'éventuelles options de structures de prestation qui atténueraient les risques inhérents au Plan, le Comité directeur du PRP a chargé l'actuaire-conseil du Plan, Hewitt Associates, d'examiner les risques financiers présentés par l'administration du PRP et de soumettre un rapport à ce sujet à la Banque.

Le présent document met en exergue les conclusions et les recommandations du rapport de cette étude, telles que résumées dans les trois sections ci-après :

1. Situation financière actuelle et projetée du PRP (section 2)
2. Stratégies d'atténuation des risques liés aux prestations dues et futures (section 3)
3. Tendances globales et systèmes de retraite de quelques institutions comparatrices (section 4)
4. Résumés et recommandations (section 5)

## **2. Situation financière actuelle et projetée du PRP**

### **2.1 Situation de financement du Plan en 2007 et 2008**

Les réformes du PRP adoptées en novembre 2004 ont défini clairement les obligations financières de la Banque envers le Plan. À la suite de ces réformes, le Plan a été défini comme un régime à prestations définies basé sur une approche de « solde du coût ». Dans ce régime, la contribution de la Banque au titre de la pension serait fonction des excédents ou des déficits actuariels du fonds. Les taux de cette contribution sont déterminés sur la base d'évaluations actuarielles régulières, suivant les recommandations de l'actuaire. À titre illustratif, le niveau de contribution actuel de la Banque (21 %) a été établi à l'issue de l'évaluation actuarielle effectuée le 31 décembre 2005.

Le tableau ci-après montre les résultats de l'évaluation actuarielle du Plan sur une base de financement pour 2007 et 2008.

Niveaux de financement du PRP en 2007 et 2008.

	31 déc. 07	31 déc. 08
Avoirs (A)*	255	210,3
Obligations (L)*	248,5	248,6
Excédents/(Déficits) (A-L)	6,5	(38,3)
Niveau de financement (A/L)	103 %	85 %

*\*Montants en millions d'UC*

Les résultats de l'évaluation actuarielle de 2007 ont montré que les obligations totales du Plan au titre des prestations antérieures s'élevaient à 248,5 millions d'UC, tandis que la valeur commerciale en fin d'année des avoirs s'établissait à 255 millions d'UC. Le fonds affichait alors un excédent de 6,5 millions d'UC, avec un niveau de financement de 103 %. En revanche, l'évaluation actuarielle du

Plan réalisée en 2008 faisait état d'obligations totales au titre des prestations antérieures de 248,6 millions d'UC, la valeur commerciale correspondante des avoirs totaux se chiffrant à 210,3 millions d'UC. Cette toute dernière évaluation a révélé l'apparition d'un déficit actuariel de 38,3 millions d'UC, avec en conséquence un niveau de financement de 85 %. Quelques-uns des changements apportés aux structures des prestations de 2008 et l'augmentation des taux de contribution ont permis de maintenir le niveau du passif au même montant.

Sur la base des hypothèses financières envisagées dans l'évaluation de 2007, le Plan aurait dû afficher un excédent d'environ 5,4 millions d'UC. Toutefois, la crise du marché financier mondial de 2008 a occasionné une baisse considérable de la valeur des avoirs (laquelle est passée de 255 millions à 210 millions d'UC), ce qui s'est traduit par un déficit de financement de 38,3 millions d'UC. En avril 2009, la Banque a transféré le montant intégral du déficit de financement au PRP, assurant au Plan un niveau de financement adéquat.

Il a en outre été constaté que les marchés financiers montrent des signes de stabilisation progressive depuis quelques mois et que la tendance semble se poursuivre pendant un certain temps. Il ressort de la mise à jour du consultant au 30 juin 2009 qu'autant les avoirs que les obligations estimatives du Plan s'élèvent à près de 260 millions d'UC, ce qui indique que le Plan jouit actuellement d'un niveau de financement adéquat. La taille totale des actifs du Régime au 30 Novembre 2009 s'est élevé à environ UA 290 millions, soit une augmentation de recodage UA 80 millions à celle du 31 Décembre 2008. De cette augmentation, UC 50 millions transférés du fonds alors que le prix conseillé UC solde de 30 millions a été comptabilisée comme le résultat de l'amélioration de la valeur marchande de l'actif. Il est prévu que la fin de position de l'an de financement du plan se serait améliorée si les conditions du marché continuent à se comporter normalement.

## **2.2 Incidences financières et prévisions du Plan actuel**

Le PRP est un régime à prestations définies dans lequel les membres du Plan bénéficient de garanties de prestations calculées sur la base de leur salaire moyen et de leurs années de services acquis. Les montants de ces prestations sont définis à l'avance (sur la base du salaire final et des années de service) et les employés connaissent la proportion de leur salaire final qu'ils percevront à la retraite ou en cas de cessation anticipée de service.

Les coûts de ces prestations ne pourraient toutefois être connus à l'avance, pour les trois principales raisons suivantes :

- les salaires à la date du départ à la retraite ne sont pas connus à l'avance
- le rendement et le revenu générés par les actifs ne peuvent être prévus avec exactitude
- les paiements au titre des prestations peuvent commencer plutôt que prévu, à cause des retraits anticipés du Plan ou du décès des membres
- les bénéficiaires des prestations peuvent vivre plus longtemps que prévu, en raison de facteurs de longévité.

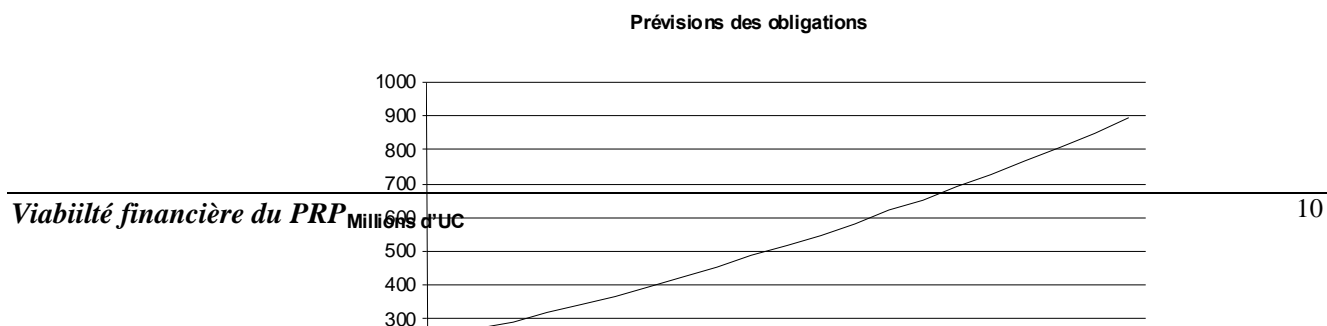
Pour ces raisons actuarielles et autres, les excédents ou les déficits apparaissent en raison des déséquilibres entre les avoirs et les obligations du Plan. Le taux de contribution des membres étant fixe (9 %), la responsabilité du financement de toute variation entre les avoirs et les obligations est assumée par la Banque. En cas d'apparition d'excédents, les contributions de la Banque au fonds diminueraient. En revanche, si le Plan était déficitaire, la Banque verserait des contributions supplémentaires pour assurer un financement adéquat du Plan.

Les avoirs du Plan sont constitués par l'accumulation des contributions versées par les membres et la Banque, ainsi que par le rendement du placement des avoirs. La cible financière globale visée est de disposer d'assez de réserves dans le fonds pour faire face à toutes les futures obligations du Plan au titre du paiement de prestations. Les projections et les prévisions financières reposeraient sur de complexes hypothèses financières et démographiques. En raison de la variabilité qui caractérise toutes ces hypothèses, des écarts et des variations apparaissent entre les valeurs prévues et réelles des avoirs et des obligations.

Pour avoir une idée de la situation « la plus probable » du Plan au cours des 20 prochaines années, le consultant a procédé à des projections actuarielles reposant sur les hypothèses ci-après :

- le rendement des placements correspond au taux d'actualisation (6,0 % par an)
- l'inflation et le salaire final aux fins de pension croissent conformément aux hypothèses (2,5 % et 4,0 % par an respectivement)
- aucun changement ne survient au niveau des hypothèses démographiques (longévité par exemple)
- les prestations fournies actuellement restent inchangées.

Le graphique ci-après illustre la croissance des prévisions des obligations sous l'effet des nouvelles prestations dues au titre du fonds au cours des 20 prochaines années :

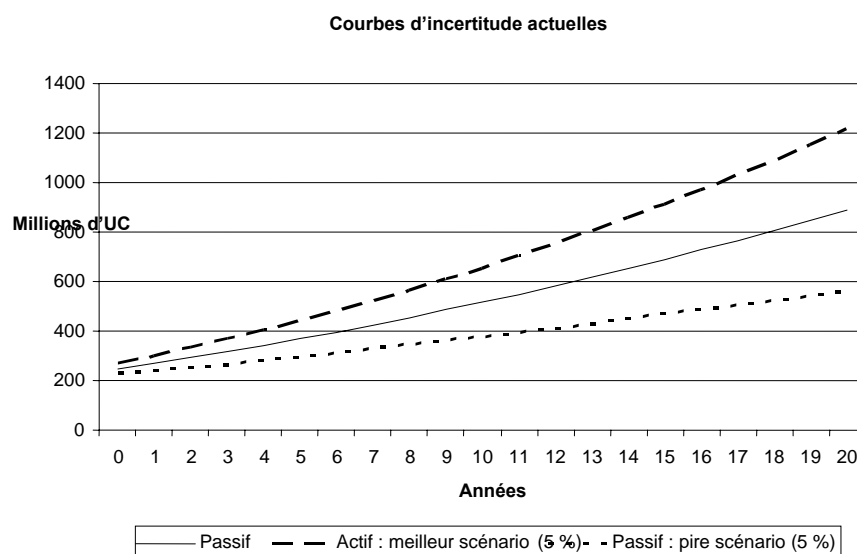


Selon les estimations, les obligations devraient croître pour atteindre environ 900 millions d'UC (à peu près quatre fois leur niveau actuel) au cours des 20 prochaines années, si les prestations actuelles du Plan demeurent inchangées.

La principale question qui se pose au sujet de ces obligations est la suivante : le niveau actuel et futur des avoirs sera-t-il suffisant pour les couvrir ? Tel qu'indiqué ci-dessus, grâce à la contribution supplémentaire versée par la Banque et à l'amélioration de la conjoncture des marchés financiers, le Plan se trouve actuellement en situation de plein financement. Par ailleurs, les avoirs devraient croître au même taux que celui des obligations (le taux d'actualisation fixé lors de l'évaluation étant basé sur le rendement à réaliser par l'actif). Aussi notre « meilleure estimation » est-elle que le Plan continuera de jouir d'un niveau adéquat de financement à l'avenir (les hypothèses demeurant constantes).

Le fonds investit actuellement dans une combinaison d'actions, d'obligations, de biens immobiliers et de disponibilités. Il existe donc un risque que l'actif enregistre une performance inférieure (ou supérieure) à celle du passif, en réalisant un rendement plus faible (ou meilleur) que prévu. Cette situation pourrait donner lieu à un décalage entre les futures valeurs prévues des obligations et des avoirs du Plan, avec pour effet l'apparition d'excédents ou de déficits. La variation entre la valeur future des avoirs et des obligations pourrait être estimée, avec un certain degré de probabilité, à 5 % par exemple.

Les « courbes d'incertitude » ci-après illustrent la façon dont l'actif peut s'écarter du passif (avec une probabilité de 5%) suivant le meilleur et le pire scénario.



### **3. Gestion des risques financiers et éventail des éventuelles structures de prestation**

On peut considérer les structures des prestations de retraite comme se situant sur un « spectre de risques ». À l'une des extrémités du spectre se trouvent les régimes à prestations définies et à solde du

coût basés sur le salaire final (tels que le PRP), dans lesquels l'employeur supporte tous les risques financiers liés à la fourniture des prestations. Les membres du Plan sont sûrs du montant de la prestation dont ils bénéficieront et qui dépend de leurs années de services acquis et de leur salaire.

À l'extrémité opposée du spectre se trouvent les régimes à contributions définies ou DC. Dans un DC, les cotisations salariales et patronales sont fixes et les prestations sont fonction, entre autres, du rendement des placements obtenu sur les contributions accumulées. Avec un DC, l'employeur supporte un risque négligeable ou nul, l'employé assumant tous les risques financiers liés à l'insuffisance de la prestation finale.

Au milieu du spectre se trouvent les régimes à risques partagés, dans lesquels l'employeur et l'employé partagent les risques financiers liés à la fourniture des prestations. Le régime à risques partagés existe sous beaucoup de formes, comme le montre l'annexe B. La présente section décrit les trois potentielles structures de prestation.

### **3.1 Plans à prestations définies**

Le PRP est à l'heure actuelle un régime à prestations définies basé sur le salaire final. La principale caractéristique d'un tel régime est qu'il offre une garantie par rapport à la certitude du versement de prestations futures à ses membres. Le montant de ces paiements garantis est fonction du nombre d'années de services acquis, du salaire de base moyen et du taux d'accumulation. L'employeur supporte le risque lié à la fourniture de ces prestations en versant des contributions supplémentaires. Parmi les principaux risques qui pourraient découler de ces structures de prestation figurent les suivants :

- le rendement des placements peut être inférieur aux prévisions
- la croissance des salaires réels peut être supérieure aux prévisions
- les bénéficiaires peuvent vivre pendant un plus grand nombre d'années que prévu.

En raison de ces risques potentiels, le fonds pourrait se retrouver en situation de déficit actuariel, ce qui amènerait la Banque à verser des contributions supplémentaires pour assurer un financement adéquat du Plan.

En revanche, au cas où le fonds enregistrerait un excédent actuariel, les contributions de la Banque pourraient diminuer de façon proportionnelle. Il peut arriver que de tels excédents conduisent à une situation de non-contribution de la part de Banque, généralement connue sous le nom de « suspension des cotisations ».

Une fois que la Banque reconnaît qu'il lui incombe de combler le déficit de financement d'un régime, elle peut recourir, pour ce faire, à plusieurs solutions possibles :

**a) Versement immédiat d'un paiement forfaitaire unique**

Un tel financement immédiat des déficits apporterait au Plan un solide capital à investir et accroîtrait son rendement, ce qui pourrait à terme améliorer le niveau des actifs. La Banque a financé d'un seul coup le déficit actuariel du Plan de 2008, qui s'établissait à 38,3 millions d'UC, assurant ainsi au PRP un niveau immédiat de financement adéquat. Toutefois, dans une telle approche, il faudrait tenir compte des aspects globaux de la gestion des liquidités de la Banque.

**b) Paiement des déficits en tranches étalées sur une certaine période d'amortissement**

Au lieu de paiements uniques, la Banque aurait pu financer les déficits sur une certaine période d'amortissement. À titre illustratif, si le déficit de 2008 devait être payé sur une

période d'amortissement de cinq ans, les versements annuels se seraient élevés à 8,3 millions d'UC, soit des contributions supplémentaires de 13,4 %.

Certes, le régime à prestations définies offre une pleine garantie de paiement des prestations dues aux membres du Plan, mais il fait courir à la Banque un important risque financier lié au maintien du Plan à un niveau de financement adéquat. Les principales sources de ces risques se trouvent dans le mauvais rendement des placements, les changements démographiques imprévus et les augmentations de salaire supérieures aux prévisions. Tous ces risques exposeraient la Banque à l'accroissement du coût de financement des prestations.

### **3.2 Plans à contributions définies**

Un DC pur transfère les risques financiers démographiques de l'employeur aux membres du Plan. Le coût pris en charge par l'employeur est basé sur des contributions fixes et tous les risques qui apparaissent dans le Plan sont supportés par les membres. Les membres ne connaîtraient pas avec certitude le montant de leur future pension de retraite, car les avoirs requis pour le paiement des prestations dépendent pour l'essentiel des résultats obtenus sur le marché financier.

Le fonctionnement des DC pourrait se résumer comme suit :

- La Banque et les membres versent des contributions au plan.
- Ces contributions sont investies dans les actions, les obligations, les disponibilités et d'autres types de placement (au choix du membre en général) jusqu'à la retraite et au départ.
- Au moment de la retraite ou du départ, les contributions cumulées sont reversées au membre pour lui fournir une pension de retraite. Le capital accumulé serait versé sous forme de paiements en espèces utilisés pour acquérir une rente viagère auprès des compagnies d'assurances ou d'autres fournisseurs.
- Dans la plupart des DC, le fonds accumulé est retiré du Plan au moment du départ à la retraite et utilisé pour acquérir une rente viagère auprès d'une institution financière telle qu'une compagnie d'assurances.

Quelques-uns des inconvénients des régimes à contributions définies sont les suivants :

- Parfois, ils sont peu prisés des membres du Plan, car ils créent de l'insécurité autour de la future pension. Ce sentiment d'insécurité est davantage amplifié lorsque la valeur de l'actif baisse en raison de la crise des marchés financiers.
- L'administration des DC est beaucoup plus complexe que celle des régimes à prestations définies. Les responsables de l'administration des DC optent en général pour l'externalisation de la gestion et de l'exécution des processus d'investissement et de paiement. Ces options entraînent également des coûts et des risques supplémentaires.
- Il convient de fournir aux membres du Plan des conseils et des renseignements exhaustifs en ce qui concerne en particulier les options de placement et le choix d'éléments d'actif pour leurs comptes particuliers. Les opérations financières telles que les contributions, les transferts, les conversions, les retraits, etc. doivent faire l'objet d'un enregistrement et d'une documentation dans les comptes particuliers.
- Un DC est considéré comme offrant moins d'incitatifs financiers et moins de sécurité qu'un régime à prestations définies, et il pourrait de ce fait avoir une incidence négative sur le processus de recrutement d'employés qualifiés sur le marché du travail.

Dans quelques DC, le fonds accumulé reste dans le Plan et ce dernier verse au membre des prestations de pension dont le montant est calculé sur la base d'une proportion convenue, liée à l'âge, du fonds accumulé au moment du départ à la retraite.

Le recours à l'approche de la rente présente l'avantage que le Plan n'assume pas de risques financiers ; en revanche, cette approche tient pour acquis que les rentes seront facilement disponibles auprès des compagnies d'assurances, ce qui peut ne pas être le cas dans certains pays où la Banque africaine de développement mène ses activités.

La troisième option consiste, pour le Plan, à verser simplement la totalité du montant en espèces au membre à la retraite. Il s'agit de l'option la plus simple, mais elle suppose que les membres sont assez responsables pour gérer leurs finances de façon à disposer de suffisamment de ressources pour vivre pendant toute la durée de leur retraite, au lieu de tout dépenser au cours des premières années.

L'annexe A fournit des explications détaillées sur le DC et en présente les implications.

### **3.3 Régime à risques partagés**

Dans un régime à risques partagés, les membres du plan et les employeurs supportent conjointement les risques financiers découlant du plan. Il existe différents types de mécanismes de partage des risques, dont les deux principaux sont présentés ci-dessous: le régime à taux variable d'accumulation et le plan hybride DB/DC.

#### **3.3.1 Régime à taux variable d'accumulation**

Le risque lié aux prestations dues se rapporte aux prestations déjà promises aux membres, sur la base de leurs années de contribution antérieure et de leur salaire. Ces risques sont administrés dans le cadre de la gestion des avoirs et des obligations existantes. Il est impossible de gérer les risques liés aux prestations dues dans le cadre de nouvelles structures de prestation, car on ne peut, du point de vue juridique, modifier les prestations qui ont déjà été acquises par les membres du Plan.

Les risques de déficits futurs d'un régime peuvent être gérés en adoptant un régime à taux variable d'accumulation. Lors de chaque évaluation régulière du Plan, l'actuaire calculerait en outre le taux d'accumulation qui pourrait être abordable pour un taux fixe donné de contribution totale. Ce taux d'accumulation serait ensuite appliqué pendant la période en question.

Cette structure de prestation a été recommandée par les consultants comme étant la meilleure solution qui permet à la Banque de s'attaquer au problème du partage des coûts. À l'issue de l'examen des diverses options de structures de prestation, le Comité directeur en est venu à la conclusion qu'il convient de maintenir le PRP comme un régime à prestations définies, assorti d'une composante relative au partage de certains risques par les membres. En cas d'important déficit actuariel du Plan, le partage des risques avec les membres pourrait être mis en œuvre en appliquant des taux variables d'accumulation. Il est par ailleurs suggéré que la variation du taux d'accumulation se situe entre 2 % et 2,5 %.

Le taux proposé des contributions des membres et de la Banque serait basé sur un ratio de 1 à 2. Cela signifie que si la contribution des membres s'élève à 9 % du salaire de base, celle de la Banque s'établirait à 18 %, pour une contribution totale de 27 % du salaire de base. **De la même façon, la répartition de l'apurement du déficit constaté se les membres du Plan et la Banque se fait, dans la mesure du possible, sur la base d'un ratio de 1:2 (1/3 couvert par les membres et 2/3 couverts par la Banque).**

D'autres systèmes de partage des risques sont illustres dans l'annexe B.

**Illustration de l'application de la structure de prestations à risques partagés : cas des déficits au 31 décembre 2008**

À supposer que les déficits du Plan au 31 décembre 2008 (38,3 millions d'UC) devaient être financés en recourant à un régime à taux variable d'accumulation.

Hypothèses de base

1. Contributions totales : 27 % (9 % par les employés et 18 % par la Banque)
2. Taux d'accumulation : varie entre 2 % et 2,5 %
3. Période d'amortissement pour le financement des déficits : cinq ans
4. Montant des déficits au 31 décembre 2008 : 38,3 millions d'UC

Résultats des évaluations suivant trois scénarios de partage des déficits :

Scénarios de financement des déficits	Paiements au titre des déficits/contributions annuels sur 5 ans	Taux d'accumulation des prestations sur 5 ans	Contributions de la Banque sur 5 ans
1) Prise en charge de tous les déficits par la Banque	8,83 millions par la Banque ou contribution supplémentaire de 13,4 %	2,5 % (inchangé)	31.4 % (18 % + 13,4 %)
2) ) Prise en charge de tous les déficits par les membres, sans taux minimum d'accumulation	8,83 millions	1,235 %	18 % (inchangé)
3) ) Prise en charge de tous les déficits par les membres, mais avec taux minimum d'accumulation de 2 % et transfert à la Banque du financement du solde	i) 3,54 millions par les membres ii) 5,29 millions par la Banque ou contribution supplémentaire de 8 %	2 %	26 % (18 % + 8 %)

Si le régime à taux d'accumulation variable avait été en place lors du financement du déficit de 2008 avec un taux minimum d'accumulation de 2 %, la formule de partage des risques entre les membres et la Banque aurait été la suivante :

- a) Membres : contributions fixes de 9 % et taux d'accumulation de 2 % pendant la période d'amortissement de cinq ans.
- b) Banque : paiement supplémentaire annuel de 5,29 millions d'UC pendant cinq ans ou contributions de 26 % (18 % + 8 %).

Ces paiements effectués par les membres et la Banque au titre du déficit et le taux d'accumulation restent inchangés pendant les cinq années d'amortissement. Si le Plan décidait cependant de procéder à une autre évaluation actuarielle au cours de ces années, le rapport d'une telle évaluation rendrait également compte des nouvelles conclusions qui doivent reposer sur le niveau de financement.

### **3.3.2. Plan hybride DB/DC**

Un système hybride de plan DB/DC fournit aux bénéficiaires une combinaison de prestations. Celles-ci peuvent prendre la forme soit d'une pension à vie soit du paiement d'une somme forfaitaire. La partie DB des prestations de pension constitue les pensions garanties, payables sous forme de pension à vie ou soit un paiement d'une somme forfaitaire, ou les deux cas.

La part DC du plan fournit le paiement d'une somme forfaitaire en liquide basée sur les contributions accumulées qui ont été payées par l'employé et l'employeur. Ces contributions accumulées sont investies sur le marché financier, souvent selon les directives du bénéficiaire. Tous les risques financiers du plan DC sont pris par les membres du plan, tandis que l'employeur encourt très peu ou pas de risque.

Nous examinons ci-dessous deux modèles hybrides de plans DB/BC adoptés par deux institutions multilatérales : la Banque mondiale et la BERD.

#### **a) Le modèle adopté par la BERD**

La Banque européenne pour la reconstruction et le développement (EBRD) est l'un des établissements qui ont utilisé un système hybride DB/DC en établissant deux plans : un plan basé sur le salaire final (FSP) pour la part DB et un plan d'achat d'annuité (MPP) pour la partie DC.

a) Plan basé sur le salaire final (FSP) : les membres à l'âge de la retraite normale (63 ans) ou à l'âge de la retraite anticipée ont droit aux avantages accumulés et qui sont payés comme une somme forfaitaire. Ces prestations accrues sous forme de somme forfaitaire sont calculées sur 24% du salaire de base final brut pour chaque année et mois complets de service. Aucune contribution n'est payée par les membres du plan tandis que la banque contribue 24% du salaire brut.

b) Plan d'achat d'annuité (MPP) : ce plan fournit un paiement de somme forfaitaire des fonds accumulés dans les comptes individuels des différents membres. Les contributions sont payées par les membres (8% ou 11% du salaire brut) et par la banque (8% ou 11% du salaire brut). Tous les risques d'investissement qui résultent de ce plan sont pris par les membres du plan.

Quelques observations au sujet du plan EBRD :

- Toutes les contributions de la Banque aux deux plans sont au minimum de 32% ou au maximum de 35% du salaire brut. La contribution totale des membres est au minimum de 8% ou 11%, selon leur choix.
- Les deux plans fournissent le paiement d'une somme forfaitaire aux membres au moment de la retraite ou en cas de décès. Elle incombe aux membres de gérer leur sécurité financière à long terme, à travers l'achat d'annuités ou à partir des compagnies d'assurance.
- La banque est allégée des risques de paiements de pension à vie (tels que les facteurs de longévité, les bas rendements des capitaux ou les augmentations régulières de pension), mais elle doit garantir la valeur du capital contre des pertes pour la part DB, selon les règlements IAS19.
- Un processus visant à faire passer l'âge de la retraite de 63 ans actuellement à 65 ans est en cours.

#### **b) Le modèle adopté par la Banque mondiale**

La Banque mondiale gère deux plans : un plan DB pur, pour les employés recrutés avant 1998, et un plan hybride DB/DC, pour les employés recrutés après 1998.

i) Le plan DB pur (pour les employés recrutés avant 1998)

Les employés sont couverts par un plan à prestations définies qui fournit une pension à vie. Il est financé par les contributions des membres (7 % du salaire) tandis que le solde actuariel est payé par la BM. Le taux d'accumulation des prestations de pension est égal à 2,2 % du salaire moyen final pour chacune des 25 premières années de service et à 1,8 % pour les années suivantes. Les membres ont le droit de convertir un tiers de leur pension en une somme forfaitaire, le reste continuant à être versé sous forme de pension.

ii) Le plan hybride DB/DC (pour les employés recrutés après 1998)

Ce second plan est une forme hybride de plan DB. Il fournit des prestations sous forme de pension à vie et de somme forfaitaire en liquide. La partie DB du plan fournit des prestations de pension égales à 1 % du salaire moyen pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de 35 % du salaire moyen. Les membres ne font aucune contribution et seule la Banque paie toutes les contributions nécessaires en fonction du solde actuariel.

La partie DC du plan fournit des prestations sous forme de paiement aux bénéficiaires d'une somme forfaitaire financée sur les contributions accumulées et le retour sur investissement. Les membres paient 5 % de leur salaire et la Banque 10 %. Les membres ont l'option de choisir comment sont investis leurs actifs financiers, et supportent le risque.

Quelques observations au sujet du plan de la Banque mondiale

- L'administration de deux plans indépendants offrant des prestations et des options différentes à ses employés entraîne une très grande complexité. De plus, il y a une grande disparité entre les prestations des deux plans, ce qui engendre une inégalité entre les employés.
- Les obligations financières de la Banque pour couvrir les deux plans comportant des dispositions DB représente toujours pour elle un coût significatif vis-à-vis du plan. Cette situation peut être encore aggravée en cas de déclin des actifs en période de crise financière.
- Les membres du plan peuvent perdre une partie significative de leur capital si les marchés ne sont pas performants, ce qui engendre des incertitudes quant aux futurs revenus des prestations de pension.

### **3.4 Augmentation de l'âge de départ à la retraite**

L'âge de départ à la retraite est l'un des facteurs démographiques qui ont des incidences sur la situation de financement du plan de retraite. L'âge actuel de retraite de la Banque est de 60 ans et les projections financières ainsi que les hypothèses relatives au Plan reposent sur cet âge. La modification de l'âge de départ à la retraite, pour le porter à 62 ans par exemple, aurait assurément des effets positifs sur la situation financière du Plan. À titre illustratif, si l'âge de la retraite avait été de 62 ans lors de l'évaluation actuarielle de 2008, les obligations au titre des prestations définies du Plan auraient diminué, passant de 248,6 millions d'UC à 231,6 millions d'UC, soit une réduction de 6,84 % du passif total du Plan. Le déficit aurait alors baissé lui aussi de 38,3 millions d'UC à 21,3 millions. Le niveau de financement actuariel du Plan aurait augmenté de façon proportionnelle, en passant de 85 % à 91 %.

De telles augmentations de l'âge de départ à la retraite auraient certes amélioré la situation financière du Plan, mais la politique concernant la modification des âges de retraite est le plus souvent envisagée du point de vue des politiques et des stratégies en matière de ressources humaines de la Banque, et non simplement sous l'angle des aspects du financement des prestations. D'autres procédures ayant

trait aux ressources humaines, comme le recrutement d'une cohorte relativement plus jeune d'employés, contribueraient également à réduire le profil des obligations du Plan.

### **3.5 Investissement adossé au passif (LDI)**

Il serait possible de réduire considérablement le profil de risque des avoirs existants, en alignant ces derniers plus étroitement sur les obligations. En d'autres termes, si le Plan adopte une stratégie de placement qui permet l'affectation des actifs dont la valeur évolue de façon similaire à celle du passif, le risque peut être considérablement réduit. Cette formule de placement est connue sous le nom d'« investissement adossé au passif ».

Une étude exhaustive de l'actif-passif permettra à la Banque de comprendre pleinement les incidences qu'aurait une stratégie de placement à faible risque sur le passif.

### **3.6 Période d'amortissement**

Un autre moyen de réduire la volatilité des contributions consiste à adopter une période d'amortissement pendant laquelle les déficits sont comblés — cette stratégie, très couramment utilisée dans la plupart des régimes financés, permet de ne pas avoir à effectuer d'importants paiements forfaitaires. Une telle période d'amortissement donnerait par ailleurs au Plan l'occasion de combler en partie les déficits grâce aux mouvements normaux des marchés. La présente étude recommande que le Plan adopte une période d'amortissement de cinq ans.

## **4.0 Tendances globales et systèmes de retraite de quelques institutions comparatrices**

Un sondage global récent (décembre 2008) par Watson Wyatt a révélé que 300 des plus grands fonds de pension de retraite du monde disposent des capitaux sous la gestion (AUM) d'une valeur de 10.4 trillion de dollars américains. Le sondage a aussi indiqué que les fonds à prestations définies représentent 75% des AUM, indiquant la prédominance des plans à prestations définies internationalement. Les autres plans DC, fonds de réserve et plans hybrides représentent respectivement 17.3%, 7.2% et 0.9% des AUM. La part des plans DB dans l'Asie Pacifique et l'Amérique du Nord constituent plus de 80% des AUM tandis que sa part en Europe est proche de 59%. De l'autre cote, la part des plans DC en Asie Pacifique et en Europe est de 12.5% et 12.4% respectivement. En Amérique du Nord, elle est de 18%. Les plans DC représentent une grande proportion de capitaux dans les pays latino-américains dus à leur lien historique à ce système.

**Institutions comparatrices :** Afin d'évaluer les régimes de pension des établissements sœurs, ce document a fait référence aux dispositions des sept établissements suivants :

#### **4.1 UNJSPF :**

- Plan DB basé sur la rémunération moyenne finale,
- Taux d'accumulation de 1.5%, de 1.75% et de 2% de la rémunération moyenne finale, selon les années d'adhésion au plan.
- Pension à vie avec option de somme forfaitaire (1/3), indexation des pensions.
- Contributions : Employé 7.9% et employeur 15.8% de la rémunération qui donne droit à pension.

#### **4.2 Banque interaméricaine de développement (BIAD) :**

- Plan DB basé sur la rémunération moyenne finale,

- Taux d'accumulation de 2.2% de la rémunération moyenne la plus élevée,
- Pension à vie avec l'option de somme forfaitaire (jusqu'à 1/2), indexation des pensions.
- Contributions : Employé 10% de la rémunération, employeur : cout actuariel non contribué par les employés.

#### **4.3 Banque mondiale**

##### **a) Pour les employés en service avant 1998 :**

- Plan DB basé sur la rémunération moyenne finale
- Taux d'accumulation de 2.2% de la rémunération moyenne finale pendant les 25 premières années et 1.8% d'accumulation après.
- Pension à vie avec option de somme forfaitaire (1/3)
- Contributions : Employé 7% ; Employeur : cout actuariel non contribué par les employés.

##### **b) Pour les employés embauchés après 1998:**

- Plan hybride DB/DC
- Pension à vie dans le plan DB avec taux d'accumulation de 1% du salaire moyen pour chaque année de service (maximum 35%)
- Contributions dans le plan DB : employés : zéro ; employeur : tout le cout actuariel
- Plan DC : solde des fonds accumulés payé comme somme forfaitaire
- Contributions dans le plan DC : employé : 5% ; employeur 10%

#### **4.4 Banque européenne pour la reconstruction et le développement (EBRD)**

##### Plan d'hybride DB/DC

- a) DB : Plan basé sur la rémunération et le capital est payé en une seule fois et calculé sur 24% du salaire brut final pour chaque année de service.  
Contributions : Employé : zéro ; employeur 24% du salaire de base
- b) Plan DC : Plan d'achat d'annuité (MPP) : Un paiement d'une somme forfaitaire du capital accumulé.
  - Contributions : Employé 8% ou 11% ; L'employeur 8% ou 11% selon le choix de l'employé.
  - Les membres peuvent apporter des contributions additionnelles à leurs fonds.

#### **4.5. Banque asiatique développement (BAsD)**

- Plan DB basé sur la rémunération moyenne finale,
- Le taux d'accumulation est de 2.95% de la rémunération moyenne la plus élevée,
- Pension à vie avec option de somme forfaitaire (jusqu'à 1/2), indexation des pensions
- Contributions : Employé 9.3% de la rémunération, employeur : cout actuariel non contribué par les employés.

#### **4.6. Banque européenne d'investissement (BEI)**

- Plan DB basé sur la rémunération moyenne finale (trois ans)
- Taux d'accumulation de 2.33% de la rémunération moyenne finale
- Pensions à vie avec option de somme forfaitaire, indexation des pensions
- Contributions : Employé 8%, employeur 16%.

#### **4.7 Fonds monétaire international (FMI)**

- Plan DB basé sur la rémunération moyenne finale,
- Taux d'accumulation de 1.8% et de 2.2% de la rémunération moyenne la plus élevée, selon le service
- Pension à vie avec option de somme forfaitaire, indexation des pensions
- Contributions : Employé 10% de la rémunération, employeur : cout actuariel non contribué par les employés.

#### **Les dispositions courantes du PRP de la banque africaine de développement sont comme suit :**

- Plan DB basé sur la rémunération moyenne finale
- Taux d'accumulation d'avantage : 2.5% du salaire de base moyen pour les années de services après 2005 ; et 2% du salaire qui donne droit à une pension pour les années de services avant 2005.
- Pensions à vie avec option de somme forfaitaire (1/3), indexation des pensions
- Contributions : Employés 9% du salaire de base, employeur : cout actuariel non contribué par les employés, (actuellement 21% du salaire de base).

## **5. Conclusions et recommandations**

### **5.1 Conclusions**

5.1.1 Le PRP est un régime à prestations définies qui garantit à ses membres le paiement de futures prestations dont le montant sera basé sur un certain pourcentage de leur salaire final moyen et sur leurs années de contribution. Le taux d'accumulation a été fixé à 2 % du salaire moyen aux fins de pension pour les prestations fournies avant 2005, tandis qu'il a été modifié dans le cas des prestations fournies à partir de 2005, s'établissant à 2,5 %. Ces garanties de paiement de prestations futures sont censées assurer une sécurité adéquate des revenus aux membres du Plan. Toutefois, ils font par ailleurs courir d'importants risques financiers à la Banque en tant que promoteur du Plan. Les principales sources de ces risques sont les suivantes :

- le rendement des placements peut être plus faible que prévu
- les bénéficiaires peuvent vivre pendant un plus grand nombre d'années que prévu
- la croissance des salaires des membres peut être supérieure aux prévisions.

5.1.2 Le rapport de l'évaluation actuarielle de 2008 montre que le régime accusait un déficit de financement actuariel de 38,3 millions d'UC, aussi le niveau de financement du Plan s'élevait-il à 85 %. En revanche, les résultats de l'évaluation de 2007 indiquaient que le Plan affichait un excédent actuariel de 6,5 millions d'UC, avec un niveau de financement de 103 %. L'un des principaux facteurs auxquels s'attribuait cette détérioration de l'actif en 2008 était la baisse de la valeur commerciale des avoirs, sous l'effet de la crise qui a secoué le marché financier au cours de l'année.

- 5.1.3 L'approche de financement du présent régime à prestations définies repose sur un mécanisme de « solde du coût » dans lequel les membres paient une proportion fixe de leur salaire (9 %), la Banque versant une contribution qui couvre le solde du coût des prestations totales dues. Dans ce régime, il incombe également à la Banque de remédier à tout déficit actuariel. Cette responsabilité financière de la Banque envers le Plan a suscité chez celle-ci certaines préoccupations, car ses obligations vis-à-vis du Plan se sont nettement accrues. L'une des principales raisons expliquant cette augmentation a été la forte volatilité du marché financier mondial et le risque lié à ce dernier, qui ont une incidence directe sur la valeur des avoirs du Plan.
- 5.1.4 Pour s'attaquer à ces problèmes, le Comité directeur du PRP a commandé une étude portant sur la viabilité du PRP et destinée à proposer d'autres structures de prestation qui garantiraient la sécurité à long terme du Plan. L'étude a examiné les profils de risque de certains régimes de prestations, allant des régimes purs à prestations définies à des DC purs. Cette étude a par ailleurs évalué la situation financière actuelle du Plan ainsi que sa situation de financement par rapport au profil des obligations des membres du Plan.
- 5.1.5 Les principales conclusions de l'étude ont insisté sur le maintien des piliers d'un régime à prestations définies, assorti d'une composante relative à une forme de partage des risques par les membres du Plan. Ce faisant, on crée un système dans lequel les membres du Plan et la Banque participent au partage des risques financiers, en vue d'une meilleure continuité future des prestations dans le cadre d'un régime à prestations définies. Il est suggéré qu'une telle participation au partage des risques puisse être réalisée en appliquant un régime de taux variable d'accumulation.
- 5.1.6 Dans le cadre de la modification proposée, l'application serait basée sur le niveau de financement actuariel du Plan. Au cas où le niveau de financement du fonds serait adéquat, les contributions totales au titre de la pension se maintiendraient à 27 % (9 % provenant des membres et 18 % de la Banque) des salaires et le taux d'accumulation s'élèverait à 2,5 % par an. Tout excédent apparaissant lors du processus d'évaluation serait retenu dans le fonds. En revanche, si le Plan accusait un déficit actuariel, l'actuaire estimerait le taux d'accumulation abordable qui permettrait de couvrir le coût du déficit, la fourchette d'accumulation variant entre 2 % et 2,5 %. Tout déficit actif non couvert dans cette phase serait ensuite transféré à la Banque. Le financement des déficits par la Banque pourrait s'effectuer sous forme de tranches annuelles ou de taux accrus de contribution. Les déficits pourraient être comblés sur une période d'amortissement de cinq ans.
- 5.1.7 La stratégie d'investissement des avoirs du Plan doit en outre tenir compte du profil des obligations des membres du Plan. Il a été suggéré que l'approche adoptée pour l'investissement des avoirs prenne en considération une stratégie d'investissement adossé au passif.
- 5.1.8 Certaines réformes et caractéristiques des ressources humaines pourraient par ailleurs contribuer positivement à améliorer la situation financière du Plan. Les principales mesures de politique consisteraient à augmenter l'âge de départ à la retraite, en le portant du niveau actuel à un âge plus avancé.
- 5.1.9 **Le Département des services juridiques a examiné la proposition relative à la participation éventuelle du personnel à l'apurement des déficits actuariels du PRP,**

---

**dans le cadre d'un plan à taux d'accumulation variable, et a estimé qu'elle ne viole aucun droit acquis fondamental des participants aux PRP.**

## **5.2 Recommandations**

Dans la foulée des évaluations et des conclusions de l'étude, le Comité directeur du PRP recommande les réformes ci-après, pour examen par le Conseil d'administration :

### **5.2.1 Régime à prestations définies**

Il est recommandé de maintenir la continuation du PRP en tant que régime à prestations définies. Une autre recommandation a trait à la nécessité, pour les membres du Plan, de participer au processus de partage des risques, suivant les principes de l'environnement actuel des prestations définies.

### **5.2.2 Contributions et taux d'accumulation en cas d'excédent du Plan**

Au cas où le Plan afficherait un excédent ou un niveau de financement adéquat, la contribution totale à y verser s'établirait au taux fixe de 27 % du salaire de base, dont 9 % provenant des membres et 18 % de la Banque. Le taux d'accumulation des prestations serait maintenu à 2,5 % du salaire moyen final par année de service.

### **5.2.3 Contributions et taux d'accumulation en cas de déficit du Plan**

Lorsque le Plan accuse un déficit actuariel, les déficits doivent être comblés suivant les processus ci-après :

- i) Tous les déficits enregistrés jusqu'au 31 décembre 2010 sont financés intégralement par la Banque.**
- ii) Sous réserve des dispositions de l'article (iii) ci-dessous, les déficits enregistrés après le 31 décembre 2010 sont partagés entre les membres du Plan et la Banque sur la base des modalités suivantes:**
  - a) Dans la mesure du possible et dans les limites des paramètres visés au point b) ci-dessous, le déficit constaté est partagé entre les membres du Plan et la Banque selon un ratio de 1:2 (1/3 étant couvert par les membres et 2/3 par la Banque).**
  - b) la participation des membres au financement des déficits se fait dans le cadre d'un plan à taux d'accumulation variable, compris entre un taux plancher de 2 % minimum et un taux plafond normal de 2,5%.**
  - c) La Banque paie sa part du financement des déficits par des contributions supplémentaires sous forme de paiements de sommes forfaitaires ou d'un taux supplémentaire de contribution.**
  - c) Le financement des déficits par les membres et par la Banque doit être réalisé sur une période d'amortissement de cinq ans.**
- iii) Le Comité directeur fixe le niveau minimum de déficit qui entraîne l'application de la disposition ii) ci-dessus et élabore les procédures supplémentaires relatives à l'application du plan à taux d'accumulation variable.**

#### **5.2.4 Augmentation de l'âge de départ à la retraite**

Une des mesures relatives aux ressources humaines qui pourrait positivement améliorer la situation de financement du Plan consiste à augmenter l'âge de départ à la retraite. L'augmentation de cet âge, en le portant du niveau actuel à un âge plus avancé, réduirait les obligations actuarielles et, partant, diminuerait les déficits ou accroîtrait les excédents en période de surcapitalisation.

## **Annexe A — Principes et fonctionnement d'un régime à contributions définies**

---

### **A.1 Introduction**

La présente annexe décrit plus en détail les principes et le fonctionnement d'un régime à contributions définies (DC).

### **A.2 Contributions**

Autant le membre que la Banque versent au Plan des cotisations régulières, dont le montant est généralement exprimé en pourcentage du salaire de l'employé.

Les cotisations aussi bien de la Banque que du membre sont déterminées à l'avance, le principal inconnu pour la Banque étant la masse salariale totale sur laquelle seront basées ses contributions.

Il existe de nombreux types différents de structures de cotisation, dont les plus courants sont les suivants :

### **A.3 Placement des cotisations avant la retraite**

Les cotisations servent à constituer, à l'intérieur du Plan, un fonds personnel ou un compte de retraite pour chaque employé cotisant.

Ce fonds est d'ordinaire investi dans des valeurs mobilières et des actions, parallèlement à d'autres placements, dans le but de le faire croître au fil des ans jusqu'à la retraite.

En général, le membre se voit offrir un choix de fonds comprenant : actions, obligations, immobilisations, et liquidités.

Il convient d'établir un important équilibre entre le fait d'offrir au membre un bon choix diversifié d'investissements et celui de lui proposer un trop grand nombre d'options, car dans ce dernier cas il est difficile pour le membre d'opérer un choix et pour la Banque d'administrer le Plan.

Un fonds par défaut est par ailleurs retenu pour les membres qui n'effectuent pas de choix ou ne souhaitent pas le faire.

■ S'il est décidé qu'un DC serait intéressant pour la Banque, cet aspect du régime mérite d'être examiné avec beaucoup de soin.

### **A.4 Départ à la retraite**

Dans la plupart des DC, le fonds accumulé est retiré du Plan au moment du départ à la retraite, et utilisé pour acquérir une rente viagère auprès d'une institution financière telle qu'une compagnie d'assurances. Dans le cadre d'un tel dispositif, la compagnie d'assurances reçoit la somme en espèces et s'engage, en échange, à verser au membre un montant fixe (ou croissant) chaque année pendant le reste de sa vie. La compagnie d'assurances supporte le risque que le membre vive plus longtemps que prévu (tout comme elle profite d'ailleurs lorsque les membres vivent moins longtemps que prévu), et

elle assume le risque d'investissement pendant la même période. Tout lien entre le Plan et le membre est coupé dès que ce dernier commence à percevoir des prestations de pension.

Dans quelques DC, le fonds accumulé reste dans le Plan et ce dernier verse au membre des prestations de pension dont le montant est calculé sur la base d'une proportion convenue, liée à l'âge, du fonds accumulé au moment du départ à la retraite.

Le recours à l'approche de la rente présente l'avantage que le Plan n'assume pas de risques financiers ; en revanche, cette approche tient pour acquis que les rentes seront facilement disponibles auprès des compagnies d'assurances, ce qui peut ne pas être le cas dans certains pays où la Banque africaine de développement mène ses activités.

La troisième option consiste, pour le Plan, à verser simplement la totalité du montant en espèces au membre à la retraite. Il s'agit de l'option la plus simple et elle existe en fait dans quelques pays, tels que la Belgique, où il est avantageux sur le plan fiscal d'y recourir ; mais elle suppose que les membres sont assez responsables pour gérer leurs finances de façon à disposer de suffisamment de ressources pour vivre pendant toute la durée de leur retraite, au lieu de tout dépenser au cours des premières années.

### **A.5 Prestations supplémentaires**

Outre les principales prestations de retraite, le PRP fournit également quelques prestations pour risques de « type assurance », en particulier une pension de maladie et une pension de décès en service.

Ces types de prestations ne se prêtent pas bien à la fourniture à partir d'un DC et au contraire, ils sont généralement assurés en recourant à une organisation externe. Dans le cas de la Banque, ce recours peut se révéler difficile en raison de l'inexistence de produits convenables. Si ces produits étaient disponibles, il serait possible pour la Banque d'assurer elle-même ces prestations au moyen de contributions annuelles versées dans un fonds spécial réservé à de telles fins.

D'autres prestations, comme celles de retrait, de retraite anticipée et de décès après la retraite peuvent être convenablement prises en charge par un DC :

- Les prestations de retrait représentent en général la valeur du fonds accumulé
- Les prestations de retraite anticipée sont généralement identiques aux prestations de retraite normale (le fonds accumulé est utilisé pour acquérir une rente)

Les prestations de décès après la retraite seront fonction du type de rente choisi par le membre au moment du départ à la retraite.

### **A.6 Autres aspects à prendre en considération**

#### **Administration**

L'administration d'un DC est légèrement plus complexe que celle d'un régime à prestations définies. Pour chaque membre, l'administrateur doit enregistrer :

- Les détails de l'ensemble des transactions effectuées par le membre
  - Toutes les cotisations versées
  - Les conversions entre les fonds

— Tous les retraits

- Les détails du fonds accumulé de chaque membre

— La ventilation par option de placement

- Le choix du membre quant à la destination des cotisations actuelles.

D'après notre expérience, la complexité de l'administration est souvent sous-estimée par les employeurs qui souhaitent adopter une structure à contributions définies. Dans bien des cas, l'administration d'un tel régime a été confiée à des organisations spécialisées externes et nombre de ces dernières ont elles aussi éprouvé des difficultés liées à cette complexité. Ces organisations spécialisées ont maintenant tiré des enseignements de leur expérience et elles fournissent généralement des services de qualité. Si la Banque adopte une structure à contributions définies, elle doit songer sérieusement à en externaliser l'administration.

### **Communication**

Une bonne communication et sensibilisation est beaucoup plus importante avec un DC qu'avec un régime à prestations définies. Les membres doivent comprendre :

- Les principes de fonctionnement du régime
- La structure des contributions — et les choix dont ils disposent eu égard aux cotisations
- Les options de placement dont ils disposent
- Les options de prestation de retraite dont ils disposent
- Les prestations supplémentaires.

Outre le matériel de sensibilisation, le membre doit recevoir des états de prestation annuels qui contiennent :

- des détails sur la valeur de ses fonds, notamment l'affectation entre les classes d'actif
- des détails sur la destination des futures cotisations
- une projection des prestations estimatives à la retraite et de l'incidence des risques de marché sur cette estimation.

### **A.7 Impact sur les membres**

Dans le reste de la présente annexe, nous décrivons l'impact prévu, sur les prestations des membres, de l'adoption par la Banque de l'échelle à taux forfaitaire ou liée à l'âge.

Dans chaque cas, nous avons tenu pour acquis qu'un montant correspondant à 2,5 % du salaire est prélevé de la cotisation de la Banque pour fournir des prestations assurées, le reste étant versé au fonds à contributions définies, à des fins d'accumulation pour la retraite.

### **A.8 Hypothèses**

Le calcul des projections des prestations repose sur un certain nombre d'hypothèses.

Dans la présente section, nous avons supposé que :

- Le régime est fermé à tous les membres

- La rémunération aux fins de pension augmentera de 4,0 % par an.
- Le taux d'inflation s'élèvera à 2,5 % par an
- Le rendement des placements du fonds à contributions définies s'établira à 7,0 % par an
- Le coût d'une unité de pension à vie à même le fonds à contributions définies sera de 25 unités

— Cela suppose que les prestations après le départ à la retraite équivaldront à celles versées dans le cadre de la structure actuelle

- Tous les employés restent en service jusqu'à la retraite

### **A.9 Explication des résultats**

Les résultats de notre analyse sont présentés dans les tableaux des pages suivantes.

- Chaque montre les résultats ventilés selon les différents groupes d'âge des membres ayant différents nombres d'années de services acquis dans le PRP
- Le premier chiffre de chaque case du tableau est celui de la pension prévue en pourcentage du salaire final dans le cadre de la structure actuelle
- Le deuxième chiffre de chaque case du tableau est celui de la pension prévue en pourcentage du salaire final dans le cadre de la structure proposée
- La couleur de la case représente l'écart entre les deux projections chiffrées. Plus la couleur est sombre, plus l'impact est grand.

### **A.10 Résultats**

#### Contributions définies à taux forfaitaire, avec maintien du lien avec le salaire

		Âge						
		25	35	40	45	50	55	
Années de service	0	83%	71%	59%	47%	35%	24%	12%
		60%	48%	37%	27%	19%	12%	5%
	5	94%	82%	70%	58%	47%	35%	23%
		72%	59%	48%	38%	30%	23%	17%
	10		91%	80%	68%	56%	44%	33%
			68%	57%	48%	40%	32%	26%
	15			89%	77%	66%	54%	42%
				67%	57%	49%	42%	36%
20				87%	75%	63%	51%	
				67%	58%	51%	45%	
25					84%	73%	61%	
					68%	61%	54%	
30						82%	70%	
						70%	64%	
35							80%	
							73%	

#### Contributions définies liées à l'âge, avec maintien du lien avec le salaire

*Banque africaine de développement*  
*Plan de retraite du personnel*

		Age						
		25	30	35	40	45	50	55
Service	0	83%	71%	59%	47%	35%	24%	12%
	5	61%	52%	42%	34%	25%	17%	8%
	10	94%	82%	70%	58%	47%	35%	23%
	15	72%	63%	54%	45%	36%	28%	20%
	20		91%	80%	68%	56%	44%	33%
	25		73%	63%	54%	45%	37%	29%
	30			89%	77%	66%	54%	42%
	35			72%	64%	55%	47%	39%
	40				87%	75%	63%	51%
45				73%	64%	56%	48%	
50					84%	73%	61%	
55					74%	66%	57%	
60						82%	70%	
65						75%	67%	
70							80%	
75							76%	

Contributions définies à taux forfaitaire, avec rupture du lien avec le salaire

		Age						
		25	30	35	40	45	50	55
Service	0	83%	71%	59%	47%	35%	24%	12%
	5	60%	48%	37%	27%	19%	12%	5%
	10	94%	82%	70%	58%	47%	35%	23%
	15	67%	55%	44%	36%	28%	21%	16%
	20		91%	80%	68%	56%	44%	33%
	25		61%	51%	43%	35%	30%	25%
	30			89%	77%	66%	54%	42%
	35			58%	50%	43%	38%	33%
	40				87%	75%	63%	51%
45				57%	51%	46%	42%	
50					84%	73%	61%	
55					58%	54%	51%	
60						82%	70%	
65						62%	60%	
70							80%	
75							69%	

Contributions définies liées à l'âge, avec rupture du lien avec le salaire

		Age						
		25	30	35	40	45	50	55
Service	0	83%	71%	59%	47%	35%	24%	12%
	5	61%	52%	42%	34%	25%	17%	8%
	10	94%	82%	70%	58%	47%	35%	23%
	15	68%	59%	50%	42%	34%	26%	19%
	20		91%	80%	68%	56%	44%	33%
	25		66%	57%	49%	41%	35%	28%
	30			89%	77%	66%	54%	42%
	35			63%	56%	49%	43%	36%
	40				87%	75%	63%	51%
45				63%	56%	51%	45%	
50					84%	73%	61%	
55					64%	59%	54%	
60						82%	70%	
65						67%	63%	
70							80%	
75							72%	

### A.11 Observations sur les résultats

- Dans chaque option, les prestations prévues sont réduites de 3 %, s'établissant à 30 % du salaire final en fonction de l'âge et de l'ancienneté
- L'impact est davantage important sur les membres plus jeunes (qui auraient à accumuler une plus grande proportion de leurs prestations dans le cadre de la structure à contributions définies)
- L'échelle liée à l'âge fournit aux membres une plus grande prestation que l'échelle à taux forfaitaire, ce qui tient à un meilleur ciblage des cotisations par rapport au coût des prestations dues.

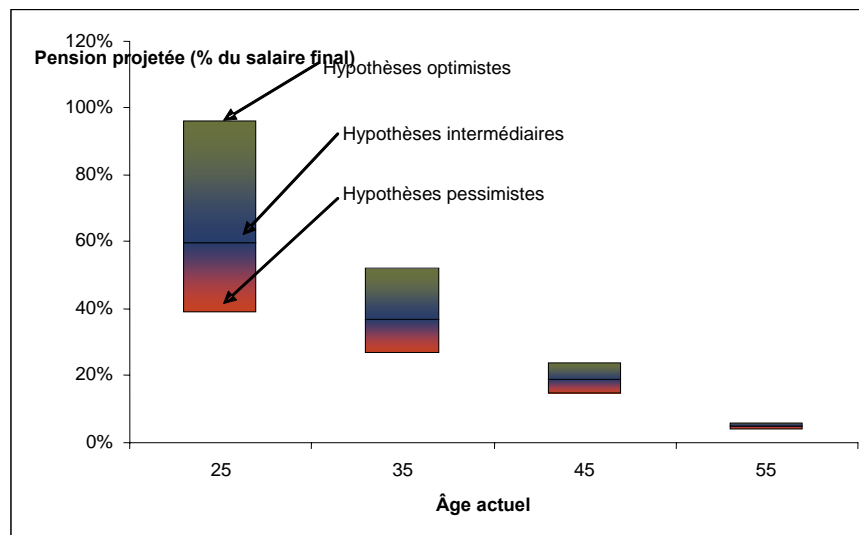
La rupture du lien avec le salaire accroît considérablement l'impact de ces changements, et elle touche davantage les membres possédant de plus grands volumes de services rendus que ceux qui en ont peu.

### A.12 Variabilité des résultats

Dans les tableaux ci-dessus, nous avons présenté les résultats de notre analyse basée sur (ce qui est généralement considéré comme) un ensemble d'hypothèses qui ne sont ni optimistes ni pessimistes.

Une des principales caractéristiques du DC est que les risques sont supportés par les employés, aussi le montant de leurs prestations sera-t-il plus élevé ou plus faible selon que l'évolution de la situation est plus ou moins favorable que prévu.

Le graphique ci-après illustre la variabilité potentielle de la prestation prévue (sur la base d'un régime à taux forfaitaire), reposant sur quelques hypothèses optimistes et pessimistes :



Il ressort clairement du graphique qu'en ce qui concerne en particulier les membres plus jeunes, une des conséquences de l'adoption d'une structure à contributions définies est l'augmentation du niveau d'incertitude quant à la prestation que fournira le fonds.

---

## **Annexe B — Régimes à risques partagés**

---

### **B.1 Introduction**

Cette annexe présente les principales caractéristiques d'un éventail plus complet de régimes à risques partagés.

### **B.2 Régime basé sur une moyenne de carrière**

Ce régime est similaire à celui basé sur le salaire final (structure actuelle du PRP), à la différence que la prestation repose sur la moyenne du salaire gagné par le membre au cours de sa carrière (et non sur le salaire final). Dans certains cas, le salaire des premières années est réévalué en fonction de l'inflation, pour calculer la moyenne. L'essentiel du risque salarial est ainsi répercuté sur le membre.

Ce type de régime est devenu très fréquent chez les employeurs qui désirent poursuivre la fourniture des prestations définies, mais à un coût nettement réduit.

### **B.3 Régime basé sur le solde du salaire final**

La prestation est déterminée comme une somme forfaitaire au moment du départ à la retraite, dont le montant est fonction des années de service et du salaire final. Le membre doit se servir de cette somme forfaitaire pour acquérir une rente en dehors du régime, ce qui élimine tous les risques post-retraite pour l'employeur.

### **B.4 Régime basé sur le solde disponible**

Ce type de régime est similaire au plan à contributions définies, à la différence que les contributions ne sont pas investies dans les marchés pour le compte des membres, mais font plutôt l'objet d'un accroissement à taux fixe jusqu'à la retraite. Au moment du départ à la retraite, les cotisations cumulées sont utilisées pour acquérir une rente.

Ce type de régime répercute les risques salarial et de rente sur le membre, tout en maintenant le risque d'investissement (le risque que le rendement des placements effectifs soit inférieur au taux d'accroissement fixe) chez l'employeur.

### **B.5 Régime à prestations définies (DB) complété par un dispositif à contributions définies (DC)**

Le régime à prestations définies et les DC peuvent être utilisés en conjonction pour assurer un dosage approprié du risque.

En général, un régime à prestations définies est utilisé pour fournir une pension à tout employé dont la rémunération s'élève jusqu'à un certain montant (moins de 15 000 UC par exemple). Tout salaire supérieur à ce montant est soumis à retenue pour pension à contributions définies. Cette formule assure un niveau minimum garanti de prestation aux membres, tout en leur donnant l'occasion de compléter cette prestation au moyen d'un dispositif plus risqué (pour les membres) à contributions définies.

### **B.6 Régime avec garantie de placement**

Cette prestation est similaire à celle du dispositif à contributions définies décrit dans la section 7, l'unique différence étant que l'employeur fournit une garantie minimale (qui peut être de 0 %) du rendement des placements qu'obtiendra le fonds du membre. De cette façon, l'employeur assume une partie du risque d'investissement encouru par l'employé.

Ce type de prestation est très fréquent dans plusieurs pays européens.

### **B.7 Régime à rente garantie**

Cette prestation est similaire à celle du dispositif à contributions définies décrit dans la section 7, à la seule différence qu'à la retraite, la rente est fournie par l'employeur (et non par une organisation externe) à un taux déterminé à l'avance. L'employé conserve tous les risques avant la retraite, mais les répercute sur l'employeur après son départ à la retraite.

Ce type de dispositif est courant au Royaume-Uni, même s'il tend actuellement à être abandonné progressivement.

### **B.8 Régime à accroissement variable de la pension**

Cette prestation est similaire à celle de la structure actuelle du PRP, à la différence toutefois que l'ajustement des prestations de pension en fonction de l'augmentation du coût de la vie n'est pas garanti. Si les obligations du régime s'accroissent plus rapidement que prévu ou si le rendement requis n'est pas réalisé sur les avoirs, le niveau de financement est rétabli en réduisant ou en éliminant le montant de l'ajustement des prestations à l'évolution du coût de la vie.

Ce type de dispositif est fréquent dans plusieurs pays européens et l'était au Royaume-Uni jusqu'à ce que la loi rende obligatoire l'ajustement systématique des prestations de pension au coût de la vie. Cette loi est souvent évoquée comme l'une des principales raisons du déclin de la fourniture des pensions à prestations définies au Royaume-Uni.

### **B.9 Survol des options de régimes à risques partagés**

Il existe beaucoup de types différents de régimes à risques partagés, dont chacun comporte de nombreuses variations. Le tableau ci-après présente quelques-uns de ces types les plus fréquents et montre la répartition des trois catégories de risque entre l'employeur et le membre.

#### **Régime à risques partagés**

<b>Type de régime</b>	<b>Risque de placement</b>	<b>Risque salarial</b>	<b>Risque de rente</b>
Pension basée sur la moyenne de carrière	Employeur	Employeur et Membre	Employeur
Solde du salaire final	Employeur	Employeur	Membre
Solde disponible	Employeur	Membre	Membre
Contributions définies avec garantie de placement	Employeur et Membre	Membre	Membre
Prestations définies avec complément des contributions définies	Employeur et Membre	Employeur et Membre	Employeur et Membre
Contributions définies avec garantie de rente	Membre	Membre	Employeur
Prestations définies avec accroissement variable de la pension	Employeur	Employeur	Employeur et Membre

Annexe C: Cette annexe énonce les avantages offerts par les organismes de comparaison

Organisa tion	Âge de retraite	Structure d'avantage	Calcul des prestations	Type et indexation de pension	Contribution
ONU (UNJSPF)	62	Prestations définies (rémunération moyenne finale)	- Taux d'accumulation de 1.5%, de 1.75% et de 2% de la rémunération moyenne finale, selon des années d'adhésion. - Option de somme forfaitaire (1/3)	- Pension à vie - indexation sur l'inflation	Employé : 7.9% de la rémunération qui droit à une pension Employeur : 15.8% de la rémunération qui droit à une pension
Banque interaméri caine de développe ment	62	Prestations définies (salaire final)	- Taux d'accumulation de 2.2% de la rémunération moyenne la plus élevée - Option de somme forfaitaire	- Pension à vie - indexation sur l'inflation	Employé : 10% de la rémunération Employeur : Cout actuariel non couvert par les employés
Banque mondiale	62	Hybride PD et CD	- Plan PD avant 1998- avec le taux d'accumulation de 2.2% avec options de somme forfaitaire.  Après 1998 : Le plan de DB avec le taux d'accumulation de 1% et un plan avec solde des fonds accumulés payé comme somme forfaitaire.	- Avant 1998 : pensions à vie avec ajustement. - Après 1998 : pensions à vie et le paiement du solde du compte.	- Avant 1998 Employé : 7% de la rémunération moyenne Employeur : Cout actuariel non couvert par les employés - Après 1998 DB : Employé : zéro et employeur : Cout actuariel non couvert par les employés C.D : Employé : 5% et employeur 10%
Banque européenn e pour la reconstruc tion et le développe ment	63 (changem ent en cours pour le changer à 65)	Hybride PD et CD	DB : Plan final de salaire (FSP) : 24% du salaire pour chaque année de service - règlement en capital CD: Plan d'achat d'annuité Solde de trésorerie accumulé dans le compte individuel	DB un seul paiement de somme forfaitaire CD solde de trésorerie accumulé dans le compte individuel	Employé : zéro dans le FSP 8-11% pour le MPP Employeur : 24% pour FSP 8% ou 11% pour MMP
Banque européenn e d'investiss ement		Prestations définies (salaire final)	- Taux 2.33% d'accumulation de la rémunération moyenne finale pendant chaque année de service - Options de paiement de somme forfaitaire	- Pension à vie avec des indexations annuelles	Employé : 8% de la rémunération  Employeur : 16% de la rémunération
Banque asiatique de développe ment	60	Prestations définies (salaire final)	- Taux d'accumulation : 2.95% de la rémunération moyenne la plus élevée - option de somme forfaitaire	- pension à vie - indexation sur l'inflation	Employé 9.3% de la rémunération Employeur : Cout actuariel non couvert par les employés
Fonds monétaire internatio nal (FMI)	62	Prestations définies (salaire final)	- taux d'accumulation de 1.8% a 2.2% de la rémunération moyenne la plus élevée - Options de somme forfaitaire	- Paiement de pension à vie - indexation sur l'inflation	Employé 7% de la rémunération brute Employeur : Basé sur le cout actuariel non couvert par les employés
Banque africaine de développe ment	60	Prestations définies (salaire moyen final)	- Taux d'accumulation : 2.5% du salaire moyen final - Option de somme forfaitaire (1/3)	- Pensions à vie avec - indexation sur l'inflation	Employé : 9% du salaire de base Employé : Cout actuariel non couvert par les employés (actuellement 21%)

# BANQUE AFRICAINE DE DEVELOPPEMENT

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

### Résolution N° B/BD/2010/04

Adoptée selon la procédure de non-objection, le 17 février 2010

### Viabilité financière du Plan de Retraite du Personnel

#### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,**

**VU** (i) l'Accord portant création de la Banque africaine de développement, en particulier les articles 8, 9, 10, 11, 13, 22, 32 et 37 (2); (ii) le Plan de Retraite du Personnel de la Banque (le "PRP" ou le "Plan"), adopté par la résolution B/BG/89/05 du Conseil des Gouverneurs (telle qu'amendée par les résolutions du Conseil d'administration B/BD/99/16, B/BD/2004/28, B/BD/2007/14 et B/BD/2008/09); (iii) les articles 3.3 et 8.1 du Règlement financier de la Banque; et (iv) l'article 8.2 du Règlement du personnel;

**RECONNAISSANT** les préoccupations découlant de la méthode actuelle de financement des déficits actuaires du PRP, en vertu de laquelle la Banque est exclusivement responsable des contributions additionnelles à faire pour couvrir tous ces déficits;

**AYANT CONSIDERE** les propositions de la Direction contenues dans le Document ADB/BD/WP/2009/115/Rev.2 intitulé "Viabilité Financière du PRP – Version révisée" (la "Proposition"), et les recommandations qui y sont contenues;

**NOTANT** les recommandations faites dans une étude commandée par le Comité directeur du PRP sur la viabilité financière du Plan, telles que résumées dans la Proposition;

**DECIDE** de maintenir le PRP en tant que régime à prestations définies, soumis à la participation de ses membres dans le financement des déficits actuaires du PRP de la manière suivante:

- 1) lorsque le Plan affiche un niveau de financement maximal ou excédentaire, la contribution totale à y verser s'établit à 27% du salaire de base de ses membres, dont 9% provenant des membres et 18% de la Banque. Le taux d'accumulation des prestations sera maintenu à 2,5% du salaire moyen final par année de service ;
- 2) lorsque le Plan est déficitaire, les déficits doivent être comblés de la manière suivante :
  - a) tous les déficits actuariels du Plan enregistrés jusqu'au 31 décembre 2010 seront entièrement financés par la Banque;
  - b) sous réserve du paragraphe c) ci-dessous, tout déficit actuariel qui survient après le 31 décembre 2010 sera partagé entre les membres du Plan et la Banque sur la base de l'arrangement suivant:

- i) dans la mesure du possible en application des paramètres établis dans l'alinéa ii) suivant, les déficits seront partagés entre les membres du Plan, d'une part, et la Banque, d'autre part, en appliquant un ratio de 1:2, en conséquence un tiers du déficit sera couvert par les membres et les deux tiers par la Banque ;
  - ii) la participation des membres dans le financement des déficits doit être mise en œuvre à travers un taux variable d'accumulation du plan avec un taux minimal d'accumulation de 2% et le taux normal d'accumulation de 2,5% comme plafond;
  - iii) la Banque doit financer sa part des déficits par le biais soit de paiements forfaitaires ou des contributions additionnelles à un taux augmenté de manière progressive; et
  - iv) le financement des déficits par les membres et la Banque doit être comptabilisé pour une période d'amortissement de cinq années.
- c) le Comité directeur du PRP décidera du niveau minimal des déficits qui justifie l'application du paragraphe b) ci-dessus et développera de nouvelles procédures sur l'application du taux variable d'accumulation du plan.

**DEMANDE** à la Direction d'entreprendre une étude détaillée et de soumettre des recommandations au Conseil sur tous les aspects pertinents d'une augmentation éventuelle de l'âge obligatoire de départ à la retraite de la Banque, prenant en compte les perspectives de ressources humaines y relatives et l'impact prévisible d'une telle augmentation sur le niveau de financement du PRP; et

**AUTORISE** le Président à prendre les mesures administratives nécessaires ou opportunes aux fins de mettre en œuvre la présente résolution.