



Le débat Horizontale versus verticale dans la LPC :

Une opportunité pour comprendre la gestion financière des engagements pensions long terme

Jean-Michel Kupper
Administrateur-directeur
AG Employee Benefits & Health Care

Ordre du jour

- Les défis de la pension légale
- Les défis des pensions complémentaires
 - Généralisation
 - Renforcement
 - Accélération
- L'assurance de groupe
- Le principe d'assurance
- Modifications de la loi sur les pensions complémentaires
Le rendement minimal à charge de l'employeur



Les défis de la pension légale

Facteurs démographiques

- Augmentation de l'espérance de vie à 65 ans

	1950		2014		2040
Femme	14	+7	21	+3	24
Homme	12	+5	17	+4	21

- Diminution de l'âge effectif de la pension

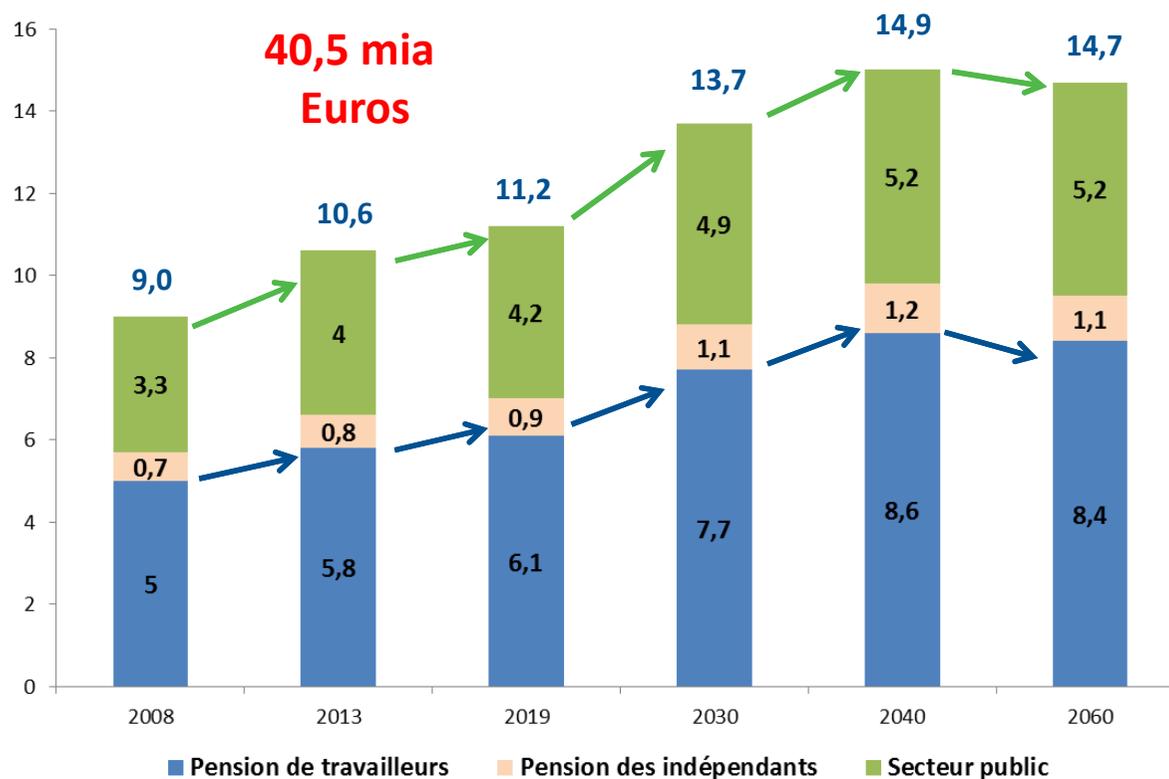
1970		2014		2040
64	-5	59		???

- De moins en moins d'actifs par pensionné

2016	2030	2060
3,84	2,68	2

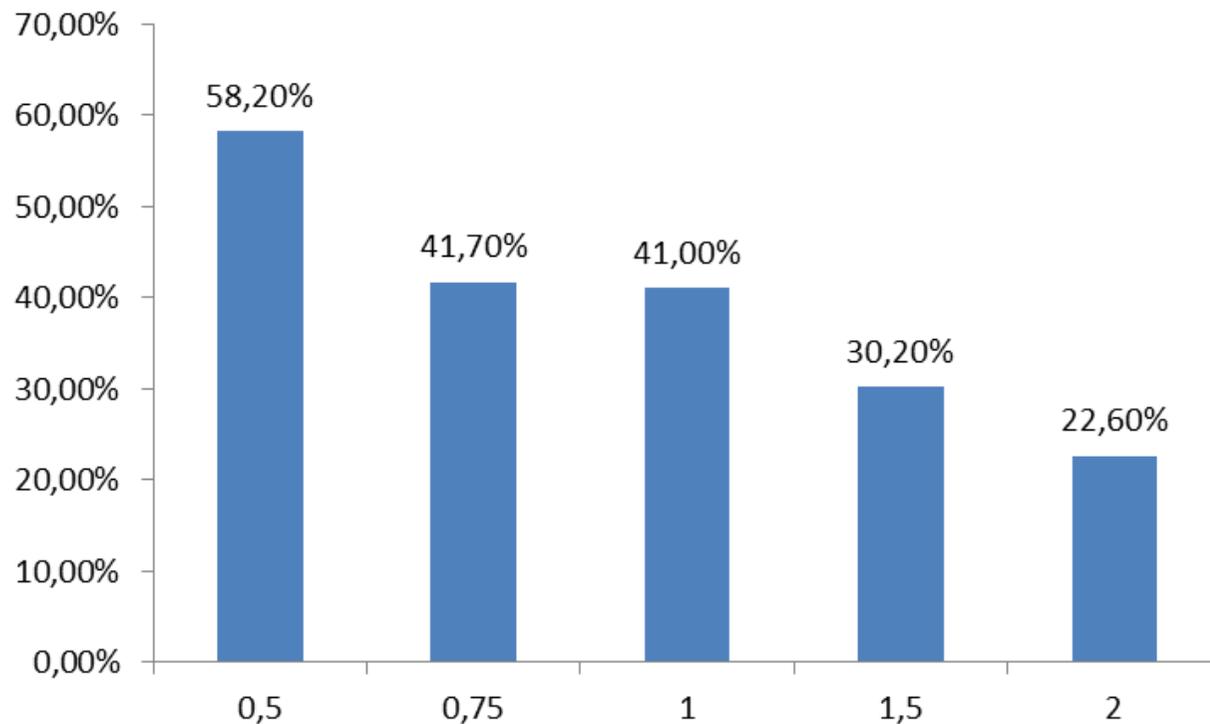
Hausse du coût des pensions légales belges

Évolution du coût budgétaire du vieillissement (en % du PIB)



- Augmentation du coût des pensions de l'ordre de **4,1 %** du PIB (2013 – 2060)
- Papy-boom (jusqu'en 2040)
- Augmentation de la durée de vie

Faible taux de remplacement brut des pensions légales belges (exemple pour les salariés)



- Faible taux de remplacement
- Effet plus marqué au fur et à mesure que les salaires augmentent

1 = € 46.100 = salaire moyen selon l'OCDE



Les défis des pensions complémentaires

Le rôle des pensions complémentaires

- Complément à la pension légale limitée
- **Maintien d'un niveau de vie** comparable à celui d'une personne active
- Meilleure répartition des risques via **la combinaison de répartition et capitalisation**

La répartition protège

- des mauvais rendements financiers
- d'une inflation imprévue



La capitalisation protège

- des évolutions démographiques défavorables
- d'une évolution défavorable de l'économie nationale

Les défis des pensions complémentaires

- Tous les travailleurs n'ont pas accès au deuxième pilier.



Généralisation

- Certains secteurs sont confrontés à des primes très basses. Les prestations restent dès lors insuffisantes.



Renforcement

- Étendre les pensions complémentaires plus vite.



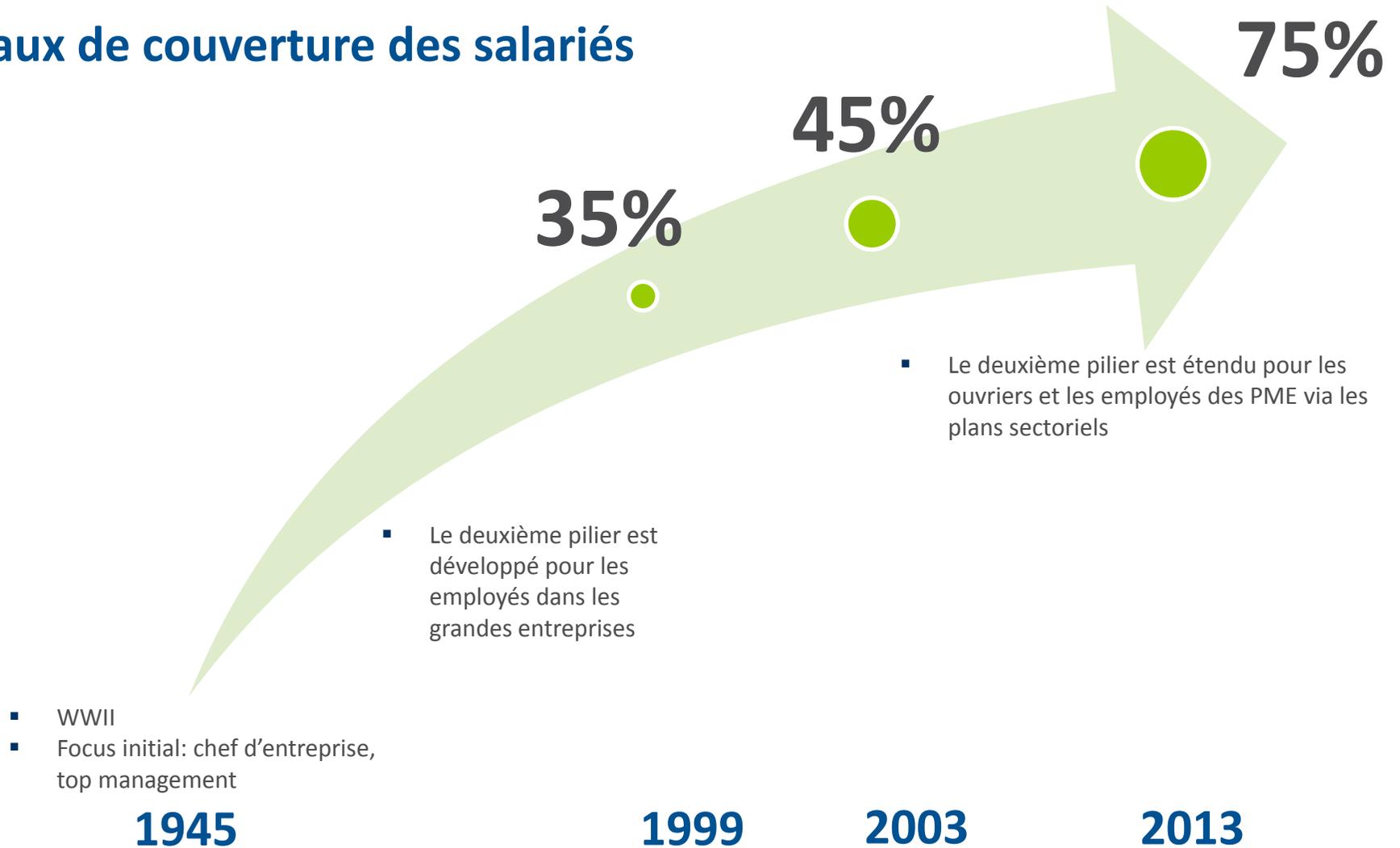
Accélération



1. Généralisation du deuxième pilier

Aperçu du marché des pensions complémentaires

Taux de couverture des salariés



Une poursuite de la démocratisation...

Quelques secteurs, groupes professionnels et entreprises sont à la traîne :

- **Secteur intérimaire**
- **Secteur de la distribution**
- **Commission paritaire 218 (maintenant commission paritaire 200) : commission paritaire auxiliaire pour employés**
- **Contractuels dans le secteur public**



2. Renforcement des pensions complémentaires

Une norme de pension pour les salariés

- **Exposé d'orientation politique Pensions (24/11/2014) : norme de pension de 3 %**

*“Pour consolider les pensions complémentaires, les partenaires sociaux seront invités à déterminer **un pourcentage des augmentations de salaire** qui peut, moyennant respect de la négociation, être affecté à des versements de cotisations dans les plans de pension complémentaire **de sorte qu'à terme, dans chaque secteur, un niveau de cotisation de 3 % minimum du salaire soit atteint.**”*

- Un niveau de cotisation de 3 % débouche sur **un taux de remplacement supplémentaire estimé de 6 %.**

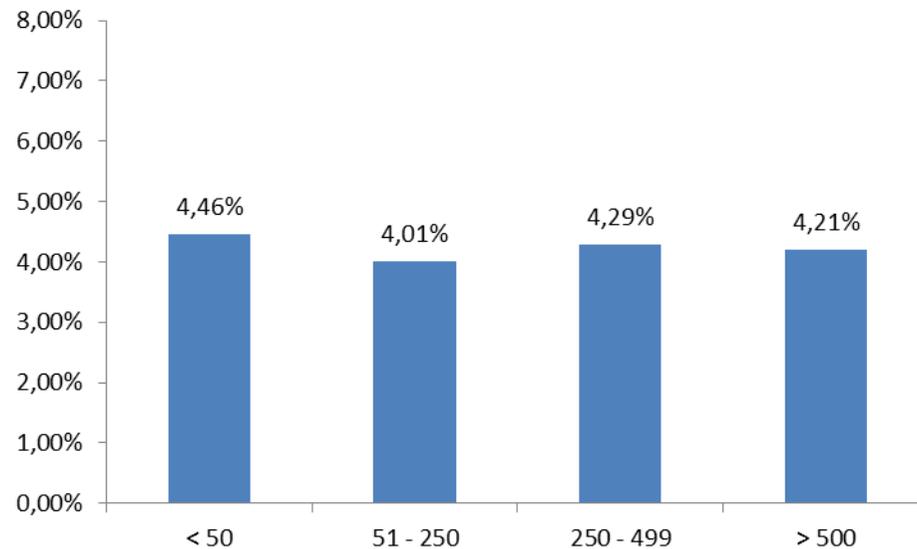
Niveau actuel des plans sectoriels

Les **cotisations** des plans sectoriels sont toujours **limitées** : +/- 1 %

Contribution	% participants au plan sectoriel
< 1 % du salaire	48 %
1 % - 1,75 % du salaire	51 %
> 1,75 % du salaire	1 %

Niveau actuel des plans de pension d'entreprise

Defined contribution – Taille de l'entreprise

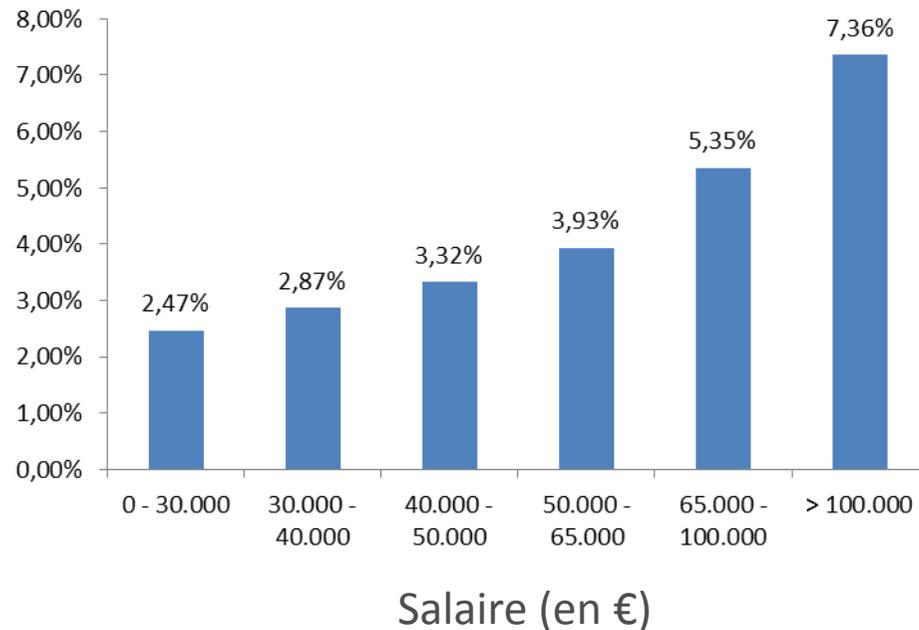


Nombre de travailleurs au sein de l'entreprise

- Taux de cotisation moyen = 4 % du salaire
- Peu de différences selon la taille de l'entreprise

Niveau actuel des plans de pension d'entreprise

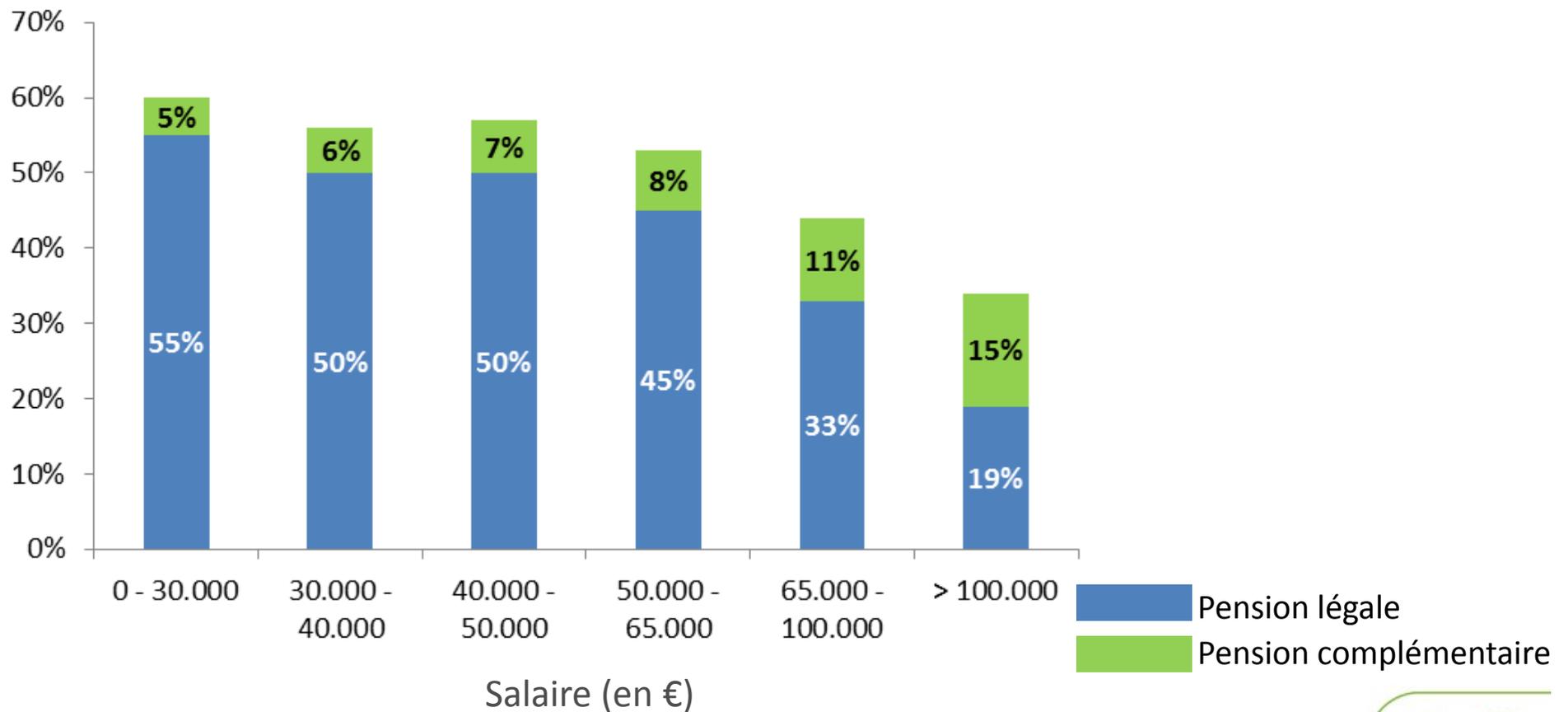
Defined contribution – Salaire



- Taux de cotisation moyen = 4 % du salaire
- La cotisation augmente en fonction du salaire.

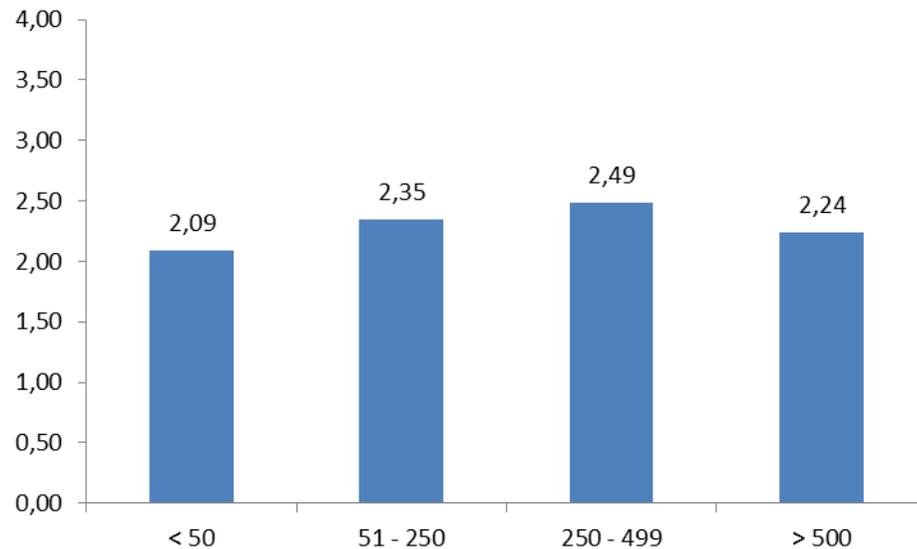
Niveau actuel des plans de pension d'entreprise

Defined contribution – Taux de remplacement brut



Niveau actuel des plans de pension d'entreprise

Defined benefits – Taille de l'entreprise

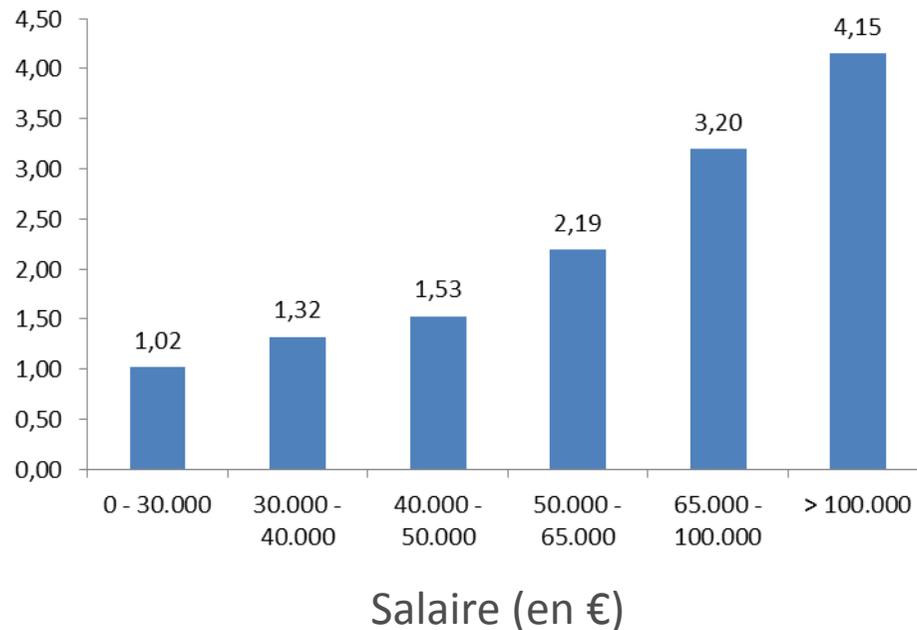


Nombre de travailleurs au sein de l'entreprise

- Le but (capital pension) est exprimé en un multiple du salaire.
- L'objectif moyen s'élève à environ 2,35 fois le salaire.

Niveau actuel des plans de pension d'entreprise

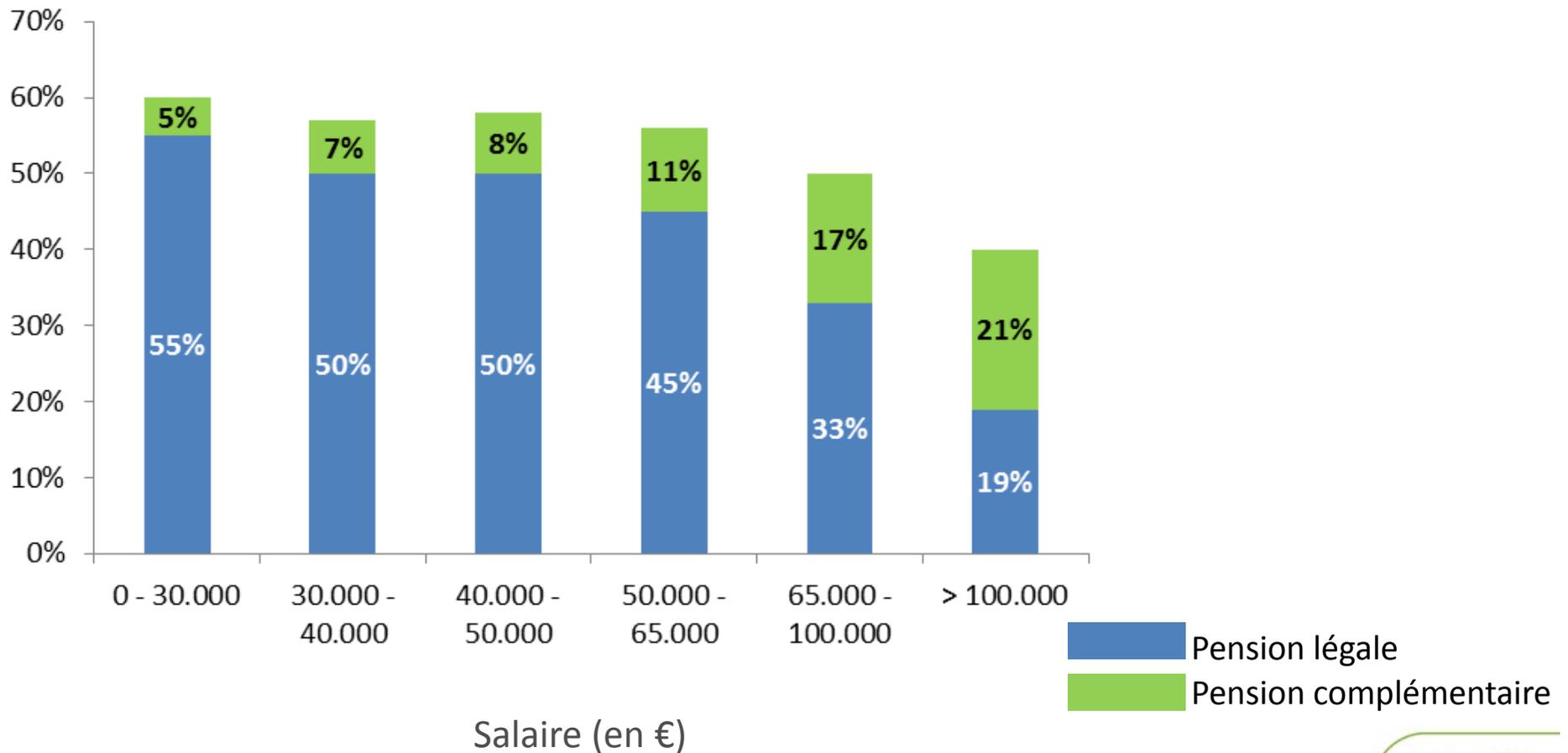
Defined benefits – Salaire



- Tendence à la hausse en fonction du salaire

Niveau actuel des plans de pension d'entreprise

Defined benefits – Taux de remplacement brut



Vers une poursuite du renforcement

- À long terme, un **taux de remplacement brut de 75 %** semble être un **objectif idéal** pour **maintenir le niveau de vie** lors du départ à la retraite.
- Un **taux de cotisation minimum de 3 %** du salaire est un **premier pas** dans la **bonne direction** mais n'est **pas suffisant** pour **conserver le niveau du ratio de remplacement**.
- Ce minimum ne peut **pas affecter la position concurrentielle** des employeurs ni le **pouvoir d'achat des employées**. **Solutions créatives** : indexation salaire, flexibilité.



3. Accélération des pensions complémentaires

Pension libre (volontaire) complémentaire des salariés

- Exposé d'orientation politique Pensions (24/11/2014)

*“Suivant la même logique que pour les travailleurs indépendants-personnes physiques, la possibilité sera également créée pour les **salariés** de **se constituer librement une pension complémentaire du deuxième pilier**. Celle-ci sera **financée au moyen de retenues salariales effectuées par l’employeur**. Les salariés **détermineront librement** le montant de ces retenues **dans certaines limites**. Les **avantages fiscaux** seront les mêmes que ceux applicables aux **cotisations personnelles** versées dans des pensions complémentaires instaurées par les employeurs.”*

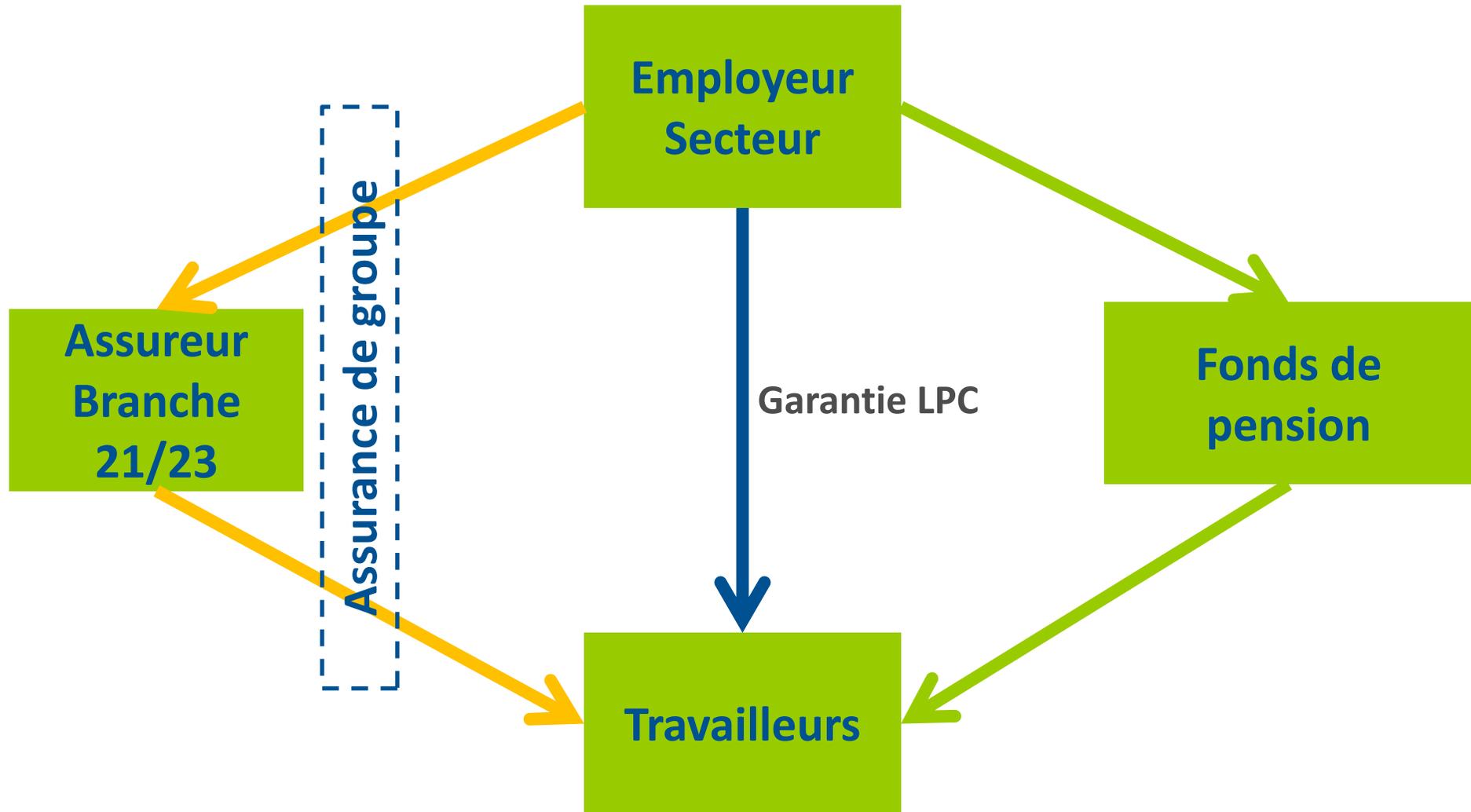
Pension libre (volontaire) complémentaire des salariés

- Caractéristiques
 - **Entrée volontaire et financement via une retenue salariale par l'employeur**
 - **Les salariés** peuvent en **définir librement le montant** (dans certaines limites)
 - **Avantage fiscal des assurances de groupe**
- Feedback des clients
 - Crée un **win win win**. Win pour **les salariés** (flexibilité et optimisation fiscale), win pour **l'employeur** (pas d'augmentation des contributions patronales), win pour **le gouvernement** (incentive pour travailler plus longtemps)
 - À partir d'un certain âge, **conversion** d'une partie du salaire (par exemple 1 %, 2 %) en renforcement d'une **assurance de groupe** existante ou nouvelle
 - **Solution pour les plans cafétéria**



L'assurance de groupe

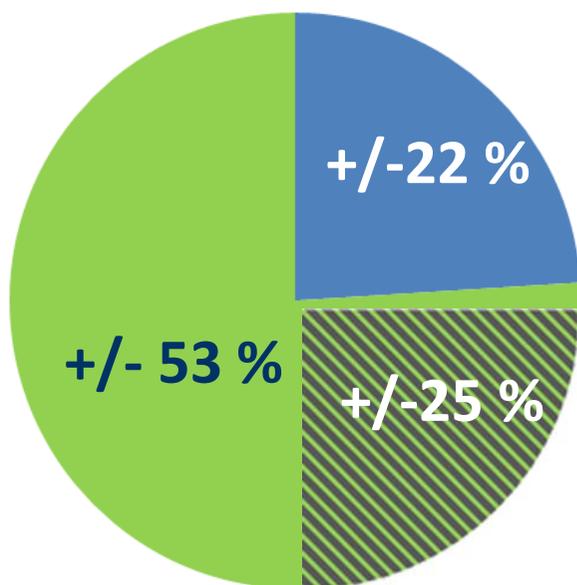
Cadre général



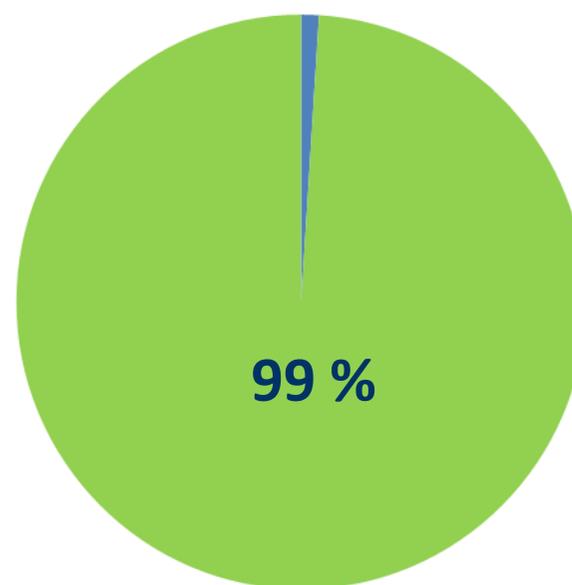
Aperçu du marché des pensions complémentaires

Deux solutions différentes pour externaliser les pensions complémentaires : **fonds de pension** ou **assurance de groupe**

Provisions techniques (*) (€ 80 milliards)



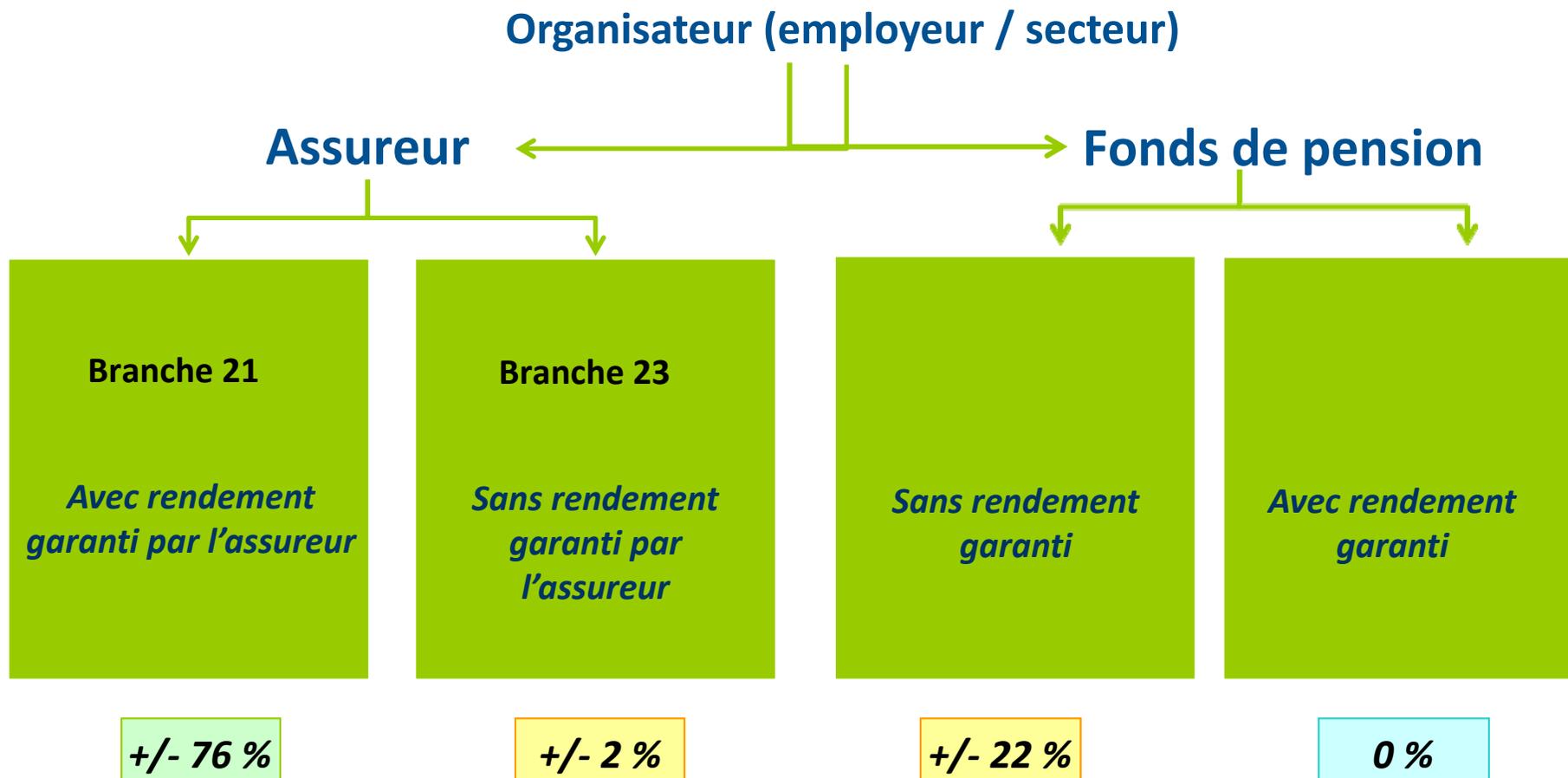
Nombre d'employeurs / secteurs
1 %



- Fonds de pension : +/- 22 %
- Assurances de groupe autres assureurs : +/- 53 %
- Assurances de groupe AG Insurance : +/- 25 %

- Fonds de pension : +/- 1 %
- Assurances de groupe : +/- 99 %

Quelle est la garantie financière offerte par l'organisme de pension ?



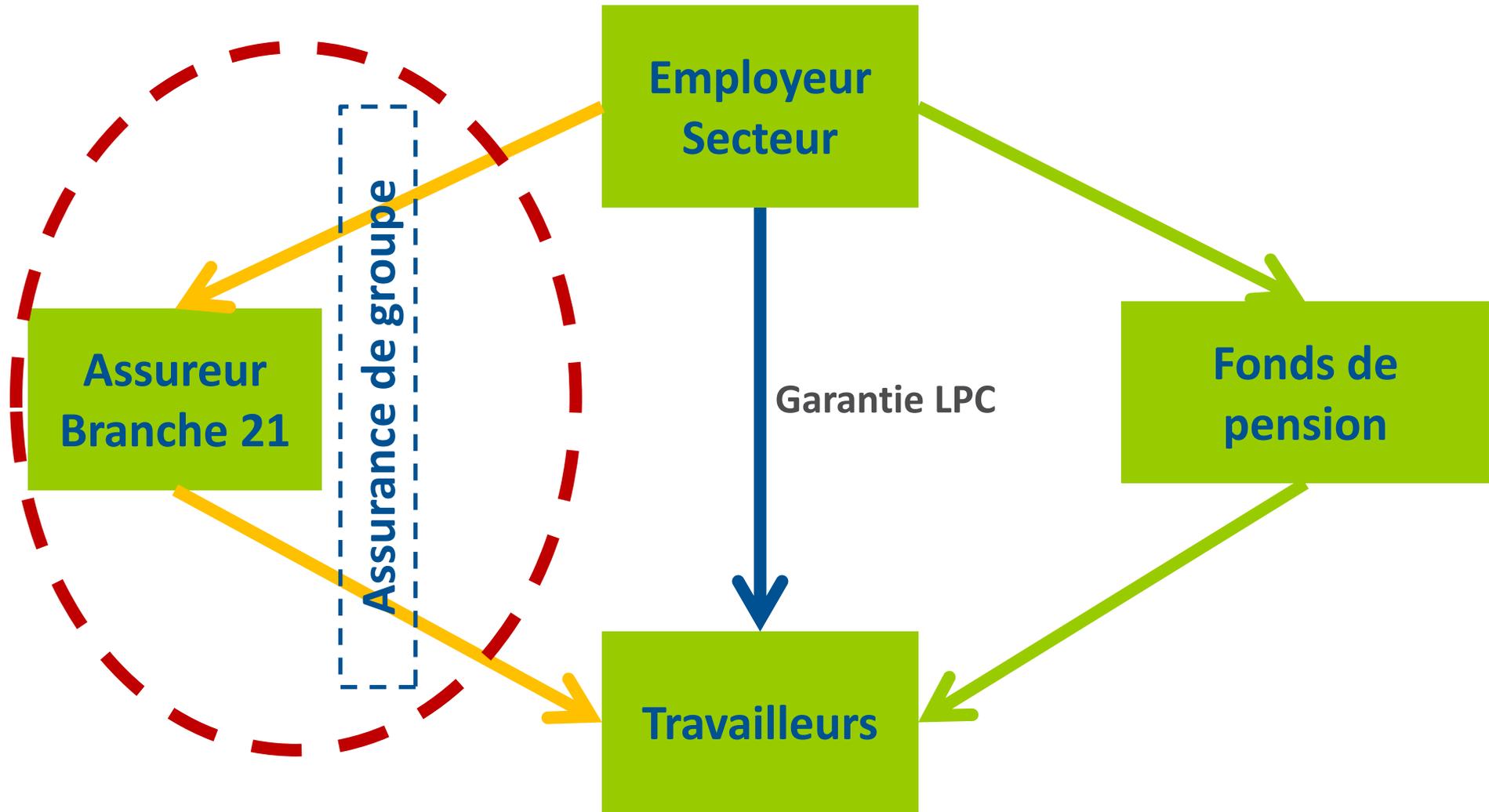
99 % des employeurs en Belgique

1 % des employeurs en Belgique



L'assurance de groupe BRANCHE 21

Cadre général



Solutions Branche 21 – deux systèmes

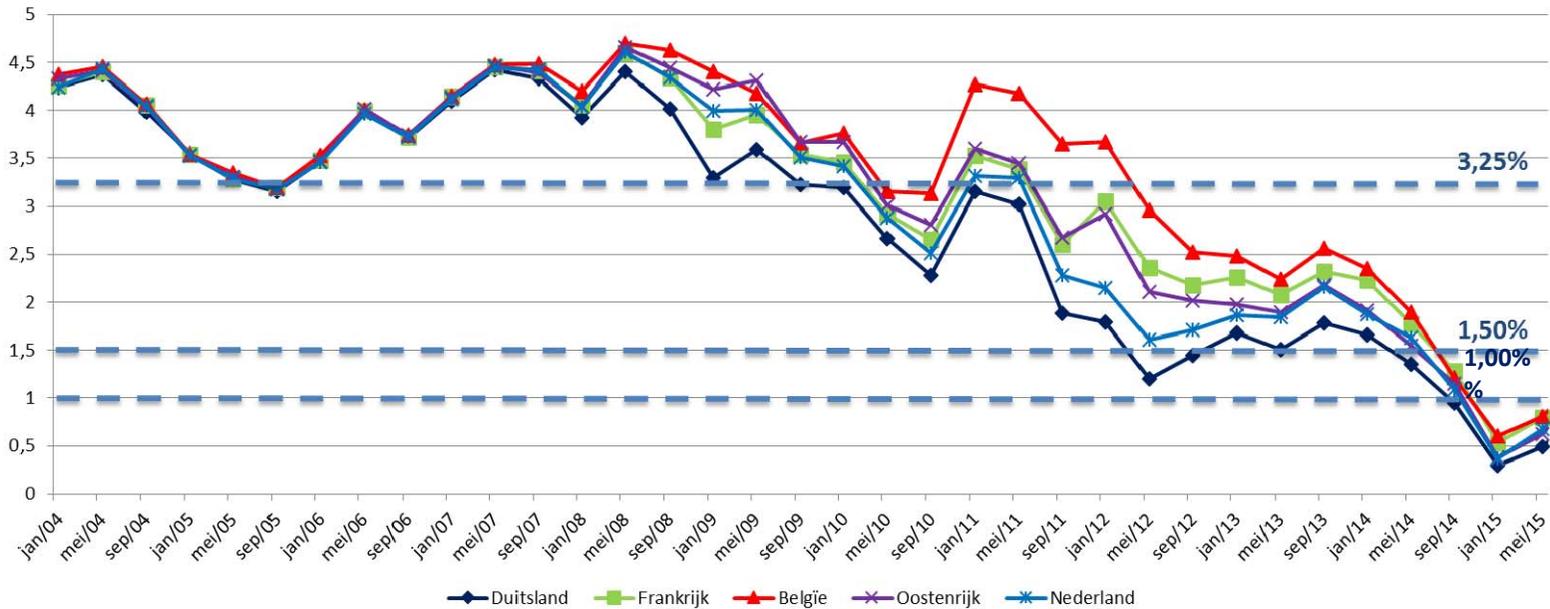
Les caractéristiques spécifiques d'une assurance de groupe en branche 21

- L'assurance ne fonctionne **pas comme un compte d'épargne**
 - L'adaptation du **taux d'intérêt** d'un **compte d'épargne** est **immédiatement applicable à l'ensemble des économies**
 - **Les garanties sur les réserves déjà constituées ne sont pas adaptées en cas de modification** et sont maintenues jusqu'à la date de fin prévue du contrat
- Distinction entre **deux systèmes**
 - Contrats avec **garantie sur les réserves**
 - Contrats avec **garantie sur les réserves et les primes**

Loi sur les Pensions Complémentaires

Un gouffre entre la LPC et le rendement sur les marchés financiers

OLO + rendement garanti



Branche 21 – Évolution du rendement garanti

En avril 2015, le taux d'intérêt garanti est passé à 1 % - 1,5 %, selon que les primes futures soient garanties ou pas

Group Life	<01/1999	01/1999	01/2013	04/2015
Contrats avec garantie sur les réserves et les primes				
	4,75 %	3,25 %	1,75 %	1 %
Contrats avec garantie sur les réserves				
	4,75 %	3,25 %	2,25 %	1,5 %

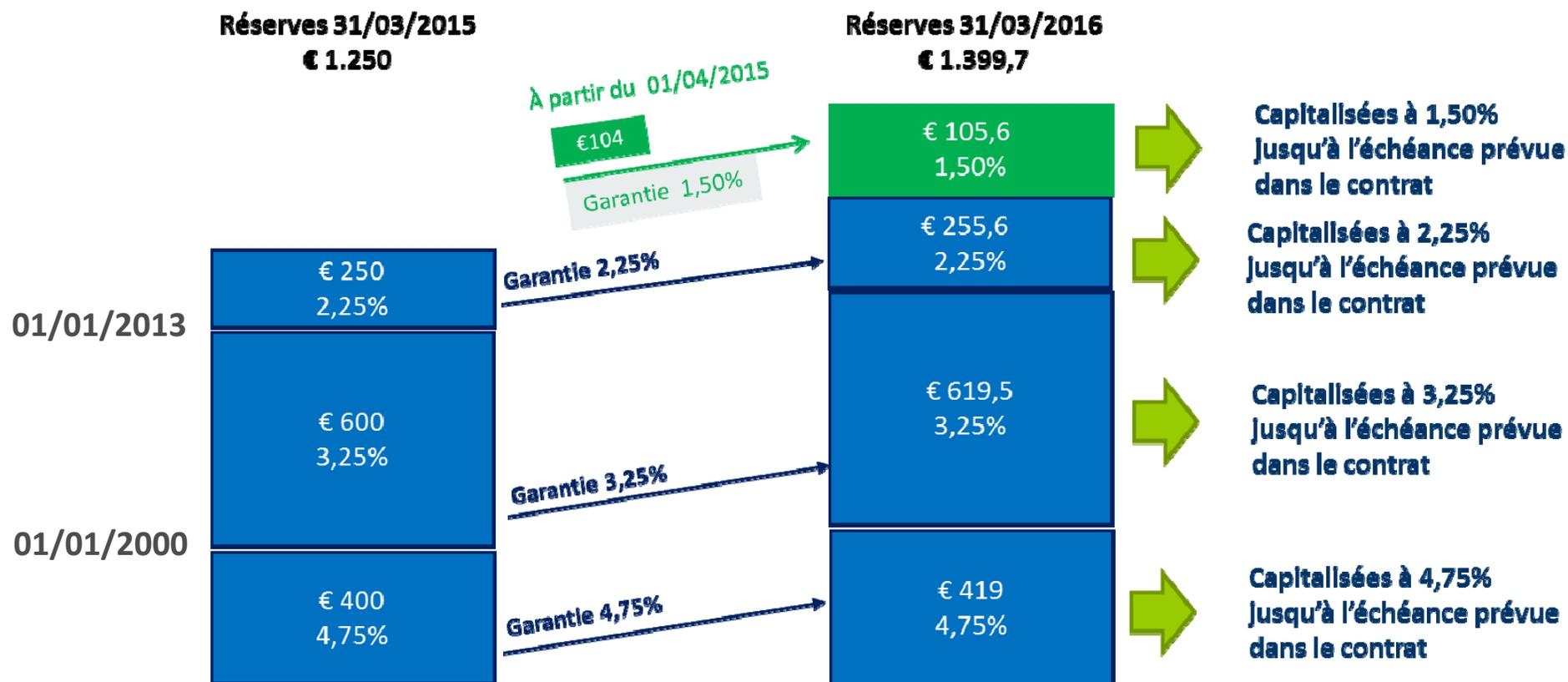
Pour 2013, 2014, 2015 et 2016, AG Insurance propose à ses clients un rendement minimal garanti de 3,25 % financé par le plan de participation bénéficiaire de 2012 et 2013. De cette manière, nous compensons la différence entre le rendement garanti et la garantie LPC.



Le principe d'assurance

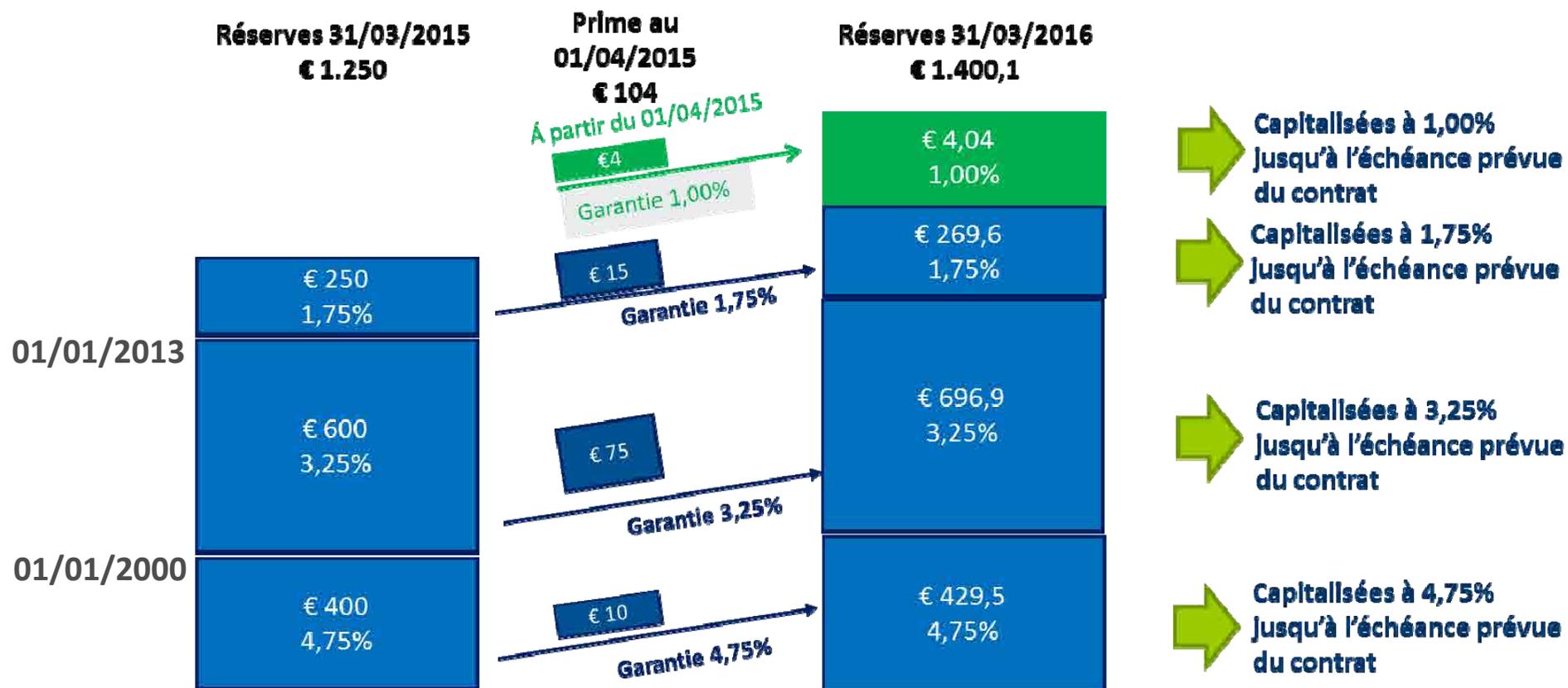
Branche 21 - Contrats avec garantie sur les réserves

Impact combiné sur les réserves et les primes



Branche 21 - Contrats avec garantie sur les réserves et les primes

Impact combiné sur les réserves et les primes



Branche 21 – Contrats avec garantie sur les réserves dans la pratique

Exemple pratique

Une personne s'est affiliée à l'âge de 25 ans à une assurance de groupe. Cette assurance propose une garantie de rendement sur les réserves.

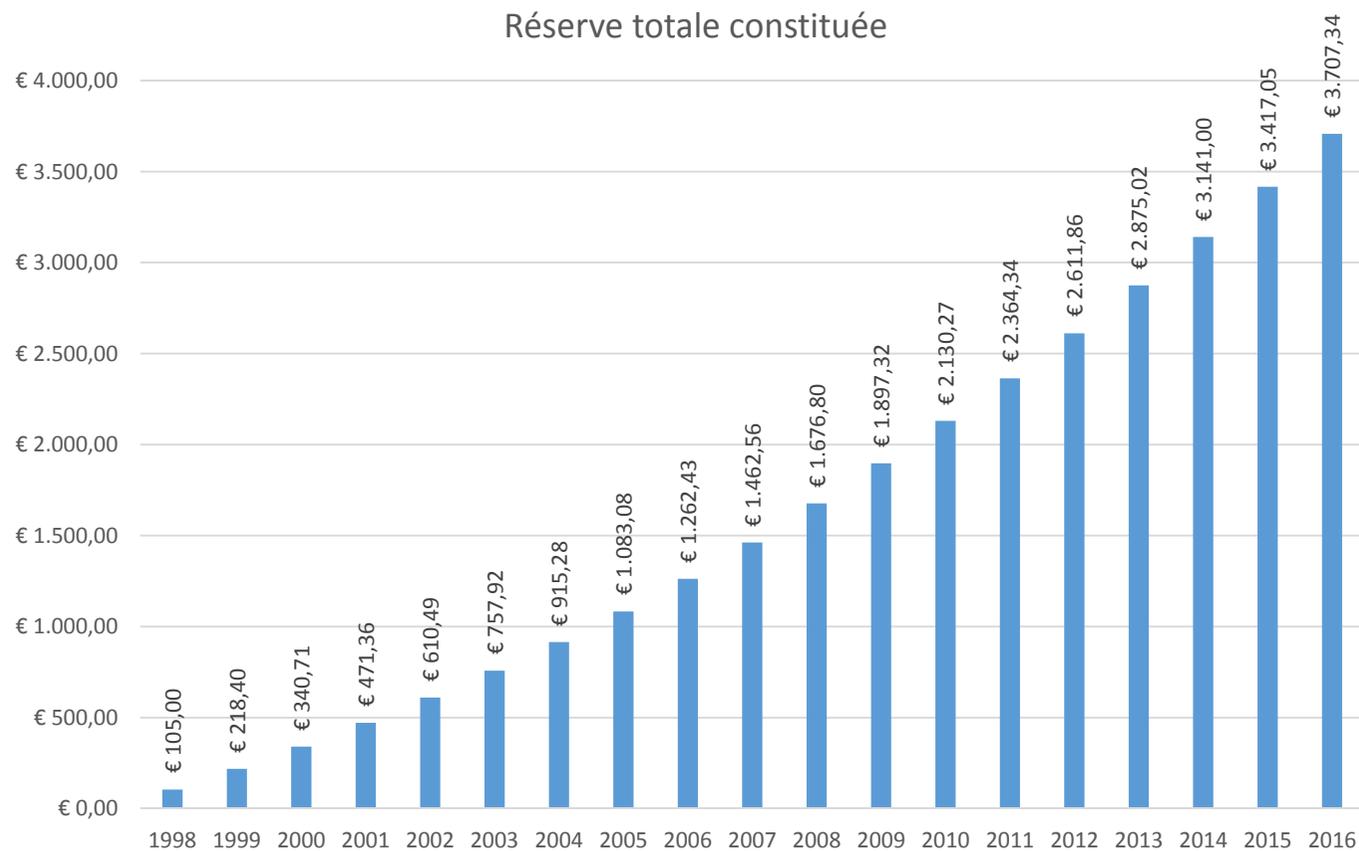
À 25 ans, sa première prime s'élève à 100 euros.

La prime est majorée de 3 % chaque année

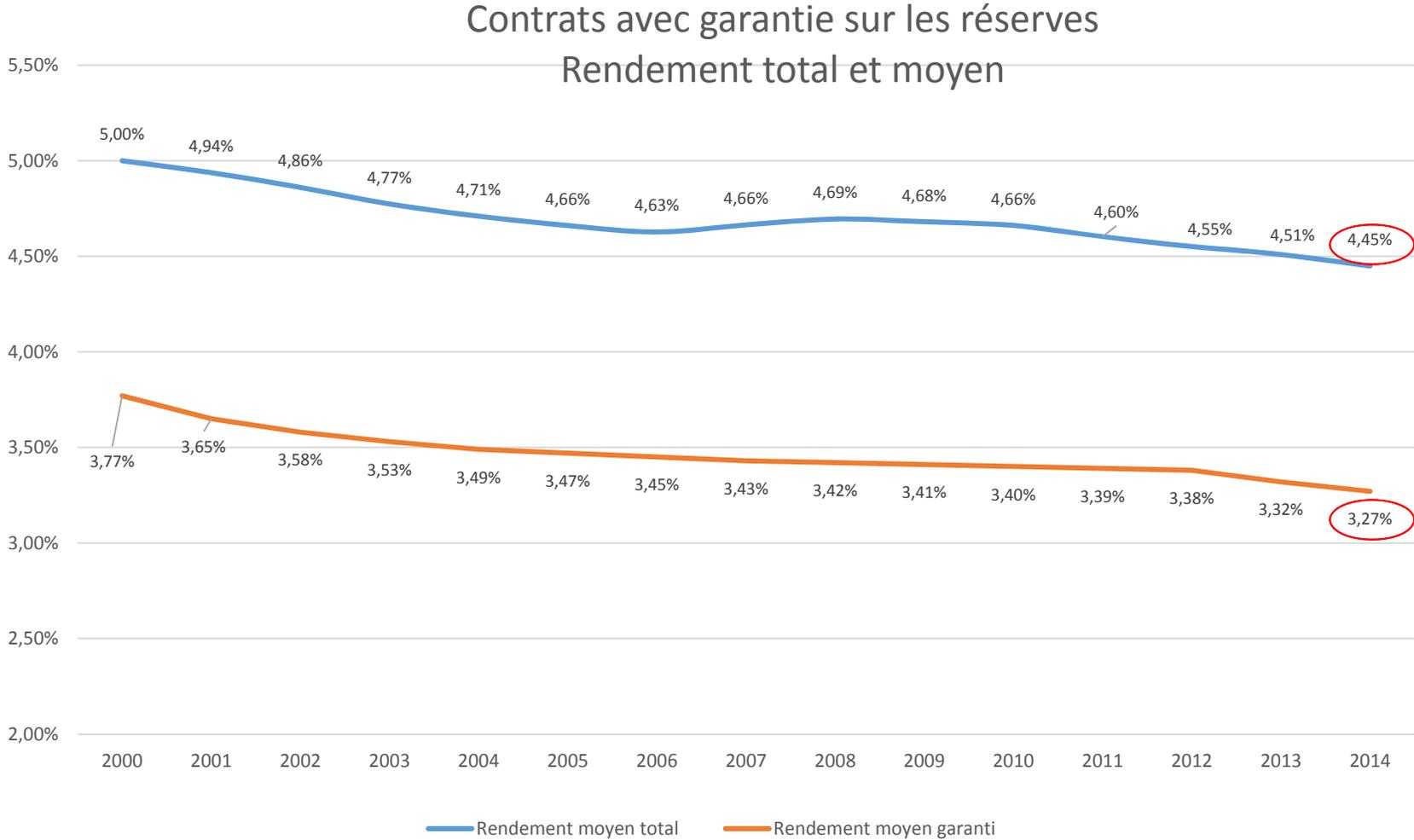
En 2015, cette personne a 43 ans.

Prime de départ	100 euros
Augmentation annuelle de la prime	3 %
Rendement garanti de 1990 à 1998	4,75 %
Rendement garanti de 1999 à 2012	3,25 %
Rendement garanti de 2013 à 2014	2,25 %
Rendement garanti à partir de 2015	1,50 %

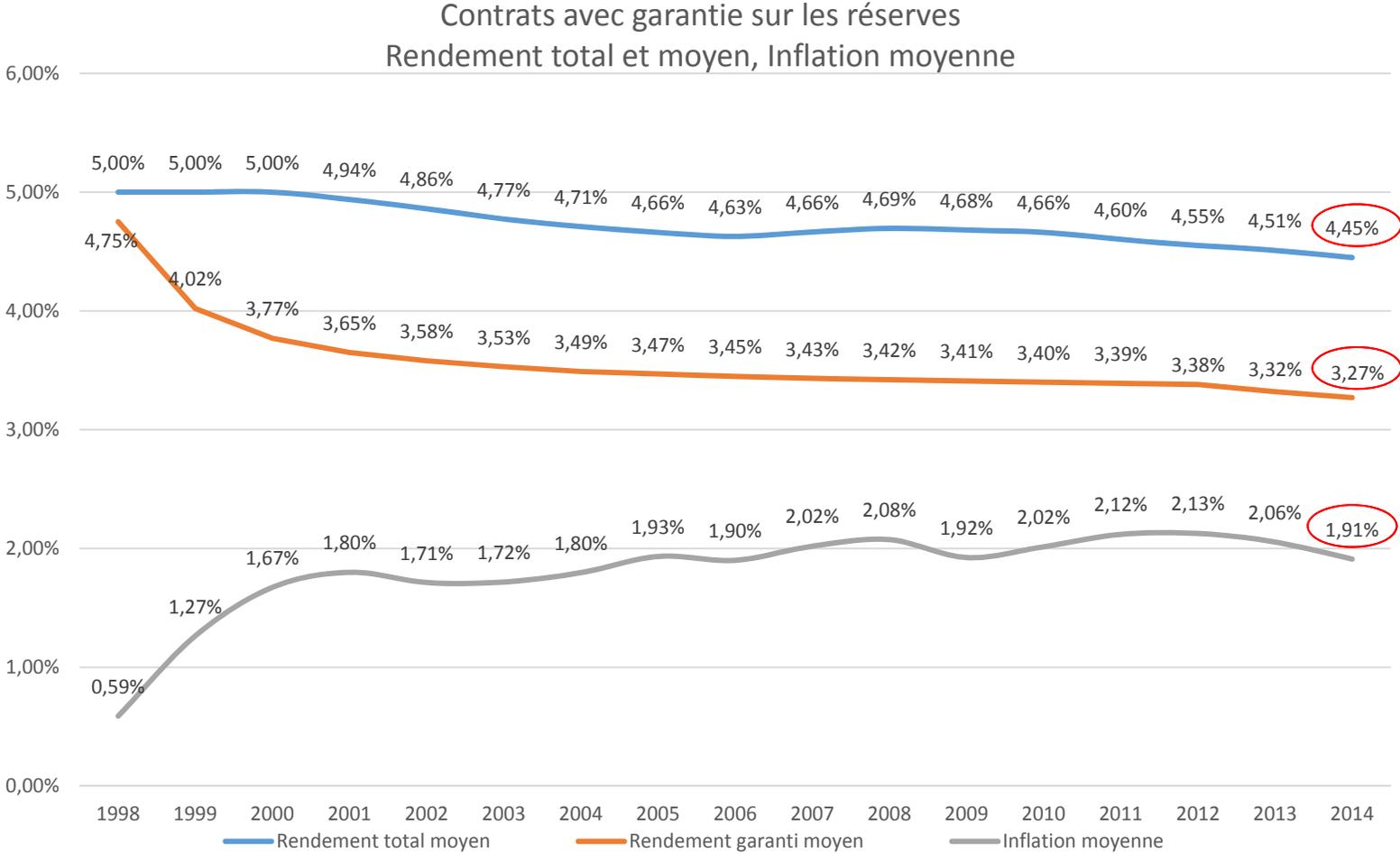
Branche 21 – Contrats avec garantie sur les réserves dans la pratique



Branche 21 – Contrats avec garantie sur les réserves dans la pratique

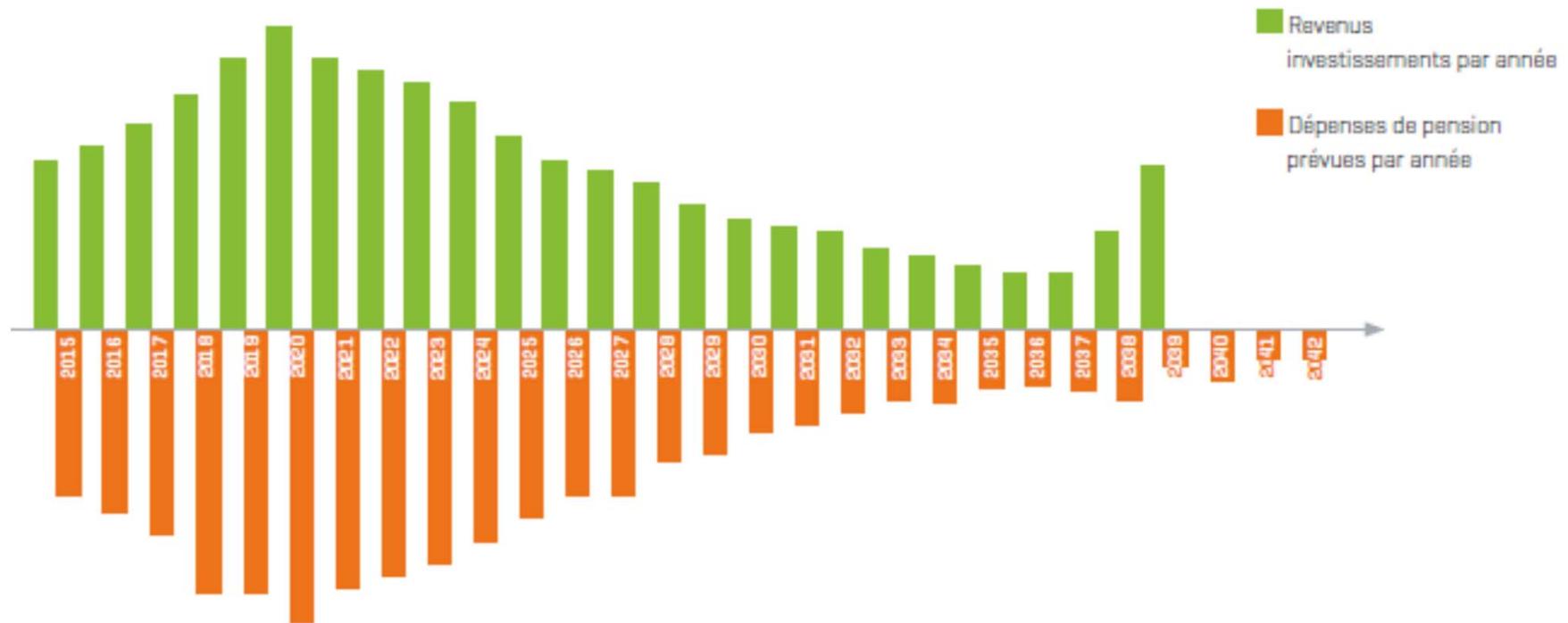


Branche 21 – Contrats avec garantie sur les réserves dans la pratique



Cashflow Matching

Maîtriser le risque d'intérêt grâce au cash flow matching

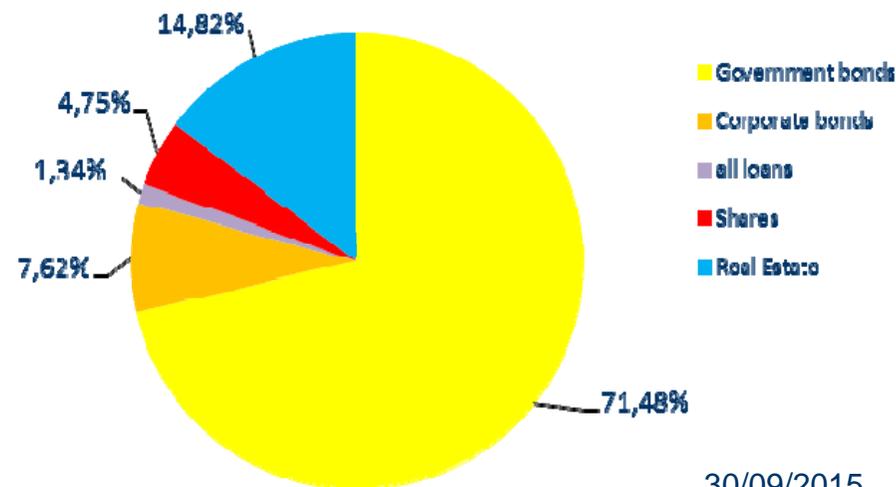


AG Insurance : Portefeuille d'investissements

Branche 21 - Fonds général Opérations Vie (compartiment EB)

Compartiment spécial pour les opérations vie liées aux provisions techniques pour les contrats Employee Benefits.

- Target Asset mix : 62,5% obligations d'Etat, 10,5% obligations d'entreprises, 5% emprunts d'entreprises), 6% actions, 16% immobilier
- La BNB contrôle la rentabilité pour chaque catégorie de produits d'assurance
- Compartiment sur lequel la politique de participation bénéficiaire EB (passée et future) est basée.



30/09/2015

Considérations au sujet de la Branche 21

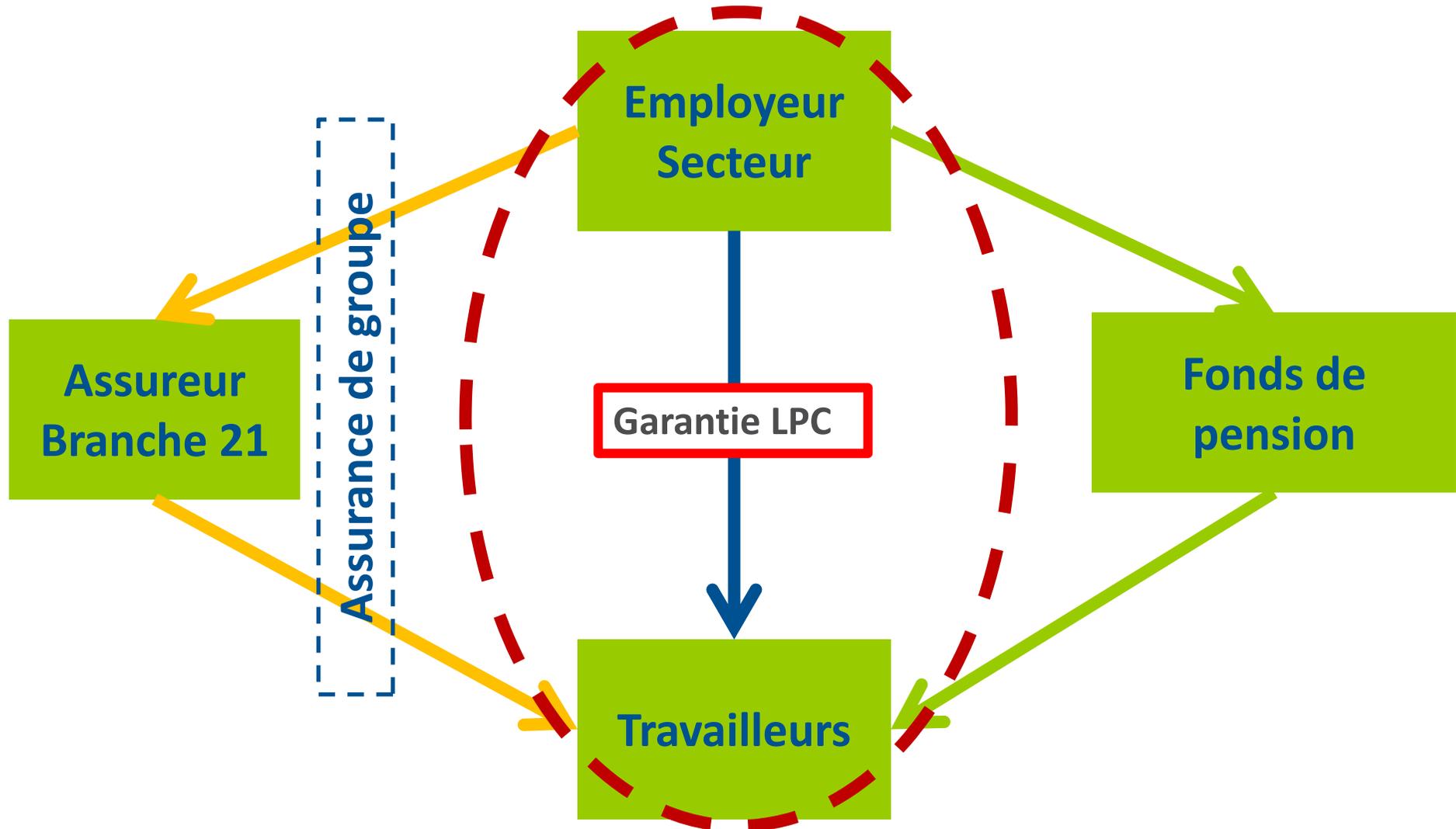
- La garantie donnée dans le cadre de la branche 21 doit être assurée par des investissements sûrs et ne doit pas être sensible à la spéculation.
- Dans le cadre de la nouvelle réglementation Solvency II, il est vrai que l'on investit moins en actions et dans l'immobilier (pour AG Insurance, passage de 30 à 20 %). Dans un produit avec engagement de résultats, comme la B21, la base de la garantie est le cashflow matching avec des obligations à long terme (pour AG Insurance, passage de 70 à 80 %).
- Investir dans les OLO, c'est aussi investir dans l'économie réelle, dans des écoles, des routes, de l'infrastructure, des subventions aux écoles et aux entreprises : la base de l'économie.
- D'un point de vue macro-économique, il est clair qu'un système de capitalisation à long terme doit faire mieux que l'inflation, mais l'inflation n'est pas assurable et ne doit donc pas devenir un cadre de référence pour le taux d'intérêt garanti.



Modifications de la Loi sur les Pensions Complémentaires

Le rendement minimal à charge de l'employeur

Cadre général



Loi sur les Pensions Complémentaires

Un rendement minimal à charge de l'employeur (garantie LPC) – Obligation sociale

Pour les cotisations patronales (charges fixes, ...) et personnelles :

- *Le 01/01/2016, le pourcentage à garantir s'élèvera à 65 % du rendement moyen des OLO à 10 ans sur 24 mois. Le pourcentage de 65 % utilisé dans la formule sera porté à 75 % en 2018 et à 85 % en 2020 si l'autorité de contrôle (BNB) estime que cette augmentation est assurable.*
- *Le rendement minimal sur les versements sera, à partir du 01/01/2016, un pourcentage unique qui évoluera en fonction des rendements sur le marché, avec un **minimum de 1,75 % et un maximum de 3,75 %***
- ***Au 01/01/2016 le rendement minimal sur les versements est de 1,75 %***

Loi sur les Pensions Complémentaires

Que se passe-t-il en cas de modification du rendement minimal (garantie LPC) ?

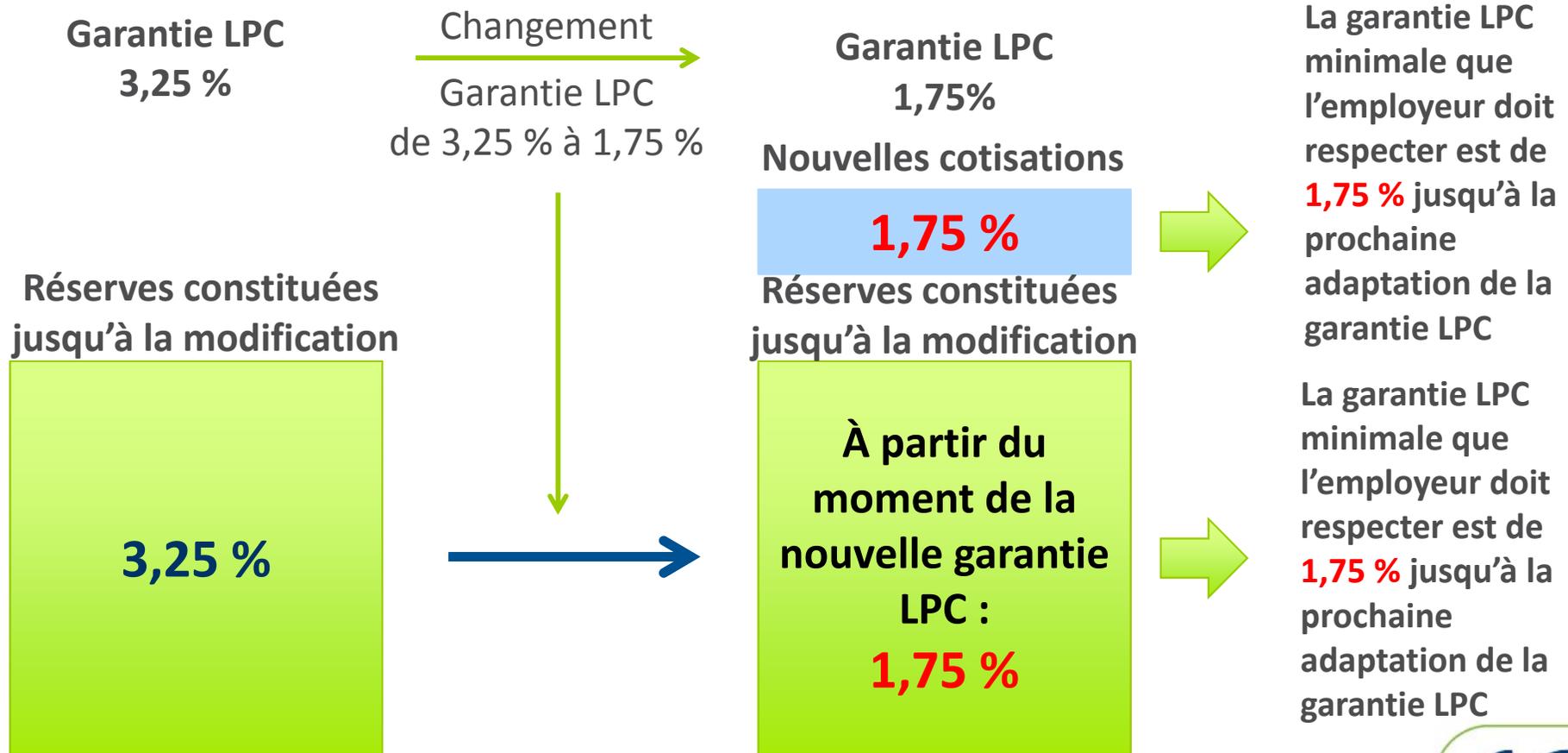
Nouveau principe en cas de modification :

- Pour les plans avec **obligation de moyen** (Fonds de pension et Branche 23), les réserves sont gérées comme un compte bancaire (méthode “verticale”). Le nouveau pourcentage sera applicable à l’ensemble du montant et aux primes futures jusqu’à la prochaine modification de la garantie.
- Pour les plans avec **obligation de résultat** (branche 21), le nouveau pourcentage sera uniquement applicable aux primes à partir de la modification de pourcentage, et les montants déjà accumulés sur le compte continuent à bénéficier du (des) pourcentage(s) précédent(s) (méthode “horizontale”).
- Les engagements de pension lancés à partir du 01/01/2016 pourront cependant prévoir une dérogation à cette règle par défaut.

Loi sur les Pensions Complémentaires

Garantie LPC : impact de la méthode de changement en cas de baisse

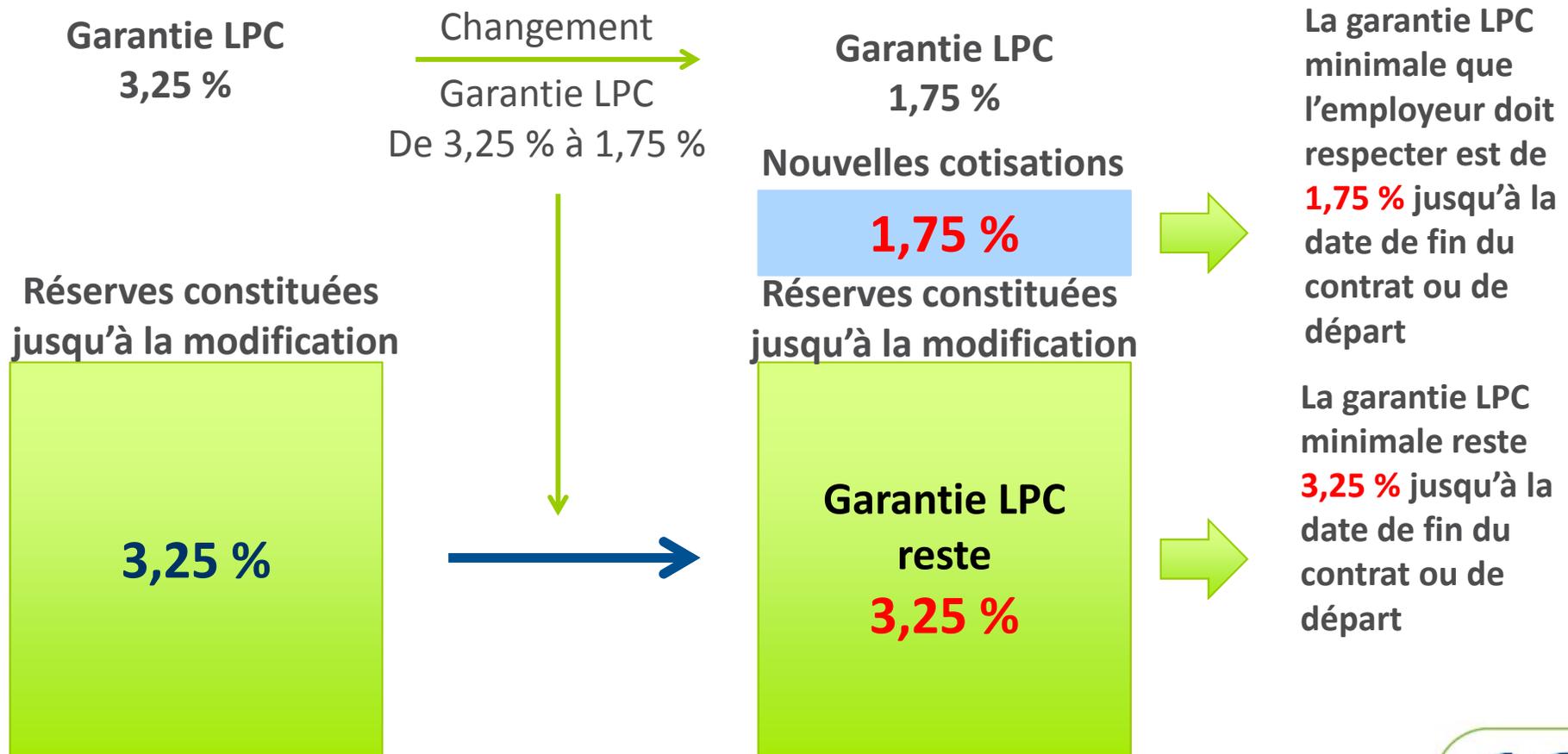
Méthode verticale



Loi sur les Pensions Complémentaires

Garantie LPC : impact de la méthode de changement en cas de baisse

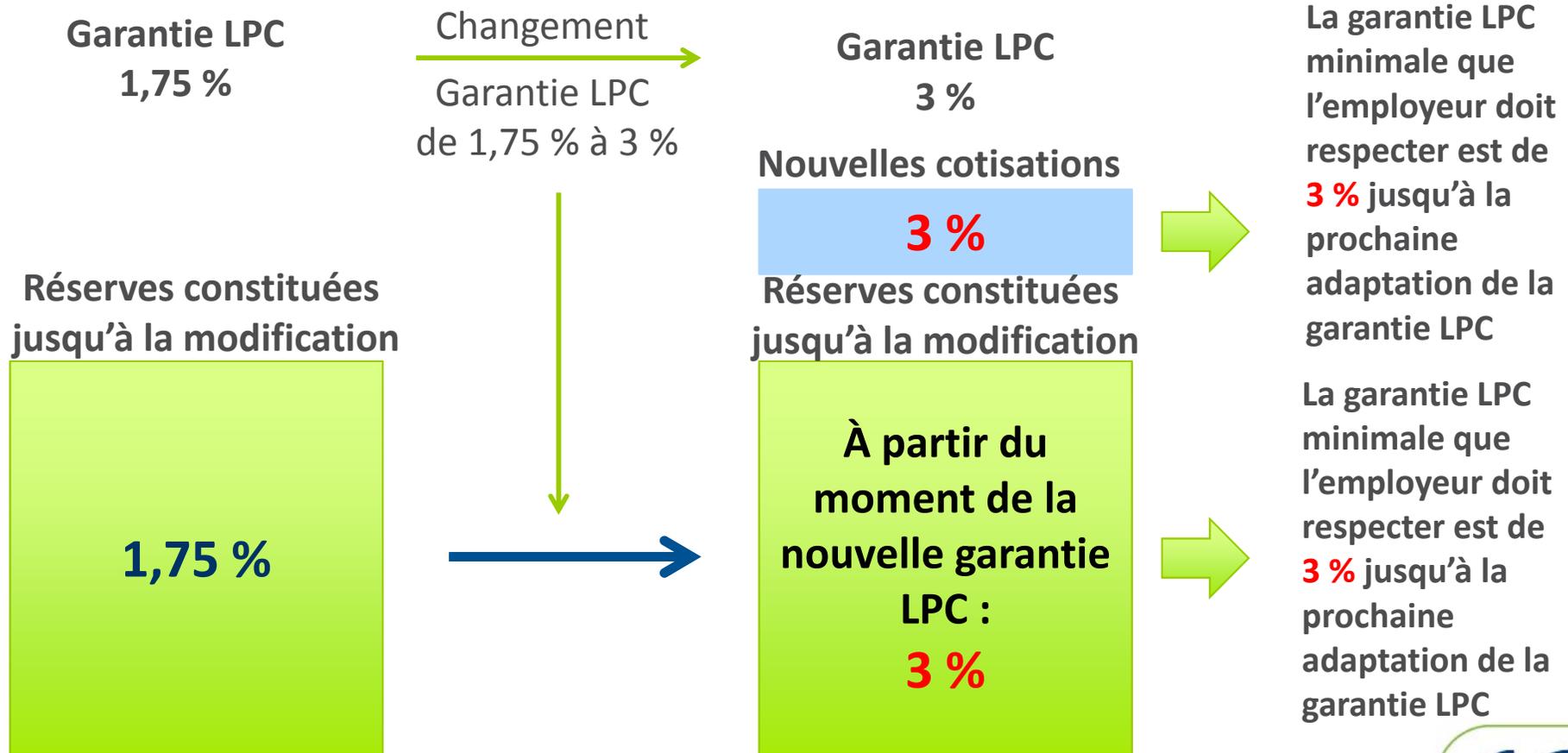
Méthode horizontale



Loi sur les Pensions Complémentaires

Garantie LPC : impact de la méthode de changement en cas de hausse

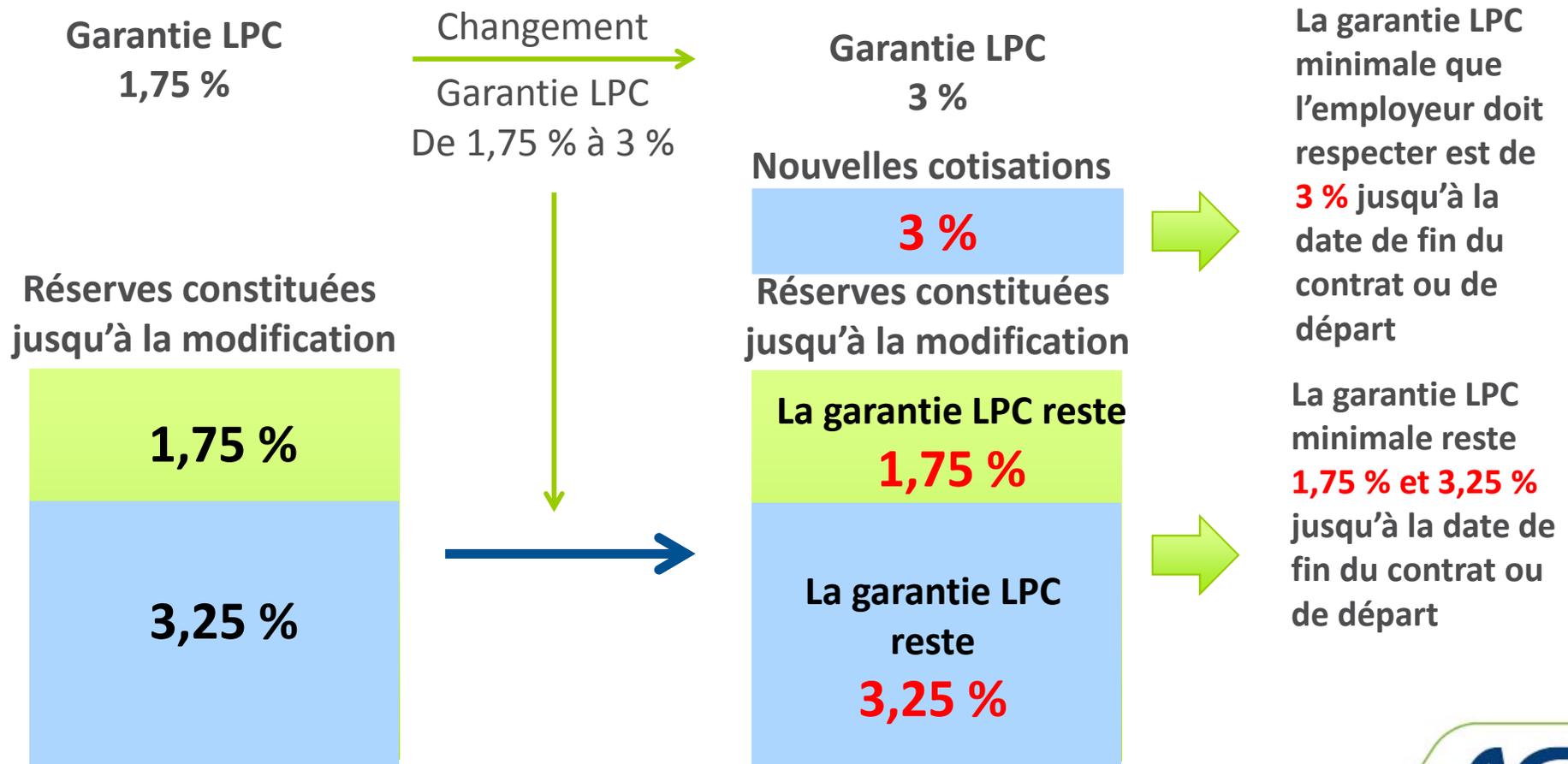
Méthode verticale



Loi sur les Pensions Complémentaires

Garantie LPC : impact de la méthode de changement en cas de hausse

Méthode horizontale



Verticale ou horizontale ?

- En fonction de l'évolution et du point de vue (employeur/travailleur), l'une ou l'autre méthode prévaut :

Employeur	Baisse des taux	Hausse des taux
Méthode horizontale	+ Assurable (cash flow matching)	+ Assurable (cash flow matching)
Méthode verticale	++	-- Non-assurable. Difficulté de revaloriser le passé en cas de hausse pouvant entraîner un coût élevé mais surtout imprévisible
Travailleur	Baisse des taux	Hausse des taux
Méthode horizontale	+	-
Méthode verticale	-	+

- En introduisant le minimum absolu de 1,75 %, la méthode verticale a un aspect horizontal



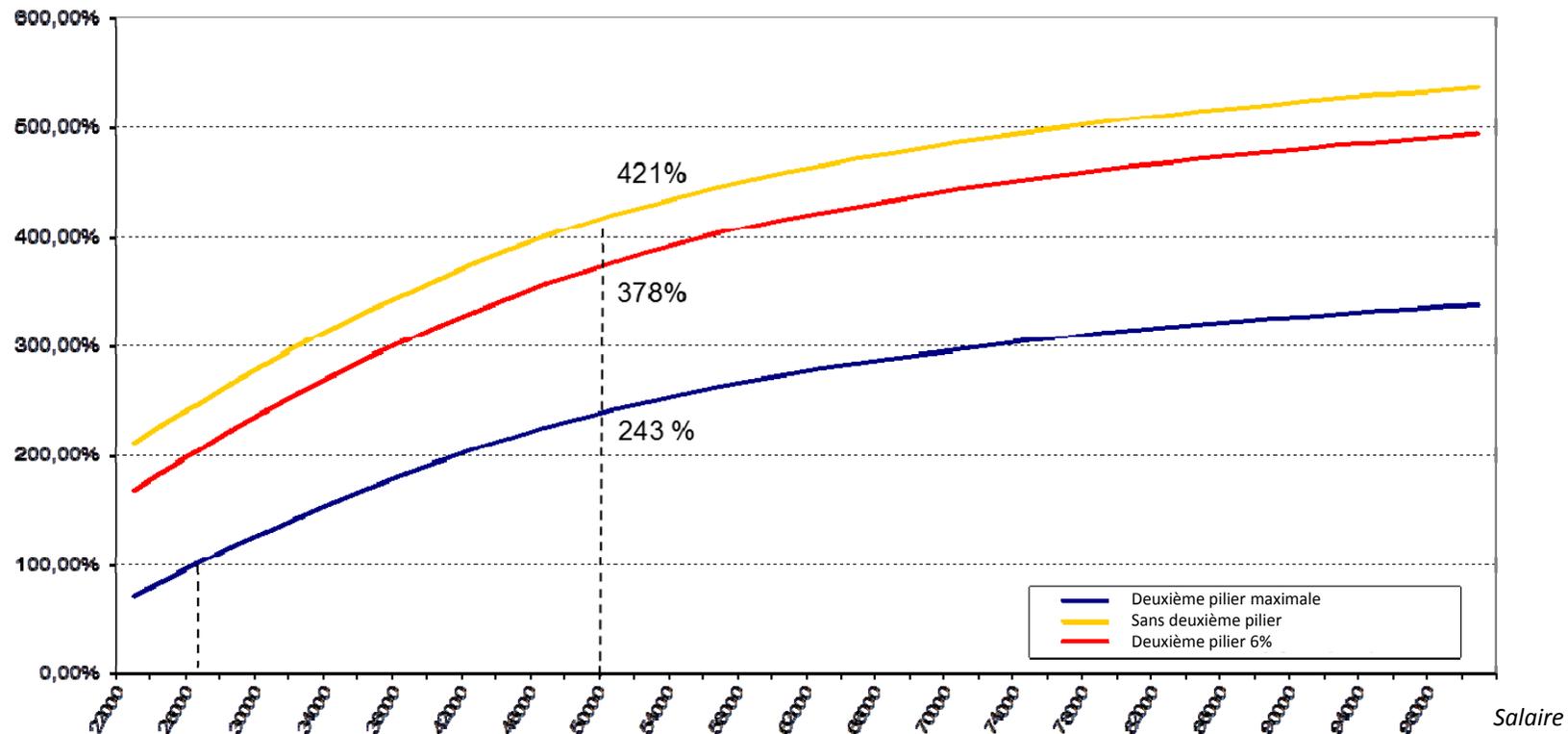
Questions ?



Annexes

Le rôle des pensions complémentaires

Solidarité exceptionnelle dans les pensions, même en tenant compte des avantages fiscaux du 2^e pilier



Degré de solidarité en fonction du dernier salaire avant la pension

- Pour financer la solidarité dans le système du 1^{er} pilier
- En tenant compte des avantages (para-)fiscaux du 2^e pilier