



**RAPPORT BISANNUEL CONCERNANT
LA PENSION COMPLEMENTAIRE POUR DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE INDEPENDANTS**

Septembre 2017

Introduction

Titre 4 “Pension complémentaire pour dirigeants d’entreprise” de la loi du 15 mai 2014 portant des dispositions diverses - la LPCDE

A l’instar de ce que prévoient les lois relatives aux pensions complémentaires pour travailleurs salariés (**LPC**) et pour travailleurs indépendants (**LPCI**), le législateur a chargé la FSMA de suivre l’évolution des pensions complémentaires pour dirigeants d’entreprise en rédigeant un rapport bisannuel à leur sujet (voir l’article 47 de la loi du 15 mai 2014 portant des dispositions diverses, sous le titre 4 intitulé “Pension complémentaire pour dirigeants d’entreprise” et désigné ci-après par l’abréviation “**LPCDE**”).

La LPCDE est largement inspirée de la LPC et de la LPCI¹, ce qui n’a rien d’étonnant puisqu’elle présente plusieurs points communs avec les régimes prévus par ces deux lois.

La LPCDE prévoit un régime pour les travailleurs indépendants ...

Il s’agit, d’une part, d’un régime instauré pour les travailleurs indépendants, tout comme l’a fait la LPCI, au contraire de la LPC (qui s’applique aux travailleurs salariés). Les dirigeants d’entreprise sont, en effet, définis comme des personnes physiques

- 1) qui exercent un mandat d’administrateur, de gérant, de liquidateur ou des fonctions analogues (ci-après “**mandataires**”) ; ou
- 2) qui exercent au sein de la société une fonction dirigeante ou une activité dirigeante de gestion journalière, d’ordre commercial, financier ou technique, en dehors d’un contrat de travail (ci-après “**dirigeants indépendants**”)².

... mais organisé selon une relation tripartite : organisme de pension - organisateur - dirigeant d’entreprise

Il est, d’autre part, question d’une relation tripartite, tout comme dans la LPC et contrairement à ce que prévoit la LPCI. Une société (l’**organisateur**) prend un engagement de pension au profit d’un dirigeant d’entreprise et cet engagement est géré par un organisme de pension. Dans le cadre de la LPCI, le travailleur indépendant conclut une convention de pension directement avec un organisme de pension.

Bien qu’étant pour une large part basée sur la LPC et la LPCI, la LPCDE est beaucoup plus concise. Le législateur s’est limité à créer un cadre légal social minimum. Le rapport établi dans le cadre de cette loi s’en trouve dès lors plus restreint.

Méthodologie

Le rapport est en grande partie basé sur des données puisées dans DB2P ; seules les données relatives aux prestations versées ont été directement demandées

Le rapport est principalement basé sur les données que les organismes de pension ont transmises à Sigedis via la banque de données des pensions complémentaires du deuxième pilier (ci-après “**DB2P**”). Seules les données relatives aux prestations versées ont été recueillies directement auprès des organismes de pension par le biais d’un questionnaire, car ces données ne sont pas consultables dans DB2P.

¹ Voir *Doc. parl., Exposé des motifs*, DOC 53 3500/001, p. 49-50.

² Article 35, 6°, de la LPCDE *juncto* article 32, alinéa 1^{er}, 1° et 2°, du Code des impôts sur les revenus 1992.

Le fait que le rapport ait été établi en faisant principalement usage de données déclarées à DB2P a plusieurs conséquences.

En effet, l'existence d'une date fixe pour procéder au calcul des droits de pension et les déclarer à Sigedis ne remonte qu'à 2016 : les organismes de pension ont jusqu'au 30 septembre de l'année concernée pour transmettre les données relatives à la situation au 1^{er} janvier de cette même année. En 2014 et 2015, cette date de référence fixe n'était pas encore d'application. De plus, certaines données, comme le fait que le dirigeant d'entreprise indépendant soit un affilié actif ou dormant, ne devaient pas encore être déclarées en 2014 et 2015. Or, le présent rapport porte précisément sur ces années transitoires.

Pour 2015, de nombreuses données ont été examinées sur la base de la situation au 1^{er} janvier 2016

Compte tenu de ce qui précède, de nombreuses données afférentes à l'année 2015 ont été examinées en prenant comme date de référence non pas le 31 décembre 2015 mais le 1^{er} janvier 2016. Cette façon de procéder présentait le grand avantage de permettre un commentaire de l'année 2015 sur la base d'un jeu de données complet. La période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015 n'a été maintenue telle quelle que pour l'examen des données relatives aux contributions, aux versements et aux transferts.

La prudence est de mise pour les données portant sur l'année 2014

S'agissant de 2014, le 31 décembre 2014 a servi de date de référence pour toutes les données. Même si le rapport n'utilise ces chiffres que de manière occasionnelle, la prudence est de mise. En effet, comme 2014 était la première année pour laquelle les organismes de pension devaient déclarer des données à DB2P dans le cadre de la LPCDE³, il n'est pas à exclure que des écarts constatés par rapport aux chiffres de 2015 soient la conséquence de problèmes de déclaration pendant la phase de démarrage.

Période sous revue 2014-2015

Le présent rapport porte uniquement sur les engagements de pension qui étaient en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2016. Les engagements entrés en vigueur après cette date n'ont pas été inclus dans l'analyse, même si la décision d'octroyer ces engagements avait déjà été prise avant le 2 janvier 2016.

³ La LPCDE n'est en effet entrée en vigueur qu'à la mi-2014.

Engagements de pension internes

Précision – engagements de pension “internes” et “externes”

Les engagements de pension pris au profit de dirigeants d'entreprise se répartissent en deux catégories : les engagements de pension “internes” et les engagements de pension “externes”. Les termes “interne” et “externe” portent sur leur mode de financement.

Engagement de pension interne : financement via des provisions actées au bilan ou via une assurance dirigeant d'entreprise

Avant le 1^{er} janvier 2004, une société pouvait choisir de régler entièrement elle-même - “en **interne**” - le financement de son (ses) engagement(s) de pension individuel(s) au profit de son (ses) dirigeant(s) d'entreprise indépendant(s). Elle pouvait le faire de deux manières : soit en constituant une provision actée dans son bilan, dans le but d'utiliser celle-ci lors de la mise à la retraite du dirigeant d'entreprise, soit en souscrivant une assurance dirigeant d'entreprise. Cette dernière technique consistait pour la société à contracter une assurance pour elle-même, le risque assuré étant la mise à la retraite de son dirigeant d'entreprise. Au moment où le risque se concrétisait, l'entreprise d'assurances payait la somme convenue à la société, de sorte que celle-ci disposait des fonds nécessaires pour payer au dirigeant d'entreprise la pension qui lui était promise.

Engagement de pension externe : financement via un organisme de pension

Depuis le 16 novembre 2003, les sociétés ne peuvent toutefois plus prendre de nouveaux engagements de pension internes au profit de leurs dirigeants indépendants (cf. supra). Les engagements de pension octroyés à ces dirigeants d'entreprise doivent obligatoirement être financés “en **externe**”. Le financement externe implique que la société fasse appel à un organisme de pension pour assurer la gestion financière de son (ses) engagement(s) de pension.

Depuis le 1^{er} juillet 2012, les nouveaux engagements de pension internes ne sont plus autorisés

Pour les mandataires, un engagement de pension interne est en revanche resté possible après le 16 novembre 2003, à titre d'alternative pour un engagement externe. Un changement n'est intervenu sur ce plan qu'avec la promulgation de la loi-programme du 22 juin 2012⁴. Cette loi a instauré l'obligation d'externaliser la gestion de tout nouvel engagement de pension⁵. Ce principe a été repris de manière explicite à l'article 37 de la LPCDE.

Régime transitoire pour les engagements de pension internes existants

Un régime transitoire a toutefois été prévu pour les engagements de pension internes qui existaient au 30 juin 2012⁶ :

- Si le financement du (des) engagement(s) de pension s'effectuait via des provisions actées au bilan de la société, seul le montant de la provision tel qu'il existait à la fin de la dernière période imposable se clôturant avant le 1^{er} janvier 2012 peut être maintenu en interne. Toute nouvelle augmentation n'est plus autorisée. Cela signifie que si, à ce moment-là, le capital de pension promis n'était pas encore totalement provisionné, soit la convention de pension sous-jacente devait être adaptée, soit un financement supplémentaire devait être

⁴ Loi-programme du 22 juin 2012, *M.B.* 28 juin 2012.

⁵ Articles 117 et 118 de la loi-programme du 22 juin 2012.

⁶ La société qui procédait à l'externalisation d'un engagement de pension interne, pouvait toutefois bénéficier d'une exonération de la taxe d'assurance de 4,4 % (voir l'article 67 de la loi-programme *juncto* l'article 176/2, 13^o et 14^o, du Code des droits et taxes divers).

prévu via un volet externe, pour que la société puisse honorer ses obligations de paiement à la date de fin de la convention de pension.

- Si le financement interne était organisé par le biais d'une assurance dirigeant d'entreprise, les primes prévues à ce moment-là peuvent encore être versées à l'assureur, pour autant que l'assurance ait été contractée avant le 1^{er} juillet 2012. Un financement supplémentaire ne s'imposait donc ici, en cas de maintien de la convention de pension sous-jacente, que si le capital assuré n'était pas suffisant, même avec les primes futures convenues, pour payer le capital de pension promis au dirigeant d'entreprise.

Les sociétés devaient déclarer elles-mêmes à DB2P leurs engagements de pension internes non convertis

Les organisateurs qui n'avaient pas externalisé leur(s) engagement(s) de pension interne(s) et faisaient donc usage du régime transitoire décrit ci-dessus, devaient déclarer eux-mêmes cet (ces) engagement(s) de pension à DB2P. Cette obligation de déclaration était, certes, bien moins étendue que celle incombant aux organismes de pension pour les engagements de pension (externalisés) gérés par leurs soins. Puisqu'il s'agissait de régimes de pension voués à s'éteindre, cette déclaration ne devait être opérée qu'une seule fois. Chaque engagement de pension interne devait être déclaré à DB2P au plus tard le 30 juin 2015. L'organisateur qui ne s'est pas acquitté à temps de son obligation de déclaration à DB2P s'expose à des frais élevés. En effet, les primes et les pensions complémentaires qu'un organisateur aurait payées dans le cadre d'un engagement de pension interne non déclaré ne sont plus fiscalement déductibles à partir du 1^{er} juillet 2015.

Engagements de pension internes déclarés à DB2P - Chiffres

Un peu moins de 6.000 engagements de pension internes ont été déclarés à DB2P ; presque tous sont financés via des provisions actées au bilan

5.917 engagements de pension internes au profit de dirigeants d'entreprise indépendants ont été enregistrés dans DB2P. Ils concernent 5.639 dirigeants d'entreprise en fonction auprès de 4.914 organisateurs. Pour 98,5 % de ces engagements, une provision a été actée au bilan de la société. Le montant total des provisions ainsi constituées atteint environ 500 Mio euros. Le nombre d'engagements de pension déclarés comme étant financés par le biais d'une assurance dirigeant d'entreprise n'est que de 86 (le capital assuré s'élevant à environ 13 Mio euros au total)⁷.

La provision constituée pour un engagement de pension interne organisé via le bilan s'élevait en moyenne à 86.500 euros. Pour un engagement de pension interne organisé via une assurance dirigeant d'entreprise, le capital assuré se chiffrait en moyenne à 149.500 euros. Une certaine prudence s'impose néanmoins si l'on veut comparer ces deux montants. Dans le cas des assurances dirigeant d'entreprise, il s'agit en effet du capital assuré à la date de fin de la convention, à condition que l'organisateur continue à payer les primes convenues. Dans le cas des pensions financées via le bilan, il s'agit uniquement des provisions effectivement actées à ce moment-là.

Enfin, il ressort également des données déclarées à DB2P que, dans le cas des engagements de pension internes, le versement d'un capital est de loin la formule la plus populaire. 5.837 engagements prévoient le versement d'un capital à l'âge de la retraite. Seuls 24 engagements promettent uniquement le

⁷ Le nombre d'assurances dirigeant d'entreprise s'est déjà fortement réduit depuis l'entrée en vigueur de la LPC.

versement d'une rente. Les engagements prévoyant le versement tant d'un capital que d'une rente sont au nombre de 56⁸.

Les engagements de pension internes au profit de dirigeants d'entreprise ne sont pas pris en considération dans la suite du présent rapport

Les engagements de pension internes au profit de dirigeants d'entreprise tombent en grande partie en dehors du champ d'application de la LPCDE⁹. Ils ne sont dès lors pas pris en considération dans la suite du présent rapport.

⁸ Les données déclarées à DB2P ne permettent pas d'établir s'il s'agit, dans le cas de ces engagements, d'un choix entre un capital ou une rente, ou d'une forme mixte des deux. Au vu des chiffres relatifs aux versements de pensions complémentaires de dirigeants d'entreprise indépendants, la première option semble la plus vraisemblable.

⁹ Seul l'article déterminant les possibilités de liquidation de l'engagement de pension est applicable (voir l'article 53 *juncto* l'article 40 de la LPCDE).

Caractéristiques des engagements de pension

Nombre d'engagements

1^{er} janvier 2016 : 265.869 engagements de pension au profit de dirigeants d'entreprise

Pour 2014, 243.067 engagements de pension au profit de dirigeants d'entreprise ont été déclarés à DB2P. A la date du 1^{er} janvier 2016, ce nombre avait grimpé à 265.869 (soit une augmentation de 9,4 %).

Etant donné que, pour les deux dates de référence, à savoir le 31 décembre 2014 et le 1^{er} janvier 2016, des proportions fort similaires ont été constatées en ce qui concerne les différentes caractéristiques exposées ci-dessous, seule la situation à la date du 1^{er} janvier 2016 est commentée en détail dans les rubriques qui suivent¹⁰. L'on trouvera plus de précisions sur la situation au 31 décembre 2014 dans l'annexe statistique.

Nature des engagements

92,25 % de plans de type contributions définies, 7,5 % de plans de type prestations définies

La très grande majorité des engagements de pension étaient des engagements de type contributions définies : 245.197 engagements (92,25 %) entraient dans cette catégorie. 19.987 engagements étaient de type prestations définies (7,5 %). Enfin, un petit nombre d'engagements comportaient aussi bien un volet contributions définies qu'un volet prestations définies (241 (0,1 %)) ou étaient de type *cash balance* (444 (0,15 %)).

68 % d'engagements individuels, 32 % d'engagements collectifs

Ces engagements de pension avaient à 68 % la forme d'un engagement de pension individuel et à 32 % la forme d'un engagement de pension collectif (181.486 contre 84 383).

Nombre d'affiliés aux engagements

96 % des engagements de pension comptaient 1 affilié

La majeure partie des engagements de pension (256.050) comptaient 1 affilié (96,3 %). Les engagements restants se répartissaient comme suit : 9.460 engagements comptant 2 à 5 affiliés (3,55 %), 230 engagements comptant 5 à 10 affiliés (0,1 %) et 126 engagements comptant plus de 10 affiliés (0,05 %).

Les engagements de pension comptant 1 affilié avaient à 70 % la forme d'un engagement de pension individuel (181.486). Les 30 % restants étaient de nature collective (74.564). L'on a toutefois relevé à cet égard une différence notable entre les institutions de retraite professionnelle (ci-après "IRP") et les entreprises d'assurances. Du côté des IRP, seuls 12,5 % des engagements de pension comptant 1 affilié étaient de nature individuelle (24/191). Auprès des entreprises d'assurances, il s'agissait de 71 % (181.462/255.859).

L'on trouvera davantage d'informations sur les dirigeants d'entreprise affiliés eux-mêmes dans le chapitre suivant.

¹⁰ Les seules différences notables constatées en termes de proportions concernent le nombre d'affiliés aux engagements de pension gérés par des IRP. Comme le nombre d'engagements de pension au profit de dirigeants d'entreprise gérés par des IRP est passé de 142 en 2014 à 230 le 1^{er} janvier 2016, l'on peut néanmoins supposer que les engagements de pension précités ont été déclarés de manière très incomplète pour 2014. L'on ne peut donc en tirer des conclusions crédibles.

Gestion des engagements

Les entreprises d'assurances détiennent quasiment le monopole de la gestion des engagements au profit de dirigeants d'entreprise

Les entreprises d'assurances détiennent quasiment le monopole de la gestion des engagements de pension au profit de dirigeants d'entreprise. Pas moins de 99,9 % de ces engagements de pension (265.639) étaient en effet gérés par des entreprises d'assurances. Celles-ci géraient la majeure partie de ces engagements via un produit de la branche 21 (78 %). Un deuxième groupe important d'engagements de pension était géré via tant des produits de la branche 21 que des produits de la branche 23 (21,5%). Une très petite minorité était gérée exclusivement via un produit de la branche 23 (0,5 %) ¹¹.

Le nombre d'engagements de pension gérés par une IRP s'élevait à 230 seulement (0,1 %). Ces engagements étaient tous gérés sur la base d'une obligation de moyen de l'IRP.

¹¹ Dans les chiffres de 2014, il était encore question de 5,6 % d'engagements de pension gérés via un produit de la branche 23. La diminution assez brutale de 5 % laisse toutefois supposer que les informations déclarées pour 2014 ne l'ont pas été correctement.

Caractéristiques des dirigeants d'entreprise affiliés

Nombre de dirigeants d'entreprise affiliés

Au 1^{er} janvier 2016, il y avait 204.285 dirigeants d'entreprise affiliés à un engagement de pension LPCDE

Au 1^{er} janvier 2016, il y avait au total 204.285 dirigeants d'entreprise affiliés à un engagement soumis à la LPCDE. Cela représente une augmentation de 7 % par rapport aux 191.403 dirigeants d'entreprise qui avaient été déclarés pour 2014. Dans les rubriques qui suivent, c'est à nouveau la situation au 1^{er} janvier 2016 qui est commentée. Des informations plus détaillées sur l'année 2014 se trouvent dans l'annexe statistique.

Affiliés actifs et dormants

Proportion dormants/actifs : 46 %

L'on dénombrait 130.344 affiliés actifs, 43.712 affiliés dits "dormants" et 30.229 dirigeants d'entreprise qui avaient aussi bien le statut d'affilié actif que celui d'affilié dormant¹². La proportion affiliés dormants/affiliés actifs s'établit ainsi à 46 %¹³.

Sexe

77 % d'hommes, 23 % de femmes

Les dirigeants d'entreprise affiliés étaient à 77 % de sexe masculin et à 23 % de sexe féminin.

Age

35 % ont moins de 45 ans, 39 % ont entre 45 et 54 ans, 26 % ont plus de 54 ans

35 % des dirigeants d'entreprise bénéficiant d'un engagement de pension soumis à la LPCDE étaient âgés de moins de 45 ans. La tranche d'âge de 45 à 54 ans est de loin la mieux représentée : 39 %. Les 26 % restants avaient plus de 54 ans.

Les dirigeants d'entreprise de sexe féminin sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues de sexe masculin

Il est frappant de constater qu'auprès des dirigeants d'entreprise de sexe féminin, la tranche d'âge de 35 à 44 ans était relativement mieux représentée, 39 % ayant moins de 45 ans et seulement 21 % plus de 54 ans. Du côté des dirigeants d'entreprise de sexe masculin, c'est la tranche d'âge de 55 à 64 ans qui était mieux représentée, 27 % d'affiliés ayant plus de 54 ans et seulement 34 % moins de 45 ans.

Nombre de contrats

27 % d'affiliés à plusieurs engagements LPCDE

Plus d'un quart des dirigeants d'entreprise (55.426, soit 27 %) bénéficiaient de plusieurs engagements de pension soumis à la LPCDE. 20 % des dirigeants d'entreprise cumulaient 2 engagements de pension soumis à la LPCDE, 5 % en cumulaient 3, 1,5 % en cumulaient 4 et 0,7 % en cumulaient 5 ou plus. Cela donne en tout 282.626 contrats pour 204.285 dirigeants d'entreprise.

Les dirigeants d'entreprise de sexe masculin cumulent plus fréquemment que leurs homologues de sexe féminin

Auprès des dirigeants d'entreprise de sexe masculin, le cumul dont question ci-dessus était plus fréquent qu'auprès des dirigeants d'entreprise de sexe féminin (28,5 %, contre 22 %).

¹² Un dirigeant d'entreprise est qualifié de "dormant" dans le cadre d'un engagement de pension déterminé s'il ne constitue plus de droits de pension dans cet engagement de pension.

¹³ A savoir : (43.712 + 30.229) affiliés dormants / (130.344 + 30.229) affiliés actifs.

Cumul avec d'autres régimes de pension complémentaire

75 % d'affiliés constituent également une pension complémentaire dans un des deux autres régimes ou dans les deux à la fois

Bon nombre de dirigeants d'entreprise ne bénéficiaient pas seulement d'un ou de plusieurs engagements de pension soumis à la LPCDE. 75 % d'entre eux constituaient également une pension complémentaire dans un des deux autres régimes ou dans les deux à la fois (42 % dans le régime soumis à la LPCI, 15 % dans le régime soumis à la LPC et 18 % tant dans le régime soumis à la LPCI que dans celui soumis à la LPC).

Caractéristiques des organisateurs

*177.643 organisateurs
au 1^{er} janvier 2016*

A la date du 1^{er} janvier 2016, le nombre total d'organisateur s'établissait à 177.643, soit environ 12.000 de plus que fin 2014.

Plus de deux tiers des organisateurs se limitaient à un seul engagement de pension (69 %). Les organisateurs restants octroyaient en général 2 à 5 engagements de pension (30 %). Ils étaient à peine 1 % à prendre plus de 5 engagements.

*81 % des organisateurs
prenaient un (des)
engagement(s) de pension au
profit d'un seul dirigeant
d'entreprise*

Si l'on considère le nombre de dirigeants d'entreprise par organisateur, les chiffres s'établissent comme suit : 144.274 organisateurs ne comptaient qu'un seul dirigeant d'entreprise affilié (81,2 %)¹⁴, 32.944 organisateurs avaient pris un engagement de pension au profit de 2 à 5 dirigeants d'entreprise (18,5 %) et 425 organisateurs octroyaient un engagement de pension à plus de 5 dirigeants d'entreprise (0,3 %).

¹⁴ Puisque 69 % seulement des organisateurs se limitaient à un seul engagement de pension, 12 % des organisateurs ne comptant qu'un seul dirigeant d'entreprise affilié (à savoir 81 % - 69 %) octroyaient à ce dirigeant d'entreprise plus d'un engagement de pension.

Caractéristiques des contributions

Montant des contributions

En 2015, 1,45 Mrd euros de contributions

En 2015, le montant total des contributions versées pour des engagements de pension au profit de dirigeants d'entreprise s'élevait à 1,45 Mrd euros.

Contributions de l'organisateur et contributions personnelles

Quasi toutes les contributions sont prises en charge par l'organisateur

Les contributions versées portaient, à hauteur de 1,43 Mrd euros, sur des engagements de pension financés exclusivement par l'organisateur. Un montant de 17 Mio euros servait au financement d'engagements de pension au moyen de contributions mixtes. Un financement reposant exclusivement sur des contributions personnelles s'avère plutôt exceptionnel dans le cadre des pensions complémentaires constituées pour des dirigeants d'entreprise. Les contributions de ce type n'atteignaient qu'un montant de 811.000 euros.

Type d'organisme de pension

Quasi toutes les contributions sont versées à des entreprises d'assurances

Les contributions ont été versées pour 99 % à des entreprises d'assurances et pour 1 % à des IRP.

Engagement de pension

93 % des contributions pour des plans de type contributions définies, 6,5 % pour des plans de type prestations définies, 0,5 % pour le reste

La très grande majorité des contributions (93,2 %) ont été versées en vue du financement d'un engagement de pension de type contributions définies. Les contributions restantes étaient principalement versées en vue du financement d'un engagement de pension de type prestations définies (6,3 %). Enfin, 0,4 % des contributions étaient destinées à des engagements mixtes et 0,1 % à des engagements *cash balance*.

Du côté des IRP, il s'agit toutefois principalement de contributions pour des plans de type prestations définies

L'on constate toutefois une nette différence entre les contributions versées à des entreprises d'assurances et celles versées à des IRP. Tandis que les contributions versées à des entreprises d'assurances reflétaient la ventilation décrite ci-dessus, celles versées aux IRP se répartissaient tout à fait différemment. En effet, 37 % des contributions étaient destinées au financement d'engagements de pension de type prestations définies. Les engagements de pension mixtes et les engagements de type contributions définies représentaient respectivement 28 % et 27 % des contributions gérées par des IRP. Les engagements *cash balance* prenaient à leur compte les 8 % restants de ces contributions.

Caractéristiques des réserves

Montant des réserves

Les droits de pension constitués ont augmenté de 10 % pour atteindre un montant de 15 Mrd euros

Au 31 décembre 2014, les réserves (c.-à-d. l'encours des droits de pension constitués) de l'ensemble des (anciens) dirigeants d'entreprise s'élevaient à 13,6 Mrd euros. Au 1^{er} janvier 2016, ce montant s'était encore accru pour atteindre 15 Mrd euros (+ 10 %).

Au 1^{er} janvier 2016, la réserve moyenne s'élevait à 73.440 euros, la réserve médiane n'atteignant que 30.869 euros

Au 1^{er} janvier 2016, un dirigeant d'entreprise avait constitué en moyenne une réserve de 73.440 euros. La réserve médiane atteignait moins de la moitié de ce montant, à savoir 30.869 euros. Ces chiffres s'inscrivent dans la ligne de ceux enregistrés fin 2014. A cette date, la réserve moyenne s'élevait à 70.999 euros et la réserve médiane à 31.033 euros. Pour les deux dates de référence, l'on a observé des différences significatives en fonction d'un certain nombre de paramètres.

Réserves en fonction de l'âge

La réserve est plus élevée et s'accroît plus fortement au fur et à mesure que le dirigeant d'entreprise avance en âge

Il n'est bien sûr pas étonnant de constater que la réserve s'accroît fortement au fur et à mesure que l'affilié avance en âge. Au 1^{er} janvier 2016, un dirigeant d'entreprise de moins de 45 ans avait en moyenne une réserve de 26.892 euros. Pour un dirigeant d'entreprise faisant partie de la tranche d'âge de 45 à 54 ans, ce montant grimpait jusqu'à 75.016 euros. Enfin, un dirigeant d'entreprise de plus de 54 ans disposait en moyenne d'une réserve de 135.010 euros.

Par rapport au 31 décembre 2014, c'est surtout l'évolution de la réserve totale des dirigeants d'entreprise de 54 à 65 ans qui est frappante : elle a augmenté de près d'un tiers. La hausse globale des réserves est presque entièrement imputable à cette évolution. Fin 2014, les affiliés de cette tranche d'âge disposaient au total d'une réserve de 5,32 Mrd euros. A peine un an plus tard, ce groupe voyait ses réserves s'établir à 6,89 Mrd euros, ce qui représente une augmentation de plus de 1,5 Mrd euros (29,5 %). La tranche d'âge comprise entre 35 et 44 ans a, quant à elle, enregistré un recul de 0,39 Mrd euros (passant de 2,17 à 1,78 Mrd euros, soit une baisse de 18 %).

Réserves en fonction du sexe

La réserve d'un dirigeant d'entreprise de sexe féminin est en moyenne inférieure d'un tiers à celle d'un dirigeant d'entreprise de sexe masculin

Le sexe de l'affilié est un autre paramètre important qui détermine le volume des réserves. Au 1^{er} janvier 2016, un dirigeant d'entreprise de sexe féminin avait constitué en moyenne une réserve de 53.045 euros. Ce montant représente à peine 67 % de celui dont les dirigeants d'entreprise de sexe masculin disposaient en moyenne à ce moment-là (79.505 euros). Une proportion similaire a été observée du côté des réserves médianes : 23.313 euros pour les dirigeants d'entreprise de sexe féminin, contre 33.771 euros pour les dirigeants d'entreprise de sexe masculin.

L'examen portant sur les dirigeants d'entreprise affiliés a révélé que les dirigeants d'entreprise de sexe féminin étaient en moyenne plus jeunes que leurs homologues de sexe masculin (cf. supra). La différence des montants s'explique ainsi en partie par le fait que la réserve moyenne augmente sensiblement avec l'âge du dirigeant d'entreprise. Une population globalement plus âgée dispose donc par définition d'une réserve moyenne plus élevée.

La différence entre les réserves hommes-femmes augmente avec l'âge

Pourtant, la différence d'âge entre les dirigeants d'entreprise de sexe masculin et ceux de sexe féminin n'explique pas à elle seule l'écart hommes-femmes. Cet écart existait en effet aussi au sein de chaque tranche d'âge séparément. La différence entre les hommes et les femmes s'est en outre avérée significativement plus prononcée dans les tranches d'âge plus élevées, ce qui laisse présumer que le fossé constaté entre la réserve moyenne d'un dirigeant d'entreprise de sexe féminin et celle d'un dirigeant d'entreprise de sexe masculin était plutôt déterminé par le fait que la population féminine était en moyenne plus jeune que la population masculine. Du côté des dirigeants d'entreprise de moins de 45 ans, la réserve moyenne d'une femme s'élevait à 85,5 % de la réserve moyenne d'un homme. Du côté des dirigeants d'entreprise de plus de 54 ans, cette différence était sensiblement plus marquée : la réserve moyenne d'un dirigeant d'entreprise de sexe féminin ne représentait plus que 66 % de la réserve moyenne de son homologue de sexe masculin.

Au 31 décembre 2014, les proportions constatées entre les réserves des dirigeants d'entreprise de sexe masculin et celles des dirigeants d'entreprise de sexe féminin étaient similaires à celles décrites ci-dessus. L'on trouvera plus de détails sur la situation à cette date dans l'annexe statistique.

Réserves en fonction du statut (affilié actif et/ou affilié dormant)

70 % des réserves concernent des affiliés actifs, 30 % des affiliés dormants

Au 1^{er} janvier 2016, les réserves concernaient à hauteur de 10,6 Mrd des engagements de pension au profit d'affiliés actifs (70 %) et à hauteur de 4,4 Mrd des engagements de pension au profit d'affiliés "dormants"¹⁵ (30 %).

Pour 2014, le statut du dirigeant d'entreprise ne devait pas encore être déclaré à DB2P, de sorte que l'on ne dispose pas de chiffres à ce sujet.

Gestion des réserves

Les entreprises d'assurances ont pratiquement le monopole de la gestion des réserves et gèrent celles-ci principalement par le biais de produits de la branche 21 (pour 79 % des réserves)

Vu leur quasi-monopole sur le plan de la gestion des engagements de pension au profit de dirigeants d'entreprise, il n'est pas étonnant que les entreprises d'assurances gèrent pratiquement aussi toutes les réserves (99,24 %). Concrètement, elles gèrent 11,81 Mrd euros via un produit de la branche 21, 54,5 Mio euros via un produit de la branche 23 et 3,02 Mrd euros via une combinaison des deux produits.

La réserve moyenne était sensiblement plus élevée auprès d'une IRP qu'auprès d'une entreprise d'assurances

Les IRP gèrent des réserves d'un montant total de 113,6 Mio euros pour des engagements de pension au profit de dirigeants d'entreprise indépendants, et ce via une obligation de moyen¹⁶. Le fait que les IRP gèrent malgré tout 0,75 % des réserves est quelque peu étonnant, sachant qu'elles ne gèrent les engagements de pension que de 0,3 % des dirigeants d'entreprise. Un dirigeant d'entreprise dont l'engagement de pension était géré par une entreprise d'assurances avait en moyenne une réserve de 72.985 euros. Du côté des IRP, ce montant était près de trois fois plus élevé, atteignant 202.091 euros.

¹⁵ Il s'agit de dirigeants d'entreprise qui ne constituent plus de droits de pension dans l'engagement de pension lié aux réserves concernées.

¹⁶ A l'heure actuelle, chaque IRP belge gère les fonds qui lui sont confiés via une obligation de moyen, quel que soit le régime dont relèvent les fonds en question (LPC, LPCI ou LPCDE).

Caractéristiques des versements

Pension de retraite

5.500 dirigeants d'entreprise ont perçu une pension complémentaire en 2015

En 2015, une pension complémentaire a été octroyée à 5.538 dirigeants d'entreprise, soit environ mille de plus qu'en 2014 (4.531). Alors qu'en 2014, une "nouvelle" pension complémentaire avait encore été versée sous forme de rente, tel n'a été le cas en 2015 pour aucune pension complémentaire.

Versements en capital

Quasi chaque pension complémentaire a été versée en capital

En 2015, les entreprises d'assurances ont versé 5.528 capitaux de pension (99,8 %); les IRP ont versé les 10 restants (0,2 %). Une proportion comparable avait déjà été constatée en 2014 (4.524 contre 7).

Le montant total des capitaux de pension versés s'élevait, en 2015, à 570 Mio euros. Bien que n'ayant versé que 0,2 % du nombre de capitaux de pension, les IRP représentaient 3 % du capital de pension total versé (17 Mio euros, contre 553 Mio euros pour les entreprises d'assurances).

Le capital de pension moyen s'élevait à 103.000 euros ...

En 2015, un dirigeant d'entreprise a en moyenne reçu environ 103.000 euros comme capital de pension. Le capital de pension moyen versé par les IRP était toutefois 16 fois plus élevé que celui versé par les entreprises d'assurances (1,6 Mio euros contre 100.000 euros). Ce constat rejoint celui découlant de l'analyse des réserves, dont il était ressorti que les pensions complémentaires constituées auprès des IRP étaient significativement plus élevées que celles constituées auprès des entreprises d'assurances. Cette situation peut s'expliquer par le fait que les dirigeants d'entreprise affiliés auprès des IRP sont principalement des dirigeants de grandes à très grandes entreprises, qui bénéficient probablement d'une rémunération plus élevée. Les dirigeants de petites et moyennes entreprises s'adressent le plus souvent à une entreprise d'assurances.

... mais la moyenne était nettement plus élevée auprès des IRP qu'auprès des entreprises d'assurances

Versements sous forme de rente

Les versements sous forme de rente constituent un phénomène marginal et sont le quasi-monopole d'un seul organisme de pension

Les versements de pensions complémentaires de dirigeants d'entreprise sous forme de rente ont été effectués dans leur quasi-totalité par une seule entreprise d'assurances. En 2015, celle-ci a versé une rente à 176 dirigeants d'entreprise; il s'agissait certes de rentes dont le premier versement avait déjà eu lieu avant 2014. En 2014, cette entreprise d'assurances avait encore versé 188 rentes de pension. A part cette entreprise d'assurances, une IRP a elle aussi versé une pension complémentaire sous forme de rente en 2014 et 2015.

Comme indiqué ci-dessus, aucune pension complémentaire ayant pris cours en 2015 n'a été versée sous forme de rente et seule une pension complémentaire ayant pris cours en 2014 l'a été. Cette rente a été versée par une entreprise d'assurances.

En résumé, 3 organismes de pension ont versé en 2015 au total 178 pensions complémentaires sous forme de rente, sachant qu'une seule entreprise d'assurances a pris à son compte 99 % des rentes.

En 2015, le montant total versé en rentes de pension s'élevait à 1,86 Mio euros, ce qui représente une baisse de près de 11 % par rapport à 2014, où un montant total de 2,09 Mio euros avait encore été versé.

La rente moyenne versée en 2015 s'élevait à environ 10.500 euros par an. Celle versée en 2014 s'établissait encore à environ 11.000 euros.

Pension de survie

430 couvertures décès de dirigeants d'entreprise ont été versées en 2015

La couverture décès moyenne s'élevait à 60.222 euros

En 2015, 430 couvertures décès de dirigeants d'entreprise ont été versées, soit 132 de plus qu'en 2014. Il n'est donc pas étonnant que le montant total des capitaux décès versés se soit accru en 2015 d'environ 28 % par rapport à 2014, pour s'établir à environ 26 Mio euros. Le capital moyen versé par décès a toutefois baissé de 11 %, passant de 67.950 en 2014 à 60.222 euros en 2015.

Le versement d'une couverture décès sous forme de rente était très exceptionnel. Sur la période 2014-2015, une seule rente a été versée - par une IRP - et ce, à la suite d'un décès qui a eu lieu avant 2014¹⁷.

¹⁷ Les IRP n'ont pas versé de "nouvelle" couverture décès au cours de la période 2014-2015.

Caractéristiques des organismes de pension

Les entreprises d'assurances détiennent quasiment le monopole de la gestion des engagements de pension au profit de dirigeants d'entreprise

Les entreprises d'assurances détiennent quasiment le monopole de la gestion des engagements de pension au profit de dirigeants d'entreprise. A la date du 1^{er} janvier 2016, pas moins de 99,9 % de ces engagements de pension étaient gérés par des entreprises d'assurances.

Il n'est donc pas étonnant de constater que ce pourcentage élevé se reflète sur tous les plans :

- pour 99,72 % des dirigeants d'entreprise, l'engagement de pension était géré par une entreprise d'assurances ; pour 0,15 % d'entre eux, il était géré par une IRP ; 0,13 % des dirigeants d'entreprise bénéficiaient aussi bien d'un engagement géré par une entreprise d'assurances que d'un engagement géré par une IRP ;
- les entreprises d'assurances ont perçu 99 % des contributions, les IRP 1 % ;
- les entreprises d'assurances géraient 99,24 % des réserves, les IRP 0,76 % ;
- les entreprises d'assurances ont payé 97 % du montant total des prestations de pension complémentaire, les IRP 3 %.

Au total, 20 entreprises d'assurances et 27 IRP géraient au moins un engagement de pension soumis à la LPCDE.

13 entreprises d'assurances et 9 IRP géraient des engagements de pension de type prestations définies, 19 entreprises d'assurances et 14 IRP des engagements de type contributions définies, 1 entreprise d'assurances et 5 IRP des engagements de type *cash balance* et, enfin, 8 entreprises d'assurances et 4 IRP des engagements combinant plusieurs des types précités.

Transferts

*Environ 1.500 transferts
déclarés pour 2015*

Les organisateurs peuvent choisir de transférer les réserves constituées pour leur(s) dirigeant(s) d'entreprise à un autre organisme de pension, qui en assurera dorénavant la gestion. Lorsqu'un dirigeant d'entreprise qui bénéficie d'un engagement de pension cesse d'être dirigeant d'entreprise de l'organisateur de cet engagement, il a lui-même le droit de transférer sa réserve à un autre organisme de pension¹⁸. Dans les deux cas, il s'agit d'un transfert de réserves d'un organisme de pension à un autre.

En 2015, les organismes de pension ont déclaré 1.452 transferts sortants pour des réserves d'un montant total de 118,6 Mio euros et 1.476 transferts entrants pour des réserves d'un montant total de 134,7 Mio euros.

*Pour 2014, grande différence
entre les transferts entrants
et les transferts sortants
déclarés*

Concernant 2014, les organismes de pension ont déclaré 773 transferts sortants pour des réserves d'un montant total de 48,4 Mio euros et 900 transferts entrants pour des réserves d'un montant total de 64,9 Mio euros.

¹⁸ Pour autant évidemment que cet organisme gère ces réserves conformément à la LPCDE (cf. article 40, § 1^{er}, de la LPCDE).

CONCLUSION

Les principales constatations relatives aux engagements de pension au profit de dirigeants d'entreprise peuvent se résumer comme suit :

- Au 1^{er} janvier 2016, il existait **265.869 engagements de pension** au profit de dirigeants d'entreprise :
 - la plupart d'entre eux étaient des engagements de type contributions définies (92 %) et ne comptaient qu'un seul affilié (96 %) ;
 - les entreprises d'assurances détenaient quasiment le monopole de la gestion des engagements de pension au profit de dirigeants d'entreprise (99,9 % des engagements) ;
 - 78 % des engagements de pension au profit de dirigeants d'entreprise étaient gérés via un produit de la branche 21.
- Au 1^{er} janvier 2016, l'on dénombrait **204.285 dirigeants d'entreprise** affiliés à un engagement de pension sous le régime de la LPCDE :
 - 77 % des dirigeants d'entreprise étaient de sexe masculin, 23 % étaient de sexe féminin.
- Au 1^{er} janvier 2016, il y avait au total **177.643 organisateurs** qui avaient octroyé un ou plusieurs engagements de pension sous le régime de la LPCDE.
- En 2015, le montant total des **contributions** versées dans le cadre d'engagements de pension au profit de dirigeants d'entreprise s'élevait à **1,45 Mrd euros**.
- Au 1^{er} janvier 2016, le montant total des **réserves** constituées sous le régime de la LPCDE s'élevait à **15 Mrd euros**, soit 10 % de plus qu'au 31 décembre 2014 :
 - la réserve moyenne se chiffrait à 73.440 euros ;
 - la réserve médiane se chiffrait à 30.869 euros.
- En 2015, **5.538 dirigeants d'entreprise** se sont vu verser **une pension complémentaire** (soit environ mille de plus qu'en 2014) **pour un montant total de 570 Mio euros** :
 - aucune pension complémentaire ayant pris cours en 2015 n'a été versée sous forme de rente ;
 - un dirigeant d'entreprise a en moyenne reçu environ 103.000 euros comme capital de pension.
- En 2015, **430 couvertures décès de dirigeants d'entreprise ont été versées**, soit 132 de plus qu'en 2014 :
 - le capital moyen versé par décès a baissé de 11 %, passant de 67.950 euros en 2014 à 60.222 euros en 2015.
- Près de **1.500 transferts** ont été déclarés pour 2015, ce qui représente presque le double de ceux déclarés pour 2014.
- **5.917 engagements de pension internes au profit de dirigeants d'entreprise** ont été enregistrés dans DB2P. Ils concernaient **5.639 dirigeants d'entreprise** en fonction auprès de **4.914 organisateurs** :
 - pour 98,5 % de ces engagements, une provision a été actée au bilan de la société, le montant total des provisions ainsi constituées atteignant environ 500 Mio euros (une provision moyenne de 86.500 euros par engagement) ;
 - 86 engagements de pension ont été déclarés comme étant financés par le biais d'une assurance dirigeant d'entreprise, le capital assuré s'élevant au total à 13 Mio euros (un capital assuré moyen de 149.500 euros par engagement).

ANNEXE STATISTIQUE

Liste des graphiques et tableaux

Caractéristiques des engagements de pension

Graphique 1. Evolution du nombre de plans

Tableau 1. Evolution du nombre de plans

Graphique 2. Nature des engagements au profit de dirigeants d'entreprise

Tableau 2. Nature des engagements au profit de dirigeants d'entreprise

Graphique 3. Ventilation plans individuels vs collectifs

Tableau 3. Ventilation plans individuels vs collectifs

Graphique 4a. Nombre de plans de pension selon le nombre d'affiliés par plan auprès d'une IRP

Graphique 4b. Nombre de plans de pension selon le nombre d'affiliés par plan auprès d'un assureur

Tableau 4. Nombre de plans de pension selon le nombre d'affiliés par plan

Graphique 5. Plans avec 1 affilié - engagement individuel vs collectif

Tableau 5. Plans avec 1 affilié - engagement individuel vs collectif

Graphique 6. Gestion de plans auprès d'un assureur

Tableau 6. Gestion de plans

Caractéristiques des dirigeants d'entreprise affiliés

Graphique 7a. Nombre d'affiliés par catégorie (Actif; dormant; actif & dormant; H/F; 2015)

Graphique 7b. Nombre d'affiliés hommes vs femmes (2015)

Tableau 7. Nombre d'affiliés (2015)

Graphique 8a. Nombre d'affiliés par sexe et par tranche d'âge

Graphique 8b. Nombre d'affiliés par tranche d'âge (total en cours 2015)

Graphique 8c. Pourcentage d'affiliés par tranche d'âge (total en cours 2015)

Tableau 8. Affiliés par tranche d'âge et par sexe

Graphique 9. Nombre de contrats par dirigeant d'entreprise

Tableau 9. Nombre de contrats par dirigeant d'entreprise

Graphique 10. Cumul d'engagements de pension avec d'autres régimes

Tableau 10. Cumul d'engagements de pension avec d'autres régimes

Caractéristiques des organisateurs

Graphique 11a. Nombre d'organiseurs selon le nombre de plans (%)

Graphique 11b. Nombre d'organiseurs selon le nombre de plans

Tableau 11. Nombre d'organiseurs selon le nombre de plans

Graphique 12a. Nombre d'organiseurs selon le nombre d'affiliés (%)

Graphique 12b. Nombre d'organiseurs selon le nombre d'affiliés

Tableau 12. Nombre d'organiseurs selon le nombre d'affiliés

Caractéristiques des contributions

Graphique 13. Origine des contributions aux plans de pension (en Mio €)

Tableau 13. Origine des contributions aux plans de pension

Graphique 14a. Contributions par type de plan auprès d'un assureur

Graphique 14b. Contributions par type de plan auprès d'une IRP

Graphique 14c. Ventilation des contributions par type de plan

Tableau 14. Contributions par type de plan

Caractéristiques des réserves

Graphique 15. Réserve moyenne par tranche d'âge

Tableau 15. Réserve moyenne par tranche d'âge

Graphique 16a. Ventilation de la réserve totale selon l'âge et le sexe (en Mio € ; 2015)

Graphique 16b. Ventilation de la réserve totale selon l'âge et le sexe (en Mio €)

Tableau 16. Ventilation de la réserve totale selon l'âge et le sexe (en Mio €)

Graphique 17. Ventilation de la réserve totale H/F (en Mio €)

Tableau 17. Ventilation de la réserve totale H/F (en Mio €)

Graphique 18. Réserve moyenne par tranche d'âge et par sexe (2015)

Tableau 18. Réserve moyenne par tranche d'âge et par sexe

Graphique 19. Réserve moyenne des femmes, exprimée en pourcentage par rapport à la réserve moyenne des hommes dans la même tranche d'âge

Tableau 19. Réserve moyenne des femmes, exprimée en pourcentage par rapport à la réserve moyenne des hommes dans la même tranche d'âge

Graphique 20. Réserve de pension médiane par tranche d'âge et par sexe (2015)

Tableau 20. Réserve de pension médiane par tranche d'âge et par sexe

Graphique 21a. Réserve de pension en fonction du statut (2015)

Graphique 21b. Réserve de pension en fonction du type de gestion (2015)

Tableau 21. Réserve de pension en fonction du statut et du type de gestion (2015)

Caractéristiques des versements

Graphique 22a. Versements d'un capital de pension

Graphique 22b. Versements d'une rente de retraite

Graphique 22c. Versements d'un capital décès

Tableau 22. Versements d'un capital et d'une rente

Graphique 23a. Moyenne des capitaux de pension versés IRP vs assureur

Graphique 23b. Moyenne globale des capitaux de pension versés

Graphique 23c. Moyenne globale des rentes de retraite versées

Graphique 23d. Moyenne globale des capitaux décès versés

Tableau 23. Moyenne des capitaux et rentes versés en cas de pension et de décès

Caractéristiques des organismes de pension

Graphique 24: IRP vs assureur (2015)

Tableau 24. IRP vs assureur (2015)

Graphique 25. Nombre d'institutions en fonction des types de plans offerts (2015)

Tableau 25. Nombre d'institutions en fonction des types de plans offerts (2015)

Transferts

Graphique 26a. Nombre de transferts (2015)

Graphique 26b. Montant des transferts (2015)

Tableau 26. Transferts (2015)

Graphique 1. Evolution du nombre de plans

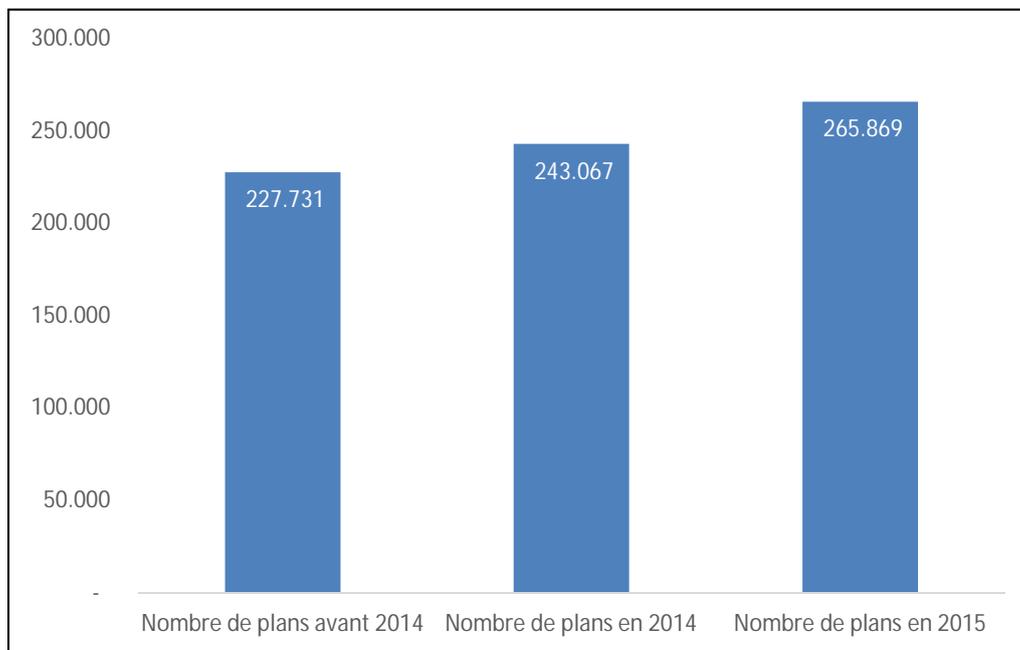


Tableau 1. Evolution du nombre de plans

Période	Nombre de plans	Variation en %
Nombre de plans avant 2014	227.731	-
Nombre de plans en 2014	243.067	+ 6,7%
Nombre de plans en 2015	265.869	+ 9,4%

Graphique 2. Nature des engagements au profit de dirigeants d'entreprise

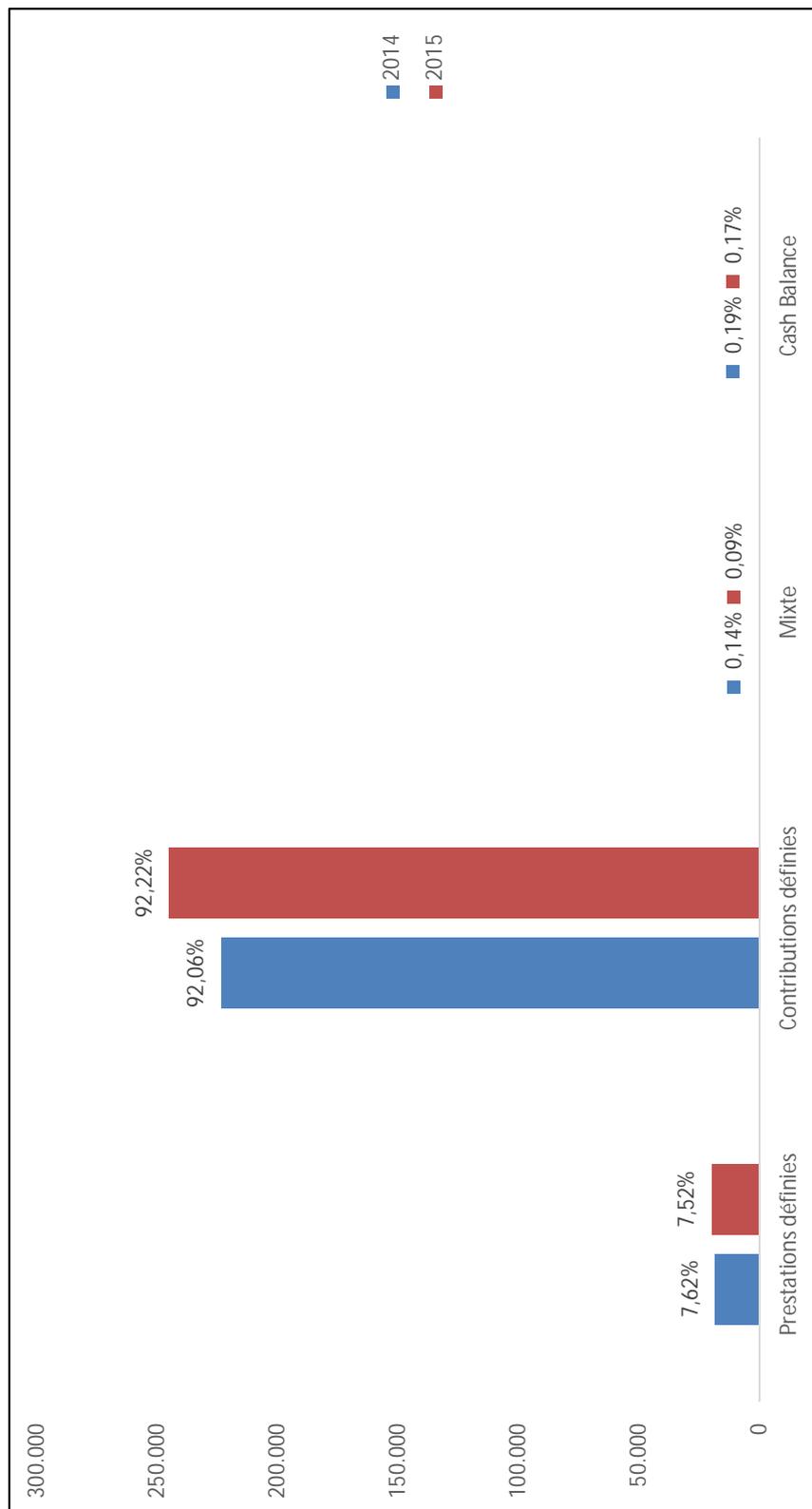


Tableau 2. Nature des engagements au profit de dirigeants d'entreprise

Type d'engagement	2014		2015		Total 2014	Total 2015
	IRP	Assureur	IRP	Assureur		
Prestations définies	5	18.505	20	19.967	18.510	19.987
Contributions définies	107	223.649	157	245.040	223.756	245.197
Mixte	2	345	6	235	347	241
Cash Balance	28	426	47	397	454	444
Total	142	242.925	230	265.639	243.067	265.869

Graphique 3. Ventilation plans individuels vs collectifs

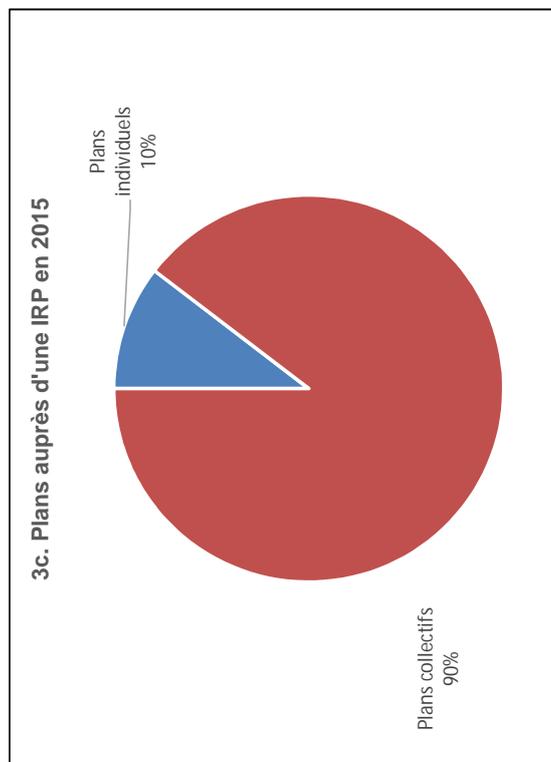
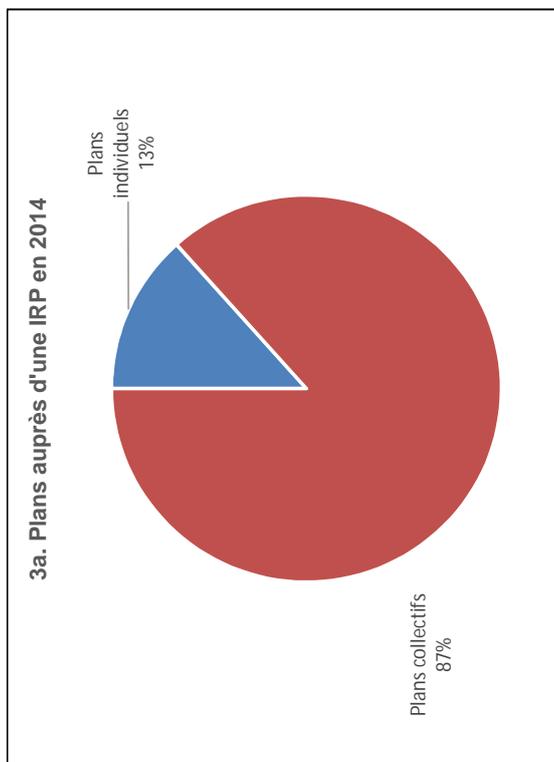
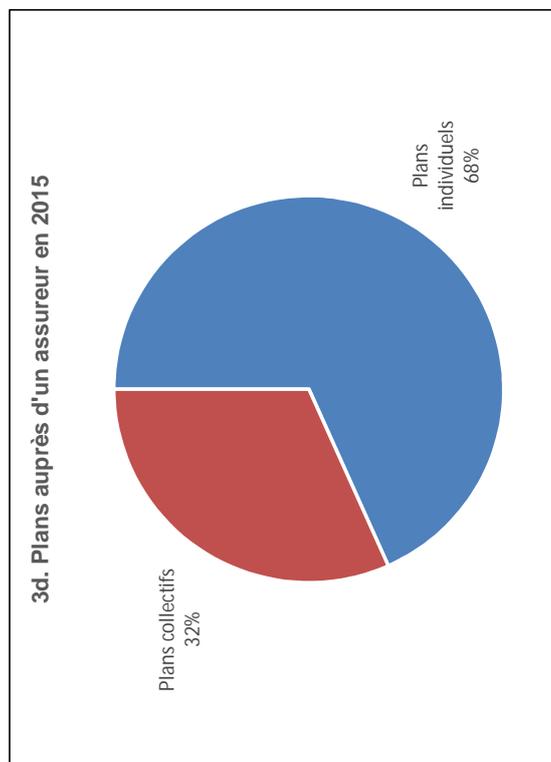
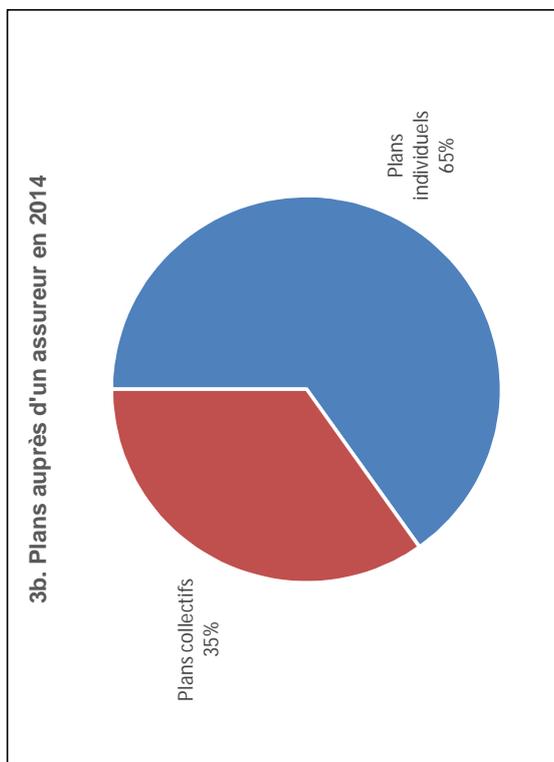
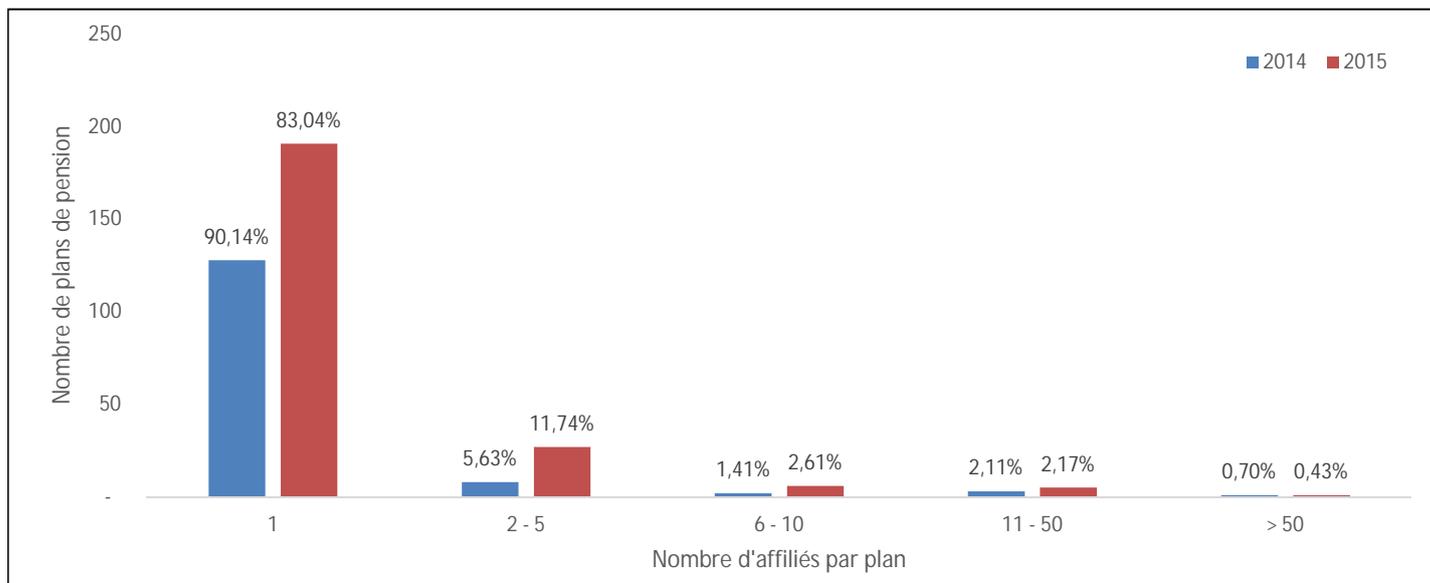


Tableau 3. Ventilation plans individuels vs collectifs

Type de plans	2014		2015		Total 2014	Total 2015
	IRP	Assureur	IRP	Assureur		
Plans individuels	19	158.315	24	181.462	181.486	181.486
Plans collectifs	123	84.610	206	84.177	84.733	84.383
Total	142	242.925	230	265.639	243.067	265.869

Graphique 4a. Nombre de plans de pension selon le nombre d'affiliés par plan auprès d'une IRP



Graphique 4b. Nombre de plans de pension selon le nombre d'affiliés par plan auprès d'un assureur

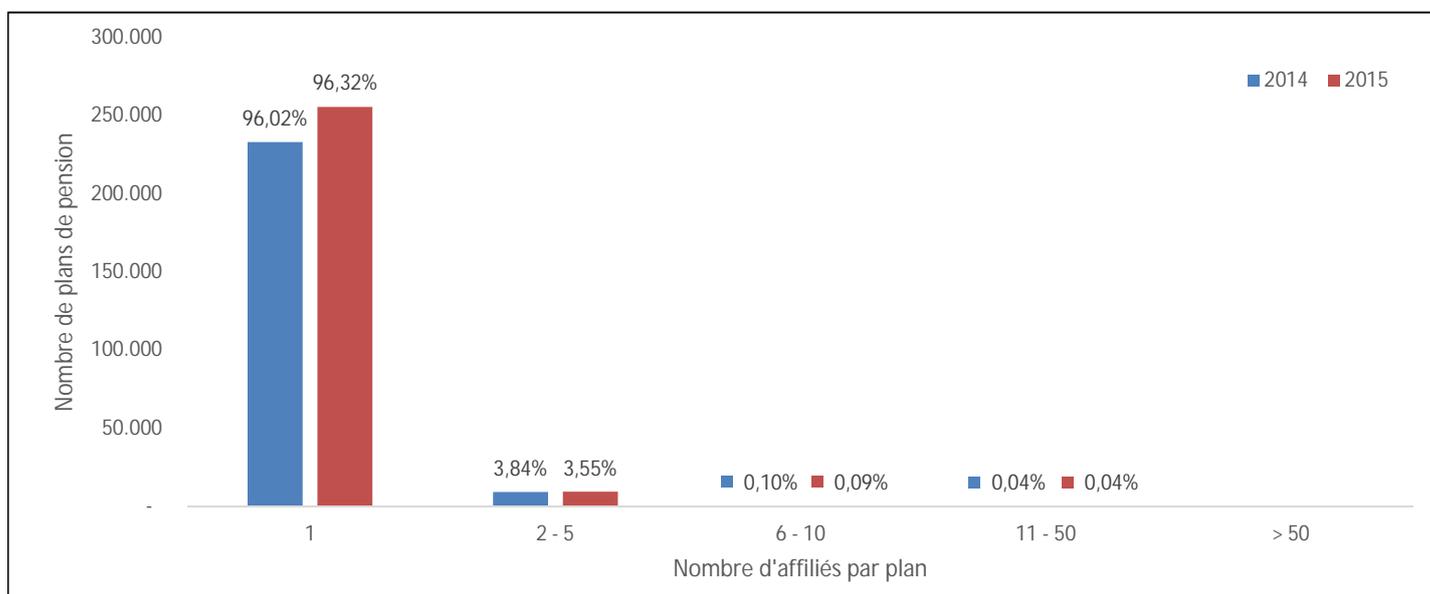


Tableau 4. Nombre de plans de pension selon le nombre d'affiliés par plan

Nombre d'affiliés	2014		Total 2014	2015		Total 2015
	IRP	Assureur		IRP	Assureur	
1	128	233.262	233.390	191	255.859	256.050
2 - 5	8	9.325	9.333	27	9.433	9.460
6 - 10	2	231	233	6	227	233
11 - 50	3	99	102	5	112	117
> 50	1	8	9	1	8	9
Total	142	242.925	243.067	230	265.639	265.869

Graphique 5. Plans avec 1 affilié - engagement individuel vs collectif

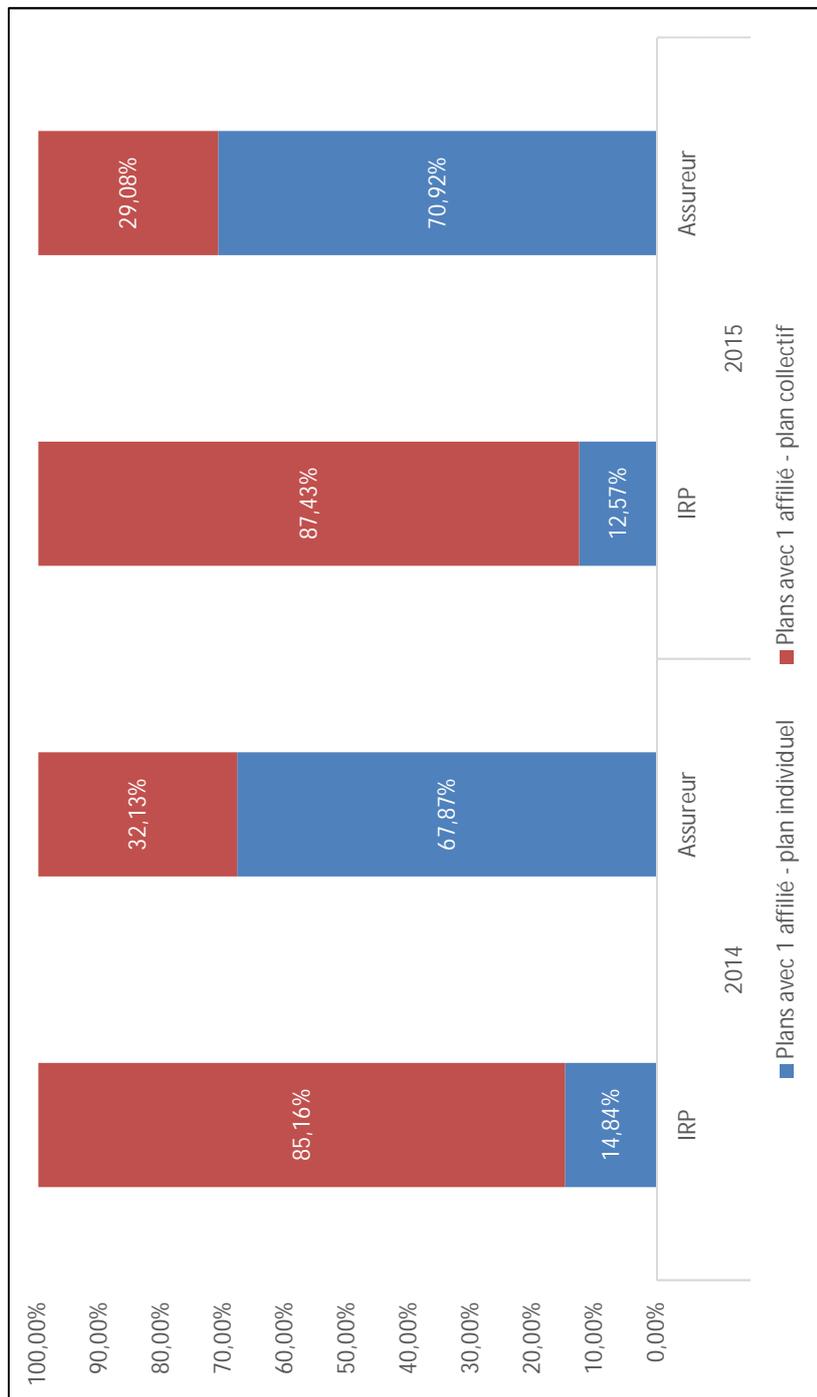


Tableau 5. Plans avec 1 affilié - engagement individuel vs collectif

Nombre d'affiliés	2014		2015		Total 2015
	IRP	Assureur	IRP	Assureur	
Plans avec 1 affilié - plan individuel	19	158.315	24	181.462	181.486
Plans avec 1 affilié - plan collectif	109	74.947	167	74.397	74.564
Nombre total de plans avec 1 affilié	128	233.262	191	255.859	256.050

Graphique 6. Gestion de plans auprès d'un assureur

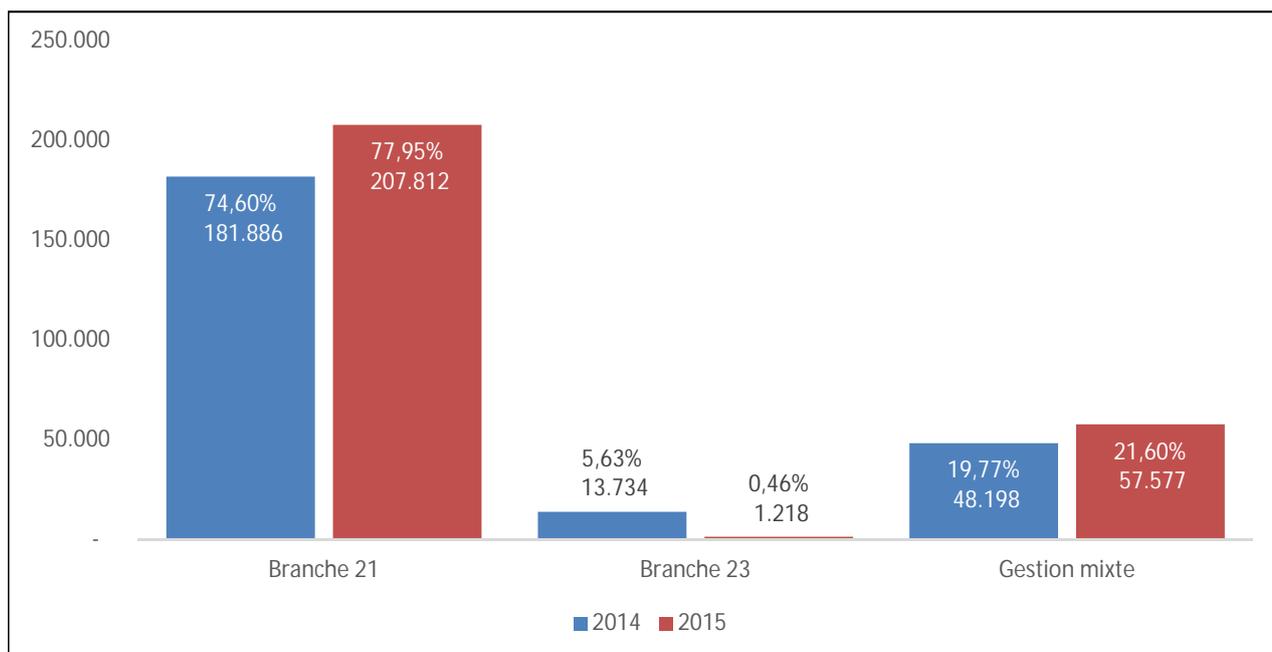
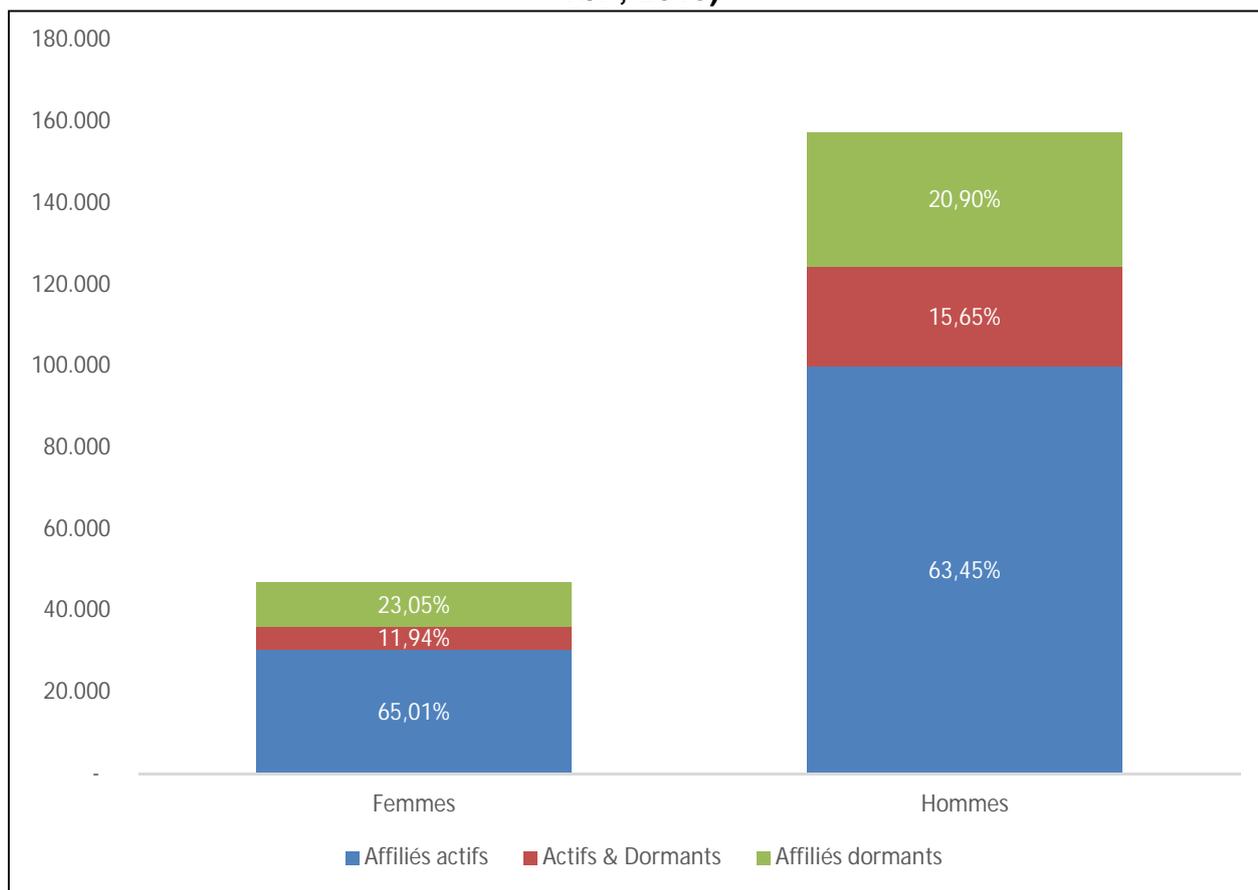


Tableau 6. Gestion de plans

Gestion des engagements par produit		
IRP	2014	2015
Obligation de moyen	142	230
Assureur	2014	2015
Branche 21	181.886	207.812
Branche 23	13.734	1.218
Gestion mixte	48.198	57.577

Graphique 7a. Nombre d'affiliés par catégorie (Actif; dormant; actif & dormant; H/F; 2015)



Graphique 7b. Nombre d'affiliés hommes vs femmes (2015)

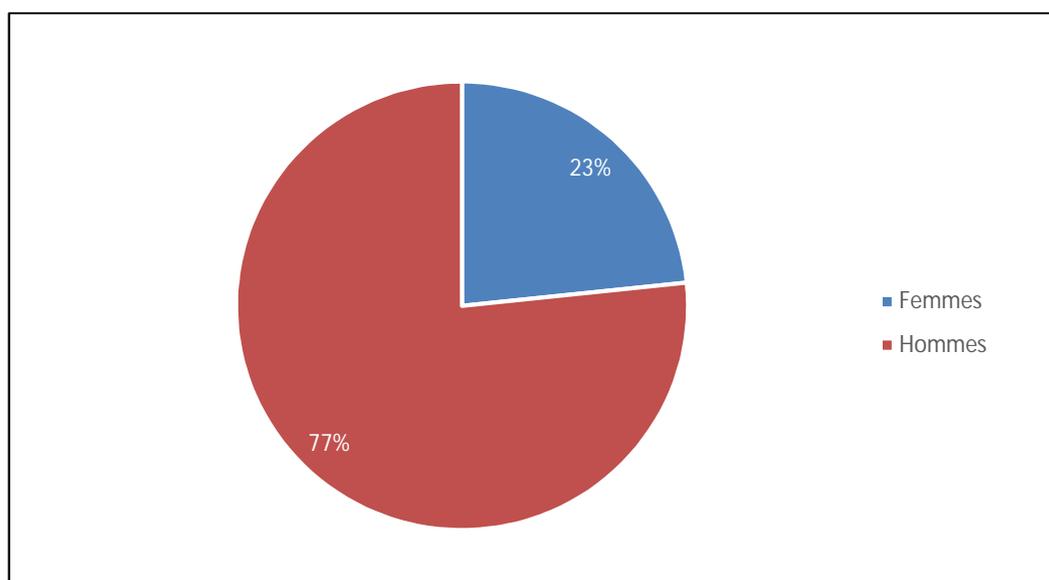
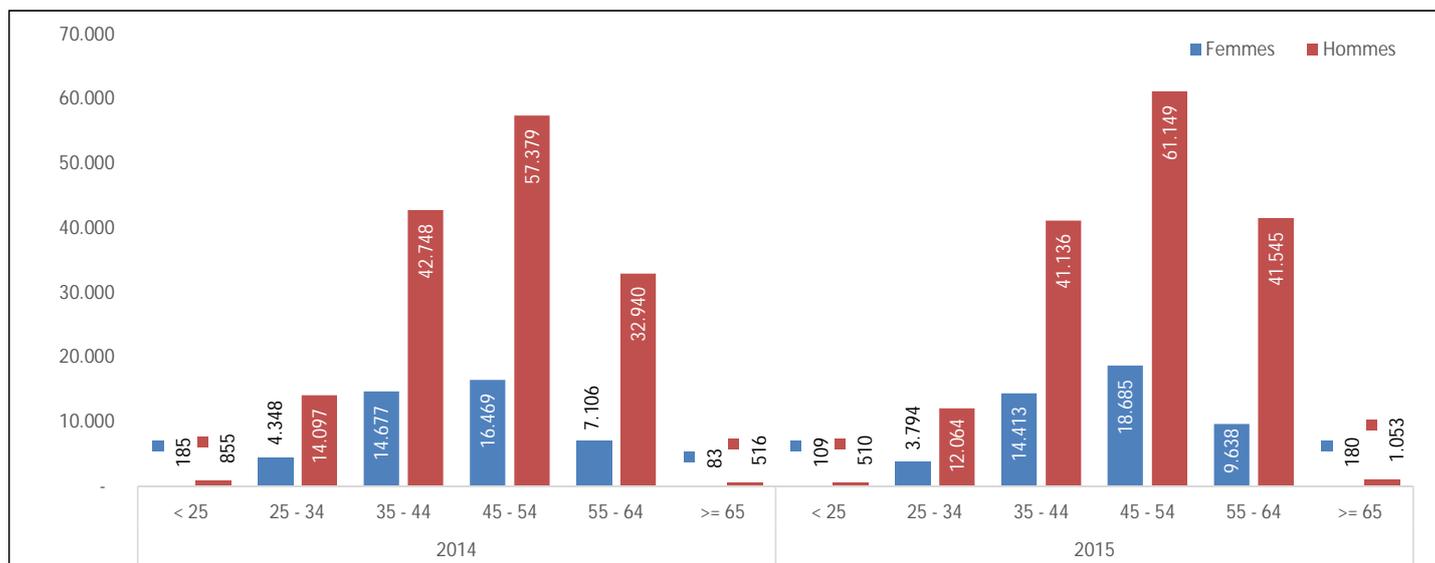


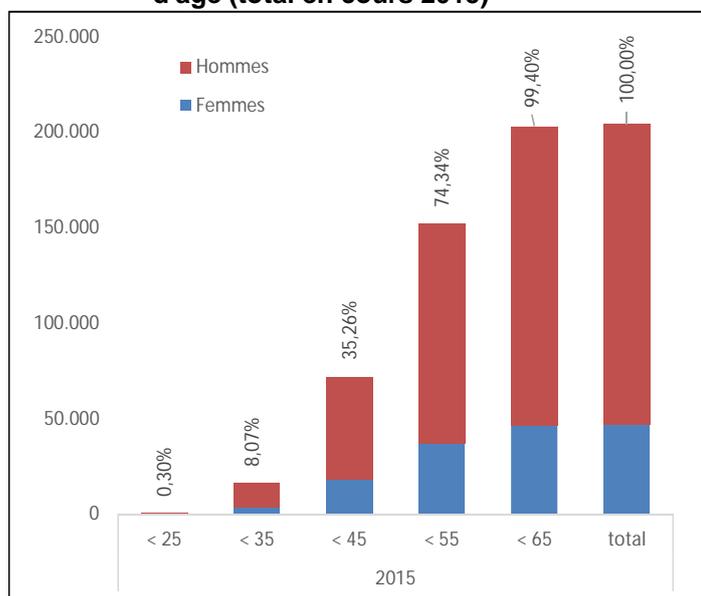
Tableau 7. Nombre d'affiliés (2015)

	Affiliés actifs	Actifs & dormants	Affiliés dormants	TOTAL
Femmes	30.436	5.590	10.794	46.820
Hommes	99.908	24.639	32.918	157.465
TOTAL	130.344	30.229	43.712	204.285

Graphique 8a. Nombre d'affiliés par sexe et par tranche d'âge



Graphique 8b. Nombre d'affiliés par tranche d'âge (total en cours 2015)



Graphique 8c. Pourcentage d'affiliés par tranche d'âge (total en cours 2015)

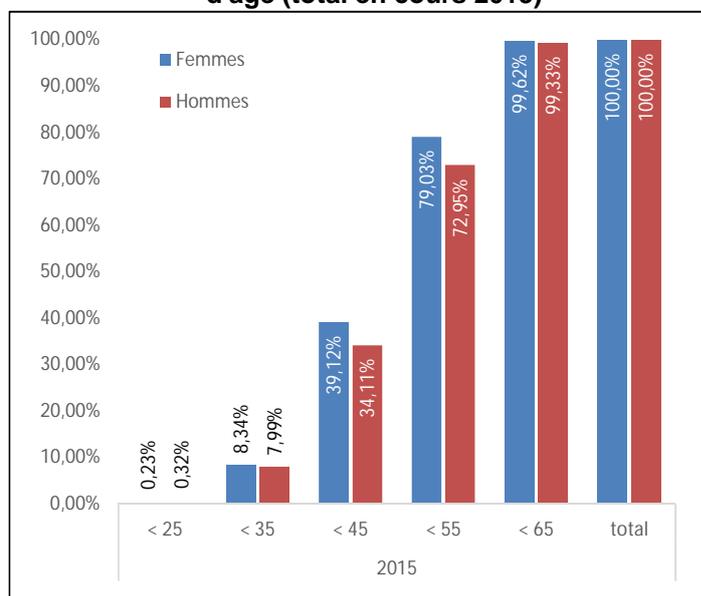


Tableau 8. Affiliés par tranche d'âge et par sexe

Tranche d'âge	2014			2015			2015 - TOTAL en cours		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
< 25	185	855	1.040	109	510	619	109	510	619
25 - 34	4.348	14.097	18.445	3.794	12.064	15.858	3.903	12.574	16.477
35 - 44	14.677	42.748	57.425	14.413	41.136	55.549	18.316	53.710	72.026
45 - 54	16.469	57.379	73.848	18.685	61.149	79.834	37.001	114.859	151.860
55 - 64	7.106	32.940	40.046	9.638	41.545	51.183	46.639	156.404	203.043
>= 65	83	516	599	180	1.053	1.233	46.819	157.457	204.276
Total	42.868	148.535	191.403	46.819	157.457	204.276			

Graphique 9. Nombre de contrats par dirigeant d'entreprise

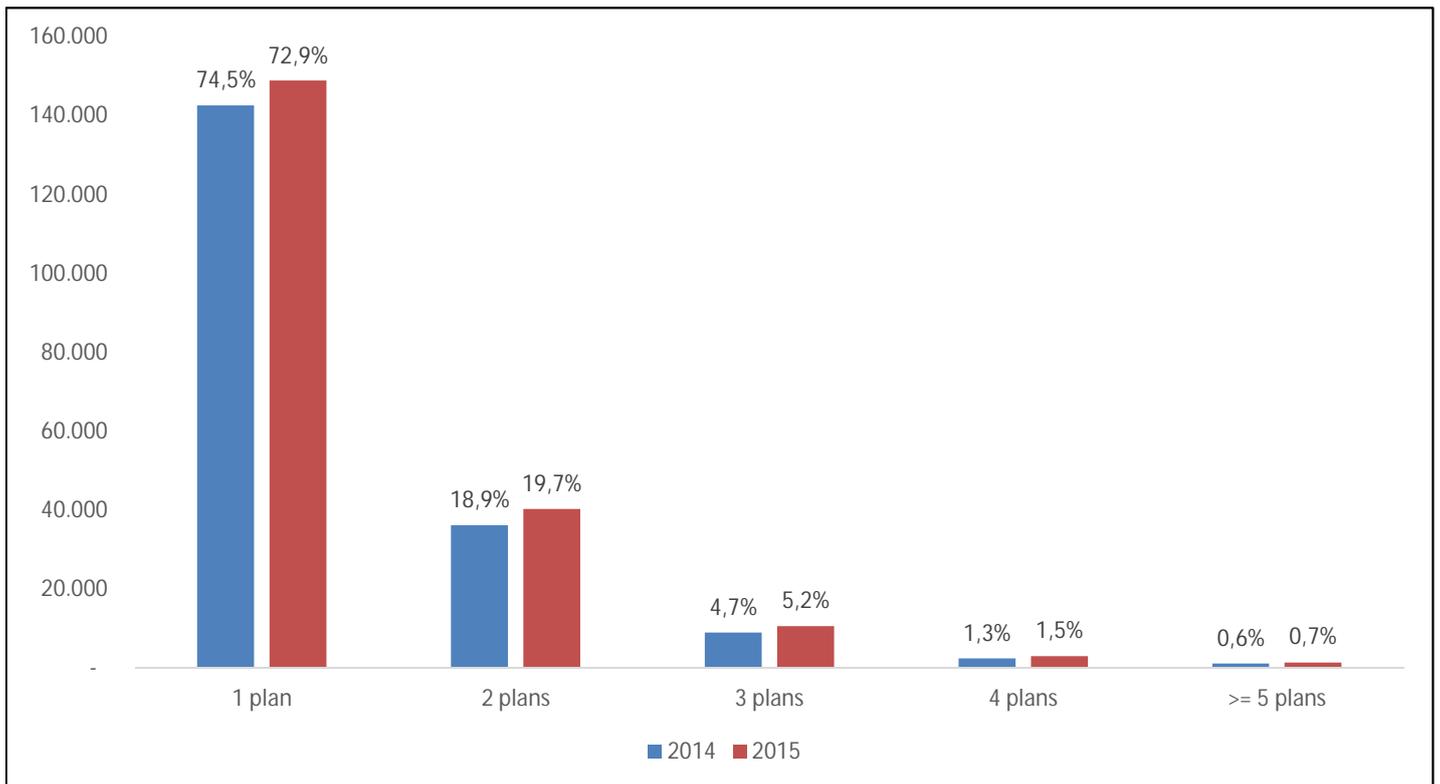


Tableau 9. Nombre de contrats par dirigeant d'entreprise

Nombre d'engagements de pension	2014	2015
1 plan	142.611	148.870
2 plans	36.227	40.296
3 plans	8.980	10.659
4 plans	2.436	3.021
>= 5 plans	1.165	1.450

Graphique 10. Cumul d'engagements de pension avec d'autres régimes

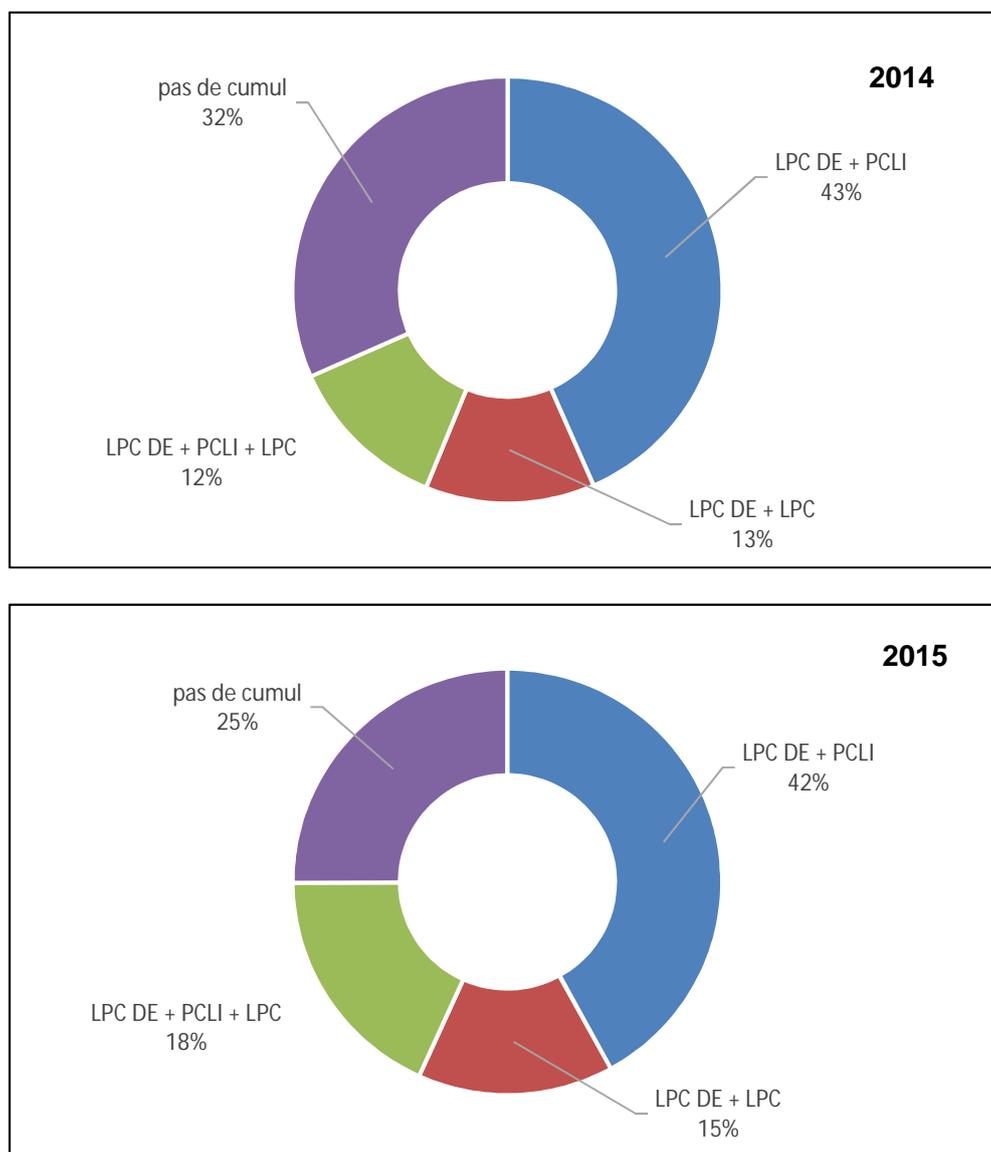
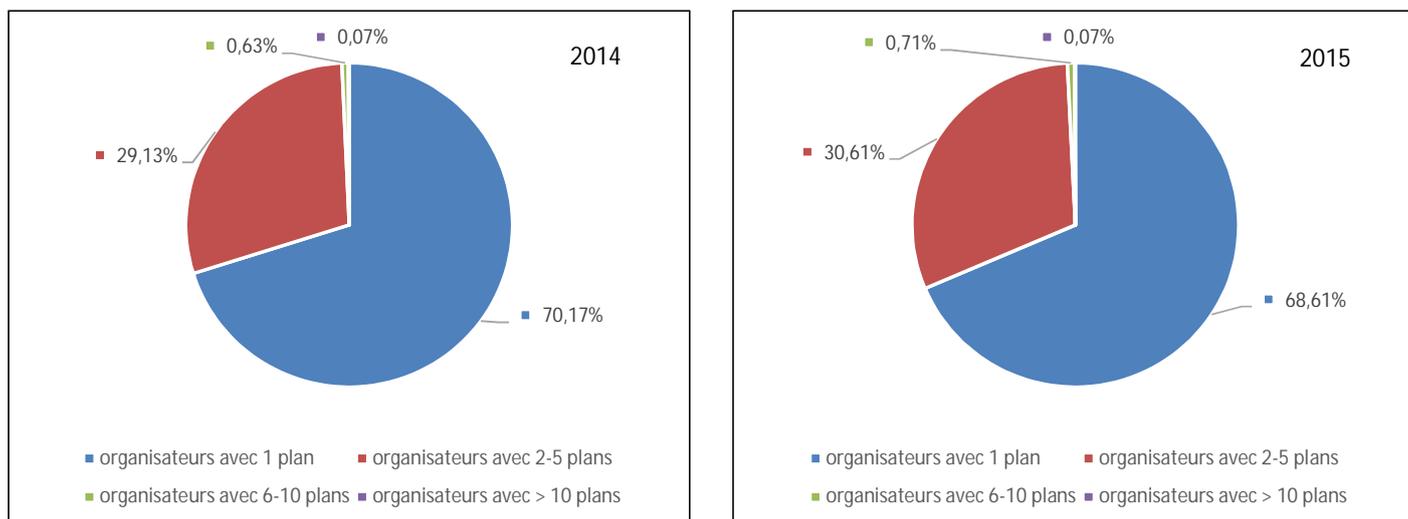


Tableau 10. Cumul d'engagements de pension avec d'autres régimes

Cumul avec d'autres régimes	Nombre de dirigeants d'entreprise	
	2014	2015
LPC DE + PCLI	83.160	85.810
LPC DE + LPC	24.367	30.116
LPC DE + PCLI + LPC	23.332	37.158
pas de cumul	60.544	51.201

Graphique 11a. Nombre d'organiseurs selon le nombre de plans (%)



Graphique 11b. Nombre d'organiseurs selon le nombre de plans

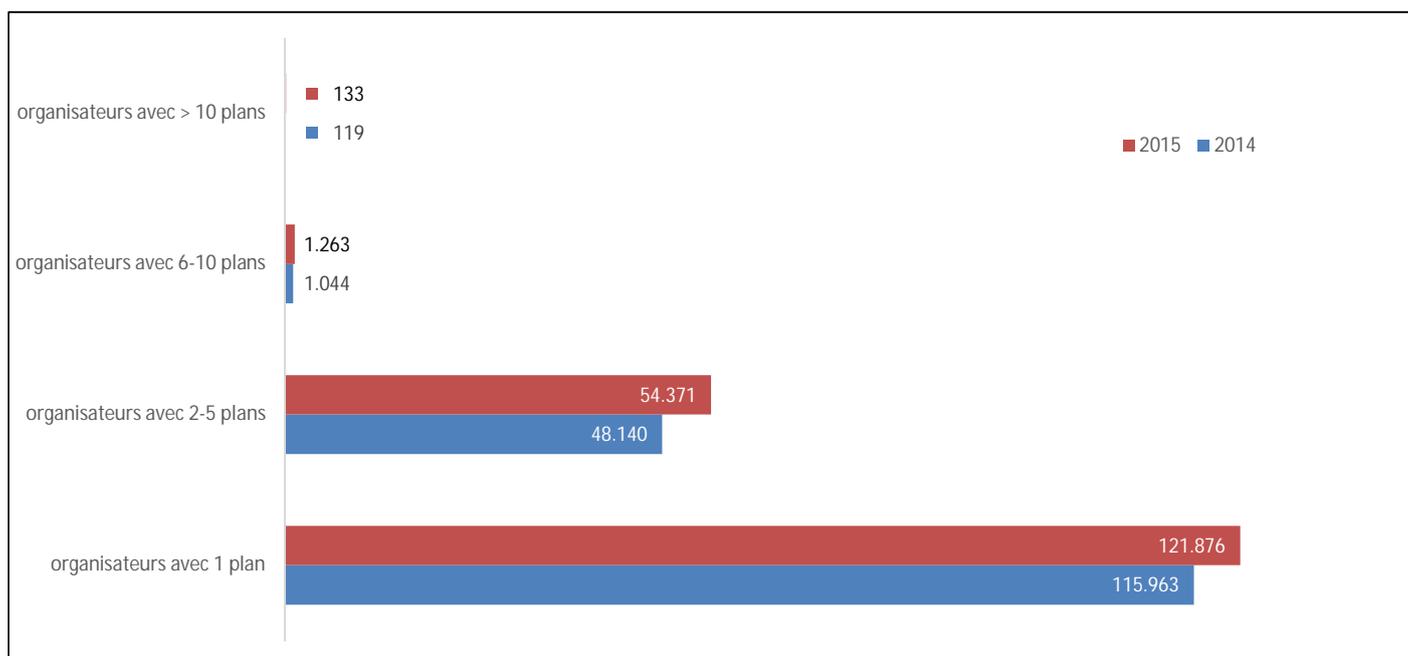
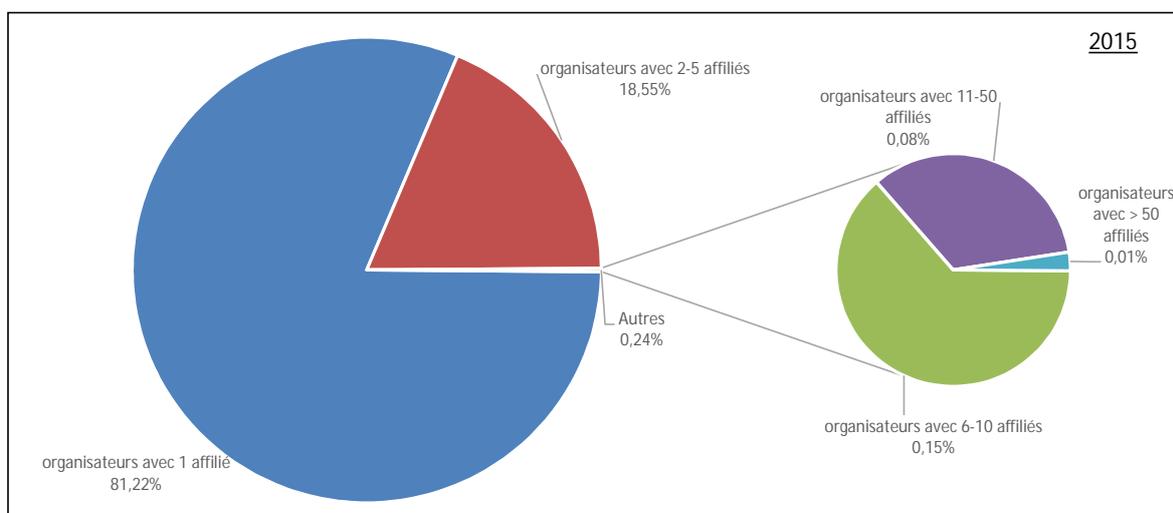
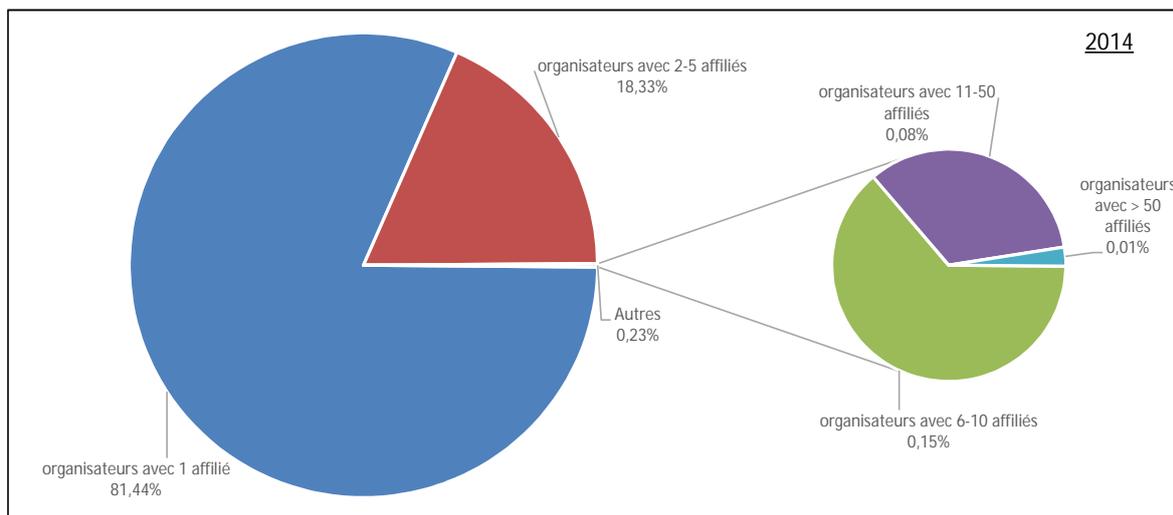


Tableau 11. Nombre d'organiseurs selon le nombre de plans

Nombre de plans	2014	2015
organiseurs avec 1 plan	115.963	121.876
organiseurs avec 2-5 plans	48.140	54.371
organiseurs avec 6-10 plans	1.044	1.263
organiseurs avec > 10 plans	119	133
Total	165.266	177.643

Graphique 12a. Nombre d'organiseurs selon le nombre d'affiliés (%)



Graphique 12b. Nombre d'organiseurs selon le nombre d'affiliés

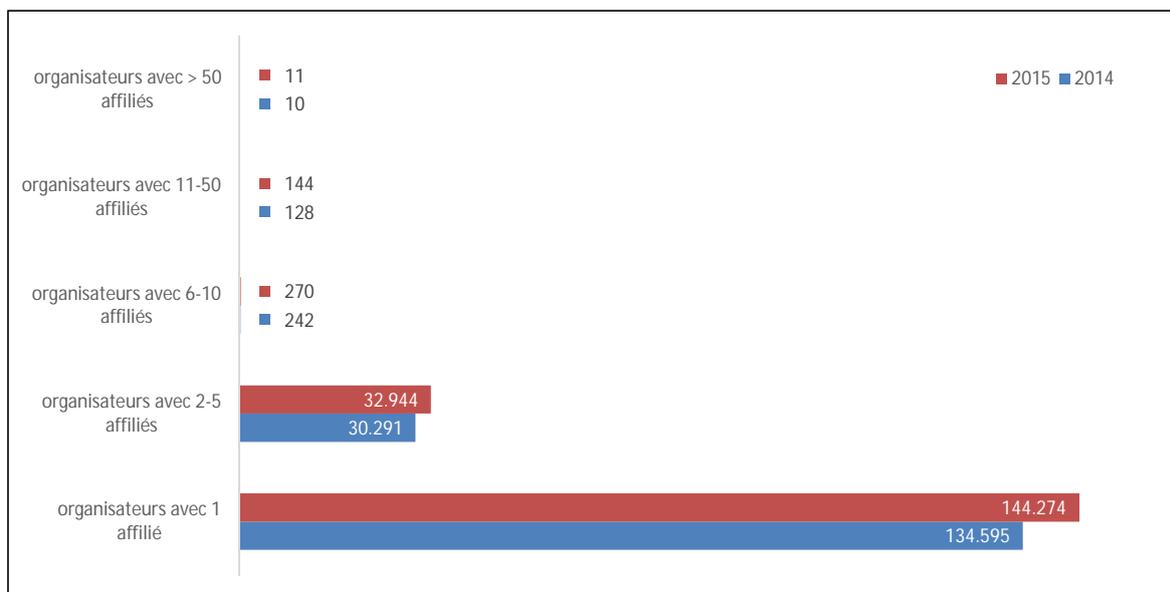


Tableau 12. Nombre d'organiseurs selon le nombre d'affiliés

Nombre d'affiliés	2014	2015
organiseurs avec 1 affilié	134.595	144.274
organiseurs avec 2-5 affiliés	30.291	32.944
organiseurs avec 6-10 affiliés	242	270
organiseurs avec 11-50 affiliés	128	144
organiseurs avec > 50 affiliés	10	11
Total	165.266	177.643

Graphique 13. Origine des contributions aux plans de pension (en Mio €)

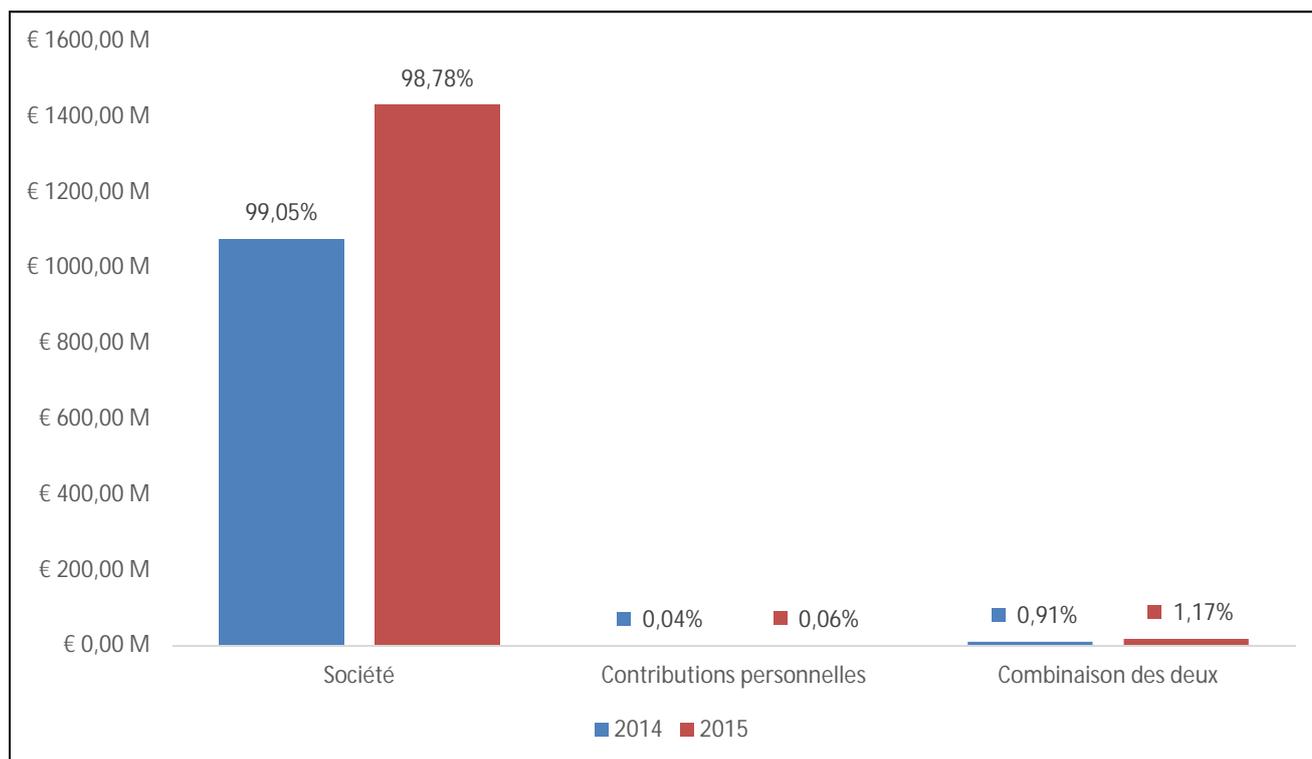
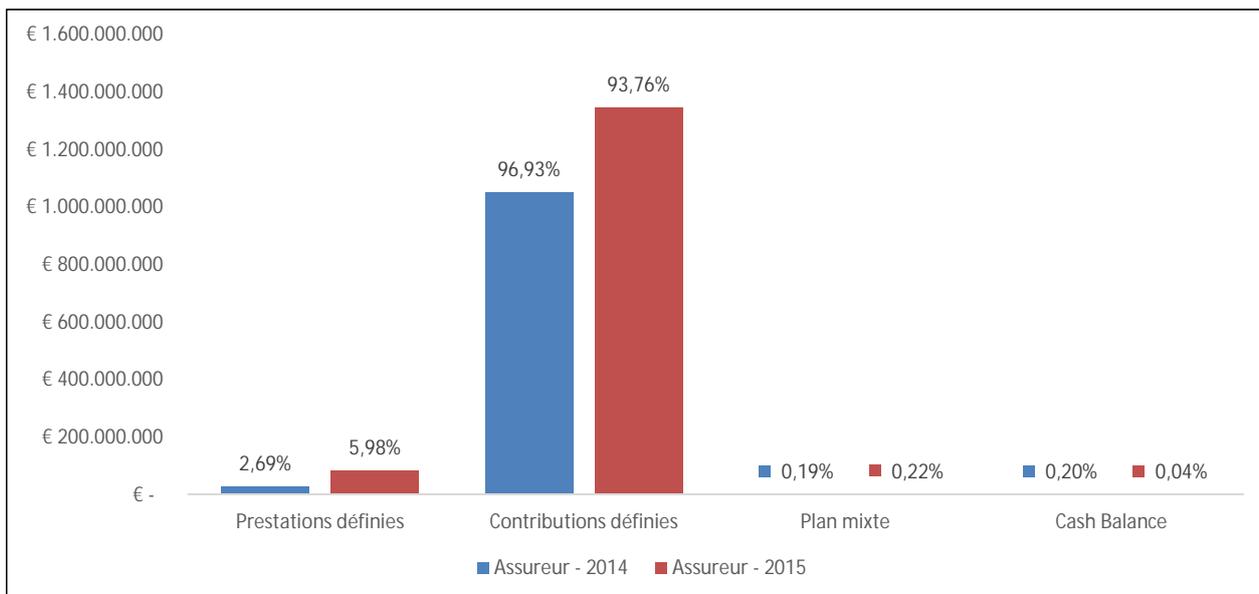


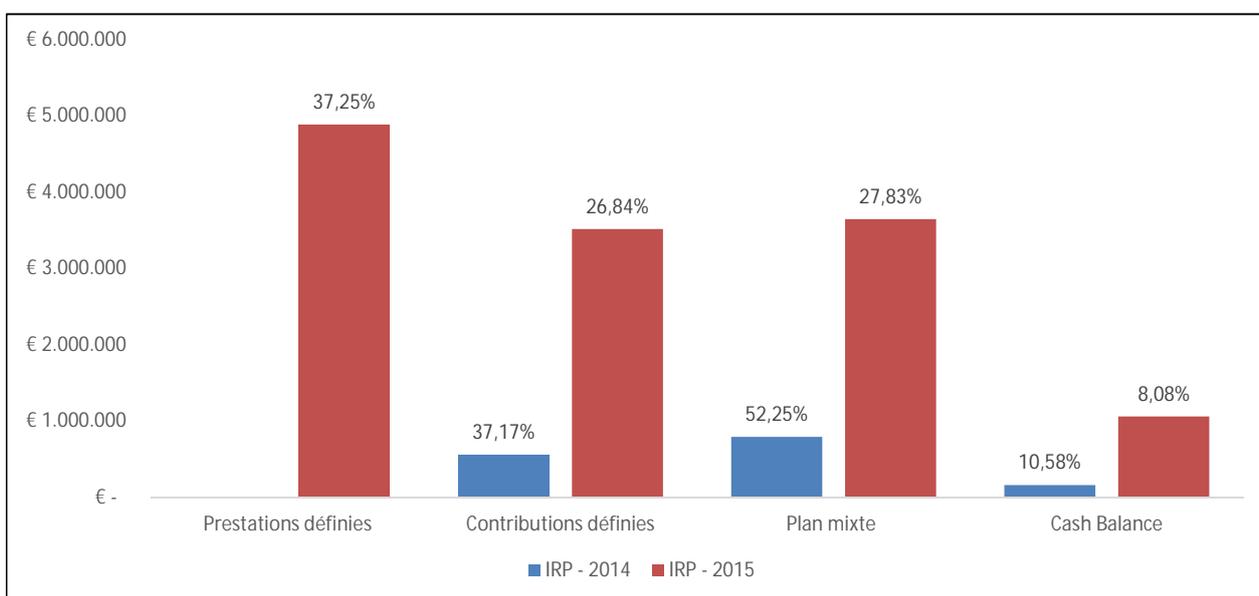
Tableau 13. Origine des contributions aux plans de pension

Origine des contributions	2014	2015
Société	€ 1.075.965.893	€ 1.431.439.352
Contributions personnelles	€ 434.042	€ 811.543
Combinaison des deux	€ 9.851.068	€ 16.937.562
TOTAL	€ 1.086.251.003	€ 1.449.188.458

Graphique 14a. Contributions par type de plan auprès d'un assureur



Graphique 14b. Contributions par type de plan auprès d'une IRP



Graphique 14c. Ventilation des contributions par type de plan

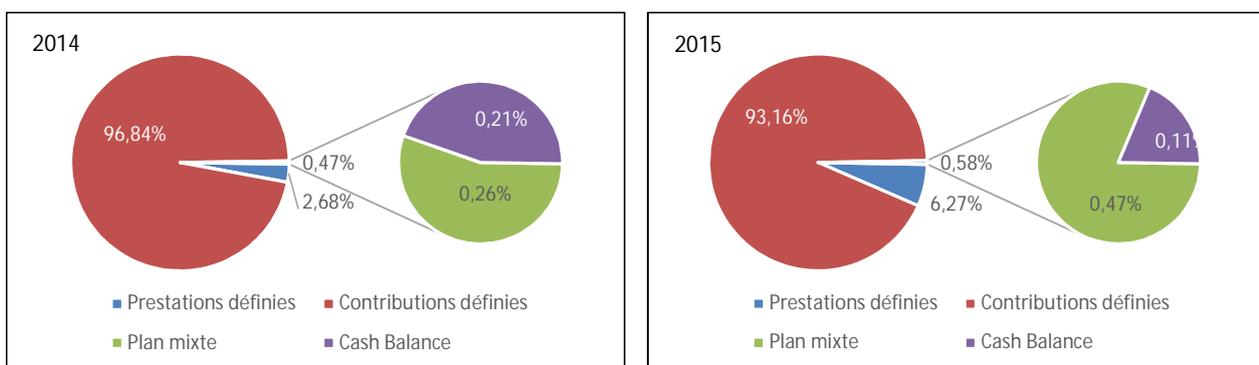


Tableau 14. Contributions par type de plan

Type de plan	2014		2015	
	IRP	Assureur	IRP	Assureur
Prestations définies		€ 29.165.511	€ 4.878.628	€ 85.919.595
Contributions définies	€ 561.254	€ 1.051.396.517	€ 3.515.380	€ 1.346.540.386
Plan mixte	€ 788.905	€ 2.038.990	€ 3.644.505	€ 3.103.452
Cash Balance	€ 159.762	€ 2.140.063	€ 1.058.795	€ 527.717
Total	€ 1.509.921	€ 1.084.741.082	€ 13.097.309	€ 1.436.091.149

Graphique 15. Réserve moyenne par tranche d'âge

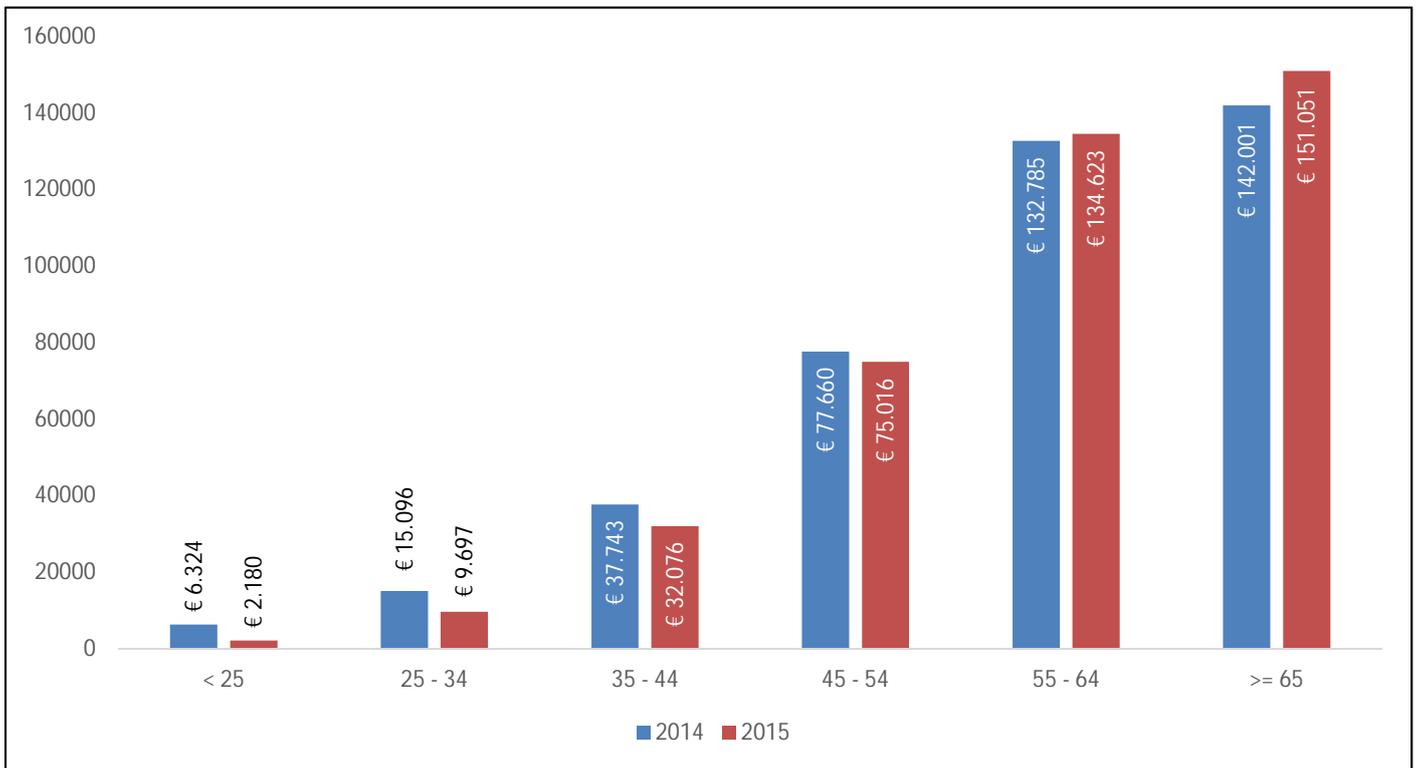
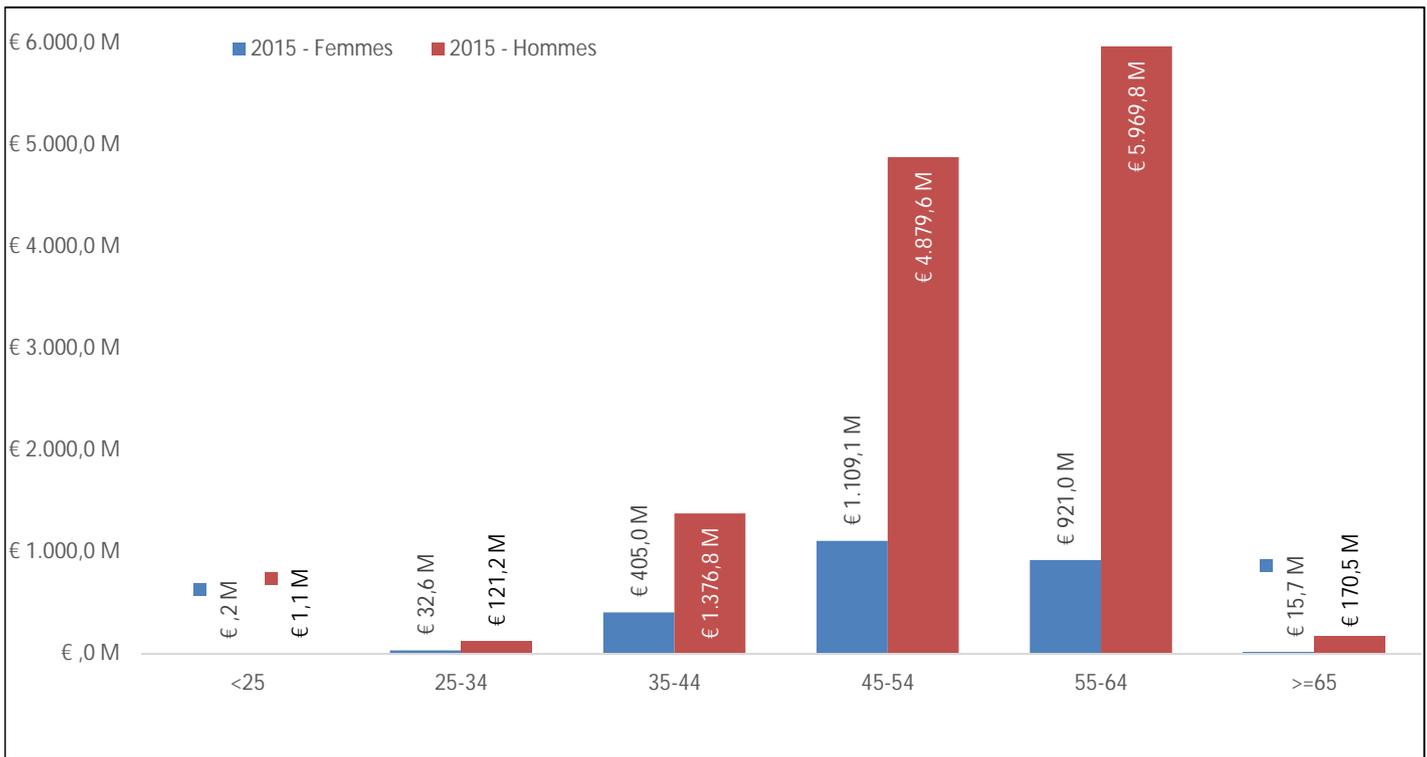


Tableau 15. Réserve moyenne par tranche d'âge

Tranche d'âge	2014	2015
< 25	€ 6.324	€ 2.180
25 - 34	€ 15.096	€ 9.697
35 - 44	€ 37.743	€ 32.076
45 - 54	€ 77.660	€ 75.016
55 - 64	€ 132.785	€ 134.623
>= 65	€ 142.001	€ 151.051
Moyenne générale	€ 71.002	€ 73.443

Graphique 16a. Ventilation de la réserve totale selon l'âge et le sexe (en Mio €; 2015)



Graphique 16b. Ventilation de la réserve totale selon l'âge et le sexe (en Mio €)

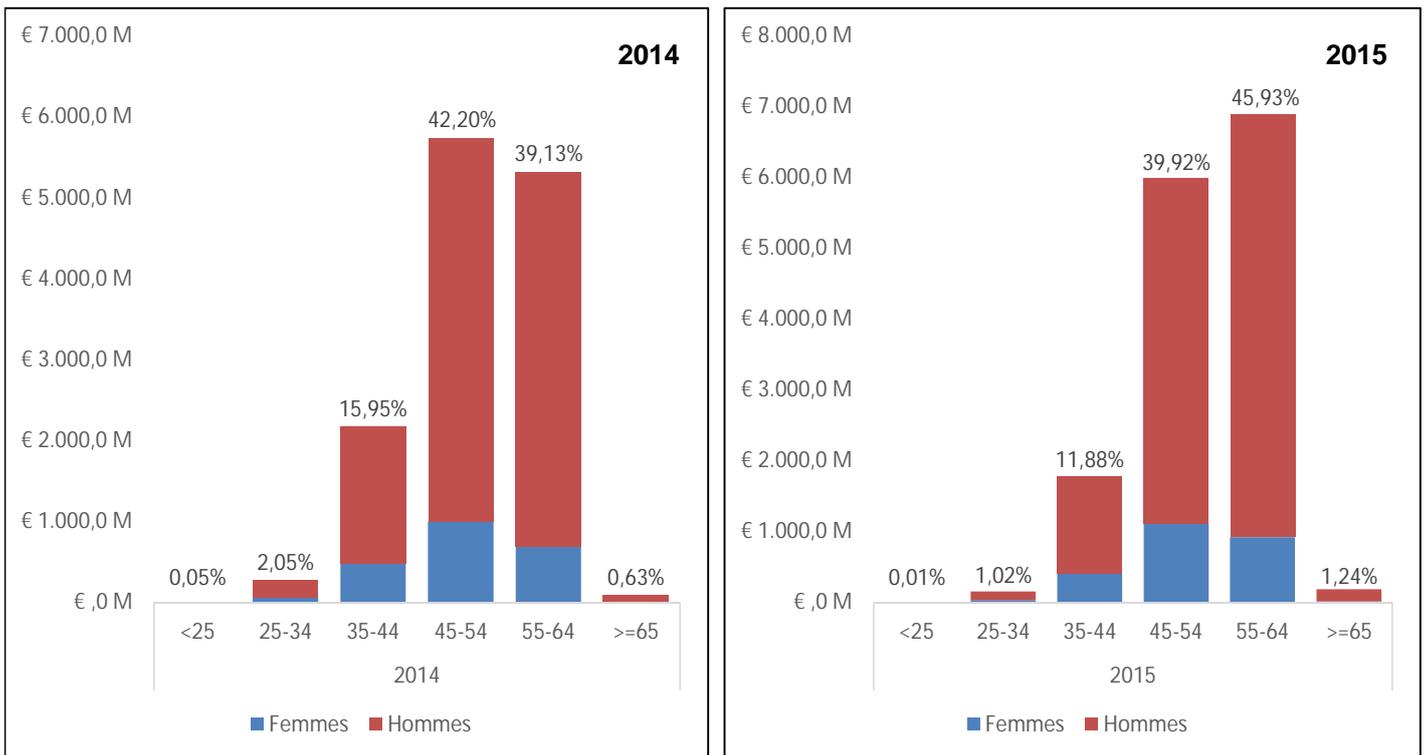


Tableau 16. Ventilation de la réserve totale selon l'âge et le sexe (en Mio €)

Age	2014			2015		
	Femmes	Hommes	Total 2014	Femmes	Hommes	Total 2015
<25	€ 1,0 M	€ 5,6 M	€ 6,6 M	€ 0,2 M	€ 1,1 M	€ 1,3 M
25-34	€ 59,6 M	€ 218,8 M	€ 278,4 M	€ 32,6 M	€ 121,2 M	€ 153,8 M
35-44	€ 477,0 M	€ 1.690,4 M	€ 2.167,4 M	€ 405,0 M	€ 1.376,8 M	€ 1.781,8 M
45-54	€ 1.001,2 M	€ 4.733,5 M	€ 5.734,7 M	€ 1.109,1 M	€ 4.879,6 M	€ 5.988,8 M
55-64	€ 686,4 M	€ 4.631,3 M	€ 5.317,7 M	€ 921,0 M	€ 5.969,8 M	€ 6.890,8 M
>=65	€ 7,1 M	€ 78,0 M	€ 85,1 M	€ 15,7 M	€ 170,5 M	€ 186,2 M
Total	€ 2.232,4 M	€ 11.357,6 M	€ 13.590,0 M	€ 2.483,6 M	€ 12.519,2 M	€ 15.002,8 M

Graphique 17. Ventilation de la réserve totale H/F (en Mio €)

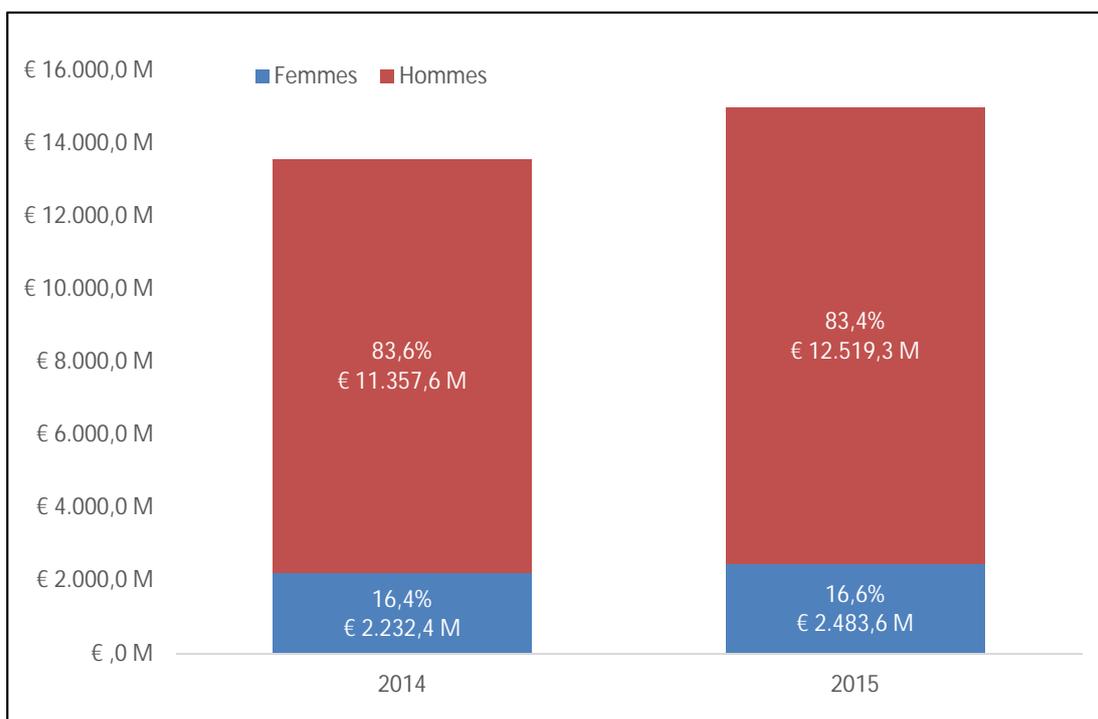


Tableau 17. Ventilation de la réserve totale H/F (en Mio €)

Année	Femmes	Hommes	Total
2014	€ 2.232,4 M	€ 11.357,6 M	€ 13.590,0 M
2015	€ 2.483,6 M	€ 12.519,3 M	€ 15.002,9 M

Graphique 18. Réserve moyenne par tranche d'âge et par sexe (2015)

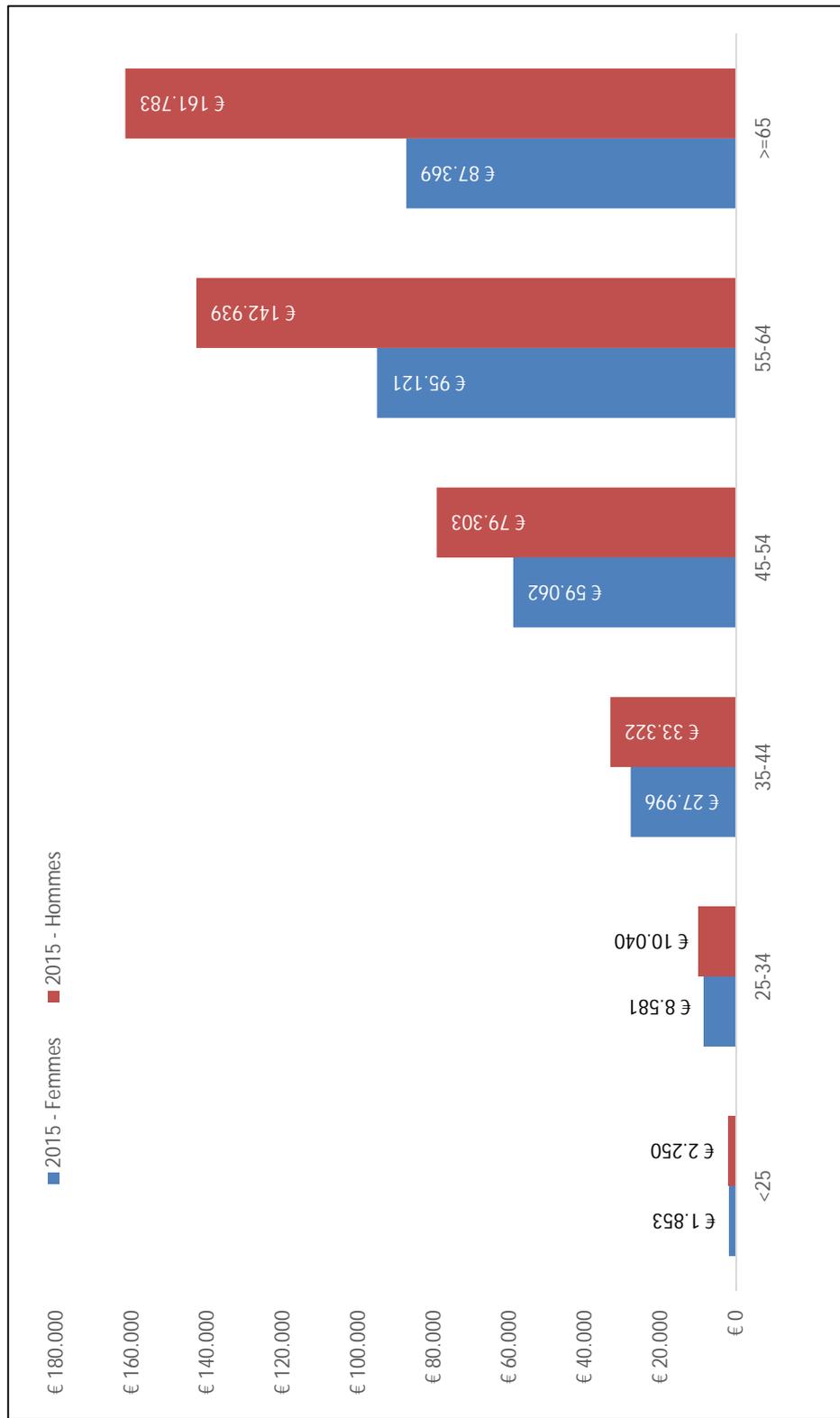


Tableau 18. Réserve moyenne par tranche d'âge et par sexe

Tranche d'âge	2014		2015	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<25	€ 5.453	€ 6.512	€ 1.853	€ 2.250
25-34	€ 13.718	€ 15.521	€ 8.581	€ 10.040
35-44	€ 32.498	€ 39.544	€ 27.996	€ 33.322
45-54	€ 60.794	€ 82.496	€ 59.062	€ 79.303
55-64	€ 96.601	€ 140.598	€ 95.121	€ 142.939
>=65	€ 85.510	€ 151.087	€ 87.369	€ 161.783
Moyenne générale	€ 52.075	€ 76.462	€ 53.045	€ 79.505

Graphique 19. Réserve moyenne des femmes, exprimée en pourcentage par rapport à la réserve moyenne des hommes dans la même tranche d'âge

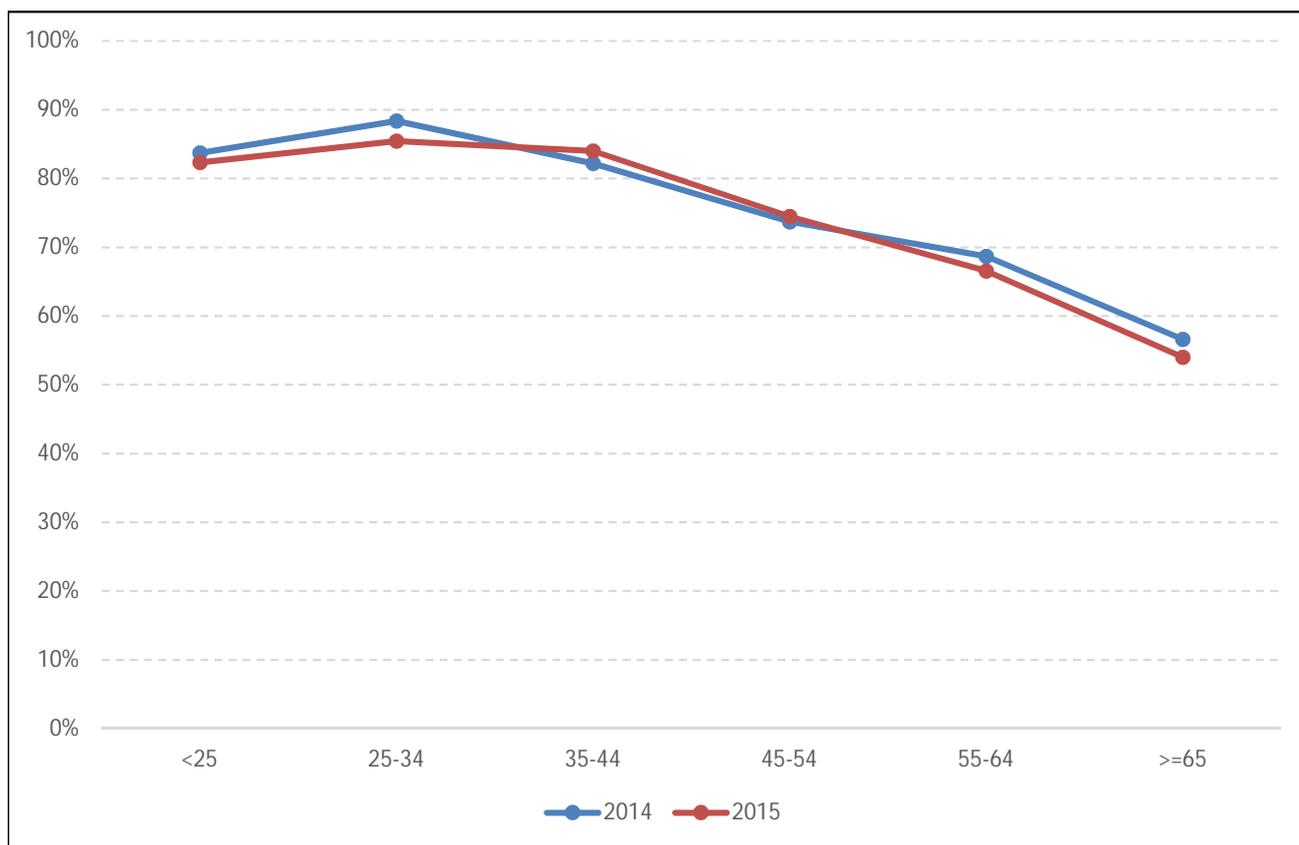


Tableau 19. Réserve moyenne des femmes, exprimée en pourcentage par rapport à la réserve moyenne des hommes dans la même tranche d'âge

Tranche d'âge	2014	2015
<25	84%	82%
25-34	88%	85%
35-44	82%	84%
45-54	74%	74%
55-64	69%	67%
>=65	57%	54%
Moyenne générale	68%	67%

Graphique 20. Réserve de pension médiane par tranche d'âge et par sexe (2015)

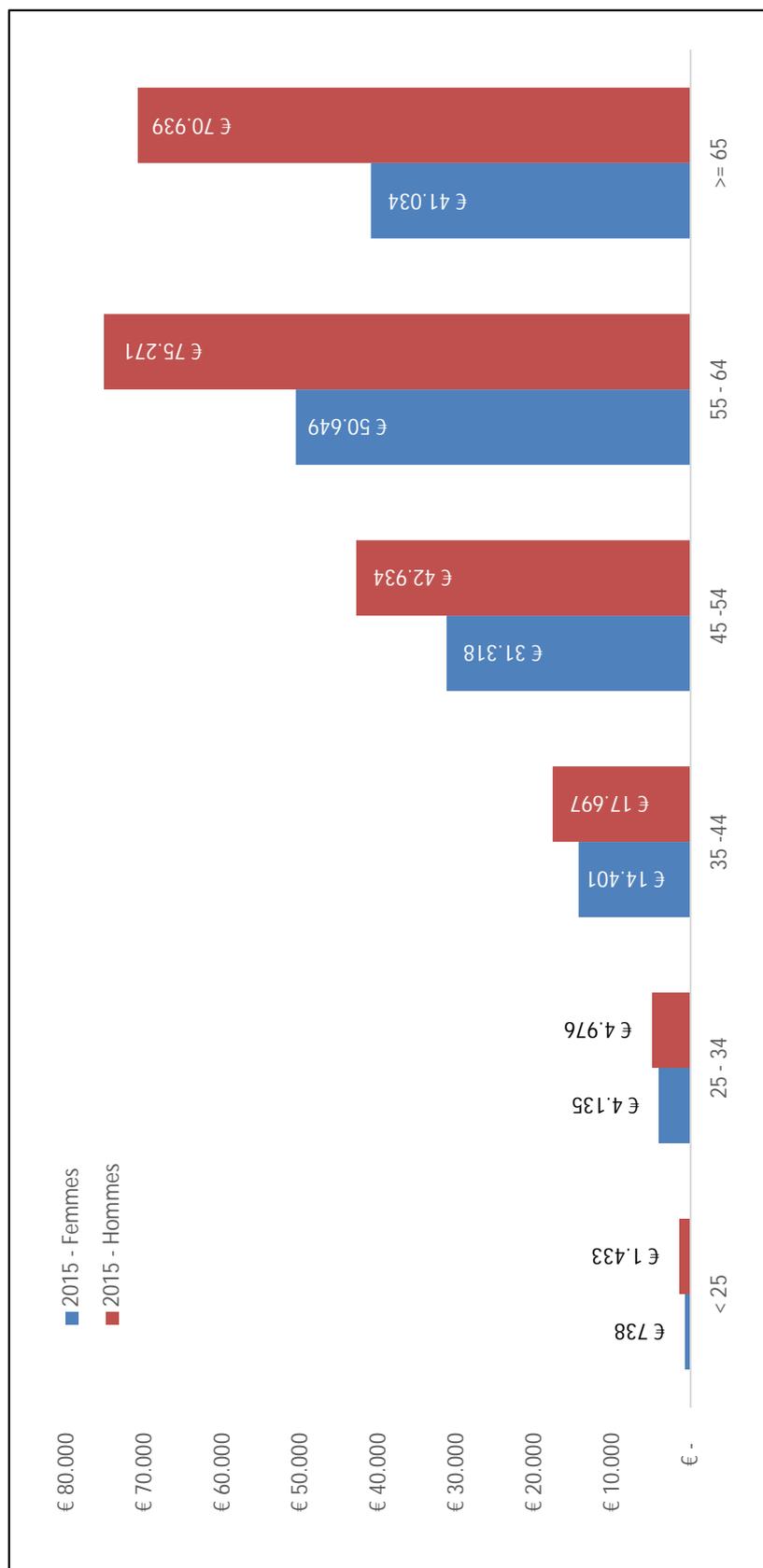
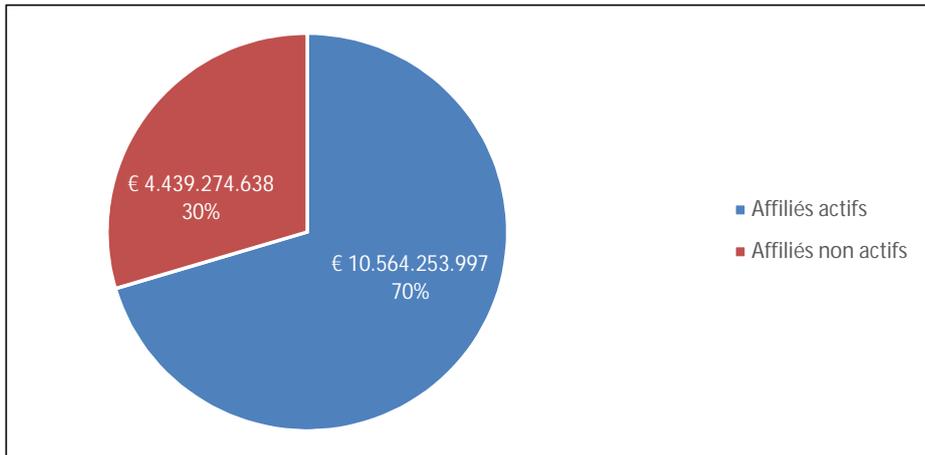


Tableau 20. Réserve de pension médiane par tranche d'âge et par sexe

Tranche d'âge	2014		2015	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
< 25	€ 1.414	€ 1.476	€ 738	€ 1.433
25 - 34	€ 5.339	€ 6.350	€ 4.135	€ 4.976
35 - 44	€ 16.545	€ 21.013	€ 14.401	€ 17.697
45 - 54	€ 32.372	€ 46.031	€ 31.318	€ 42.934
55 - 64	€ 50.662	€ 74.928	€ 50.649	€ 75.271
>= 65	€ 43.326	€ 70.597	€ 41.034	€ 70.939

Graphique 21a. Réserve de pension en fonction du statut (2015)



Graphique 21b. Réserve de pension en fonction du type de gestion (2015)

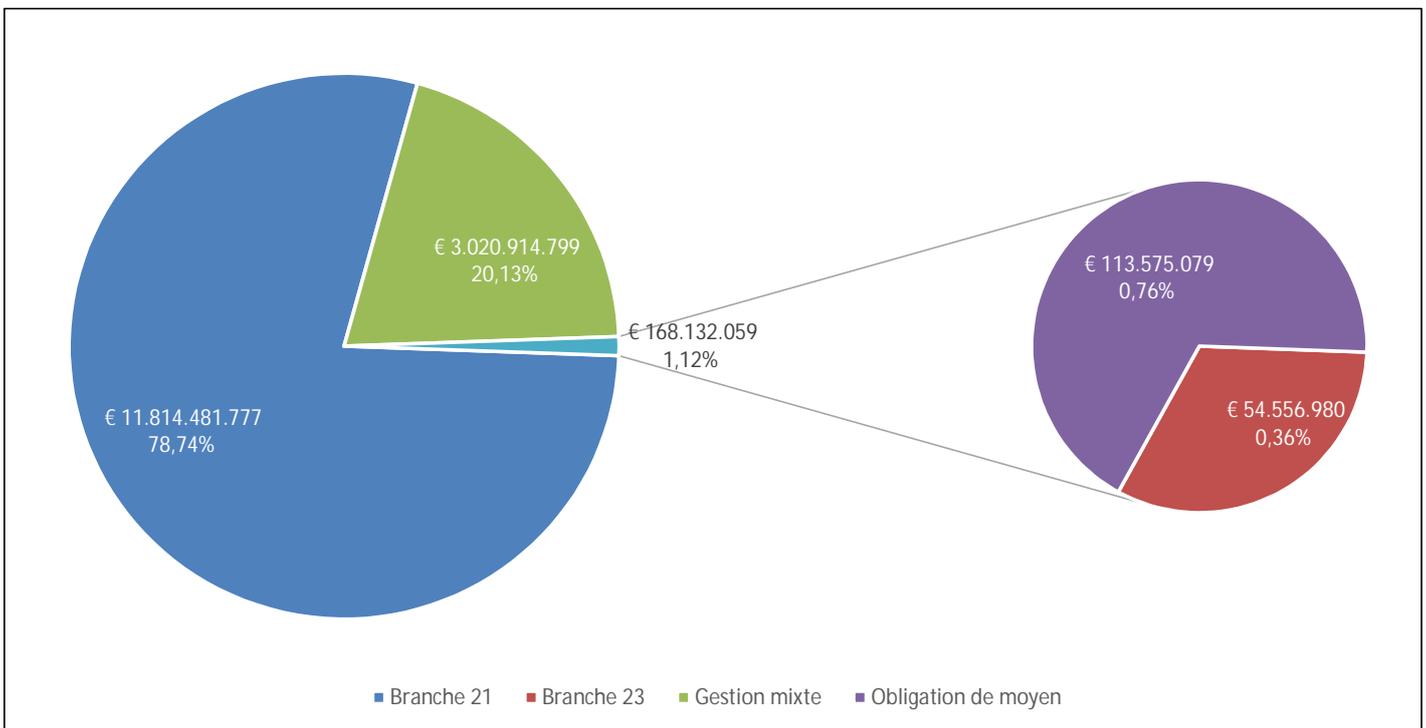
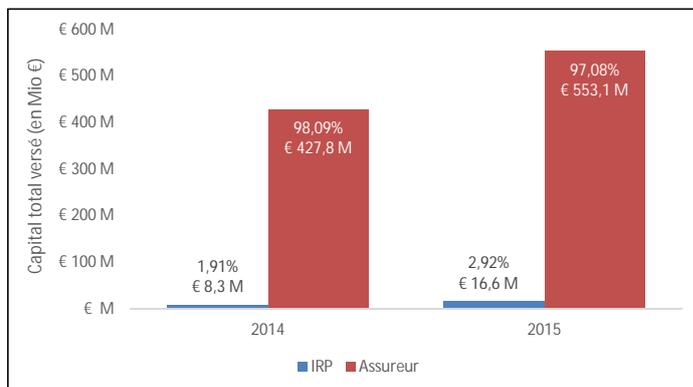
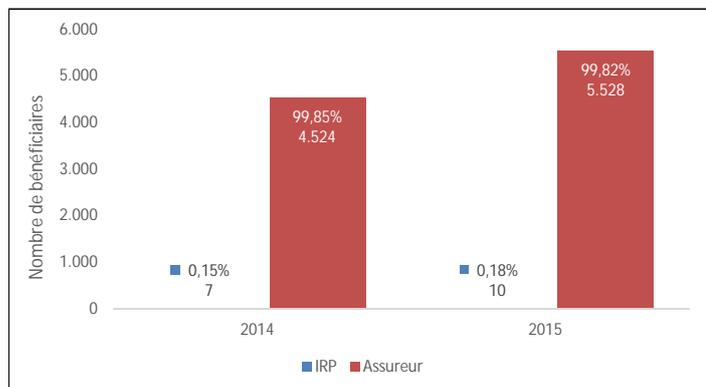


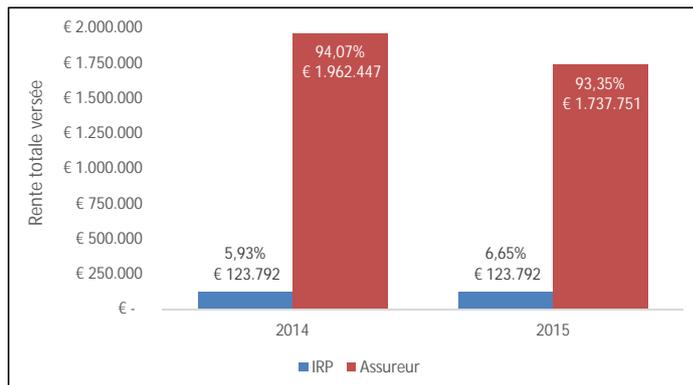
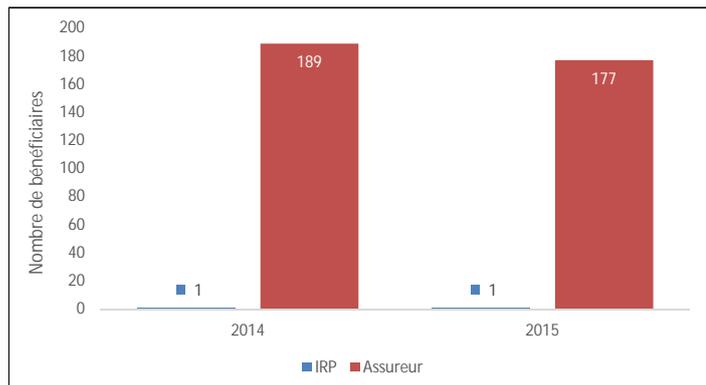
Tableau 21. Réserve de pension en fonction du statut et du type de gestion (2015)

Type de gestion	Réserve - Affiliés actifs	Réserve - Affiliés non actifs	Réserve - TOTAL
Branche 21	€ 8.357.603.878	€ 3.456.877.900	€ 11.814.481.777
Branche 23	€ 43.475.668	€ 11.081.312	€ 54.556.980
Gestion mixte	€ 2.075.114.066	€ 945.800.732	€ 3.020.914.799
Obligation de moyen	€ 88.060.385	€ 25.514.694	€ 113.575.079
TOTAL	€ 10.564.253.997	€ 4.439.274.638	€ 15.003.528.635

Graphique 22a. Versements d'un capital de pension



Graphique 22b. Versements d'une rente de retraite



Graphique 22c. Versements d'un capital décès

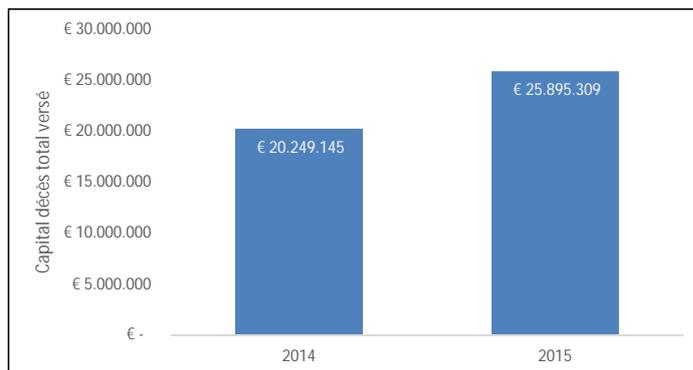
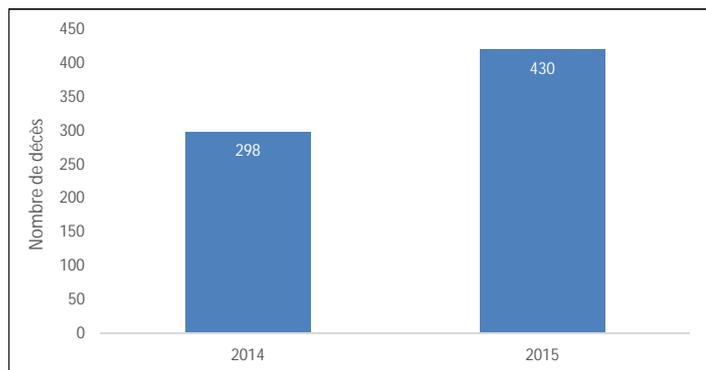
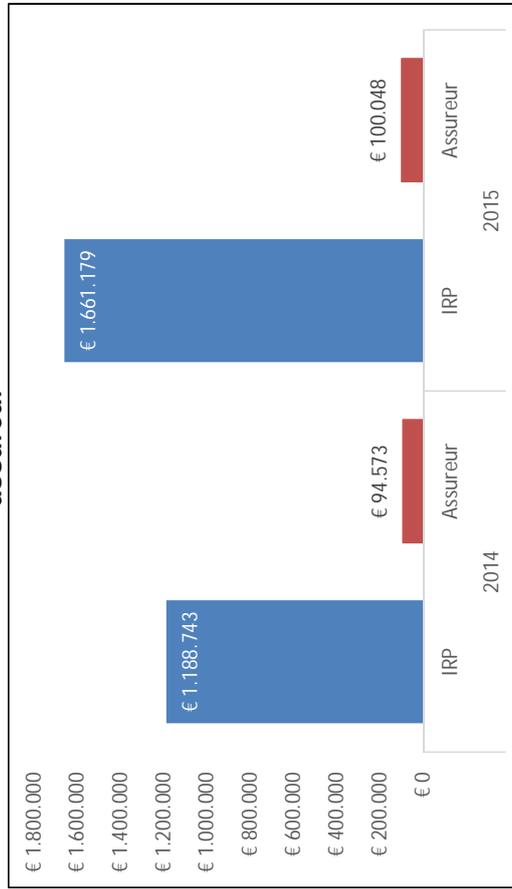


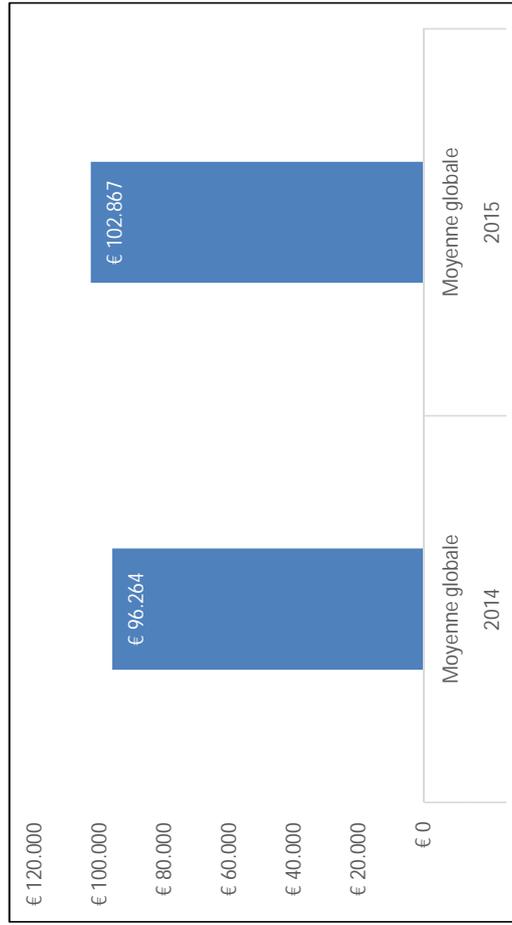
Tableau 22. Versements d'un capital et d'une rente

	2014			2015			2015 vs 2014
	IRP	Assureur	Total	IRP	Assureur	Total	Variation en %
Capital de pension - nombre de bénéficiaires	7	4524	4531	10	5528	5538	+22%
Capital de pension - montant total versé (brut)	€ 8.321.199	€ 427.849.600	€ 436.170.798	€ 16.611.788	€ 553.064.736	€ 569.676.523	+31%
Nombre total de rentes de retraite	1	189	190	1	177	178	-6%
Rentes de retraite - montant total versé (brut)	€ 123.792	€ 1.962.447	€ 2.086.239	€ 123.792	€ 1.737.751	€ 1.861.543	-11%
Nombre de décès	0	298	298	0	430	430	+44%
Capital décès - montant total versé (brut)	€ 0	€ 20.249.145	€ 20.249.145	€ 0	€ 25.895.309	€ 25.895.309	+28%
Nombre total de rentes décès	1	0	1	1	0	1	-
Rentes décès - montant total versé (brut)	€ 182.690	€ 0	€ 182.690	€ 182.690	€ 0	€ 182.690	-
Montant total versé	€ 8.627.681	€ 450.061.191	€ 458.688.872	€ 16.918.270	€ 580.697.796	€ 597.616.066	

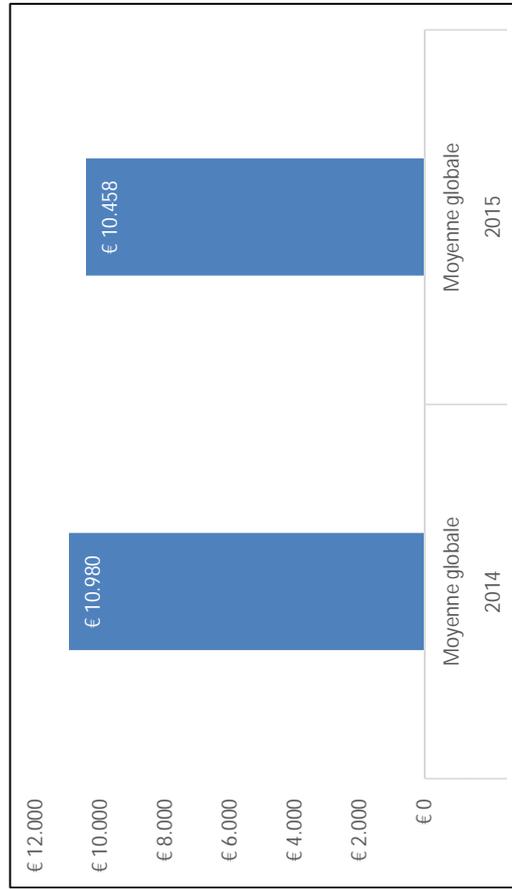
Graphique 23a. Moyenne des capitaux de pension versés IRP vs assureur



Graphique 23b. Moyenne globale des capitaux de pension versés



Graphique 23c. Moyenne globale des rentes de retraite versées



Graphique 23d. Moyenne globale des capitaux décès versés

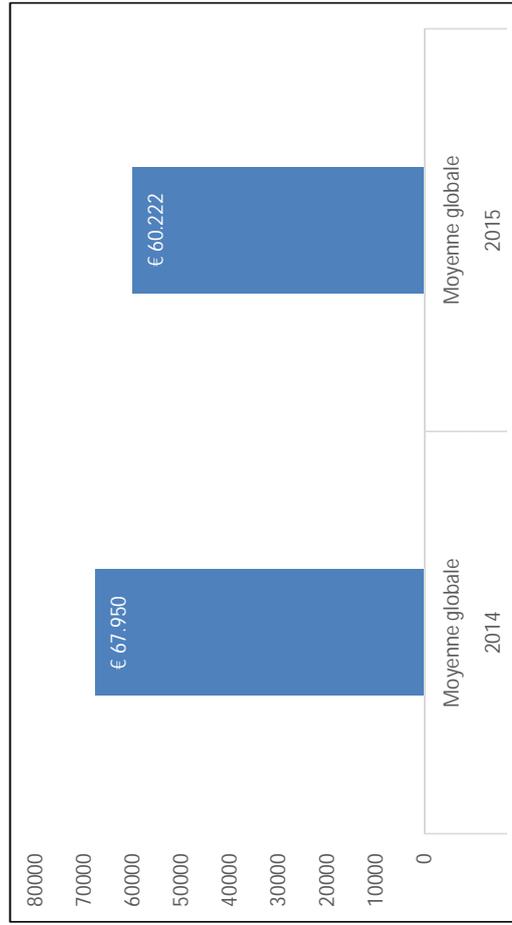


Tableau 23. Moyenne des capitaux et rentes versés en cas de pension et de décès

	2014			2015			Variation en %
	IRP	Assureur	Moyenne globale	IRP	Assureur	Moyenne globale	
Capital de pension moyen	€ 1.188.743	€ 94.573	€ 96.264	€ 1.661.179	€ 100.048	€ 102.867	+6,9%
Rente de retraite moyenne	€ 123.792	€ 10.383	€ 10.980	€ 123.792	€ 9.818	€ 10.458	-4,8%
Capital décès moyen	-	€ 67.950	€ 67.950	-	€ 60.222	€ 60.222	-11,4%
Rente décès moyenne	€ 182.690	-	€ 182.690	€ 182.690	-	€ 182.690	-

Graphique 24: IRP vs assureur (2015)

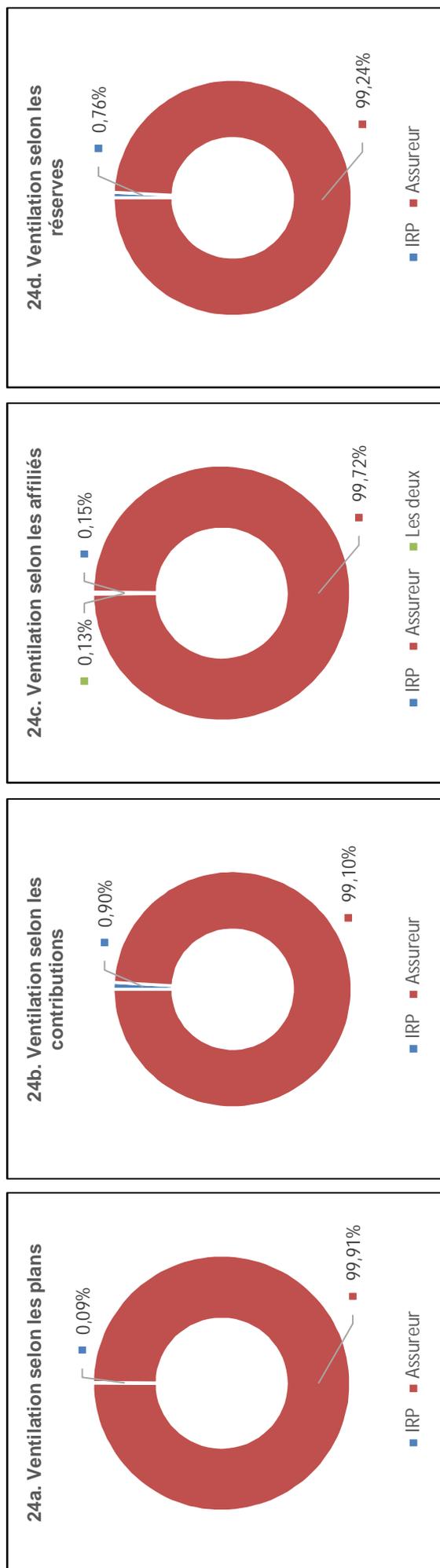


Tableau 24. IRP vs assureur (2015)

Organisme	IRP		Assureur		Les deux	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Part dans le nombre de plans	230	0,09%	266.607	99,91%	-	-
Part dans les contributions versées	13.097.309	0,90%	1.436.091.149	99,10%	-	-
Part dans le nombre d'affiliés	306	0,15%	203.757	99,72%	256	0,13%
Part dans les réserves de pension	113.575.079	0,76%	14.889.953.556	99,24%	-	-

Graphique 25. Nombre d'institutions en fonction des types de plans offerts (2015)

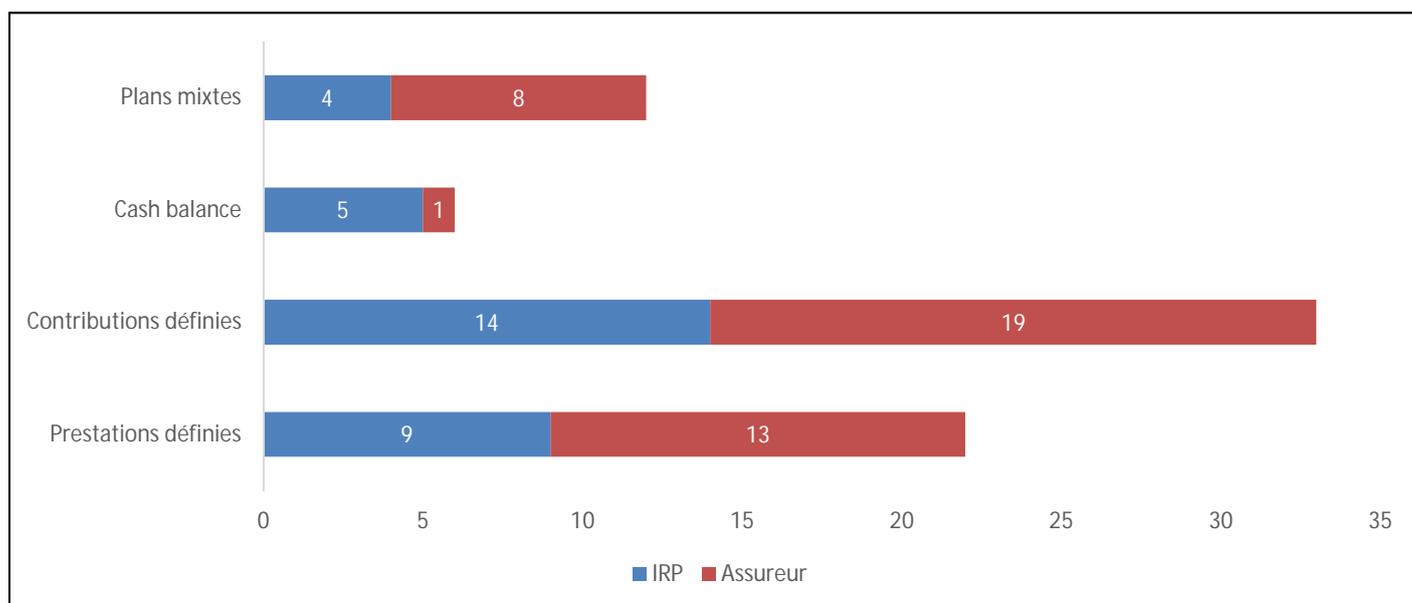


Tableau 25. Nombre d'institutions en fonction des types de plans offerts (2015)

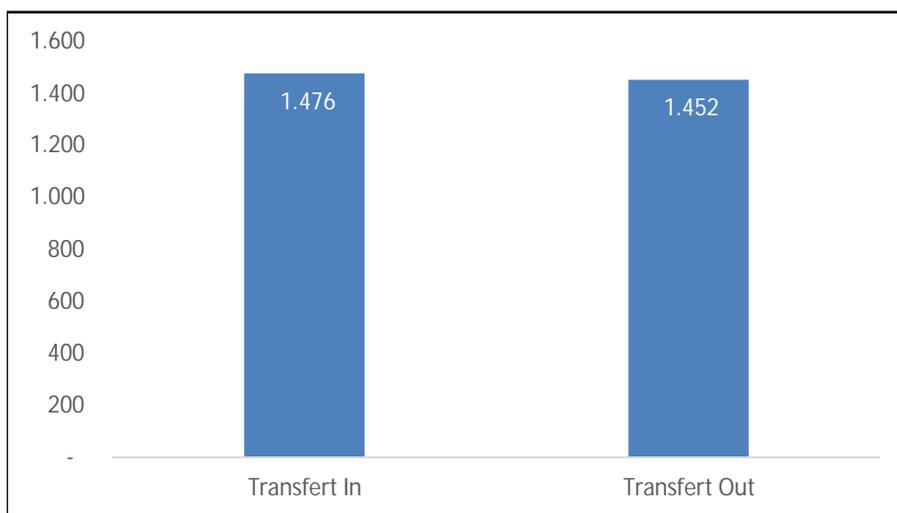
	Nombre d'institutions par plan:			
	Prestations définies	Contributions définies	Cash balance	Plans mixtes
IRP	9	14	5	4
Assureur	13	19	1	8
Total	22	33	6	12

	Nombre d'institutions avec un seul type de plan:			
	Prestations définies	Contributions définies	Cash balance	Plans mixtes
IRP	6	12	1	3
Assureur	-	6	1	-
Total	6	18	2	3

	Nombre d'institutions avec plusieurs types de plans(*):			
	Prestations définies et contributions définies	Prestations définies et cash balance	Contributions définies et cash balance	Cash balance et plans mixtes
IRP	1	2	1	1
Assureur	5	-	-	-
Total	6	2	1	1

* 8 assureurs offrent aussi bien des plans DB, DC et mixtes

Graphique 26a. Nombre de transferts (2015)



Graphique 26b. Montant des transferts (2015)

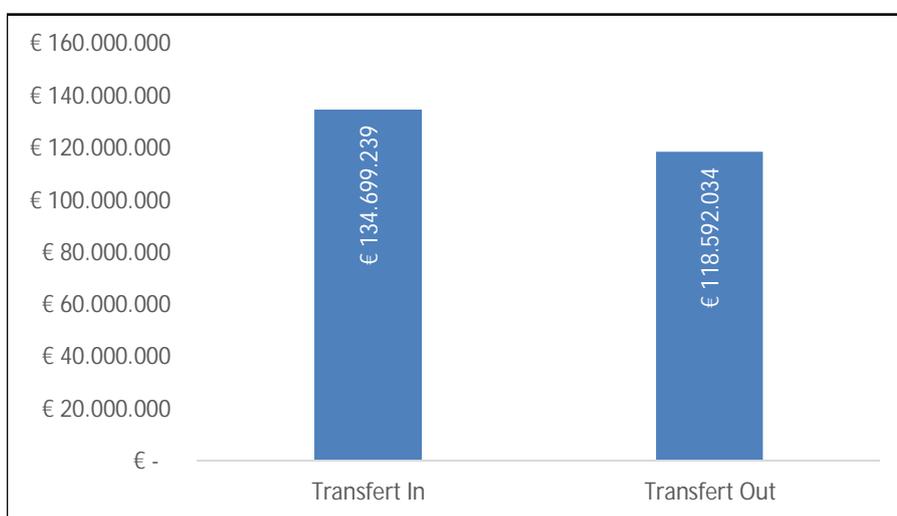


Tableau 26. Transferts (2015)

	Transfert In	Transfert Out
Nombre	1.476	1.452
Montant	€ 134.699.239	€ 118.592.034
Montant moyen du transfert	€ 91.260	€ 81.675