



Les fonds de pension,

un véhicule idéal pour la gestion
des plans de pension sectoriels



Smarter together for better pensions

« Une solution intégrée »

Dans le cadre d'une approche globale et durable de la question des pensions, la pension complémentaire est devenue indispensable pour tous. Dans ce contexte, il faut continuer à consolider la « solution intégrée », qui combine en effet une pension légale solide et un 2ⁱème pilier large et fort à la fois. Le tandem solidarité et répartition dans ce premier pilier d'une part, et la capitalisation dans le deuxième pilier d'autre part, constituent dès lors une nécessité pour que chaque future retraité(e) puisse profiter d'une vieillesse sans soucis. Cet objectif doit rester prioritaire pour le système belge de pension. PensioPlus souhaite contribuer activement au débat sur les pensions afin de pérenniser le rôle durable du 2ⁱème pilier.

PensioPlus

PensioPlus est l'association faîtière des institutions de retraite professionnelle (IRP) et des organisateurs d'un régime de pension sectoriel dans le cadre des pensions complémentaires du 2^e pilier. Face à la problématique globale du financement des pensions, PensioPlus souligne l'importance du 2^e pilier comme partie d'une solution de pension. Elle la promeut activement et de façon permanente afin d'obtenir une meilleure pension plus adéquate pour tous. En collaboration avec toutes les parties prenantes, PensioPlus s'efforce de trouver la meilleure solution de pension pour toutes les personnes concernées sous la devise « Smarter together for better pensions ».

« *Smarter together for better pensions* »



Avant-propos

Le cours de droit des pensions de la KU Leuven a récemment célébré le 20^e anniversaire de la loi sur les pensions complémentaires. Lors du discours de clôture de cette célébration, le ministre Frank Vandenbroucke (qui était ministre des Pensions il y a 20 ans) a souligné que la loi était en partie le résultat d'une compréhension commune et d'un compromis des acteurs politiques de l'époque, selon lesquels les pensions légales et les pensions complémentaires se complètent. En outre, elles constituent un mélange idéal pour le partage des risques entre un régime de répartition (1^{er} pilier) et un régime de capitalisation (2^e pilier).

C'est entre autres grâce à la loi sur les pensions complémentaires que les pensions complémentaires ont été offertes plus amplement au sein de la population active. C'est dans ce contexte que l'élargissement des pensions complémentaires a été traduit dans la création de fonds de pension sectoriels. Certains d'entre eux avaient déjà démarré avant 2003, mais la forte croissance du nombre d'affiliés au sein d'un fonds sectoriel a réellement entamé à partir de 2003/04. La particularité des fonds de pension sectoriels est que, par le biais d'accords sectoriels conclus entre les partenaires sociaux, ils permettent soudainement à de vastes groupes de travailleurs d'accéder à une pension complémentaire. Grâce à la gestion paritaire, les partenaires sociaux conservent le pouvoir de décision pendant et après le lancement du fonds de pension sectoriel. À cet égard, le mouvement initié d'élargissement et de démocratisation des pensions complémentaires peut être qualifié de réussi. Même si le travail est encore loin d'être achevé, puisque, à ce jour, une partie de la population active n'a pas encore accès à une pension complémentaire.

Dans les années qui ont suivi la création des fonds de pension sectoriels, les taux de contribution ont été augmentés. Malheureusement – et ce notamment en raison des conditions économiques difficiles – ce processus est en général au point mort. Par conséquent, de nombreux fonds de pension sectoriels pratiquent de l'immobilisme en termes de taux de contribution (modestes). Il en résulte une pension complémentaire trop faible, qui n'est pas suffisante pour atteindre, avec la pension légale, un taux de remplacement adéquat par rapport au dernier salaire d'activité. Il s'agit certainement d'un défi à relever pour continuer à travailler sur ce point à l'avenir et pour sensibiliser les membres (plus jeunes) à ce sujet.

En tant que responsables au sein du groupe des fonds de pension sectoriels, nous sommes redevables aux organisateurs, aux partenaires sociaux, aux contrôleurs et surtout à nos affiliés de la gestion de la pension complémentaire de manière fiable et professionnelle. La présente brochure d'information présente un certain nombre de principes et d'informations pratiques permettant d'atteindre ces objectifs. À notre avis, elle pourra également servir de source d'inspiration pour les secteurs qui envisagent de faire appel à un fonds de pension pour gérer leur plan de pension.

Jan De Smet

Directeur général de l'OFP Fonds de pension Métal

Président de PensioPlus



1

Introduction

Plus de 2,3 millions de personnes sont aujourd'hui affiliées à un plan de pension sectoriel. Cela correspond à 58% des travailleurs affiliés au 2e pilier. En d'autres termes, les pensions sectorielles jouent un rôle majeur et essentiel dans la constitution de la pension complémentaire de la majorité des travailleurs belges. Il s'agit là d'un véritable exploit, surtout si l'on tient compte du fait qu'elles sont relativement nouvelles dans le régime de pension belge. Les pensions sectorielles n'ont "réellement" décollé qu'en 2004, lorsque la loi sur les Pensions¹ complémentaires ("LPC") a introduit un cadre juridique approprié. En même temps, il convient de noter que la contribution moyenne par membre actif reste relativement limitée, avec un taux de cotisation d'un peu plus de 1 % du salaire annuel. Dans l'ensemble, les plans sectoriels sont dès lors encore fort éloignés de la norme minimale de 3 % fixée par le gouvernement. En d'autres termes, il est clairement nécessaire d'élargir et d'approfondir les régimes de retraite sectoriels. De par leur caractère non lucratif et leur gestion paritaire, les fonds de pension constituent un véhicule idéal pour la gestion des régimes sectoriels. Dans ce cadre, les IRP gèrent donc un peu moins des 3/4 des actifs accumulés.

¹ Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et le régime fiscal de ces pensions et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale

Déjà en date du 30 juin 2001, le projet de loi sur les pensions complémentaires a été approuvé par le Conseil des ministres. L'un des objectifs de la loi était de démocratiser les pensions complémentaires afin de généraliser le 2e pilier à l'ensemble de la population active. Pour ce faire, la LPC a prévu une extension des compétences des commissions paritaires, qui pourront désormais mettre en place des plans de pension complémentaire au niveau sectoriel dans un cadre juridique clairement déterminé à cette fin.

Entretemps, depuis le début de 2022, 57 secteurs offrent un plan de pension complémentaire (bon pour 83 plans sectoriels au total) au bénéfice de 2.443.077 affiliés². Les actifs détenus dans le cadre des régimes de retraite sectoriels s'élevaient (à la fin de 2022) à 5,6 milliards d'euros, dont plus de 80 % sont gérés³ par des fonds de pension.

Voici la Vue d'ensemble du système sectoriel par volume des réserves constituées !

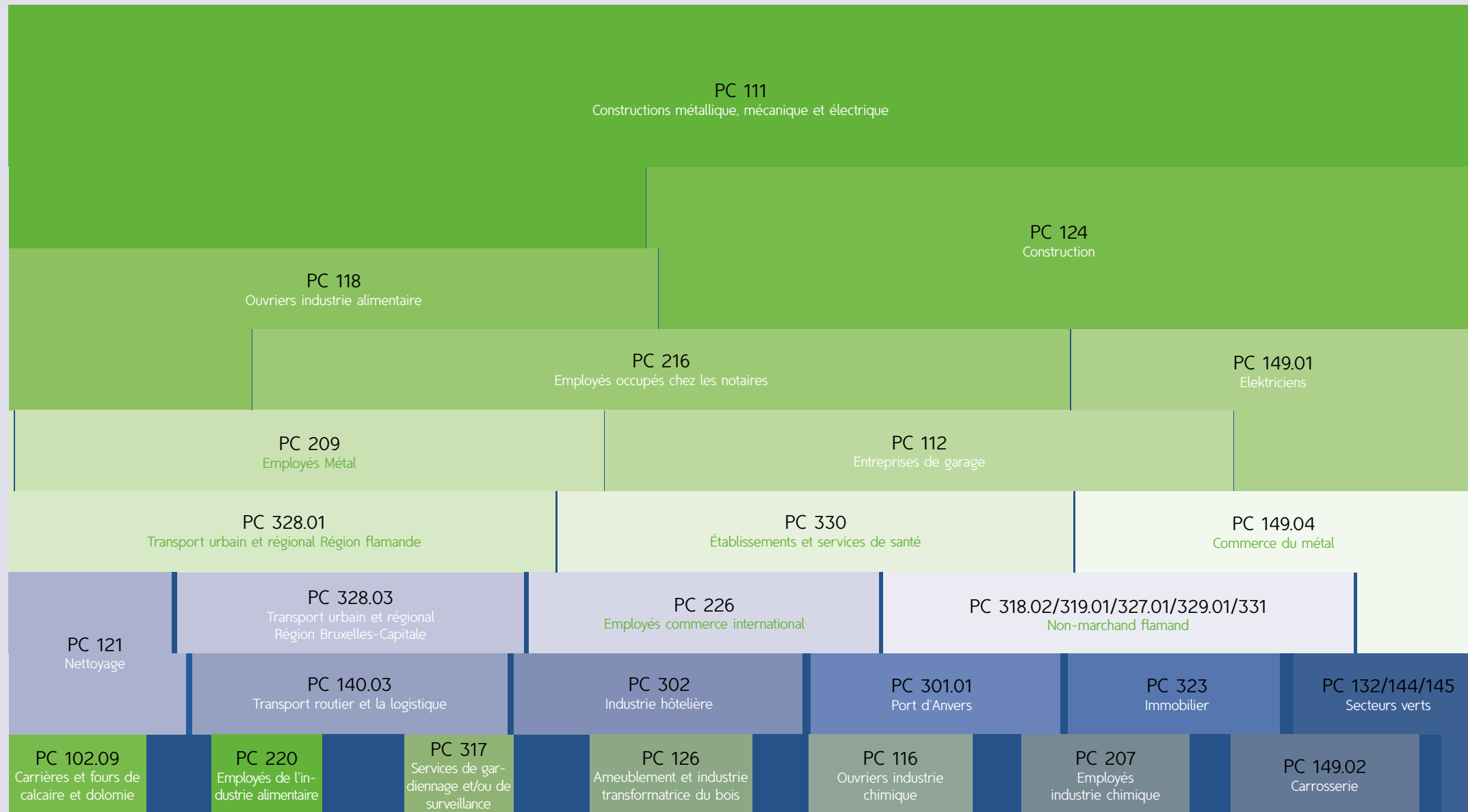
Les contributions aux régimes de retraite sectoriels s'élèvent à 457 millions d'euros en 2019, en hausse de 2 % par rapport à 2017. La grande majorité des régimes de pension sectoriels assurent un financement purement patronal. Dans les régimes sectoriels qui prévoient une contribution fixe linéaire, la contribution moyenne par affilié actif en 2021, s'élève à 1,51 % du salaire⁴. La contribution moyenne, tous régimes confondus, est encore plus faible. La réserve moyenne acquise au 1er janvier 2022 s'élevait à 2 331 €, tandis que la médiane était située à 817 €⁵.

€ 817

La réserve moyenne acquise dans les plans sectoriels s'élève à 2.331 euros, tandis que la moitié des affiliés ont épargné moins de 817 euros, jusqu'à présent.

2 Rapport de la FSMA "Le deuxième pilier de pension en images: les pensions complémentaires expliquées, [Situation au 1er janvier 2023](#)"
3 Rapport de la FSMA "Rapport bisannuel concernant la pension complémentaire des travailleurs salariés, [juillet 2023](#).
4 Idem note 3 en pied de page.
5 Idem note 3 en pied de page.

VUE D'ENSEMBLE DU SYSTÈME SECTORIEL PAR VOLUME DES RÉSERVES CONSTITUÉES



Ces chiffres⁶ démontrent clairement la nécessité d'approfondir et d'élargir davantage le 2ⁱème pilier en général et les régimes sectoriels en particulier. Les fonds de pension sont idéalement placés pour assurer la gestion des plans de pension sectoriels: ce sont des véhicules "not-for-profit", c'est-à-dire sans but lucratif, qui accordent la priorité à la participation des travailleurs et (dans le cadre des plans sectoriels) qui sont gérés de façon paritaire. En tant que porte-parole du secteur des fonds de pension belge, Pensioplus plaide dès lors pour la poursuite du développement des plans sectoriels afin de pouvoir faire en sorte que chaque future retraité(e) puisse bénéficier d'un revenu de retraite adéquat (légal et complémentaire).

Avec cette brochure, nous voulons vous donner une vision accessible du fonctionnement d'un fonds de pension (dans le cadre légal, prudentiel et fiscal qui a été spécifiquement établi à cet effet) ainsi qu'expliquer les avantages possibles d'un fonds de pension dans la gestion des régimes sectoriels. Nous essayons ainsi de contribuer à une meilleure compréhension du fonctionnement des plans sectoriels et des fonds de pension.

« La Loi sur les Pensions complémentaires (LPC) a ouvert la perspective : une pension complémentaire pour tous les travailleurs. En tant que syndicat, il faut oser délimiter les choses : ce ne serait pas logique de vouloir se battre uniquement pour de bonnes conditions salariales durant la carrière et ne point nous importer du standard de vie de nos affiliés après leur retraite ! ».

Ancien Coordinateur général Non-Profit ACV Pulse,
ancien Président du Fonds de pension fédéral et Vice-président du Fond de Pension flamand non lucratif

Source: 10 ans de fonds de pension du secteur non lucratif

« Au niveau de la société, la meilleure stratégie de financement pour un système de pension consiste d'une combinaison de répartition et de capitalisation. Une telle combinaison implique qu'une diversification de risques différents, se crée. »

Source : Un contrat social fort et fiable, Commission pour la Réforme des Pensions 2020 - 2040

⁶ C'est également ce que montre le rapport thématique de Sigedis "[La constitution d'une pension complémentaire chez les salariés en Belgique](#)" de mai 2021 : 76% de tous les travailleurs (plus de 2,8 millions de personnes) n'atteignent pas le taux de cotisation (minimum) de 3% proposé dans l'accord de coalition ; 36% n'ont pas de 2^e pilier et 40% ont un 2^e pilier insuffisamment élevé. La contribution supplémentaire nécessaire pour atteindre le minimum susmentionné est estimée dans ce rapport à 1,56 milliard d'euros supplémentaires ; plus précisément, il s'agit de 800 millions d'euros pour les personnes sans 2^e pilier et de 750 millions d'euros pour les personnes ayant un 2^e pilier insuffisamment élevé.)

2

Cadre juridique : structure et organisatione

2.1. Une entité juridique distincte

Un fonds de pension établi en Belgique revêt la forme juridique spécifique d'un OFP, autrement dit un Organisme pour le Financement des Pensions.

Autonomie. L'OFP est une entité juridique distincte uniquement responsable pour ses fonds et obligations et séparée de(s) l'organisateur(s)⁷. L'OFP est une entité juridique, introduite par la LIRP⁸, conçue pour permettre une structure et une organisation de gouvernance flexible.

⁷ Ainsi, les prestations de retraite et les droits acquis des affiliés au régime de retraite sont protégés contre la faillite de leur employeur, l'entreprise d'affiliation.

⁸ Loi du 27 octobre 2006 relative à la surveillance des institutions de retraite professionnelle

2.2. Cadre légal autonome

Unique. Étant donné que l'OFPP est une entité juridique "sui generis", il n'est pas soumis aux lois applicables aux autres entités juridiques. La LIRP est transparente et détermine non seulement la structure et l'organisation de l'OFPP, mais également ses activités ainsi que son fonctionnement. La loi est disponible en français, néerlandais, allemand et anglais sur le site web des autorités de surveillance belges compétentes, la FSMA (www.fsma.be). La loi est exécutée par des arrêtés royaux et expliquée par des circulaires et des notes d'explication⁹, commentant les conséquences pratiques de la législation.

2.3. Structure simple et flexible

Gouvernance. La structure de gouvernance de l'OFPP assure une distinction adéquate des responsabilités opérationnelles et des responsabilités relatives à la surveillance et la supervision. Par conséquent, l'OFPP doit être composé d'au moins deux organes:

- *une assemblée générale :*
Le(s) organisateur(s) dont le régime de pension est géré par l'OFPP, est (sont) déjà membre(s) de l'assemblée générale¹⁰. L'assemblée générale a la responsabilité globale de supervision et de surveillance et peut avoir des pouvoirs étendus (à définir dans les statuts¹¹).
- *un conseil d'administration :*
L'OFPP doit posséder au moins un organe opérationnel : le conseil d'administration. Ce dernier détermine la politique générale de l'OFPP et est responsable des activités opérationnelles de l'OFPP.

Liberté contractuelle. Le cadre juridique est basé sur des principes de flexibilité et de liberté contractuelle : les parties qui créent l'OFPP peuvent le structurer en fonction de leurs propres besoins et attentes, à condition que la double structure de base soit respectée.

⁹ Également disponibles sur le site web de la FSMA (www.fsma.be).

¹⁰ Les droits de vote peuvent être déterminés dans les statuts.

¹¹ Statuts ou acte de constitution.

2.4. Gestion paritaire

Les partenaires sociaux aux commandes. Bien que la loi ne l'exige pas strictement, l'OFPP prévoit presque toujours une gestion paritaire dans le cadre des plans sectoriels, la moitié du conseil d'administration étant composée de membres représentant les employeurs du secteur et l'autre moitié de représentants des travailleurs. Ainsi, l'OFPP est en quelque sorte l'émanation de l'organisateur sectoriel, qui, à son tour et par définition, est composé de façon paritaire.

Au sein de l'OFPP, le pouvoir de décision appartient aux partenaires sociaux : il leur revient de concevoir et d'organiser le fonds de pension à la lumière des circonstances concrètes du secteur, en tenant compte des sensibilités et des exigences spécifiques au secteur. Ils se font soutenir pour cela par les experts de leur choix qui peuvent, par exemple, jouer le rôle d'administrateur indépendant ou d'expert d'un comité consultatif. C'est moins le cas pour une solution assurée, où les partenaires sociaux sont informés par l'intermédiaire du comité de surveillance, qui n'est toutefois pas un organe de décision.

Participation des salariés : possibilité de l'organisation des comités consultatifs. Un ou plusieurs comités consultatifs peuvent toujours être créés (par exemple, même dans le cas exceptionnel où il n'existe aucune disposition relative à la gestion paritaire) afin d'impliquer différents groupes de membres et de bénéficiaires des régimes de retraite dans la gestion de leurs régimes de retraite par l'OFPP.

Les parties concernées sont libres de décider de la création, de la composition, des pouvoirs et du fonctionnement du ou des comités consultatifs. La LIRP n'impose aucune obligation à cet égard, à l'exception de l'obligation de mettre par écrit les arrangements éventuels.

2.5. Fit & Proper

Les membres du conseil d'administration de l'OPF doivent répondre aux exigences de compétence et de fiabilité nécessaires ("les exigences fit & proper"). En d'autres termes, ils doivent être honnêtes et incorruptibles, d'une part, et posséder les qualifications professionnelles, les connaissances et l'expérience nécessaires à la gouvernance prudente et saine d'un OPF, d'autre part. L'exigence de compétence est évaluée collectivement au niveau du conseil d'administration dans son ensemble. Elle est examinée en fonction des caractéristiques spécifiques de l'OPF (nature de l'activité, complexité, profil de risque, etc.) et de la mesure dans laquelle il est fait appel à des conseillers ou à des experts. La nomination des membres du conseil d'administration est soumise à l'approbation préalable de la FSMA.

2.6. Création d'un OPF propre ou adhésion auprès d'un fonds de pension multi-sectoriel existant

L'OPF peut être créé par la simple approbation de statuts. Une entreprise d'affiliation membre ordinaire suffit à cette fin, à savoir l'organisateur du régime du secteur. Les statuts ne doivent pas être rédigés par un notaire et ne nécessitent pas non plus l'agrément d'un tribunal. Les statuts seront publiés dans les annexes au Moniteur Belge.

Avant de débiter ses activités de fonds de pension, l'OPF doit faire une demande d'agrément auprès de la FSMA. Le dossier de la demande d'agrément à soumettre peut être téléchargé sur le site web de la FSMA.

Parmi les documents les plus importants à remettre à la FSMA, citons :

- les statuts ;
- le plan de financement ;
- la déclaration en matière des principes de la politique de placement ("SIP") ;
- une description des régimes de retraite que l'OPF a l'intention de gérer ;
- la convention de gestion¹² ;
- des informations relatives à l'organisateur et aux membres des organes opérationnels.

La FSMA se prononcera sur la demande d'agrément dans les 3 mois suivant la remise du dossier complet. Dès que la FSMA lui aura accordé sa permission, l'IRP pourra commencer à gérer des régimes de retraite qui procurent des prestations de pension.

PensioPlus dispose de scénarios (gracieusement disponibles) qui peuvent servir de fil conducteur à la création d'un fonds de pension (voir ci-après). Nos collaborateurs spécialisés, dotés de nombreuses années d'expérience et d'expertise dans de tels processus sont à votre disposition pour toute information.

Veillez découvrir le scénario ci-dessous !

¹² S'il en existe une. La convention de gestion est une convention conclue entre l'OPF et les organisations membres, et définit les règles de gestion et de fonctionnement de l'OPF. Si ces règles sont définies par les statuts, la loi n'impose pas la conclusion d'une convention de gestion.

DÉPART DU PROCESSUS

IRP OPÉRATIONNEL

Désignation équipe de projet	Plan de projet	Principes inventaire	Design plan de pension	Création fonds de pension	Administration des pensions
Chargé de projet / Project manager	Étapes clé	Déterminer l'organisateur	Formuler les objectifs	Structure juridique	Sélection gestionnaire de pension
Organisateur	Processus d'approbation	Design du plan	Budget et projection des coûts	Statuts	Communication – help desk
FSMA		Organisation du fonds de pension	Définir les caractéristiques du plan de pension	Convention de gestion	Flux de données
Connaissance juridique		Externalisation (investissements, administration, autres fonctions,...)	S'accorder avec les partenaires sociaux	Plan de financement	Setup, développement et implémentation administration
Connaissance actuarielle		Stratégie d'investissement et budget de risques de haut niveau / High level	Définir le règlement de pension	SIP	
Administration des pensions				Politique d'investissement	
Connaissance financière				Structure de gouvernance	
Experts du secteur (PensioPlus,...)					



Fonds de pension multi-employeurs sans lien économique : fonds de pension pour différents organisateurs sectoriels. Les partis qui ne souhaitent pas (encore) créer leur propre fonds de pension peuvent faire appel aux fonds de pension multi-employeurs sans lien économique. Il s'agit d'IRP qui gèrent des régimes de retraite pour des organisateurs différents sans qu'il y ait un lien (sectoriel) entre eux. Le grand avantage est qu'il n'est pas nécessaire de s'impliquer dans la création d'une IRP, ni dans l'organisation de la gestion étant donné qu'on fait appel à une structure déjà existante, afin de pouvoir réaliser des économies d'échelle. Dans la pratique, un nombre non négligeable de secteurs considérables fonctionnent de cette manière¹³.

Au sein des fonds de pension multisectoriels, il est possible, grâce à la technique des patrimoines distincts, de séparer les actifs associés à un ou plusieurs régimes sectoriels des autres actifs gérés au sein de l'IRP. Cela permet à chaque patrimoine séparé de définir sa propre politique d'investissement par le biais d'une déclaration de principes d'investissement ("SIP") distincte. Par conséquent, les résultats financiers de ce patrimoine distinct ne sont pas mélangés aux autres rendements obtenus par le fonds.

Les organisateurs ont également la possibilité de déterminer si un certain degré de solidarité jouera ou non entre eux et, dans l'affirmative, quelle sera l'étendue de cette solidarité.

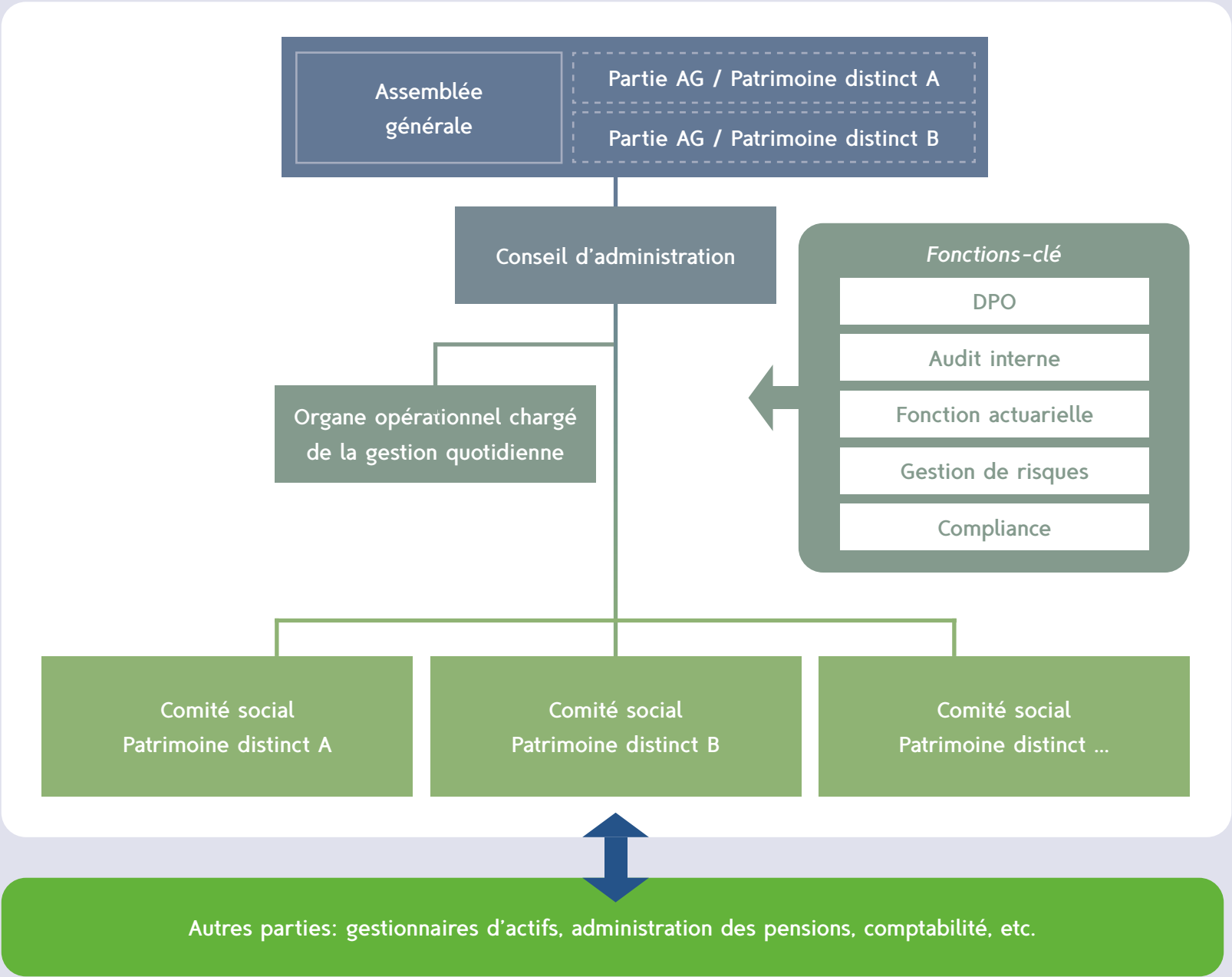
En d'autres termes, les fonds de pension multisectoriels constituent une structure flexible qui permet d'adapter la gestion d'un plan de pension aux caractéristiques concrètes du ou des secteurs en question, tout en réalisant des économies d'échelle grâce à l'utilisation conjointe de certains services tels que, par exemple, l'administration des pensions ou la gestion des investissements.

Découvrez ci-dessous le schéma !

2.7. Conclusion

Le cadre juridique décrit dans la LIRP propose des principes simples pour une structure d'organisation et de gouvernance de l'OPF et permet aux parties d'adapter son organisation et son fonctionnement à leur situation spécifique. Les OPF qui gèrent des régimes sectoriels - bien que cela ne soit pas strictement requis par la loi - prévoient en pratique (presque) toujours une gestion paritaire.

¹³ Par exemple, Sefoplus OPF gère les plans de pension sectoriels des (sous-)commissions paritaires suivantes : 112 (Garage), 142.01 (Récupération de métaux), 149.02 (Carrosserie), 149.03 (Métaux précieux), 149.04 (Commerce de métaux), 120 (Industrie textile), 120.01 (Industrie textile de Verviers) et 214 (Commis de l'industrie textile) ; le Fonds de pension de l'ASBL flamande, par exemple, gère les plans de pension sectoriels des (sous-)commissions paritaires suivantes : 318.02 (Services d'aide à la famille et aux personnes âgées), 319.01 (Établissements et services d'enseignement et de logement), 327.01 (Lieux de travail protégés et sociaux et lieux de travail sur mesure), 329.01 (Secteur socioculturel) et 331 (Établissements et services d'aide à l'enfance et de santé).





3

Cadre prudentiel

3.1. Surveillance

La FSMA exerce un contrôle sur les IRP. Au sein de la FSMA, le département spécifique “ Surveillance des pensions complémentaires “ est chargé de cette surveillance. Ce département est composé d’une équipe hautement compétente d’experts actuariels, juridiques, financiers et économiques multilingues. Le département est facilement accessible et applique une philosophie de discussion ouverte.

3.2. Un cadre prudentiel et cohérent avec des règles qualitatives

Gestion prudente et cohérente. Le cadre prudentiel belge a pour objectif principal la création d'un modèle de gestion prudent et cohérent où les placements sont en harmonie avec les caractéristiques des régimes de retraite et de leurs affiliés et où les placements sont conformes aux provisions techniques sous-jacentes. Ce modèle confère une autonomie au niveau de la politique de gestion, qui doit être prudente et solide.

Règles qualitatives versus règles quantitatives. La LIRP décrit les règles à respecter par les IRP en ce qui concerne les provisions techniques, les investissements et la gestion. La loi prescrit des règles qualitatives plutôt que quantitatives, et ce tant pour la détermination des provisions techniques que pour les investissements.

Basé sur des principes. La plupart des normes incluses dans la LIRP sont formulées de manière 'ouverte'. Au lieu d'imposer de façon normative et exacte de quelle manière il convient de remplir telle ou telle obligation, la loi se limite souvent à décrire un certain résultat. Les IRP doivent ensuite remplir elles-mêmes ces normes, en tenant compte de leur situation et de leurs circonstances spécifiques.

3.3. Provisions techniques

Montant approprié des engagements couverts par des actifs appropriés. Montant approprié des engagements couverts par des actifs appropriés. En ce qui concerne les régimes de retraite gérés par l'IRP, celle-ci doit constituer un montant suffisant de passifs (appelés "provisions techniques") correspondant aux engagements financiers découlant des régimes de retraite. En d'autres termes, ces provisions techniques doivent être suffisantes pour garantir les pensions déjà dues et les droits à pension acquis, conformément à une méthode d'évaluation prudente. La base de calcul des provisions techniques doit faire partie du plan de financement (voir ci-dessous) convenu entre l'IRP et le(s) prestataire(s). Le niveau requis des provisions dépend du type de plan (voir ci-dessous).

Veillez découvrir ci-dessous les différents types de plans !

	Defined Contribution (DC) (régimes de retraite de type contributions définies)	Defined Benefit (DB)	Cash Balance (CB)
Engagement de l'employeur	L'organisateur s'engage à verser périodiquement certaines contributions définies au préalable.	L'organisateur promet de verser une certaine prestation en rente ou en capital au moment du départ à la retraite.	Ce type-ci concerne une forme hybride entre DC et DB. L'organisateur promet un certain objectif à l'échéance, cet objectif étant déterminé par la capitalisation, à un taux de rendement fixé dans le règlement de pension, des montants alloués à des dates d'échéance déterminées.
Contributions (financement périodique)	Les contributions qui doivent être versées, sont connues. En effet, il s'agit de l'engagement pris par l'organisateur.	Les contributions à verser par l'organisateur pour atteindre l'objectif promis ne sont pas connues. Celles-ci sont calculées chaque année afin de garantir les prestations.	Les contributions à verser par l'organisateur pour atteindre l'objectif promis ne sont pas connues. Celles-ci ne correspondent pas nécessairement aux contributions attribuées à l'affilié (elles dépendent notamment (en partie) du rendement obtenu).
Prestations à l'échéance (la date de fin)	Les prestations ne sont pas connues. Les prestations sont le résultat de la capitalisation des contributions.	Les prestations sont connues. Telle est la promesse de l'organisateur.	Les prestations sont connues. Telle est la promesse de l'organisateur.

DB/CB. Quant aux régimes de pension du type prestations définies (Defined Benefit – DB) ou Cash Balance (CB), et ceux prévoyant un rendement d'investissement ou offrant une couverture contre les risques biométriques¹⁴, la méthode de calcul des provisions techniques peut prendre en compte des taux d'intérêt « prudents » qui peuvent, par exemple, prendre en considération le rendement futur des investissements. Toutefois, les provisions techniques ne peuvent pas être inférieures aux réserves de pension acquises minimales stipulées par le régime de pension et la législation sociale et du travail. Pour autant que ce minimum soit atteint, la loi autorise une perspective à long terme en ce qui concerne la méthode de calcul à appliquer.

DC. Pour les régimes de retraite à contributions définies (“DC”), les provisions techniques à accumuler ou à constituer doivent être au moins égales à la somme des droits à pension acquis, tels que déterminés par le régime de retraite et la législation sociale et du travail.

La plupart des régimes sectoriels sont des plans DC (des régimes de contributions définies) et les réserves acquises évolueront en fonction des mouvements d'actifs. En outre, la garantie de rendement minimum légale prévue à l'article 24 de la LPC ne doit pas être financée (sauf s'il s'agit de contributions personnelles). En d'autres termes, dans la plupart des régimes sectoriels, les provisions techniques sont égales aux actifs détenus.

Plan de financement. L'IRP doit établir un plan de financement en accord avec tous les organisateurs qui s'engagent à l'exécuter et à en payer les contributions prévues conformément à ce plan.

Le plan de financement détermine la méthode de calcul des contributions à payer par régime de retraite pour assurer un financement adéquat des engagements de pension, pour constituer la marge de solvabilité et pour couvrir tous les coûts et toutes les charges. Ce plan de financement doit être communiqué à la FSMA.

Réserves libres. La législation sociale impose une garantie de rendement minimal dans le cadre des plans DC et CB. Pour couvrir cette garantie, une « réserve libre » peut être constituée au sein de l'IRP. Cette réserve est financée en n'attribuant pas immédiatement une partie du rendement aux affiliés, mais en utilisant ce rendement excédentaire pour constituer une réserve libre. Les soldes détenus dans le cadre de cette réserve peuvent alors servir à résorber d'éventuels sous-financements par rapport au rendement minimum légal.

Toutefois, la substitution de ce type de réserves n'est pas obligatoire ; il existe également d'autres moyens pour couvrir la garantie de rendement minimum, tels que la constitution d'une provision auprès de l'organisateur (la plupart du temps, il s'agit d'un fonds de sécurité d'existence), ou encore la perception d'une contribution patronale supplémentaire sur la base d'une CCT sectorielle.

¹⁴ Il s'agit des risques liés au décès, à l'invalidité, à l'incapacité de travail et à l'espérance de vie.

Marge de solvabilité. Uniquement les IRP (et donc non l'organisateur) qui s'engagent elles-mêmes à garantir les obligations découlant du régime de retraite ainsi que les IRP qui couvrent des risques biométriques, doivent constituer une marge de solvabilité (définie par un arrêté royal).

3.4. Les placements prudents

Placements prudents. Les provisions techniques doivent être couvertes par des actifs investis sur la base du principe de prudence (=“prudent person”). Les actifs sont investis dans l'intérêt des affiliés et des bénéficiaires de manière à garantir la sécurité, la qualité, la liquidité et le rendement du portefeuille dans son ensemble.

Déclaration sur les principes de la politique de placement (« SIP »).

Les partenaires sociaux définissent la politique d'investissement poursuivie par l'IRP dans la Déclaration de principes d'investissement (“ SIP “ – Statement of Investment Principles). Il s'agit d'une déclaration écrite qui décrit les méthodes de pondération des risques d'investissement utilisées, les procédures de gestion des risques et l'allocation stratégique des actifs en fonction de la nature et de la durée des engagements de retraite, ainsi que la manière dont (le cas échéant) les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance sont pris en compte dans la politique d'investissement.

En outre, cette déclaration précise dans quelle mesure et comment les références aux ratings sont utilisées dans la politique d'investissement; elle décrit la politique d'engagement de l'IRP (le cas échéant) et décrit comment la stratégie d'investissement en actions est alignée sur le profil et la durée des engagements de retraite. L'IRP doit revoir cette déclaration au moins tous les trois ans et sans délai après tout changement significatif de la politique d'investissement.

Gestion et dépôt des actifs. L'IRP peut nommer librement des gestionnaires de placement pour la gestion de son portefeuille. Le fonds de pension doit également désigner un dépositaire. Le dépositaire conserve les actifs en dépôt sur un compte d'instruments financiers dans ses livres, ouvert au nom de l'IRP, afin qu'il puisse, à tout moment, être clairement établi qu'ils appartiennent à l'IRP, aux affiliés et aux bénéficiaires du régime de retraite.

Possibilité (mais pas obligation) de tenir compte des facteurs ESG dans la politique d'investissement. Lorsqu'elles définissent leur politique d'investissement, les IRP sont libres de prendre en compte ou non l'impact possible à long terme des décisions d'investissement sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance. Il existe plusieurs façons de prendre en compte les facteurs de durabilité ; voir, par exemple, ci-dessous [les méthodes identifiées par Eurosif](#). Des études récentes montrent que les fonds de pension investissent près de 70 % de leurs actifs dans des fonds qui promeuvent des caractéristiques environnementales ou sociales ou qui ont pour objectif l'investissement durable.



Exclusion

- *Controversial Activities:* an approach that systematically excludes specific investments or classes of investment from the investible universe because of involvement in certain activities based on specific criteria.
- *Norm-based:* screening of investments according to their compliance with international standards and norms.



ESG Selection

- *Integration:* the explicit inclusion by asset managers of ESG risks and opportunities in traditional financial analysis and investment decisions based on a systematic process and appropriate research sources.
- *Best-in-class selection:* approach according to which leading or best-performing investments within a universe, category or class are selected or weighted based on ESG criteria.



Thematic

- *Sustainable Themed:* investments in themes or assets linked to the development of sustainability.
- *Impact Investing:* investments in companies, organizations and funds with the intention of generating a social and environmental impact alongside a financial return.



Activism

- *Engagement and proxy voting:* engagement activities and active ownership through voting of shares and engagement with companies on ESG matters.

3.5. Bilan de l'IRP : actifs et passifs

Comme indiqué ci-dessus, les provisions techniques doivent toujours être couvertes par des actifs suffisants et appropriés. Résumés sous la forme d'un bilan, les principes suivants s'appliquent aux placements et aux engagements d'un fonds de pension.

<p>Actifs Investissements pour couvrir les provisions techniques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • sur la base du principe de prudence • évalués à la valeur de marché • investis dans l'intérêt des affiliés et des bénéficiaires • investis afin de garantir la sécurité, la qualité, la liquidité et le rendement du portefeuille • en fonction de la nature et de la durée des prestations de retraite futures attendues • essentiellement investis dans des marchés réglementés • des investissements en instruments dérivés sont possibles pour autant qu'ils soutiennent la nature prudentielle ou s'ils peuvent être justifiés autrement • diversifiés de façon adéquate 	<p>Passifs— Engagements Provisions techniques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour les régimes de retraite du type contributions définies (DC), les provisions techniques à constituer sont égales à la sommes des réserves sociales acquises. • pour le montant pour les plans DB/CB les provisions doivent être suffisantes pour garantir les prestations de retraite déjà en cours de paiement ainsi que les droits de pension acquis : <ul style="list-style-type: none"> ◦ selon une méthode d'évaluation prudente (choix prudent d'hypothèses économiques et actuarielles) ◦ la méthode et les hypothèses restent généralement inchangées d'un exercice à l'autre ◦ la méthode et les hypothèses choisies doivent garantir la pérennité des engagements ◦ ne peuvent être inférieurs aux droits acquis minimaux déterminés par la législation sociale et du travail
<p>Autres placements</p> <ul style="list-style-type: none"> • flexibilité • évalués à la valeur du marché • alternative à la constitution de ladite "marge de solvabilité" : créance garantie sur l'organisateur <p>Actifs dépassant les valeurs de couverture et la marge de solvabilité</p>	<p>"Marge de solvabilité"</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour couvrir des prestations en cas de décès, d'invalidité ou d'incapacité de travail (risques biométriques) • basée sur des règles quantitatives (peut être réduite en utilisant une (ré)assurance de couverture du risque) <p>Solde (fonds social, réserves libres)</p>

3.6. Système de gouvernance

Gestion saine et prudente. L'IRP doit disposer d'un système de gouvernance efficace, garantissant une gestion d'entreprise saine et prudente. Ce système doit être proportionnel à la taille, à la nature, à l'ampleur et à la complexité de ses activités. Il s'agit dudit "principe de proportionnalité".

Le système de gouvernance comprend, entre autres, une structure organisationnelle adéquate et transparente, un système efficace de contrôle interne, des mesures visant à assurer la continuité des services et des activités, un système efficace de gestion des risques (voir ci-dessous), des politiques écrites, une politique de rémunération et des fonctions clés indépendantes appropriées.

Système de gestion des risques prospectif et fondé sur les risques. Pour protéger les droits à pension de ses affiliés et bénéficiaires, l'IRP doit mettre en place un système de gestion des risques visant à identifier, mesurer, évaluer, surveiller et gérer les risques auxquels elle est ou peut être exposée.

En tenant compte du principe de proportionnalité, l'IRP doit avoir une compréhension claire de la manière dont les risques (peuvent) affectent(r) son bon fonctionnement et donc le respect de ses engagements, sur la

base de la situation actuelle ainsi que de situations stressantes et d'analyses à plus long terme. Le système de gestion des risques est efficace et bien intégré dans la structure organisationnelle et les processus décisionnels, et constitue donc un outil important pour mener une gestion (pro-)active des risques.

Évaluation des risques propres. Chaque IRP doit procéder à une évaluation de ses propres risques au moins tous les trois ans ou immédiatement après un changement significatif de son profil de risque ou des régimes de retraite qu'elle gère. L'objectif de cet exercice est d'évaluer les risques auxquels elle est ou peut être exposée à court et à long terme et qui peuvent affecter la capacité de l'IRP à remplir ses obligations, ainsi que d'évaluer l'efficacité de la gestion des risques mise en œuvre.

3.7. Conclusion

La LIRP fournit un cadre prudentiel très approprié pour la gestion des régimes sectoriels où la gestion paritaire est primordiale, ainsi qu'un degré élevé d'autonomie et de pouvoir de décision en prescrivant des règles qualitatives et en accordant une certaine flexibilité dans la stratégie d'investissement, le financement, etc. La structure de gouvernance et le respect du principe de prudence garantissent à leur tour une gestion saine qui préserve les intérêts des affiliés et leurs droits à pension.

4

Cadre social

4.1. L'organisateur sectoriel

Entité juridique composée paritairement. L'organisateur sectoriel est une entité juridique composée paritairement qui est désignée par une convention collective de travail conclue au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire. Cet organisateur peut prendre l'engagement de pension au niveau d'un seul comité ou sous-comité paritaire, ou agir pour plusieurs (sous-)comités. Dans ce dernier cas, bien qu'il puisse avoir pour seul objet l'accumulation de pensions complémentaires.

En principe, le plan sectoriel s'applique à tous les employeurs et à leurs employés affiliés qui appartiennent à la (aux) commission(s) paritaire(s) ou à la (aux) sous-commission(s) pour laquelle (lesquelles) l'engagement de pension a été pris. Afin (entre autres) de tenir compte des plans d'entreprise déjà existants, les partenaires sociaux sectoriels peuvent décider d'exclure certains employeurs du champ d'application ou de prévoir une clause de non-participation. Dans ce dernier cas, les employeurs ont la possibilité d'organiser eux-mêmes tout ou partie de la mise en œuvre du régime de pension pour l'ensemble ou une partie de leurs employés dans le cadre d'un régime de pension au niveau de l'entreprise.



4.2. Convention de gestion

Règles fondamentales. Bien que la loi ne l'exige pas strictement, dans la pratique, les IRP sectorielles sont toutes composées de manière paritaire et reflètent donc la composition de l'organisateur sectoriel. Les accords entre l'IRP et l'organisateur sont définis dans la convention de gestion. Cette convention définit les règles de gestion et de fonctionnement de l'IRP ainsi que les droits et obligations de(s) l'organisateur(s).

En d'autres termes, la convention de gestion fixe les règles fondamentales. Elle doit notamment déterminer les modalités de gestion du patrimoine, l'affectation en cas de patrimoines distincts, ce qui doit se passer en cas de non-paiement des contributions, la procédure à suivre en cas de litige sur l'application ou l'interprétation des règles de fonctionnement et de gestion, etc. Généralement, ces règles sont aussi reprises dans la convention collective sectorielle instaurant le régime de retraite.

Pouvoir de décision. Il appartient aux partenaires sociaux de définir le fonds de pension et la coopération avec l'employeur en fonction des circonstances concrètes et des sensibilités du secteur. Le pouvoir de décision des partenaires sociaux est primordial. Ce sera moins le cas que dans une solution assurée, où les partenaires sociaux sont simplement consultés au sein du comité de surveillance.

4.3. Volet de solidarité

Plans sociaux. Les plans sociaux de pension constituent une catégorie particulière de régimes de pension qui, outre l'accumulation d'une pension complémentaire, prévoient également un certain nombre de prestations de solidarité dans le cadre de ce que l'on appelle le "volet de solidarité". Ces prestations sont décrites dans le régime de solidarité et prévoient le maintien de la pension pendant certaines périodes d'inactivité, ou le paiement d'un intérêt en cas de décès, d'invalidité ou de maladie. Ces plans sont soumis à la taxe d'assurance de 4,4 %.

L'IRP en tant qu'institution de gestion du volet solidarité. Comme pour le volet pension, le prestataire doit placer le volet solidarité dans une entité juridique distincte. La structure flexible d'une IRP la rend idéale pour inclure la gestion du volet solidarité en parallèle à celle du volet de pension. De cette manière, l'organisateur peut confier tant le régime de retraite que le plan de solidarité à la même institution.

4.4. Rapport de transparence

Transparence totale. En ce qui concerne les informations sur le régime de retraite, les IRP font preuve d'une transparence totale, tant à l'égard de l'organisateur qu'à l'égard des affiliés et des bénéficiaires d'intérêts. Les données qui, de par leur nature, sont périodiquement mises à jour sont incluses dans le rapport de transparence. Ce rapport comprendra une communication claire et transparente sur le profil d'investissement, les résultats d'investissement, la structure des coûts, etc.

La nouvelle loi sur la transparence¹⁵ prévoit que mypension.be, entre autres, peut être utilisé comme portail pour mettre ces informations à la disposition des affiliés.

4.5. Informations à fournir aux affiliés et aux bénéficiaires

La législation sociale belge est pleinement conforme aux obligations d'information de l'IORPII et vise donc à accroître la transparence. La nouvelle loi sur la transparence vise à renforcer la transparence dans le cadre du deuxième pilier de pension, tant au niveau du relevé de pension que sur mypension.be. Grâce à une communication de qualité sur les pensions, l'objectif est de donner aux citoyens un aperçu plus clair de la pension complémentaire à laquelle ils peuvent s'attendre plus tard, renforçant ainsi la confiance dans le deuxième pilier et dans le système de pension en général.

Les affiliés au régime de pension reçoivent tous les ans un relevé de pension contenant des informations sur leurs droits individuels à pension et leur niveau de financement l'actuel.

Le "SIP" est également mis à la disposition des affiliés et des bénéficiaires ou de leurs représentants, sur demande.

D'autres informations peuvent être demandées afin de fournir aux affiliés et aux bénéficiaires des informations précises sur leurs prestations de retraite.

¹⁵ Loi du 26 décembre 2022 modifiant diverses dispositions en vue de renforcer la transparence dans le cadre du deuxième pilier de pension.

4.6. Décision

Dans la pratique, les IRP sectorielles sont toutes composées paritairement et reflètent la composition des organisateurs sectorielles. Le pouvoir de décision des partenaires sociaux est primordial à cet égard. En ce qui concerne l'information sur le plan de retraite, les IRP sont totalement transparentes, tant pour l'organisateur que pour les affiliés et les bénéficiaires. En raison de leurs caractéristiques spécifiques, telles que leur nature non lucrative et leur gestion (souvent) paritaire, ces IRP sont idéales pour contribuer à l'expansion et à l'approfondissement des plans de retraite sectoriels.

5

Régime fiscal

5.1. Régime fiscal favorable pour l'impôt sur les sociétés

Les IRP sont soumises à l'impôt belge sur les sociétés. Toutefois, cela ne signifie pas qu'une IRP est imposée comme une société ordinaire. Au contraire, une IRP est imposée selon un régime spécial d'impôt sur le revenu applicable aux fonds d'investissement¹⁶ (OPC), en vertu duquel la base imposable¹⁷ de l'IRP se compose exclusivement des éléments suivants :

- **Les avantages anormaux ou bénévoles reçus**

Le terme "anormal ou bénévole" est un concept juridique belge bien connu qui fait référence à des revenus qui ne sont pas obtenus par des transactions dites "at arm's length" et qui doivent être considérés comme des revenus imposables.

En ne participant qu'à des transactions "at arm's length", l'IRP peut éviter d'ajouter ce type de revenus à sa base imposable.

¹⁶ Plus précisément les fonds d'investissement du type OPCVM "open ended" "ouverts" : les organismes de placement collectif (OPC). En Belgique, les SICAV sont souvent utilisées.

¹⁷ Le taux d'impôt sur les sociétés applicable est de 25 %, à l'exception des commissions secrètes versées qui sont soumises à un taux d'imposition de 103 %. Ce dernier impôt est déductible, alors que l'impôt ordinaire sur les sociétés de 25 % n'est pas déductible.

- **Dépenses non déductibles autres que les réductions de valeur et les moins-values sur actions**

En vertu de la législation fiscale belge, certaines dépenses encourues par l'entité juridique ne sont pas (entièrement) déductibles, même s'il s'agit de dépenses professionnelles. Parmi ces dépenses non déductibles, on peut citer : les impôts non déductibles, les amendes, les frais de voiture non déductibles, les frais de restaurant et de représentation, certains avantages sociaux accordés aux employés...

En principe, l'IRP devrait être en mesure d'éviter, ou du moins de limiter, ces frais.

- **Commissions secrètes versées**

Cette partie de la base fiscale est constituée des paiements pour lesquels les formalités de déclaration fiscale n'ont pas été remplies. En d'autres termes, les paiements ont eu lieu, mais leurs bénéficiaires n'ont pas été déclarés à l'administration fiscale. Comme cette non-déclaration empêche l'administration fiscale de taxer le bénéficiaire du paiement, le payeur est pénalisé et taxé.

Cet impôt peut être facilement évité en respectant les lois fiscales relatives à la déclaration des salaires, honoraires et commissions.

Investissements : taxe "zéro". L'IRP n'est redevable d'aucun impôt sur les revenus des investissements. De même, les revenus de dividendes (belges et étrangers) et les revenus d'intérêts ne sont en principe pas imposés au nom de l'IRP.

Si un précompte mobilier belge a été appliqué lors du versement des revenus à l'IRP, cet impôt (sous certaines conditions) est imputé sur l'impôt sur les sociétés éventuellement dû (cf. supra). Dans ces cas, le solde de l'impôt qui n'a pas été imputé est remboursé. Il en résulte un traitement fiscal favorable où le "revenu brut" est souvent équivalent au "revenu net".

5.2. Fiscalité internationale : tirer parti des conventions de double imposition

Un réseau très étendu de conventions de double imposition.

Étant donné qu'un OFP est soumis à l'impôt sur les sociétés, il pourra généralement bénéficier des avantages des conventions belges de double imposition. La Belgique possède l'un des réseaux les plus étendus en termes de conventions de double imposition, ce qui se traduit par des revenus de dividendes "nets" plus élevés pour les OFP belges que dans la plupart des autres pays.

Cela signifie que si l'État d'origine applique une retenue à la source, un OFP pourra en principe demander une exonération fiscale ou un allègement de la retenue à la source étrangère sur les dividendes et les intérêts, pour autant que les conditions de la convention soient remplies.

5.3. TVA

Exonération. Les IRP bénéficient d'une exonération de TVA pour les services qui leur sont fournis. Plus précisément, sur la base de la jurisprudence de la Cour européenne de justice, il s'agit des "activités de gestion"¹⁸ exonérées suivantes :

- la "gestion financière" d'une IRP : des services consistant à gérer les actifs financiers et autres de l'IRP¹⁹,
- ainsi que la "gestion administrative" : les services de gestion administrative pour le fonctionnement de l'IRP, dans la mesure où ils sont spécifiques et essentiels à l'OFP, par exemple : la préparation du rapport annuel, l'information des membres du régime de retraite, les rapports aux autorités compétentes, etc.

Si des honoraires pour des services exonérés de TVA sont facturés par un prestataire de services belge, l'exonération est simplement appliquée. Si le prestataire de services est établi en dehors de la Belgique, il faut d'abord déterminer où ses services ont lieu aux fins de la TVA. Si des frais pour

¹⁸ Pour la définition du terme "activités de gestion" aux fins de l'exonération de la TVA, on peut s'inspirer de la jurisprudence, y compris celle de la Cour de justice de l'Union européenne, ainsi que des commentaires et de la doctrine juridique sur la gestion des OPC (bien que cette dernière ne puisse être adoptée en tant que telle parce que l'objet et les activités des OFP diffèrent de ceux des OPC). Le concept de "gestion" des OFP est également propre à la TVA et il s'agit d'un concept autonome du droit communautaire. Par conséquent, les définitions fournies aux fins du droit financier ne sont pas nécessairement décisives.

¹⁹ La gestion des actifs ne comprend pas les activités de garde ou de dépôt financier effectif des titres par l'OFP.

des services exonérés de TVA sont facturés à l'IRP par un prestataire de services établi dans l'UE (mais en dehors de la Belgique), aucune TVA n'est généralement due dans l'État membre de l'UE où le prestataire de services est établi, ni en Belgique²⁰.

5.4. Autres impôts indirects

L'IRP n'est pas soumise à la taxe sur les opérations boursières. Cela signifie que les investissements directs de l'IRP sont exonérés de la taxe boursière. Toutefois, cette taxe peut être indirectement supportée par l'IRP si celle-ci choisit de participer à certains fonds d'investissement soumis à la taxe. L'ORP belge n'est soumise ni à la taxe d'abonnement ni au droit de timbre. L'IRP n'est pas non plus soumise à la taxe sur les comptes-titres.

5.5. Conclusion

L'ORP bénéficie d'un régime fiscal favorable, tant en ce qui concerne les impôts directs que les impôts indirects.

²⁰ Étant donné que la nature des services fournis doit être examinée au cas par cas et que les législations nationales doivent également être considérées à la lumière du droit communautaire pour déterminer le lieu du service, chaque contrat et frais de service doivent être analysés individuellement.



6 Avantages d'un fonds de pension sectoriel



Un fonds de pension est une institution financière avec un objectif social

- Sans but lucratif - “Not-for-profit”
- Pas d'actionnaires
- Objectif social limité à fournir les prestations de pension prévues par les partenaires sociaux
- Rendement entièrement au profit des affiliés



Un OFP détermine sa propre politique d'investissement

- Cadre fait sur mesure, établi dans le SIP avec un focus particulier sur la gestion des risques
- Choix libre des gestionnaires de patrimoine et des dépositaires
- Des investisseurs à long terme, par définition
- Les investissements se font majoritairement dans l'économie réelle
- Libre choix de la prise en compte ou non des critères ESG dans la politique d'investissement



Communication

- Un OFP détermine lui-même (au sein du cadre légal) la communication auprès de ses affiliés et ses bénéficiaires
- Possibilité de définir ses propres accents



Droit décisionnel: les partenaires sociaux aux commandes

- Flexibilité: la nature basée sur les principes - “principle-based” de la LIRP (versus basée sur les règles - “rule-based”) normes à remplir en fonction d'une situation spécifique et des circonstances
- Pouvoir de décision pour la constitution du fonds de pension et la collaboration avec l'organisateur



Gestion paritaire

- Les IRP dotées de plans sectoriels sont (presque toujours) gérés de manière paritaire
- Reflet de la composition paritaire (par définition) de l'organisateur sectoriel
- Droit de décision partagé entre les représentants patronaux et les représentants des travailleurs



Transparence

- Transparence complète, notamment en termes de coûts
- Tant pour l'organisateur que pour les affiliés et les bénéficiaires



Efficacité

- La collectivité permet un meilleur pouvoir de négociation
- Familiarité avec le travail relatif aux données de la BCSS.
- Collecte centralisée des contributions via l'ONSS ou via un organisateur sectoriel
- Optimisation opérationnelle
- Réduction des coûts

**Cette brochure a été réalisée avec la précieuse collaboration
des membres de PensioPlus suivants**

Pensioenfonds Metaal OFP



Pensioenfonds
Metaal OFP

**Pensioenfonds Federale
Non-Profit/Social-Profitsector OFP**



PENSIOENFONDS-FONDS DE PENSION
federale non-profitsector
secteur non-marchand fédéral

IBP Handel Brandstoffen OFP



Sociaal Fonds voor de
Handel in Brandstoffen

FBZ hout en stoffering



WOOD-life 126

Sefoplus OFP



Sefoplus OFP

Pensio TL OFP



PENSIO
TL

FBZ 2e Pijler Voeding



ALIMENTO

Volta FBZ



VOLTA

FBZ Bewaking



FSEG FBZB
Fonds de Sécurité d'Essence du Gardienage Fonds voor Bestaanbaarheid van de Bewaking

Pensio B OFP



pensio b

**Pensioenfonds Vlaamse
Non-Profit/Social-Profitsector OFP**



OFP
Pensioenfonds
VLAAMSE NON-PROFIT/SOCIAL-PROFITSECTOR

**Sociaal Fonds voor de
Podiumkunsten FBZ**



podiumkunsten

Sociaal Fonds Verhuizingen FBZ



Sociaal Fonds
Verhuizingen

Contact

Nous espérons que cette brochure a pu susciter votre intérêt pour les fonds de pension en tant qu'outil possible pour la gestion de vos plans de pension sectoriels. PensioPlus dispose bien entendu de modes d'emploi et d'informations plus détaillées et plus approfondies.

Au sein de PensioPlus, il existe un groupe de travail permanent qui s'occupe spécifiquement des pensions sectorielles. Ce groupe de travail est composé de représentants des IRP gérant des plans sectoriels et des organisateurs sectoriels recourant à une solution d'assurance. Il fait donc office de plateforme globale pour les plans sectoriels (y compris les plans assurés). Le groupe de travail aspire à soutenir le développement du deuxième pilier en général et des plans de pension sectoriels en particulier.

Avez-vous des questions relatives aux pensions sectoriels ? N'hésitez donc pas à vous mettre en communication via un des canaux mentionnés ci-dessous. Nous nous ferons un plaisir d'être à votre écoute.

PensioPlus

Boulevard A. Reyers 80, B-1030 Bruxelles, Belgique

+32 2 706 85 45

info@pensioplus.be

www.pensioplus.be

0415 047 855 RPR Nederlandstalige Ondernemingsrechtbank Brussel



A: Boulevard A. Reyers 80, B-1030 Bruxelles, Belgique

T: +32 2 706 85 45

E: info@pensioplus.be

www.pensioplus.be

