

Étude de référence sur les pensions complémentaires



SUPPORTER DE VOS EMPLOYÉS



PENSIONS COMPLÉMENTAIRES : POURQUOI AG A RÉALISÉ UNE ÉTUDE DE RÉFÉRENCE ?

Pour bien cerner l'importance d'une étude de référence, nous prenons du recul et nous examinons la façon dont les employeurs et les travailleurs **perçoivent les pensions en Belgique**. Plus précisément, nous nous penchons sur trois aspects :

1. Comment les employeurs et les travailleurs perçoivent-ils la **pension légale** (le premier pilier de pension) ?
2. Que pensent les employeurs et les travailleurs de la **pension complémentaire** (le deuxième pilier de pension) ?
3. La pension complémentaire joue-t-elle un rôle dans la **guerre des talents** ?

Pour répondre à ces questions, nous nous basons sur deux enquêtes :

- À la demande d'Assuralia, **IPSOS** a interrogé 291 employeurs en Belgique au cours de l'été 2021. 89 employeurs occupaient entre 10 et 50 travailleurs, 106 employeurs entre 51 et 200 travailleurs, et 96 employeurs plus de 200 travailleurs. Assuralia a demandé aux employeurs quels étaient les principaux incitants et obstacles qui les motivent ou les empêchent d'introduire ou d'étendre un plan de pension. L'enquête reflète également les attentes des employeurs par rapport à la politique en matière de pensions.
- En novembre et décembre 2020, **CALLEBAUT COLLECTIVE** a mené une enquête auprès de 1.766 (futurs) travailleurs en Belgique âgés de 18 à 40 ans et a examiné comment cette jeune génération perçoit le système de pension et sa constitution. Tout le monde ne travaillait pas au moment de l'enquête : 21,3 % des personnes interrogées poursuivaient leurs études et 9,3 % étaient sans emploi. Nous supposons que ces personnes entreront effectivement (ou sont déjà entrées) sur le marché du travail et, par souci de simplicité, nous parlerons de travailleurs pour désigner les personnes interrogées dans le cadre de cette étude.



Comment les employeurs et les travailleurs perçoivent-ils la **pension légale** ?

Nous constatons un **manque de confiance dans la soutenabilité des pensions légales**. Seuls 33 % des employeurs sont convaincus que le gouvernement fournira une pension légale suffisamment élevée, 28 % affichent des doutes et 39 % ne sont pas convaincus que leurs travailleurs recevront une pension qui leur permettra de vivre confortablement.

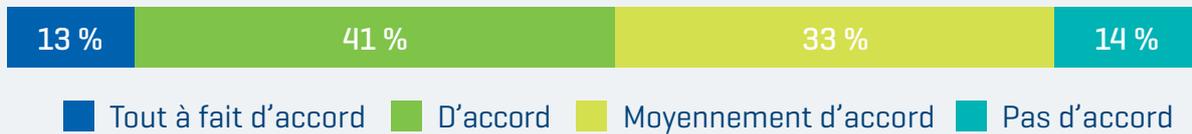
JE SUIS CONVAINCU QUE LE GOUVERNEMENT METTRA EN ŒUVRE UNE POLITIQUE DES PENSIONS AFIN QUE CHAQUE TRAVAILLEUR REÇOIVE UNE PENSION LÉGALE LUI PERMETTANT DE SUBVENIR À SES BESOINS.



D'accord **Moyennement d'accord** **Pas d'accord**

Les travailleurs âgés de 18 à 40 ans n'envisagent pas non plus la situation avec optimisme. Un peu moins de la moitié des personnes interrogées ne sont pas convaincues que le gouvernement sera en mesure de continuer à payer les pensions.

JE PENSE QUE LE GOUVERNEMENT POURRA CONTINUER À PAYER NOS PENSIONS, Y COMPRIS LORSQUE JE PRENDRAI MA RETRAITE

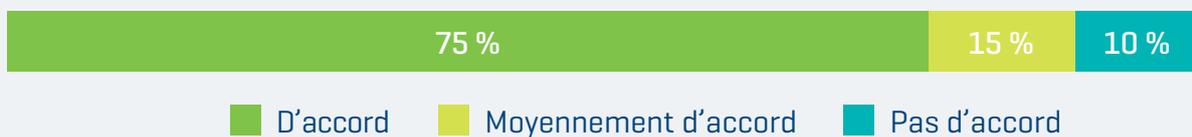


Que pensent les employeurs et les travailleurs de la pension complémentaire ?

Les pensions complémentaires ont elles aussi un rôle important à jouer dans le débat sur les pensions. La pension complémentaire est considérée comme un complément nécessaire, une impression peut-être renforcée par la méfiance à l'égard de la pension légale.

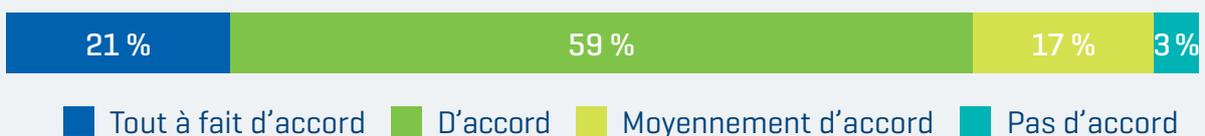
75 % des employeurs sont tout à fait d'accord pour dire que la pension complémentaire est nécessaire pour vivre confortablement après la prise de la retraite.

LES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES SONT NÉCESSAIRES POUR TOUS AFIN DE DISPOSER D'UN REVENU SUFFISANT APRÈS LE DÉPART À LA PENSION



Parmi les travailleurs, 80 % estiment que l'employeur doit également investir dans la pension complémentaire.

J'ESTIME QUE MON EMPLOYEUR DOIT COTISER POUR MA PENSION





Les employeurs et les travailleurs partagent le même point de vue : ils s'inquiètent de la soutenabilité de la pension légale dans l'avenir. Dans le même temps, et cela s'explique peut-être par ces préoccupations, on observe un **intérêt considérable de la société pour les pensions complémentaires**. En tant que leader du marché, AG dispose de nombreuses données. Nous transformons ces données en **informations pour cartographier le paysage des pensions**.



La pension complémentaire joue-t-elle un rôle dans la guerre des talents ?

L'importance que les travailleurs et les employeurs accordent aux pensions complémentaires va au-delà de la quiétude financière pendant ses vieux jours. La pension complémentaire **est déjà importante aujourd'hui**. Une fois de plus, employeurs et travailleurs sont sur la même longueur d'onde.

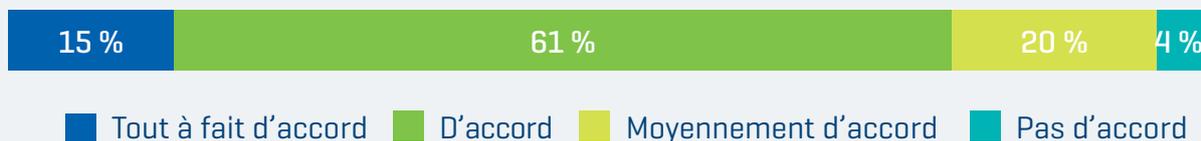
La moitié des employeurs considèrent la pension complémentaire comme un élément essentiel de l'enveloppe salariale. Elle leur permet non seulement de conserver leurs travailleurs actuels, mais elle constitue aussi un atout en termes de recrutement.

UNE PENSION COMPLÉMENTAIRE EST UN ÉLÉMENT ESSENTIEL DU PACKAGE DE RÉMUNÉRATION ET EST NÉCESSAIRE POUR **RETENIR LES TRAVAILLEURS ET EN ATTIRER DE NOUVEAUX**



Dans un marché du travail tendu, où les départs à la pension sont plus nombreux que les entrées des jeunes sur le marché du travail, une bonne assurance de groupe dans le cadre de l'enveloppe salariale est presque incontournable. Les travailleurs ne disent pas autre chose : trois quarts d'entre eux affirment que l'offre ou non d'une assurance de groupe joue un rôle important dans les négociations salariales.

LORS DES **NÉGOCIATIONS SALARIALES**, LE NIVEAU DE LA CONTRIBUTION DE MON EMPLOYEUR À MA PENSION COMPLÉMENTAIRE (PAR EX. SOUS LA FORME D'UNE ASSURANCE DE GROUPE OU D'UN FONDS DE PENSION) JOUE UN RÔLE IMPORTANT



Nous souhaitons utiliser les informations dont nous disposons pour aider les employeurs à déterminer l'attrait de leur pension complémentaire **par rapport à leurs concurrents**. Nos Account Managers peuvent **analyser vos plans actuels et vérifier s'ils sont conformes au marché**. Ils peuvent vous aider à **renforcer votre position concurrentielle**.



Quelques chiffres clés

1

À propos des données analysées

316.826

Affiliations actives aux plans
d'entreprise collectifs

5.374

Employeurs

18

Secteurs



Soutien
administratif



Chimie



Consultance



Commerce
de détail



Pharma



Activités
financières



Commerce
de gros



Enseignement
supérieur



Transport



IT



Industrie
manufacturière



Services sociaux



Recherche &
développement



Alimentation



Hôpitaux



Comptabilité &
audit



Centres de
coordination



Bureau d'ingénierie

Dans ce document, nous faisons références aux affiliés : tous les chiffres que vous trouverez indiquent le pourcentage d'affiliés appartenant à un groupe spécifique.

Quel groupe cible d'**affiliés** avons-nous analysé ?

- Nous avons analysé les plans d'entreprise collectifs, c'est-à-dire les plans pour lesquels l'employeur détermine lui-même les spécificités et le niveau de cotisation souhaité. Les plans sectoriels qui s'appliquent à l'ensemble d'un secteur d'activité et les plans d'assurance groupe bonus dans lesquels l'employeur verse une cotisation égale à tout ou une partie du salaire variable, n'ont pas été pris en considération. Les entreprises concernées comptent principalement plus de 50 travailleurs. Les PME et les travailleurs indépendants n'entrent pas dans le champ de notre étude.
- Il s'agit d'affiliés actifs, c'est-à-dire de personnes qui travaillent aujourd'hui pour leur employeur et pour lesquelles ce dernier effectue des paiements dans le cadre de l'assurance de groupe.
- Enfin, il s'agit d'affiliés pour lesquels nous disposons de données complètes pour effectuer l'analyse.

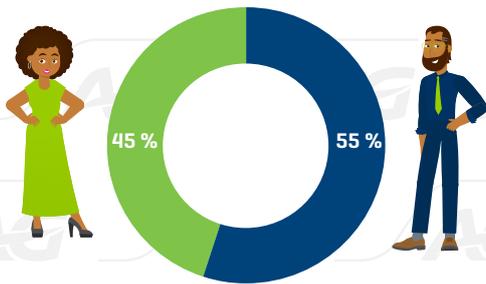
Nous avons établi un lien entre un affilié et un **employeur** sur la base du numéro de TVA de l'entité.

Nous avons déterminé les **secteurs** en utilisant le code NACE. Dans ce cadre, nous avons constaté que toutes les catégories et les dénominations n'étaient pas pertinentes. Nous avons donc procédé à des ajustements qui, selon nous, reflètent mieux la réalité. À la fin de ce document, vous trouverez les codes NACE que nous avons associés à un secteur particulier. Si vous ne trouvez pas un code NACE donné, cela signifie que nous n'avons pas pu le classer dans un secteur spécifique et/ou que nous avons trop peu d'affiliés pour le classer dans un secteur distinct.



À propos des affiliés

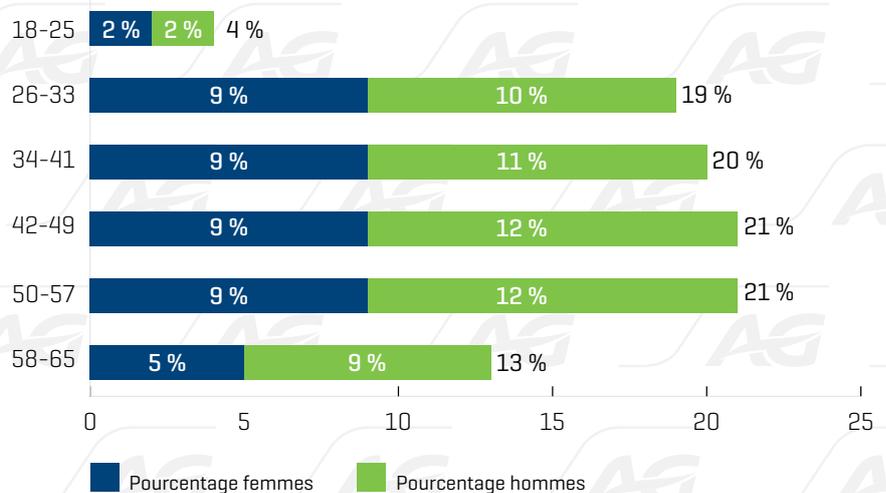
LES HOMMES SONT PLUS NOMBREUX QUE LES FEMMES À BÉNÉFICIER D'UNE ASSURANCE DE GROUPE



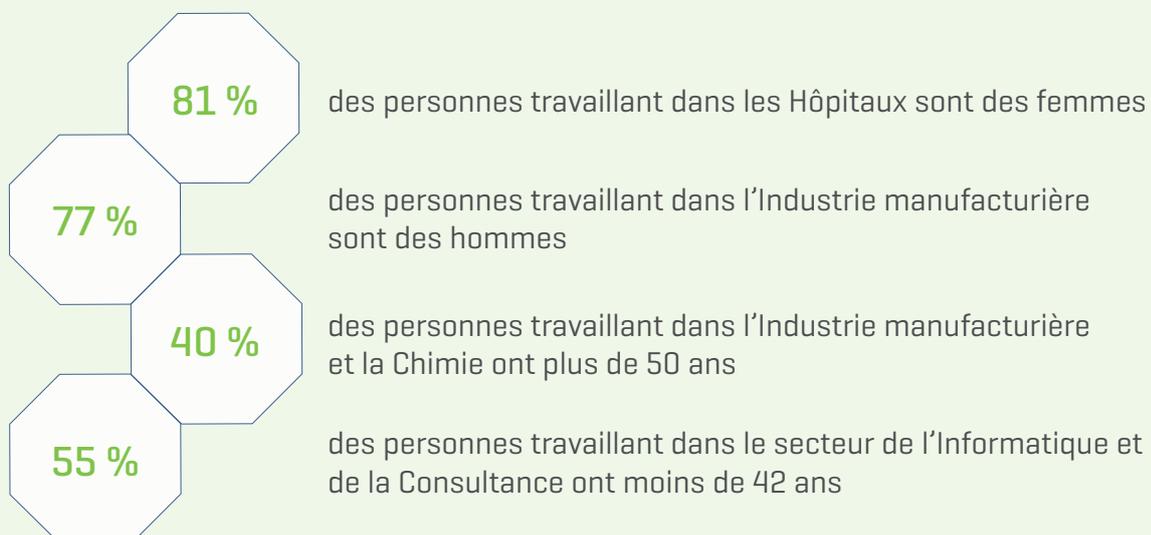
Sur l'ensemble des personnes analysées dans notre étude de référence, 55 % sont des hommes et 45 % des femmes. La FSMA, qui a étudié l'ensemble du paysage des pensions complémentaires [y compris les autres assureurs et les plans sectoriels], a obtenu des chiffres similaires : 58 % d'hommes et 42 % de femmes. Les chiffres de la population active (Statbel) montrent que 53 % sont des hommes et 47 % des femmes.

DANS LES TRANCHES D'ÂGE COMPRIS ENTRE 26 ET 57 ANS, LE NOMBRE DE PERSONNES AU TRAVAIL EST PRATIQUEMENT IDENTIQUE

Également lorsqu'on examine la répartition par groupe d'âge, on constate qu'il y a **davantage d'hommes que de femmes** au travail. Le nombre de personnes bénéficiant d'une assurance de groupe dans les tranches d'âge de 18 à 25 ans et de 58 à 65 ans est plus faible. Encore une fois, ces chiffres reflètent ceux de Statbel et n'ont rien de surprenant. Dans la première tranche d'âge, les personnes sont bien souvent encore aux études, tandis que dans la dernière, elles ont la possibilité de prendre une pension anticipée.



LE SAVIEZ-VOUS ?



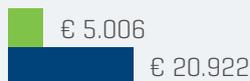
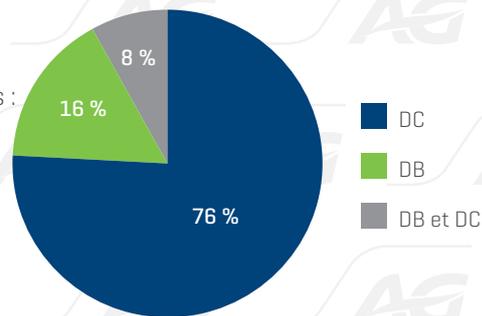
Concernant le type de plan de pension

Dans ce qui suit, nous parlerons souvent de plans DC et de plans DB. Nous vous expliquons brièvement ce jargon ci-dessous. Vous trouverez également de plus amples informations sur le site internet de la FSMA. Ou vous pouvez participer à un webinar **Pension & Health Academy** (sur des thèmes liés aux pensions et à la santé), qui vous permettra, pendant votre pause de midi, de vous informer sur les différents types de pensions complémentaires. Les [prochaines sessions sont indiquées sur notre site internet](#).

DC-plan = Defined Contribution plan = plan à cotisations/charges définies : l'employeur ne promet pas un résultat final déterminé, mais s'engage uniquement à verser les cotisations.

DB-plan = Defined Benefit plan = plan à prestations définies/but à atteindre : l'employeur s'engage à atteindre un résultat final déterminé au moment de la pension.

Les plans à cotisations définies (DC) sont les plus populaires : plus de trois quarts des affiliés ont un plan de ce type. Les 25 % restants disposent d'un plan à prestations définies (DB).



Réserves médianes DC
Réserves moyennes DC

Cependant, les réserves des plans DC sont inférieures à celles des plans DB.



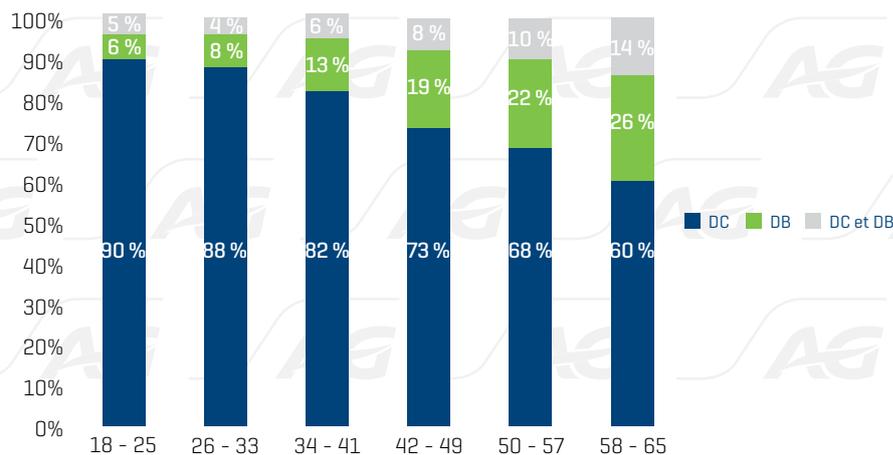
Réserves médianes DB
Réserves moyennes DB

Le constat est le même du côté de la FSMA.

Peut-on expliquer cette différence au niveau des réserves ?

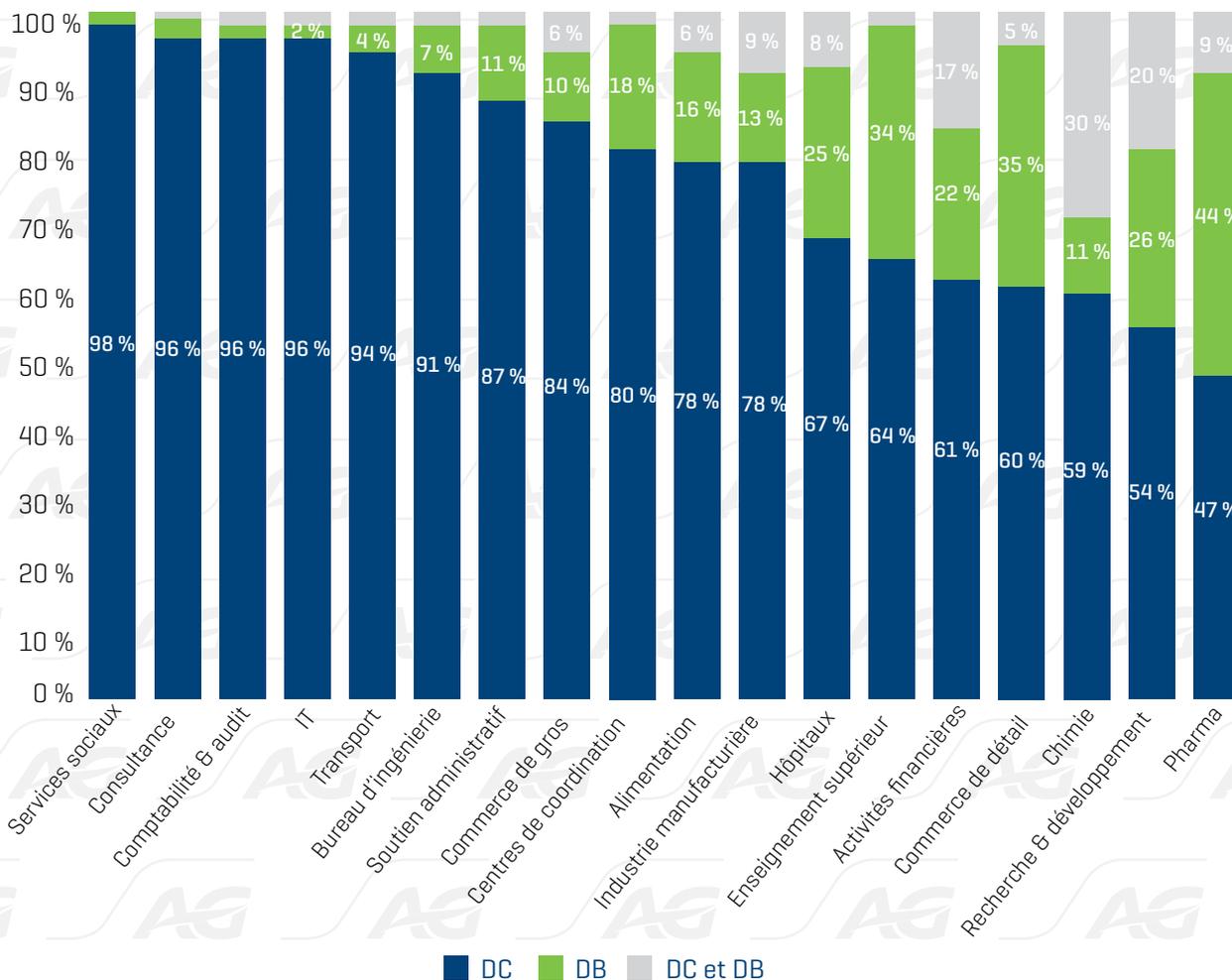
LES PERSONNES PLUS ÂGÉES AYANT UNE LONGUE CARRIÈRE SONT PLUS SUSCEPTIBLES D'AVOIR UN PLAN DB

Si on analyse les choses par tranche d'âge, les plans DC sont les plus courants dans toutes les catégories, mais les affiliés ayant un plan DB sont plus nombreux dans les tranches d'âge les plus élevées. Depuis l'introduction de la Loi sur les pensions complémentaires en 2003, les nouveaux plans de pension sont principalement de type DC. Avec l'élargissement des pensions complémentaires au cours des dernières années, les plans DC envahissent progressivement le paysage des pensions complémentaires et les plans DB se font plus rares. Les affiliés à des plans DB sont principalement des travailleurs ayant une plus longue carrière et sont donc plus âgés. **En toute logique, ils ont également déjà constitué davantage de réserves, puisqu'ils se constituent une pension complémentaire depuis plus longtemps.**



CERTAINS SECTEURS ONT DAVANTAGE DE PLANS DB

Certains secteurs comptent bien plus de personnes bénéficiant d'un plan DB. Il s'agit généralement de secteurs caractérisés par des salaires plus élevés et dans lesquels la pension complémentaire est présente depuis longtemps. Il s'agit bien souvent de grandes entreprises employant de nombreux travailleurs, ce qui a également un impact sur le pourcentage d'affiliés disposant d'un plan DB dans notre portefeuille. Nous avons vu précédemment que près de 25 % de nos affiliés ont un plan de ce type.



CE QU'IL FAUT RETENIR

- ▶ Les données générales sur les affiliés de notre étude de référence **sont similaires** aux données de la **FSMA** (données sur tous les affiliés - salariés et indépendants - de tous les assureurs, y compris les secteurs) et de **Statbel** (statistiques sur les résidents belges). Les données de notre étude de référence peuvent être considérées comme **représentatives des assurances de groupe des plans d'entreprise collectifs**.
- ▶ La **plupart** des affiliés ont un plan DC.
- ▶ Bien que les plans DB soient **minoritaires**, leurs **réserves sont plus élevées**. Cela s'explique d'une part par le fait que **les affiliés sont plus âgés et ont des carrières plus longues dans les plans DB**, et d'autre part par la **différence entre les secteurs**.

Les plans DC contribuent-ils à la constitution d'un solide capital de pension ?

2

Nous avons vu que le débat sur les pensions ne laisse personne indifférent et que les travailleurs et les employeurs considèrent la pension complémentaire comme un complément nécessaire à la pension légale. La déclaration de politique générale du Gouvernement Fédéral en novembre 2020 montre également la pertinence sociale de la pension complémentaire :

“

Néanmoins, pour de nombreux salariés, les cotisations restent très modestes et sont insuffisantes pour se constituer une pension complémentaire substantielle. Nous constatons également qu'une partie des salariés restent toujours complètement sur la touche. Nous invitons donc les interlocuteurs sociaux à réfléchir à la manière dont chaque salarié peut être couvert dans les meilleurs délais par un plan de pension complémentaire comportant une cotisation d'au moins 3 % du salaire brut.

”

- Quels sont les **taux de cotisation** actuels et à quelle **prime annuelle** cela correspond-il ?
- Combien d'affiliés aujourd'hui **n'atteignent pas** cette cotisation de 3 % ?
- Quels **facteurs influencent** le taux de cotisation ?
- Une cotisation d'au moins 3 % est-elle **suffisante** pour constituer un **revenu de remplacement confortable** en plus de la pension légale ?

Pour répondre à ces questions intéressantes, nous examinons les plans DC : ils forment le groupe le plus important et sont constitués par des cotisations fixes (et non en fonction d'un objectif final comme dans le cas des plans DB).

Cotisation

Le taux de cotisation médian correspond à 3,70 % du salaire brut connu pour le calcul de l'assurance de groupe. Cela signifie que pour la moitié des affiliés, moins de 3,70 % du salaire brut sont consacrés à l'assurance de groupe, et plus de 3,70 % pour l'autre moitié. Cela correspond à une cotisation annuelle de 1.675 euros.

Si nous prenons la moyenne, nous obtenons un taux de 4,50 %, soit 2.874 euros.

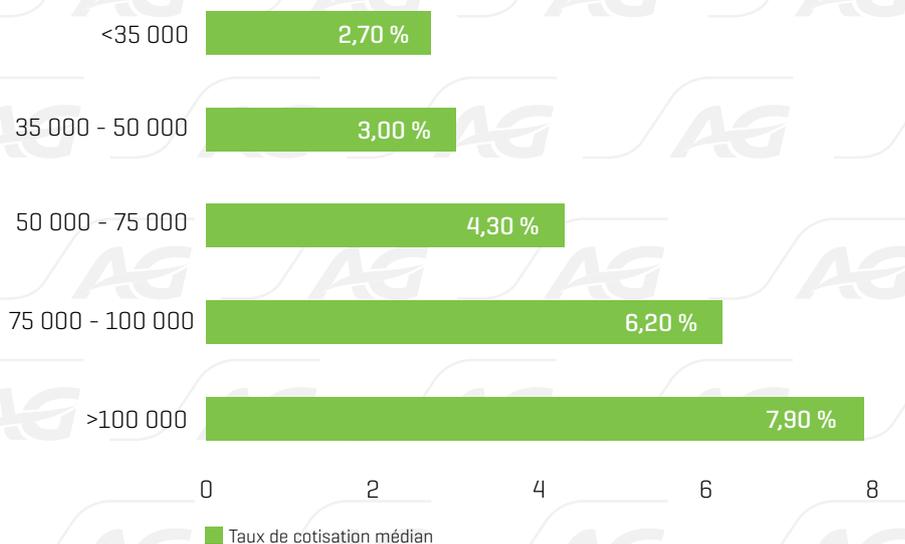
Cependant, nous constatons qu'aujourd'hui, pour 39 % de nos affiliés, une cotisation inférieure à 3 % du salaire est consacrée à l'assurance de groupe.



Facteurs ayant une influence sur le taux de cotisation

LES SALAIRES PLUS ÉLEVÉS SE CARACTÉRISENT PAR DES COTISATIONS PLUS ÉLEVÉES MAIS PAR UNE PENSION LÉGALE PLUS FAIBLE

Le niveau du salaire est un premier facteur déterminant pour le taux de cotisation.



Ceci s'explique par l'utilisation très fréquente d'une **formule « step rate »**, qui prévoit un calcul de cotisation en deux temps.

La première partie, appelée S1, est une cotisation sur la partie du salaire jusqu'au plafond salarial utilisé pour le calcul de la pension légale [71.519,98 euros pour l'année 2023]. La seconde partie, S2, est une cotisation sur la partie du salaire qui dépasse ce plafond. Le montant cotisé sur cette deuxième partie pour la pension complémentaire est souvent plus élevé, car aucune pension légale n'est constituée sur cette partie du salaire.

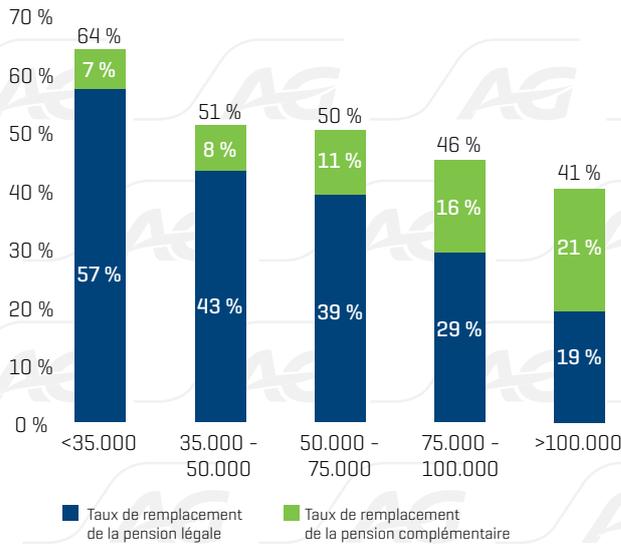
Exemple de formule step rate : 3 % S1 + 9 % S2

Nous devons replacer ces taux de cotisation dans un contexte plus large et examiner ce qu'ils signifient en termes de taux de remplacement, c'est-à-dire la somme de la pension légale et de la pension complémentaire par rapport au salaire final.

Les chiffres de l'OCDE montrent que le **taux de remplacement de la pension légale** (les barres bleues du graphique suivant) **diminue fortement à mesure que l'on gagne davantage d'argent**. Cela s'explique par le **plafonnement des salaires**, qui limite la pension légale pour les salaires plus élevés. Par conséquent, si notre objectif est d'obtenir à la pension un revenu proche de celui dont nous disposons lorsque nous travaillons, il est logique que le deuxième taux de contribution de la formule step rate soit plus élevé. Il est donc tout aussi logique que les salaires plus élevés bénéficient d'un taux de cotisation plus élevé, étant donné que le deuxième taux de contribution a davantage de poids.

Suivant le professeur Pierre Devolder, un taux de cotisation de 1 % pour la pension complémentaire se traduit par un taux de remplacement de 2,67 %. Ce taux de remplacement est basé sur plusieurs hypothèses : l'affilié a une carrière de 45 ans, l'espérance de vie après la retraite est de 22 ans et le taux d'intérêt réel après inflation s'élève à 0,75 %. Les barres vertes du graphique sur la page suivante indiquent le taux de remplacement que l'on peut attendre de la pension complémentaire en fonction des taux de cotisation indiqués dans le graphique ci-dessus.

Même si les taux de cotisation plus importants pour les salaires plus élevés se traduisent par des taux de remplacement supérieurs pour la pension complémentaire, on constate que, pour ces salaires plus élevés, la combinaison avec le taux de remplacement de la pension légale donne les taux de remplacement totaux les plus faibles.



Pour les salaires plus élevés, la pension complémentaire ne parvient que partiellement à compenser le taux de remplacement plus faible de la pension légale.

LE SECTEUR JOUE UN RÔLE DANS LE TAUX DE COTISATION

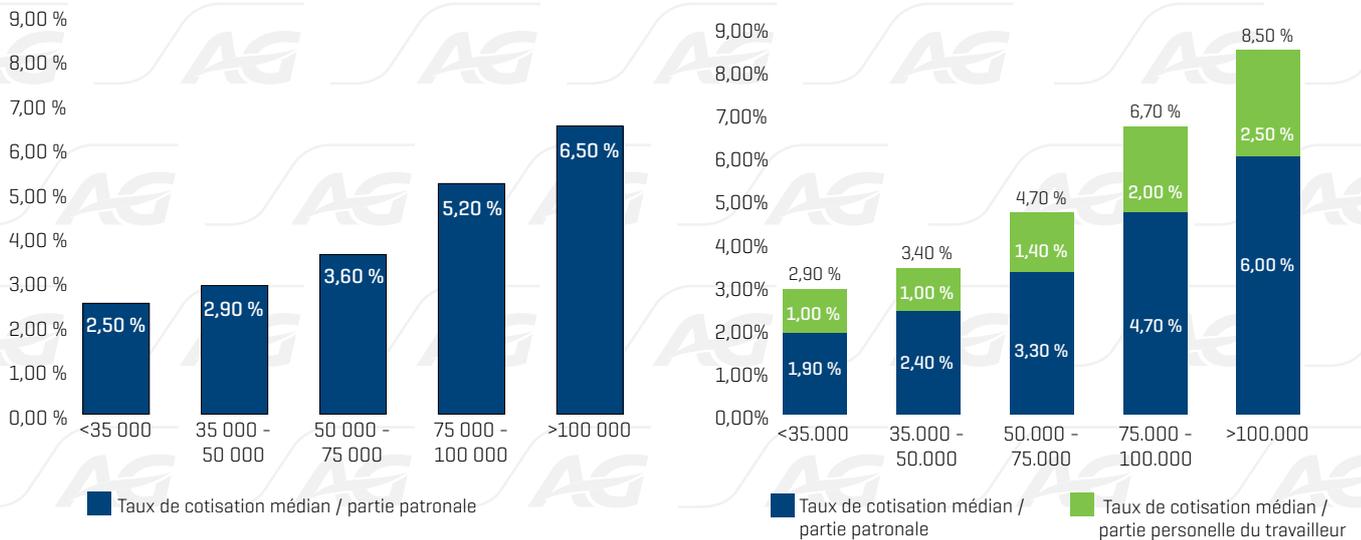
Nous avons déjà vu que le taux de cotisation dépend du salaire. Or, ce salaire sera plus ou moins élevé **selon le secteur dans lequel on travaille**. Le diagramme de dispersion ci-dessous montre très clairement la corrélation entre le salaire et la cotisation au niveau sectoriel. Ce que nous venons de voir s'applique bien sûr au niveau sectoriel aussi : si le salaire moyen augmente, le taux de cotisation moyen sera également plus élevé. Les taux de cotisation plus élevés pour les salaires plus élevés se justifient à nouveau par le taux de remplacement plus faible de la pension légale.



Au niveau sectoriel également, des salaires plus élevés se traduisent par des cotisations plus significatives. Elles compensent en partie les taux de remplacement plus faibles de la pension légale.

LA COTISATION TOTALE EST PLUS ÉLEVÉE SI LES TRAVAILLEURS VERSENT EUX-MÊMES UNE PRIME

L'employeur finance l'intégralité de la prime pour 53 % des affiliés disposant d'un plan DC. Et 47 % des affiliés paient eux-mêmes une prime en plus de celle de l'employeur. La cotisation totale est plus élevée si l'affilié paie également une prime. Il convient toutefois de noter que dans cette situation, la part de l'employeur est plus faible que lorsqu'il n'y a que des cotisations patronales.



CE QU'IL FAUT RETENIR

- ▶ Pour 39 % de nos affiliés, une cotisation inférieure à 3 % du salaire est consacrée à l'assurance de groupe.
- ▶ Nous constatons également que **les cotisations sont plus importantes pour les salaires les plus élevés**. Il faut replacer ce chiffre dans un contexte plus large et le comparer au taux de remplacement obtenu grâce aux pensions légale et complémentaire combinées. Il en ressort que, pour les salaires plus élevés, **la pension complémentaire ne parvient que partiellement à compenser le taux de remplacement plus faible de la pension légale**.
- ▶ **D'autres facteurs** ayant un impact sur le taux de cotisation sont le secteur dans lequel on travaille et le fait que **les travailleurs versent ou non eux-mêmes des primes**.

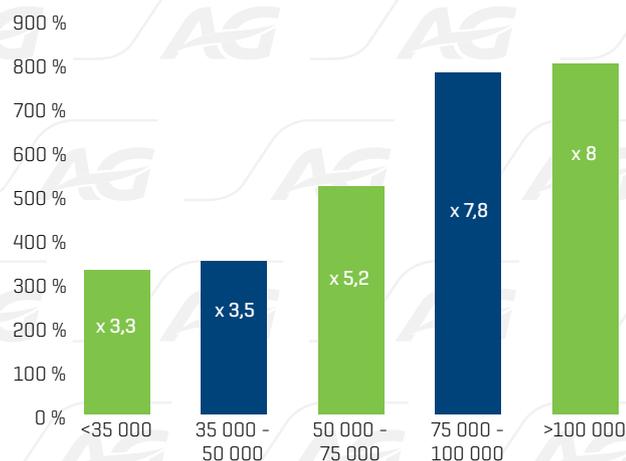
Quel est le capital final que l'on peut attendre d'un plan DB ?

1

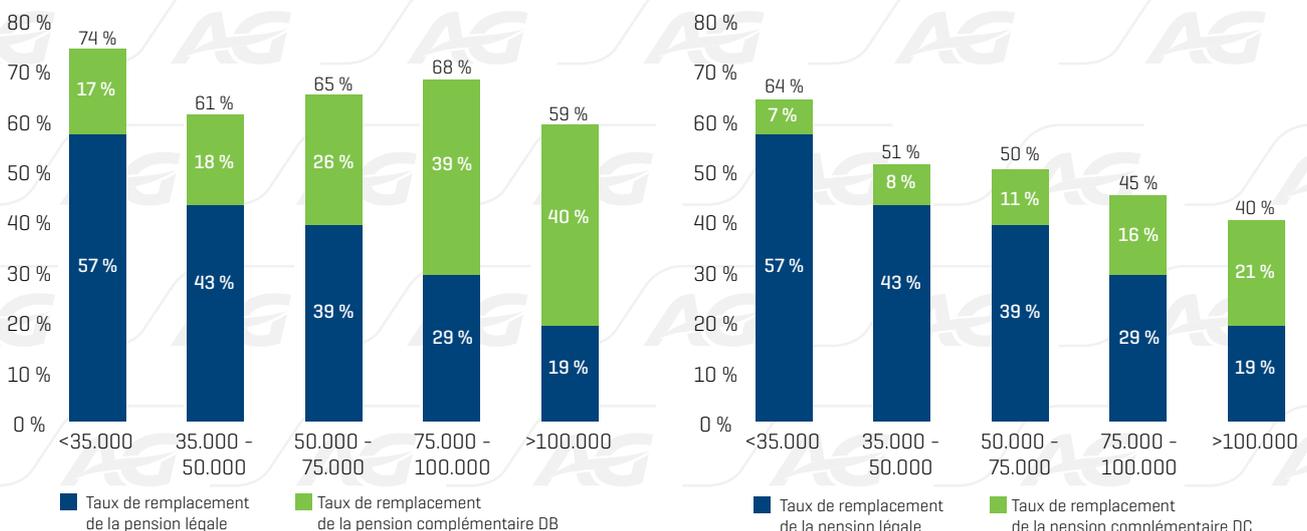
Dans notre étude, un affilié sur quatre dispose d'un plan DB. Ces plans sont calculés en fonction d'un **but à atteindre**, mais en tenant compte des paramètres de la situation de carrière actuelle [salaire du jour, régime de travail, etc.]. Grâce à cette méthode de calcul, il est intéressant de déterminer le **capital final** auquel on peut réellement s'attendre.

Le capital final médian est égal à 2,3 fois le salaire annuel de l'affilié. Ce chiffre tient à la fois compte d'affiliés qui commencent à se constituer une pension complémentaire et d'autres qui le font depuis plus longtemps. Pour obtenir une **estimation plus correcte** du capital final que l'on peut atteindre, il est intéressant de se concentrer sur les **personnes avec une longue période d'affiliation**. Pour cette population, nous connaissons approximativement le salaire final. Et c'est ce salaire qui est utilisé pour calculer l'objectif [final], à savoir le capital de pension complémentaire qui sera versé au moment du départ à la retraite.

Si l'on considère les affiliés ayant une période d'affiliation de 35 ans ou plus, ce qui correspond à une carrière [presque] complète, on constate que le capital final médian représente **5,2 fois le salaire annuel**. Il existe ici aussi des différences en fonction de la catégorie salariale.



Ceci soulève une question intéressante. Nous avons vu précédemment les taux de remplacement attendus pour les plans DC. Qu'en est-il pour les plans DB ? Dans le graphique ci-dessous, nous avons converti le capital final attendu en rente, comme le prévoit la Loi sur les pensions complémentaires, afin de connaître là encore le taux de remplacement. Nous pouvons voir que **le taux de remplacement d'une personne ayant une carrière [presque] complète est au moins 10 % plus élevé pour chaque catégorie salariale par rapport aux plans DC.**



Ce constat n'est pas surprenant, étant donné que le capital à atteindre à l'âge de la pension dans ce type de plans est souvent simplement formulé comme un bon taux de remplacement total en tenant compte de la pension légale, par rapport au dernier salaire. Remarque : pour ces taux de remplacement, nous supposons que le travailleur est affilié pendant toute sa carrière respectivement à un plan DB ou à un plan DC. Si le travailleur n'est affilié que pendant une partie de sa carrière, ou s'il passe d'un plan DB à un plan DC en milieu de carrière, nous obtenons des taux de remplacement différents.



CE QU'IL FAUT RETENIR

- ▶ Le capital final du **plan DB médian** d'une personne ayant une carrière (presque) complète équivaut à **5,2 fois le salaire annuel**.
- ▶ Les **taux de remplacement des plans DB sont supérieurs** à ceux des plans DC.

Couverture décès : vos proches sont-ils bien protégés ?

2

LE SAVIEZ-VOUS ?

- ▶ 10 % des Belges meurent avant l'âge de la pension.
- ▶ L'âge minimal pour avoir droit à une pension de survie quand on est marié est de 49 ans.

La **pension de survie versée par l'État** n'a rien du Saint-Graal. **Plusieurs conditions doivent** par exemple être remplies : vous devez être marié avec le partenaire décédé depuis au moins un an, vous ne pouvez pas vous remarier et vous devez être âgé d'au moins 49 ans. Des **plafonds de revenus** s'appliquent également : au-delà d'un certain revenu, une veuve ou un veuf ne perçoit pas de pension de survie. En outre, plusieurs facteurs **ont un impact sur les taux de remplacement de la pension de survie** - là encore, les catégories salariales inférieures ont des taux de remplacement plus élevés que les catégories supérieures. De plus, les familles à un seul revenu ont des taux de remplacement plus élevés que les familles à deux revenus. Et les personnes qui ont de nombreuses années de carrière au compteur ont un taux de remplacement plus faible.

Heureusement, seulement **1,50 %** des affiliés chez AG **n'ont aucune couverture décès**.

Pour ceux qui disposent bel et bien d'une couverture décès, nous faisons la distinction entre :

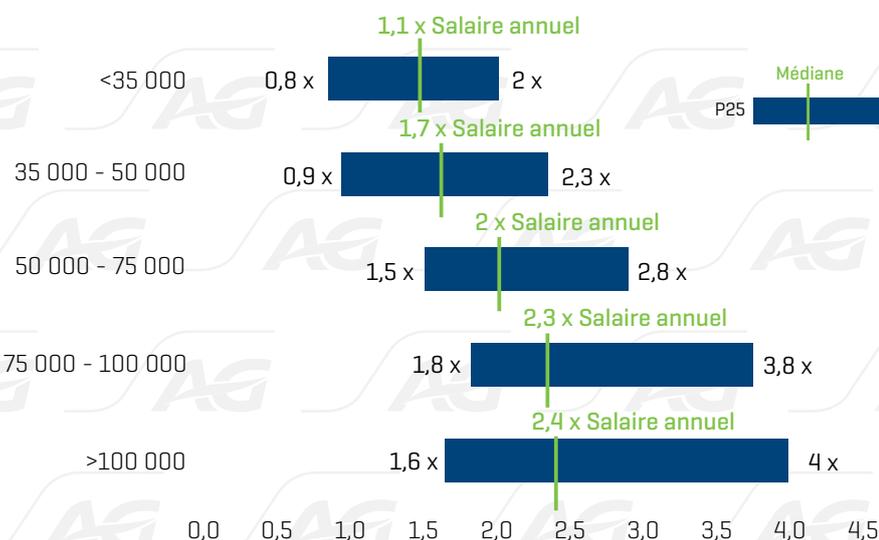
- Les affiliés pour lesquels les proches reçoivent **uniquement les réserves constituées** en cas de décès, soit **21 %** de nos affiliés. Pour cette population, la situation est quelque peu **ambiguë** en ce qui concerne les **jeunes** : bien souvent, ils n'ont pas encore accumulé beaucoup de réserves et leur capital décès est limité. Pourtant, c'est précisément le groupe dont les familles sont les **plus susceptibles d'être confrontées à des difficultés financières** si l'affilié devait décéder.

- Les affiliés pour lesquels les proches reçoivent un capital décès **déterminé à l'avance**, soit **70 %** de nos affiliés. Nous allons voir ci-dessous à quels capitaux ces proches peuvent s'attendre.
- Les affiliés ayant une assurance **mixte**, qui représentent **7,5 %** de nos affiliés. Dans ce cas, le capital décès est un ratio fixe du capital de pension : la moitié, la totalité, le double... Compte tenu du champ d'application limité, nous n'approfondirons pas cette question dans ce white paper.

QUEL MONTANT LES PROCHES PERÇOIVENT-ILS LORSQUE LE CAPITAL DÉCÈS EST DÉTERMINÉ À L'AVANCE ?

Même lorsque le capital décès est fixé au préalable, nous constatons des **différences en fonction de la catégorie salariale**. La médiane va de 1,1 fois le salaire annuel pour la catégorie la plus basse à 2,4 fois le salaire annuel pour la plus élevée.

Mais si nous incluons en plus les 25e et 75e percentiles, nous constatons que la **variation augmente beaucoup plus fortement à mesure que l'on progresse dans la catégorie salariale**. Pour les catégories supérieures, on arrive à 3 à 4 fois le salaire annuel pour le 75e percentile. Là encore, il y a une ambiguïté : les catégories salariales inférieures reçoivent moins de capital décès, alors que cette population est précisément plus vulnérable en cas de décès du partenaire.



Le **secteur dans lequel les gens travaillent** joue également un rôle. La médiane se situe entre 1 et 3,5 fois le salaire annuel.



CE QU'IL FAUT RETENIR

- ▶ Seuls **1,5 %** de nos affiliés n'ont pas de couverture décès.
- ▶ Les **couvertures décès** pour lesquelles les proches ne perçoivent que les réserves peuvent poser des **problèmes financiers aux jeunes** : dans ce cas, les réserves constituées sont souvent modestes.
- ▶ Dans le cas d'une **couverture décès** avec un **capital décès fixe**, ce capital augmente **au fur et à mesure que l'on gagne de l'argent**. Nouvelle **ambiguïté** : la situation des catégories salariales inférieures en cas de décès du partenaire est plus précaire.

COMMENT POUVONS-NOUS VOUS AIDER ?

Dans ce white paper, nous partageons avec vous **une série d'informations intéressantes** sur le paysage des assurances de groupe des plans d'entreprise souscrits chez AG. Notre position de leader du marché des assurances de groupe nous permet d'affirmer que ces données **reflètent bien les plans d'assurance de groupe des entreprises de plus de 50 travailleurs.**

Mais **nous pouvons faire plus pour vous.** Il existe non seulement des différences entre les 18 secteurs étudiés, mais les chiffres varient également au sein de chaque secteur.

Vous vous demandez comment vous vous positionnez par rapport à d'autres acteurs de votre secteur ? Vous voulez savoir si votre plan de pension est suffisant pour assurer à vos collaborateurs un revenu de remplacement confortable à l'avenir ?

Prenez rendez-vous dès aujourd'hui pour consulter le rapport détaillé de votre secteur.

Notre Account Manager prendra le temps d'examiner avec vous les chiffres et les résultats de votre secteur. Vous voulez vous démarquer sur le marché du travail ? Nous chercherons avec vous la formule appropriée, en choisissant parmi nos solutions de la Branche 21 et de la Branche 23, ou une combinaison des deux.

**Je souhaite fixer
un rendez-vous**



ANNEXE : APERÇU DES CODES NACE

Classification sectorielle AG	Section NACE	Division NACE	Section	Division
Comptabilité & audit	M	69	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	Activités juridiques et comptables
Soutien administratif	N	82	Activités de services administratifs et de soutien	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises
Soutien administratif	N	80	Activités de services administratifs et de soutien	Enquêtes et sécurité
Soutien administratif	N	81	Activités de services administratifs et de soutien	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager
Soutien administratif	N	79	Activités de services administratifs et de soutien	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes
Soutien administratif	N	78	Activités de services administratifs et de soutien	Activités liées à l'emploi
Soutien administratif	N	77	Activités de services administratifs et de soutien	Activités de location et location-bail
Chimie	C	20	Industrie manufacturière	Industrie chimique
Consultance	M	73	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	Publicité et études de marché
Consultance	M	70.2	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	Activités des sièges sociaux
Centres de coordination	M	70.1	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	Conseil de gestion
Commerce de détail	G	47	Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles
Pharma	C	21	Industrie manufacturière	Industrie pharmaceutique
Activités financières	K	64	Activités financières et d'assurance	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite
Activités financières	K	66	Activités financières et d'assurance	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance
Activités financières	K	65	Activités financières et d'assurance	Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires
Commerce de gros	G	46	Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles
Enseignement supérieur	P	85	Enseignement	Enseignement
Bureau d'ingénierie	M	71	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques

Classification sectorielle AG	Section NACE	Division NACE	Section	Division
IT	J	63	Information et communication	Services d'information
IT	J	62	Information et communication	Programmation, conseil et autres activités informatiques
IT	J	59	Information et communication	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale
IT	J	60	Information et communication	Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision
IT	J	61	Information et communication	Télécommunications
IT	J	58	Information et communication	Édition
Industrie manufacturière	C	11	Industrie manufacturière	Fabrication de boissons
Industrie manufacturière	C	12	Industrie manufacturière	Fabrication de produits à base de tabac
Industrie manufacturière	C	13	Industrie manufacturière	Fabrication de textiles
Industrie manufacturière	C	14	Industrie manufacturière	Industrie de l'habillement
Industrie manufacturière	C	15	Industrie manufacturière	Industrie du cuir et de la chaussure
Industrie manufacturière	C	16	Industrie manufacturière	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie
Industrie manufacturière	C	17	Industrie manufacturière	Industrie du papier et du carton
Industrie manufacturière	C	18	Industrie manufacturière	Imprimerie et reproduction d'enregistrements
Industrie manufacturière	C	19	Industrie manufacturière	Cokéfaction et raffinage
Industrie manufacturière	C	22	Industrie manufacturière	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
Industrie manufacturière	C	23	Industrie manufacturière	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
Industrie manufacturière	C	24	Industrie manufacturière	Métallurgie
Industrie manufacturière	C	25	Industrie manufacturière	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements
Industrie manufacturière	C	26	Industrie manufacturière	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques
Industrie manufacturière	C	27	Industrie manufacturière	Fabrication d'équipements électriques
Industrie manufacturière	C	28	Industrie manufacturière	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.

Classification sectorielle AG	Section NACE	Division NACE	Section	Division
Industrie manufacturière	C	29	Industrie manufacturière	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques
Industrie manufacturière	C	30	Industrie manufacturière	Fabrication d'autres matériels de transport
Industrie manufacturière	C	31	Industrie manufacturière	Fabrication de meubles
Industrie manufacturière	C	32	Industrie manufacturière	Autres industries manufacturières
Industrie manufacturière	C	33	Industrie manufacturière	Réparation et installation de machines et d'équipements
Services sociaux	Q	87	Santé humaine et action sociale	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement
Services sociaux	Q	88	Santé humaine et action sociale	Action sociale sans hébergement
Recherche & développement	M	72	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	Recherche-développement scientifique
Recherche & développement	M	74	Activités spécialisées, scientifiques et techniques	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques
Transport	H	49	Transports et entreposage	Transports terrestres et transport par conduites
Transport	H	50	Transports et entreposage	Transports par eau
Transport	H	51	Transports et entreposage	Transports aériens
Transport	H	52	Transports et entreposage	Entreposage et services auxiliaires des transports
Transport	H	53	Transports et entreposage	Activités de poste et de courrier
Alimentation	C	10	Industrie manufacturière	Industries alimentaires
Hôpitaux	Q	86	Santé humaine et action sociale	Activités pour la santé humaine

© 2023 AG Insurance

Les informations et les données de ce papier sont protégées par des droits de propriété intellectuelle qui appartiennent à AG Insurance ou à des tiers. Vous ne pouvez enfreindre ces droits. Ces informations peuvent uniquement servir à votre usage personnel et non commercial, et uniquement à condition de ne pas en supprimer les références aux droits de propriété intellectuelle ou autres. Sans autorisation explicite préalable par écrit de la part d'AG Insurance, vous n'êtes pas autorisé à diffuser, reproduire, vendre ou transférer ces informations et ce matériel, sous quelque forme que ce soit et par quelque moyen que ce soit.