



# Indépendance de la fonction actuarielle dans les IRP

Constatations réalisées lors des inspections auprès  
des IRP et de leur prestataire de services en  
charge de la fonction actuarielle

12 octobre 2021

FINANCIAL SERVICES AND MARKETS AUTHORITY

AUTORITEIT VOOR FINANCIËLE DIENSTEN EN MARKTEN

AUTORITÉ DES SERVICES ET MARCHÉS FINANCIERS

## 1. RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS

Une institution de retraite professionnelle (ci-après « IRP ») doit permettre aux responsables d'une fonction-clé et aux personnes qui les assistent d'exercer leurs missions de manière objective, équitable et indépendante<sup>1</sup>.

La FSMA a mené une campagne d'inspection afin de vérifier si cette obligation légale était respectée. Bien que la question puisse se poser pour les autres fonctions-clés également, les inspections se sont focalisées à l'indépendance de la seule fonction actuarielle.

Le but des inspections était de voir comment était géré le conflit d'intérêts pouvant résulter de l'exercice conjugué, par un même prestataire de services et dans une même IRP, de la fonction actuarielle, d'une part, et de tâches opérationnelles ou de missions de consultance, d'autre part, dès lors que lesdites tâches ou missions se rapportent à la fonction actuarielle ou relèvent de son domaine de contrôle. Ce type particulier de conflit d'intérêts sera désigné dans la suite du présent rapport sous le terme de « Conflit d'intérêts ».

La campagne d'inspection a couvert tous les prestataires de services cumulant l'exercice de la fonction actuarielle et celui de tâches opérationnelles ou de missions de consultance susmentionnées pour une même IRP.

Ce rapport sectoriel présente un résumé des principaux constats réalisés par la FSMA.

La FSMA a constaté une série de bonnes pratiques auprès des IRP et des prestataires de services. Il ressort néanmoins des constatations qu'un certain nombre d'IRP et des prestataires de services n'avaient pas suffisamment conscience du Conflit d'intérêts susmentionné et qu'ils n'en tenaient pas assez compte dans leur politique et leur organisation.

La FSMA donne dans ce rapport des explications plus détaillées sur la qualification du Conflit d'intérêts dans le cadre de l'exercice de la fonction actuarielle et d'autres activités par des personnes remplissant ou ayant rempli la fonction actuarielle. La FSMA y reprend par ailleurs un certain nombre de bonnes pratiques et de points d'amélioration..

La FSMA s'attend à ce que les IRP, les prestataires de services et, en particulier, toutes les personnes associées à la fonction actuarielle prendront ces explications, ces bonnes pratiques et ces points d'amélioration en considération dans l'élaboration de leur politique et de leur organisation.

Pour une description d'un certain nombre de termes utilisés dans le rapport sectoriel, la FSMA renvoie au glossaire en annexe.

---

<sup>1</sup> Article 77/2, § 2, alinéa 6, de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle (ci-après la "LIRP").

1. RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS .....	2
2. INTRODUCTION .....	5
2.1. Pourquoi la FSMA a-t-elle mené des inspections au regard de l'indépendance de la fonction actuarielle ? .....	5
2.2. Quel était l'objectif des inspections et quels ont été les travaux réalisés ? .....	6
2.2.1. Objectif .....	6
2.2.2. Travaux réalisés .....	6
Après de l'IRP .....	7
Après du prestataire de services .....	7
3. CADRE LÉGAL.....	9
4. CONSTATATIONS .....	10
4.1. Constatations faites auprès des IRP : un certain nombre des IRP inspectées ne sont pas suffisamment conscientes du Conflit d'intérêts, d'où un manque de mesures de gestion appropriées. ....	10
4.1.1. Généralités .....	10
4.1.2. (Re)connaître et gérer les conflits d'intérêts de manière générale et le Conflit d'intérêts en particulier.....	10
4.1.3. Politiques de l'IRP .....	11
4.1.4. Convention de sous-traitance .....	11
4.1.5. Mesures de gestion : cadre procédural et mise en œuvre pratique .....	11
4.1.6. Conseil d'administration .....	12
4.2. Constatations effectuées auprès des prestataires de services : une plus grande prise de conscience mais une absence dans certains cas de politique et d'organisation adéquates.....	12
4.2.1. (Re)connaître et gérer les conflits d'intérêts de manière générale et le conflit d'intérêts en particulier.....	13
4.2.2. Mesures de gestion : cadre procédural et mise en œuvre pratique .....	13
4.2.3. Reporting vis-à-vis l'IRP .....	14
5. BONNES PRATIQUES ET POINTS D'AMÉLIORATION.....	15
5.1. Qualification du conflit d'intérêts découlant du cumul de la fonction actuarielle et d'autres activités.....	15
5.1.1. La fonction actuarielle est avant tout une fonction de contrôle. ....	15
5.1.2. La fonction actuarielle est également une fonction de soutien.....	16
5.2. Bonnes pratiques et points d'amélioration pour l'IRP .....	16

5.2.1.	Politiques .....	16
5.2.2.	Convention de sous-traitance .....	17
5.2.3.	Mesures de gestion.....	17
5.2.4.	Évaluation .....	17
5.3.	Bonnes pratiques et points d'amélioration pour le prestataire de services .....	18
5.3.1.	Attitude générale .....	18
5.3.2.	Organisation générale du prestataire de services.....	18
5.3.3.	Relation hiérarchique.....	18
5.3.4.	Mesures de gestion particulières relatives à l'indépendance de la fonction actuarielle.....	19
5.3.5.	Reporting vis-à-vis de l'IRP .....	19
	Annexe : définitions .....	20

Annexe : Glossaire

## 2. INTRODUCTION

### 2.1. Pourquoi la FSMA a-t-elle mené des inspections au regard de l'indépendance de la fonction actuarielle ?

Une IRP doit permettre aux responsables d'une fonction-clé et aux personnes qui les assistent d'exercer leurs missions de manière objective, équitable et indépendante<sup>2</sup>.

Il arrive qu'un prestataire de services externe, qui a été désigné comme responsable d'une fonction clé dans une IRP bien définie par le biais d'une sous-traitance, effectue également des tâches opérationnelles ou des missions de consultance pour cette même IRP<sup>3</sup>. Si ces tâches ou missions se rapportent à la fonction clé en question ou relèvent de son domaine de contrôle, il convient d'accorder une attention particulière aux éventuels conflits d'intérêts et, notamment, aux situations d'autocontrôle ; dans de telles situations, le responsable de la fonction actuarielle risque en effet de contrôler le travail qu'il a effectué dans une autre capacité.

Cette situation n'est acceptable pour la FSMA que si des garanties appropriées sont en place pour assurer l'indépendance de toutes les personnes impliquées dans l'exercice de la fonction clé.

Près de 100 % des IRP actives en Belgique ont confié la fonction actuarielle à un prestataire de services externes. Dans de nombreux cas, celui-ci effectue également d'autres tâches opérationnelles ou missions de consultance pour l'IRP. Le risque de voir surgir des conflits d'intérêts et des situations d'autocontrôle est donc présent.

Dans le cadre de son contrôle de la gouvernance des IRP, la FSMA accorde une importance toute particulière à la gestion des conflits d'intérêts. Afin de vérifier comment les IRP et leurs fonctions-clés respectaient en pratique l'obligation légale d'indépendance et géraient les éventuels conflits d'intérêts à ce niveau, la FSMA a mené des inspections sur place au sein d'un échantillon représentatif du secteur.

Ces inspections se sont concentrées sur la gestion du Conflit d'intérêts à l'égard de la mission légale<sup>4</sup> de la fonction actuarielle, qui consiste entre autres à évaluer le caractère adéquat des méthodologies, des modèles sous-jacents et des hypothèses (paramètres) utilisés dans le calcul des provisions techniques.

La FSMA avait déjà publié en 2016 une circulaire relative à la fonction actuarielle (alors appelé *actuaire désigné*), dans laquelle elle décrivait ses attentes en matière d'indépendance de la fonction actuarielle.

---

<sup>2</sup> Article 77/2, § 2, alinéa 6, de la LIRP.

<sup>3</sup> Tout en étant représenté par des personnes physiques différentes pour l'exercice des fonctions respectives.

<sup>4</sup> Article 77/4, § 2, 2°, de la LIRP.

## 2.2. Quel était l'objectif des inspections et quels ont été les travaux réalisés ?

### 2.2.1. Objectif

Les inspections avaient pour but d'examiner :

- dans quelle mesure les IRP et les prestataires de services étaient conscients du Conflit d'intérêts susmentionné, et
- comment ils géraient ce Conflit d'intérêts (potentiel), afin de disposer d'une vue claire de la situation pratique ? (« *fact finding* ») et d'ainsi identifier les bonnes et mauvaises pratiques.

N'entraient pas dans le cadre de ces inspections :

- la sous-traitance même de la fonction actuarielle et des autres tâches opérationnelles ou missions de consultance par l'IRP;
- l'évaluation *fit & proper* de la personne morale responsable de la fonction actuarielle et de son représentant permanent ;
- la qualité intrinsèque des travaux de la fonction actuarielle ou des tâches opérationnelles ou missions de consultance effectuées par le prestataire de services ;
- d'autres activités, telles que la fourniture de conseils juridiques et l'exercice d'autres fonctions-clés (comme la compliance ou la gestion des risques), assurées par le prestataire de services.

### 2.2.2. Travaux réalisés

Entre août 2020 et janvier 2021, la FSMA a mené une campagne d'inspection auprès de 13 IRP qui avaient désigné un prestataire de services externe en tant que responsable de la fonction actuarielle et pour lesquelles ce même prestataire de services effectuait également des tâches opérationnelles ou des missions de consultance pouvant être considérées comme se rapportant à la fonction actuarielle ou relevant de son domaine de contrôle.

La campagne a porté sur tous les prestataires de services qui cumulaient l'exercice de la fonction actuarielle avec celui des tâches opérationnelles ou missions de consultance précitées au sein d'une même IRP. L'ensemble du secteur des prestataires de services concernés a ainsi été couvert.

Préalablement à ces inspections, la FSMA a analysé toutes les informations et documents, tels que politiques, conventions de sous-traitance, procès-verbaux de conseils d'administration, rapports des fonctions-clés, etc., que les IRP et les responsables de la fonction actuarielle lui avaient transmis.

Cette analyse s'est toutefois limitée à l'objet de l'inspection (voir 2.2.1.).

Lors de chaque inspection sur place, la FSMA a réalisé des travaux d'audit tant auprès de l'IRP qu'auprès du prestataire de services auquel celle-ci faisait appel.

### Après de l'IRP

La FSMA a vérifié si la politique de gouvernance de l'IRP offrait des garanties suffisantes de gestion appropriée du Conflit d'intérêts et si la gestion du Conflit d'intérêts était adéquatement prise en considération notamment dans les documents suivants :

- les politiques en matière d'activités actuarielles et de sous-traitance<sup>5</sup> ;
- les politiques en matière d'intégrité, y compris la politique relative aux conflits d'intérêts<sup>6</sup> ;
- la convention de sous-traitance.

La FSMA a, comme d'habitude, interrogé le commissaire agréé de l'IRP et les responsables des fonctions de compliance et d'audit interne sur leurs travaux en la matière. La FSMA leur a entre autres demandé s'ils estimaient que les politiques et la convention de sous-traitance réglaient adéquatement le Conflit d'intérêts et s'ils jugeaient qu'elles étaient respectées en pratique.

### Après du prestataire de services

La FSMA a examiné quelles mesures le prestataire de services avait prises de manière globale pour gérer le Conflit d'intérêts et plus particulièrement pour prévenir tout autocontrôle.

La FSMA a centré ses travaux sur l'exercice conjugué, par le prestataire de services, de la fonction actuarielle et de tâches opérationnelles et missions de consultance dont il est permis de présumer qu'elles se rapportent à la fonction actuarielle ou relèvent du domaine de contrôle de celle-ci.

En ce qui concerne les tâches de la fonction actuarielle, la FSMA a axé ses inspections sur « l'évaluation du caractère adéquat des méthodologies, des modèles sous-jacents et des hypothèses (paramètres) utilisés dans le calcul des provisions techniques<sup>7</sup>. »

Par tâches opérationnelles et missions de consultance se rapportant à la fonction actuarielle ou relevant du domaine de contrôle de celle-ci, la FSMA entend

- les tâches opérationnelles ;
- le calcul des provisions techniques ;
- la gestion de données ;
- les missions de consultance relatives

---

<sup>5</sup> Article 76/1, § 1<sup>er</sup>, 5°, c) et d), de la LIRP.

<sup>6</sup> Article 77/5, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de la LIRP.

<sup>7</sup> Article 77/4, § 2, 2°, de la LIRP.

- au plan de financement (test de continuité, méthodes actuarielles de calcul des provisions techniques et du financement nécessaire, détermination des paramètres et hypothèses concernés (tels que le taux d'actualisation, la date de pension effective, le turnover, les tables de mortalité), etc.) ;
- à la politique de placement (étude ALM par exemple).



### 3. CADRE LÉGAL

Une IRP dispose d'un système de gouvernance efficace, qui garantit une gestion saine et prudente. Ce système lui permet de réaliser les opérations projetées et ne peut entraver l'exercice d'un contrôle adéquat. Le système de gouvernance est proportionné à la taille, à la nature, à l'ampleur et à la complexité des activités de l'IRP<sup>8</sup>.

La campagne d'inspection s'est tout particulièrement intéressée aux aspects suivants du système de gouvernance<sup>9</sup> :

- une structure organisationnelle transparente et adéquate, incluant une séparation appropriée des fonctions et responsabilités, ainsi qu'un dispositif efficace de transmission des informations ;
- un système de contrôle interne efficace ;
- des politiques d'intégrité (y compris la gestion des conflits d'intérêts) écrites relatives à la fonction actuarielle et à la sous-traitance ;
- des fonctions-clés indépendantes adéquates en matière de gestion des risques, d'actuariat, de compliance et d'audit interne.

Le conseil d'administration de l'IRP détermine la politique générale de l'IRP et contrôle notamment la bonne exécution des travaux de ses prestataires de services<sup>10</sup>. Il est en particulier responsable de

- permettre au responsable de la fonction actuarielle ainsi qu'à son représentant permanent et ses collaborateurs éventuels de pouvoir exercer leurs missions de manière réellement objective, équitable et indépendante<sup>11</sup> ;
- veiller au bon fonctionnement des fonctions, activités ou tâches opérationnelles sous-traitées<sup>12</sup>.

---

<sup>8</sup> Article 76/1, § 1<sup>er</sup>, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, de la LIRP.

<sup>9</sup> Article 76/1, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4, de la LIRP.

<sup>10</sup> Article 27 de la LIRP.

<sup>11</sup> Article 77/2, § 2, alinéa 6, de la LIRP.

<sup>12</sup> Article 78, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la LIRP.

## 4. CONSTATATIONS

4.1. Constatations faites auprès des IRP : un certain nombre des IRP inspectées ne sont pas suffisamment conscientes du Conflit d'intérêts, d'où un manque de mesures de gestion appropriées.

### 4.1.1. Généralités

La FSMA a constaté des bonnes pratiques auprès d'un certain nombre d'IRP. Ces pratiques ne sont pas reprises ici mais sont abordées au chapitre 5 de ce rapport.

Un certain nombre des IRP inspectées ne sont pas suffisamment conscientes du Conflit d'intérêts pouvant résulter de l'exercice conjugué, par un même prestataire de services et dans une même IRP, de la fonction actuarielle, d'une part, et de certaines tâches opérationnelles ou de missions de consultance, d'autre part. Ce point de vue sera illustré ci-dessous à l'aide de constatations concrètes. Ces carences n'apparaissent pas dans toutes les IRP inspectées, ni toujours dans la même mesure.

### 4.1.2. *(Re)connaître et gérer les conflits d'intérêts de manière générale et le Conflit d'intérêts en particulier*

Les constatations suivantes issues de l'inspection indiquent qu'un certain nombre d'IRP ne sont pas en mesure de (re)connaître le Conflit d'intérêts ou les conflits d'intérêts en général, ni de les gérer :

- l'IRP peine à définir les conflits d'intérêts en général ;
- l'IRP peine à identifier les conflits d'intérêts en général dans son fonctionnement ;
- l'IRP n'a pas identifié le Conflit d'intérêts ;
- l'IRP concentre de très nombreuses tâches auprès du même prestataire de services sans avoir pris de mesures pour gérer ce risque de concentration ; la relation entre l'IRP et le prestataire de services ou son représentant permanent date de très longtemps déjà.

La FSMA a parfois constaté un manque de conscientisation, dans le chef des représentants de l'IRP, quant aux risques de concentration et de dépendance au niveau du prestataire de services, ainsi qu'aux conflits d'intérêts spécifiques pouvant en découler. Dans quelques cas, une attitude peu critique envers le prestataire de services a également été observée, ce qui a un impact sur la prise de décision au sein de l'IRP et sur le suivi effectif de risques identifiés par l'IRP ;

- l'IRP fait porter la responsabilité d'identifier des conflits d'intérêts ou de veiller au bon fonctionnement de la fonction actuarielle par la fonction de compliance ou à la fonction d'audit interne ou au commissaire agréé (exclusivement).

#### 4.1.3. *Politiques de l'IRP*

Les travaux d'inspection ont montré que le thème de l'inspection était traité de la manière suivante dans les politiques d'un certain nombre d'IRP :

- l'IRP ne dispose pas de politique en matière de conflits d'intérêts ou ladite politique n'est pas élaborée de manière suffisamment pratique (absence d'exemples concrets de conflits d'intérêts par exemple) ;
- l'IRP ne dispose pas de politiques relatives à la fonction actuarielle ou seulement de politiques très générales en la matière. Le Conflit d'intérêts n'y est souvent pas traité, ni en termes d'identification ni en termes de mesures de gestion appropriées ;
- la politique de l'IRP en matière de conflits d'intérêts ne s'applique pas à ses prestataires de services, mais seulement aux membres de ses organes ou à ses collaborateurs internes, ou à des employés de l'entreprise d'affiliation qui effectuent des travaux pour l'IRP.

#### 4.1.4. *Convention de sous-traitance*

En ce qui concerne la manière dont le thème de l'inspection était traité dans la convention de sous-traitance de quelques IRP, la FSMA a effectué les constatations suivantes :

- la convention de sous-traitance ne cite pas expressément les différentes activités exercées par le prestataire de services pour l'IRP (ni celles effectuées dans le cadre de la fonction actuarielle, ni les tâches opérationnelles et missions de consultance). Les politiques relatives à la fonction actuarielle de l'IRP concernée ne mentionnent ni ne régissent pas non plus ces activités ;
- la convention de sous-traitance ne contient aucune mention ou référence aux politiques de l'IRP relatives à la fonction actuarielle ou à la gestion des conflits d'intérêts .

#### 4.1.5. *Mesures de gestion : cadre procédural et mise en œuvre pratique*

La campagne d'inspection a fait apparaître les lacunes suivantes dans la gestion des conflits d'intérêts d'un certain nombre d'IRP :

- l'IRP n'a pas pris de mesures pour déceler et gérer les conflits d'intérêts en général ;
- là où des procédures de gestion des conflits d'intérêts existent bel et bien, les collaborateurs de l'IRP ne les respectent pas en pratique ou l'IRP n'en contrôle pas le respect (par exemple, aucune mention sur les documents du prestataire de service de la qualité en vertu de laquelle il agit alors que les politiques établies pour la fonction actuarielle le prévoient) ;
- l'IRP n'informe pas ses prestataires de services de ses politiques en matière de gestion des conflits d'intérêts ;
- l'IRP ne vérifie pas dans quelle mesure le prestataire de services gère les conflits d'intérêts en général et le Conflit d'intérêts en particulier;

- l'IRP n'a pas mis en place de registre des conflits d'intérêts malgré que ses propres politiques, telles que son code déontologique par exemple, le prévoient<sup>13</sup>.

#### 4.1.6. *Conseil d'administration*

Il ressort des travaux d'inspection que le fonctionnement du conseil d'administration d'un certain nombre d'IRP montre des défaillances sur les points suivants :

- le conseil d'administration n'est pas conscient que des conflits d'intérêts peuvent survenir ;
- le conseil d'administration ne contrôle pas la gestion des conflits d'intérêts ;
- le conseil d'administration n'examine pas les conflits d'intérêts (potentiels) relevés par le responsable de la fonction de compliance ;
- le conseil d'administration ne sait pas en quelle qualité le collaborateur du prestataire de services présent agit, c'est-à-dire s'il intervient dans le cadre de l'exercice de la fonction actuarielle ou de tâches opérationnelles ou de missions de consultance, ou ne fait pas cette distinction ;
- le conseil d'administration n'effectue pas d'évaluation régulière du prestataire de services, ni pour l'exercice de la fonction actuarielle, ni pour les tâches opérationnelles ou pour les missions de consultance effectuées, et n'y analyse pas le Conflit d'intérêts ;
- dans de nombreux cas, le conseil d'administration ne documente pas suffisamment ses décisions sur les aspects susmentionnés dans ses procès-verbaux. Le traitement de conflits d'intérêts n'y est pas abordé. Dans quelques cas, seule une phrase standard concernant l'évaluation est reprise, phrase que l'on retrouve chaque année (quasiment) inchangée.

#### 4.2. *Constatations effectuées auprès des prestataires de services : une plus grande prise de conscience mais une absence dans certains cas de politique et d'organisation adéquates.*

La campagne d'inspection révèle globalement que les prestataires de services ont davantage pris conscience des conflits d'intérêts. Un certain nombre de bonnes pratiques ont également été relevées. Elles ne sont pas reprises ici mais sont recensées au chapitre 5 du présent rapport.

Cependant, des constatations faites auprès d'un certain nombre de prestataires de services indiquent que l'existence du Conflit d'intérêts dans le chef du prestataire de services ou de ses collaborateurs est méconnue ou que trop peu de mesures sont prises pour le gérer. Il

---

<sup>13</sup> Les IRP font parfois remarquer qu'elles n'ont pas encore constaté de conflits d'intérêts et qu'un registre formel ne s'impose donc pas encore.

convient de signaler ici aussi que les constatations listées ci-dessous ne s'appliquent pas à tous les prestataires de services inspectés, ni toujours dans la même mesure.

#### 4.2.1. *(Re)connaître et gérer les conflits d'intérêts de manière générale et le conflit d'intérêts en particulier*

Les constatations suivantes indiquent qu'un certain nombre des prestataires de services inspectés ne sont pas en mesure de (re)connaître le Conflit d'intérêts ou les conflits d'intérêts en général, ni les gérer :

- les collaborateurs du prestataire de services ne sont pas au courant des politiques de l'IRP en matière de conflits d'intérêts ;
- le représentant permanent éprouve des difficultés à définir un conflit d'intérêts ;
- le représentant permanent ou ses collaborateurs ne sont pas conscients qu'ils se trouvent dans une situation de conflit d'intérêts, comme le montrent par exemple les constatations suivantes :

- un responsable hiérarchique est directement responsable ou est impliqué dans les contrôles de première ligne des collaborateurs effectuant des activités qui ne relèvent pas de son domaine (soit la fonction actuarielle, soit d'autres tâches opérationnelles ou de consultance).

Un cas s'est ainsi présenté où le consultant en matière actuarielle était le responsable hiérarchique direct à la fois du représentant permanent et de l'actuaire opérationnel. Ces derniers se sont en outre montrés peu critiques vis-à-vis du consultant en question au cours de l'entretien avec la FSMA ;

- le prestataire de services ne considère pas que les travaux menés pour l'entreprise d'affiliation d'une IRP sont susceptibles de créer des conflits d'intérêts dans sa relation avec l'IRP ;
- dans ses contacts avec l'IRP, le collaborateur du prestataire de services ne mentionne pas en quelle qualité il agit (en tant que consultant ou dans le cadre de l'exercice de la fonction actuarielle) ;
- le représentant permanent ou son/ses collaborateur(s) sont fortement associés à l'exécution de missions de consultance et procèdent par exemple eux-mêmes à une étude ALM en vue de définir la politique de placement ou à un test de continuité pour déterminer la marge de sécurité dans les provisions techniques, ou établissent eux-mêmes le plan de financement et présentent les résultats de ces missions de consultance à l'IRP.

#### 4.2.2. *Mesures de gestion : cadre procédural et mise en œuvre pratique*

La campagne d'inspection a montré les lacunes suivantes en matière de gestion de conflits d'intérêts auprès d'un certain nombre de prestataires de services :

- quelques prestataires de services n'ont pas mis en place de procédures de contrôle interne appropriées (telles que le principe des 4 yeux) pour veiller au respect des mesures visant à maîtriser le Conflit d'intérêts ;
- un cadre procédural existe parfois bel et bien, mais les collaborateurs du prestataire de services ne le respectent pas en pratique. La distinction entre activités de la fonction actuarielle et tâches opérationnelles ou missions de consultance effectuées par le prestataire de services pour l'IRP transparait parfois uniquement dans les faits mais n'a pas été formalisée ;
- il arrive que seuls des documents internes du prestataire de services fassent la distinction entre les activités qu'il mène pour l'IRP dans le cadre de la fonction actuarielle, d'une part, et des tâches opérationnelles ou missions de consultance, d'autre part, tandis que ladite distinction fait défaut dans des documents partagés avec l'IRP, tels que la convention de sous-traitance ;
- dans sa facturation, le prestataire de services ne fait pas de distinction entre les travaux effectués dans le cadre de la fonction actuarielle et les autres activités menées pour l'IRP. Parfois, le prestataire de services facture une somme forfaitaire couvrant l'ensemble de ses travaux, l'application d'un tarif horaire étant alors considérée comme une mesure suffisante de gestion des risques liés au cumul.

#### 4.2.3. *Reporting vis-à-vis l'IRP*

Un certain nombre de prestataires de services n'ont pas prévu de procédures de reporting distinctes vis-à-vis l'IRP :

- toutes les communications, même celles ayant trait aux tâches opérationnelles sous-traitées, sont assurées par le représentant permanent ;
- un collaborateur du prestataire de services non impliqué dans la fonction actuarielle présente le rapport de ladite fonction au conseil d'administration de l'IRP ;
- l'actuaire opérationnel et le représentant permanent présentent alternativement le rapport annuel de la fonction actuarielle au conseil d'administration ;
- l'actuaire opérationnel et le représentant permanent ne font pas séparément rapport sur leurs activités à l'IRP ;
- il arrive que l'actuaire opérationnel prépare le rapport de la fonction actuarielle. Le représentant permanent le révise et procède éventuellement à quelques contrôles complémentaires ;
- le représentant permanent ne signe pas son rapport en cette qualité, mais en tant que « actuaire consultant ».

## 5. BONNES PRATIQUES ET POINTS D'AMÉLIORATION

La FSMA s'attend à ce que les IRP, les prestataires de services et, en particulier, toutes les personnes concernées par la fonction actuarielle prendront les bonnes pratiques et les points d'amélioration répertoriés ci-après en considération dans l'élaboration de leur politique et de leur organisation.

La FSMA souligne que l'énumération qui suit n'est pas limitative. Les bonnes pratiques constatées lors des inspections auprès des IRP et des prestataires de services sont également reprises dans cette liste.

La FSMA tiendra compte des bonnes pratiques et des points d'amélioration suivants dans le cadre de son contrôle, tout en prenant naturellement en compte dans son évaluation de situations concrètes, le principe de proportionnalité applicable à l'IRP.

### 5.1. Qualification du conflit d'intérêts découlant du cumul de la fonction actuarielle et d'autres activités

S'agissant de la qualification du Conflit d'intérêts, la FSMA pose les principes généraux suivants :

- Les collaborateurs du prestataire de services concernés par l'exercice de la fonction actuarielle, c'est-à-dire tant le représentant permanent que ses collaborateurs éventuels, ne peuvent effectuer que des missions s'intégrant dans les activités de contrôle de la fonction actuarielle (contrôle et soutien allant de pair avec ce contrôle) ;
- Les collaborateurs du prestataire de services **non** concernés par l'exercice de la fonction actuarielle peuvent effectuer tant des tâches opérationnelles que des missions de consultance pour l'IRP, à condition que leurs activités soient bien cloisonnées par rapport à la fonction actuarielle et que les mesures nécessaires soient prises pour prévenir des conflits d'intérêts.

#### 5.1.1. *La fonction actuarielle est avant tout une fonction de contrôle.*

La mission légale de la fonction actuarielle consiste à contrôler, c'est-à-dire à détecter tous les risques technico-actuariels auxquels une IRP pourrait être confrontée et à contribuer à une bonne gestion de ceux-ci. Le responsable de la fonction actuarielle fait rapport au conseil d'administration sur l'exécution de ses activités de contrôle et sur ses conclusions importantes, tout en faisant des recommandations pour répondre à ces conclusions<sup>14</sup>.

Le responsable de la fonction actuarielle avertit d'initiative le conseil d'administration lorsqu'il constate des développements spécifiques de risques qui ont ou pourraient avoir des

---

<sup>14</sup> Article 77/2, § 3, alinéa 1er, de la LIRP.

répercussions négatives sur l'IRP ou lorsqu'il constate des infractions significatives à la réglementation<sup>15</sup>.

Au vu de cette mission de contrôle et sauf raisons de proportionnalité, le responsable de la fonction actuarielle et ses collaborateurs éviteront en tout cas d'être impliqués dans l'exercice de tâches opérationnelles ou de contrôles de première ligne dans le cadre de tâches opérationnelles.

### 5.1.2. *La fonction actuarielle est également une fonction de soutien.*

Dans l'exercice de la mission légale de contrôle qui incombe à la fonction actuarielle, le responsable de la fonction actuarielle et ses collaborateurs peuvent apporter un soutien à l'IRP en émettant certaines suggestions ou propositions concrètes pour satisfaire aux recommandations formulées par la fonction de contrôle. Dans l'esprit de la mission légale de la fonction actuarielle, tel que décrit à l'article 77/4, § 2, 5° à 8°, de la LIRP, ils peuvent, dans le cadre de ce soutien, contribuer à la rédaction ou à la mise à jour de toutes sortes de documents de l'IRP, tels que le plan de financement ou le règlement de pension (à la suite par exemple de l'adhésion d'une nouvelle entreprise d'affiliation ou d'une modification de la méthodologie et/ou des paramètres/hypothèses appliqués pour les provisions techniques, le financement, les études ALM, les tests de continuité, etc.).

Ce soutien a toutefois ses limites eu égard au conflit d'intérêts qu'il engendre (autocontrôle). La vigilance s'impose donc pour préserver l'indépendance de la fonction actuarielle.

Il est essentiel que la responsabilité du résultat final des activités de soutien et de sa mise en œuvre revienne à tout moment au conseil d'administration ou à l'organe opérationnel compétent. La marge d'appréciation de la fonction actuarielle serait sinon compromise. Concrètement, cela signifie que, même si elle (il) a apporté un soutien à l'IRP, (le responsable de) la fonction actuarielle doit toujours être en mesure de remplir sa mission légale de manière indépendante et qu'elle (il) reste tenu(e) de signaler au conseil d'administration les risques encourus au cas où ce dernier ne suivrait pas ou seulement partiellement ses recommandations. Il est dans ce contexte par exemple inapproprié que le responsable de la fonction actuarielle ou l'un de ses collaborateurs fasse rapport sur les résultats des missions de consultance ou les expose au conseil d'administration.

## 5.2. Bonnes pratiques et points d'amélioration pour l'IRP

### 5.2.1. *Politiques*

Il est essentiel de veiller aux bonnes pratiques et points d'amélioration suivants dans l'élaboration des politiques de l'IRP relatives à la gestion de conflits d'intérêts :

- dans ses politiques concernant l'intégrité, l'IRP décrit sa méthodologie de détection et de gestion des conflits d'intérêts en général, en se référant le cas échéant aux règles spécifiques figurant dans les politiques relatives à la fonction actuarielle ;

---

<sup>15</sup> Art. 77/3, § 3, alinéa 3, de la LIRP.



- dans ses politiques concernant la fonction actuarielle, l'IRP décrit :
  - la méthodologie spécifique à appliquer pour détecter et gérer le Conflit d'intérêts ;
  - le rôle des collaborateurs associés à la fonction actuarielle, d'une part, et celui des collaborateurs impliqués dans les tâches opérationnelles ou les missions de consultance ou d'autres fonctions-clés, d'autre part ;
  - la règle selon laquelle les collaborateurs du prestataire de services, lors de contacts avec l'IRP, mentionnent toujours en quelle qualité ils agissent.

### 5.2.2. *Convention de sous-traitance*

Il est essentiel de veiller aux bonnes pratiques et points d'amélioration suivants dans la rédaction de la convention de sous-traitance conclue entre l'IRP et le prestataire de service :

- si ce n'est déjà fait dans les politiques relatives à la fonction actuarielle, la convention de sous-traitance décrit de façon claire et détaillée le rôle distinct des collaborateurs associés à la fonction actuarielle et de ceux impliqués dans les tâches opérationnelles ou les missions de consultance ou d'autres fonctions-clés ;
- le prestataire de services élabore éventuellement une convention distincte pour les travaux à mener dans le cadre de la fonction actuarielle.

### 5.2.3. *Mesures de gestion*

Il est indispensable de veiller aux bonnes pratiques et points d'amélioration suivants dans l'élaboration par l'IRP de mesures de gestion des conflits d'intérêts :

- le représentant permanent signe les politiques relatives à la fonction actuarielle de l'IRP ;
- l'IRP met le prestataire de services au courant de sa politique en matière de conflits d'intérêts ;
- dans leurs contacts avec le prestataire de services, les collaborateurs de l'IRP sont toujours attentifs à la survenance du Conflit d'intérêts ;
- l'IRP veille à ce que le prestataire de services évite les conflits d'intérêts en prévenant les situations d'autocontrôle ;
- l'IRP impose au prestataire de services des limites organisationnelles afin de garantir l'indépendance de la fonction actuarielle ;
- l'IRP confie les missions de consultance à un autre prestataire de services que celui qui assume la fonction actuarielle.

### 5.2.4. *Évaluation*

Il est indispensable de veiller aux bonnes pratiques et points d'amélioration suivants lors de l'évaluation des prestataires de services et des fonctions-clés de l'IRP :

- l'IRP instaure une procédure d'évaluation des prestataires de services et des fonctions-clés mettant l'accent sur la gestion des conflits d'intérêts qui se sont

produits ; une bonne pratique relevée durant la campagne d'inspection consiste à nommer un coordinateur chargé du suivi de ce processus ;

- lors de l'évaluation de la fonction-clé et du prestataire de services, l'IRP prête attention à l'identification et à la gestion du Conflit d'intérêts ;
- l'IRP veille à ce que les fonctions de compliance et d'audit interne incluent les conflits d'intérêts dans leurs travaux de contrôle ;
- le conseil d'administration documente adéquatement ses évaluations et ses motifs, dans les procès-verbaux de ses réunions par exemple.

### 5.3. Bonnes pratiques et points d'amélioration pour le prestataire de services

#### 5.3.1. Attitude générale

Il est essentiel de veiller aux bonnes pratiques et points d'amélioration suivants lors du monitoring global des conflits d'intérêts par le prestataire de services :

- le prestataire de services n'accepte aucune mission opérationnelle ni de consultance dans une IRP dont il assume déjà la fonction actuarielle s'il ne parvient pas à gérer le conflit d'intérêts de manière appropriée ;
- lors de l'acceptation d'un nouveau client, le prestataire de services vérifie qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts dans le chef du représentant permanent et de ses autres collaborateurs.

#### 5.3.2. Organisation générale du prestataire de services

Il est indispensable de veiller aux bonnes pratiques et points d'amélioration suivants dans l'organisation générale du prestataire de services :

- l'organisation du prestataire de services vise à éviter les conflits d'intérêts en prévenant les situations d'autocontrôle :
  - « Chinese walls » : il existe un cloisonnement dans l'organisation du prestataire de services ou un cadre procédural faisant en sorte que les personnes associées à la fonction actuarielle ne soient pas impliquées dans les tâches opérationnelles effectuées pour l'IRP ;
  - le prestataire de services confie les différentes tâches à des équipes différentes ayant des procédures de reporting distinctes ;
- le prestataire utilise des timesheets, des budgets et une facturation distincts pour la fonction actuarielle, d'une part, et pour les tâches opérationnelles/missions de consultance, d'autre part.

#### 5.3.3. Relation hiérarchique

Une bonne pratique consiste à éviter, dans l'organisation du prestataire de services, qu'existe, entre les personnes associées à la fonction actuarielle et les collaborateurs assurant des tâches opérationnelles ou des missions de consultance pour une même IRP, une relation hiérarchique

amenant le responsable hiérarchique à assumer une responsabilité ou à effectuer des contrôles de première ligne par rapport à des collaborateurs dont les activités ne relèvent pas de son domaine.

#### *5.3.4. Mesures de gestion particulières relatives à l'indépendance de la fonction actuarielle*

Il est essentiel de veiller aux bonnes pratiques et points d'amélioration suivants lors de l'élaboration par le prestataire de services de mesures de gestion des conflits d'intérêts :

- le prestataire de services établit des instructions ou procédures internes énonçant clairement que les collaborateurs associés à la fonction actuarielle ne prennent pas part aux tâches opérationnelles ; il instaure aussi des procédures de contrôle adéquates à ce sujet ;
- les collaborateurs assurant des tâches opérationnelles ou des missions de consultance n'ont pas accès aux dossiers (électroniques) de la fonction actuarielle ;
- les collaborateurs associés à la fonction actuarielle ne peuvent effectuer aucun calcul ni apporter aucune modification dans les dossiers des collaborateurs chargés des tâches opérationnelles ni dans les systèmes que ceux-ci utilisent (accès en lecture seule) ;
- les collaborateurs associés à la fonction actuarielle n'emploient pas les mêmes programmes de calcul que l'actuaire opérationnel ;
- les cabinets de plus grande taille prévoient une rotation des dossiers entre leurs différents collaborateurs, surtout en ce qui concerne la fonction actuarielle (ceci constitue également une bonne pratique pour les autres tâches).

#### *5.3.5. Reporting vis-à-vis de l'IRP*

Il est essentiel de veiller aux bonnes pratiques et points d'amélioration suivants dans le reporting du prestataire de services vis-à-vis de l'IRP :

- le représentant permanent et le responsable des tâches opérationnelles désignés par le prestataire de services établissent chacun un rapport distinct sur leurs activités pour l'IRP ;
- le responsable de la fonction actuarielle peut se servir des données chiffrées figurant dans le rapport de l'actuaire opérationnel comme point de départ pour son propre rapport. Il doit alors effectuer les contrôles nécessaires sur l'exactitude de ces chiffres ;
- les collaborateurs chargés des missions de consultance présentent eux-mêmes les résultats de leur mission (par exemple, l'étude ALM ou le test de continuité réalisé) au conseil d'administration de l'IRP. Le responsable de la fonction actuarielle pourra néanmoins également assister à la réunion afin d'émettre les remarques ou recommandations nécessaires en partant de son point de vue particulier.

## Annexe : définitions

Aux fins du présent rapport sectoriel, il faut entendre par :

- la « LIRP » : la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle ;
- une « IRP » : une institution de retraite professionnelle de droit belge telle que visée au Titre II de la LIRP ;
- la « FSMA » : l’Autorité des services et marchés financiers ;
- les « tâches opérationnelles » : les tâches effectuées pour une IRP par un prestataire de services externe dans le cadre de la gestion de l’IRP, telles que :
  - la gestion de données (collecte, contrôles de cohérence, agrégation, etc.) ;
  - la gestion de dossiers individuels (affiliation, calcul des réserves/prestations acquises, fiches de sortie, fiches de pension individuelles, simulations, etc.) ;
  - des calculs actuariels périodiques conformément au plan de financement :
    - calcul des provisions techniques (PCT et PLT) ;
    - calcul du financement ;
    - calcul de la marge de solvabilité ;
    - calcul de la marge de sécurité sur la base d’un test de continuité stochastique ;
    - etc.
  - le reporting à la FSMA (reporting FiMiS annuel, gestion d’eCorporate, etc.) et/ou à DB2P ;
  - la préparation du rapport annuel du conseil d’administration, du rapport de transparence, etc. ;
  - l’assistance à l’IRP lors d’audits ;
  - le secrétariat de l’IRP ;
  - des contrôles de première ligne dans le cadre des tâches opérationnelles ;
  - le reporting au conseil d’administration quant aux tâches opérationnelles ;
- les « missions de consultance » : conseils à l’IRP, par un prestataire de services externe, portant par exemple sur :
  - la définition des paramètres et des méthodes actuarielles pour des études ALM, des tests de continuité et/ou des plans de financement ;
  - la rédaction/la mise à jour du plan de financement ;
  - l’élaboration de la politique de réassurance ;
  - l’élaboration des mesures de redressement ;

- la réalisation d'études ALM (allocation stratégique des actifs, rendement attendu et volatilité) et de tests de continuité ;
  - la réalisation de simulations dans le cadre d'une révision du règlement de pension et/ou du plan de financement ;
  - la programmation de nouveaux outils informatiques, l'adaptation d'outils informatiques existants et/ou la rédaction des spécifications techniques d'outils informatiques de gestion des données et/ou de calcul actuariel (réserves/prestations acquises, provisions techniques, financement, ALM, teste de continuité, etc.) ;
  - etc.
- le « prestataire de services » : la personne désignée par l'IRP pour lui sous-traiter la responsabilité de la fonction actuarielle<sup>16</sup> et qui effectue également pour l'IRP des tâches opérationnelles et de consultance se rapportant à la fonction actuarielle ou relevant du domaine de contrôle de celle-ci ;
  - le « Conflit d'intérêts » : le conflit d'intérêts pouvant résulter de l'exercice conjugué, par un même prestataire de services et dans une même IRP, de la fonction actuarielle, d'une part, et de tâches opérationnelles ou de missions de consultance, d'autre part, dès lors que lesdites tâches ou missions se rapportent à la fonction actuarielle ou relèvent de son domaine de contrôle ;
  - le « représentant permanent » : la personne physique désignée par la personne morale responsable de la fonction actuarielle, en application de l'article 77/2, § 2, alinéa 2, de la LIRP ;
  - l'« actuaire opérationnel » : la personne physique qui, au nom de du prestataire de services ou en tant que son représentant, effectue des calculs actuariels liés aux activités opérationnelles de l'IRP (calcul des provisions techniques par exemple) ;
  - le « consultant » : la personne physique qui, au nom de du prestataire de services ou en tant que son représentant, fournit des conseils à l'IRP dans le cadre de missions de consultance ;
  - « eCorporate » : la plateforme de communication permettant un échange d'informations sécurisé entre la FSMA et les entités soumises à son contrôle. Cette plateforme consiste en un outil de gestion des informations demandées par la FSMA et en une interface permanente de consultation de ces informations tant par la FSMA que par les entités elles-mêmes.

---

<sup>16</sup> En application de l'article 77/2, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de la LIRP.