Association des Banques et Banquiers, Luxembourg
The Luxembourg Bankers' Association
Luxemburger Bankenvereinigung

Parti Chrétien Social (CSV)
LUXEMBOURG
23 OCT. 2023
Réf.:

Monsieur Luc FRIEDEN
Formateur du nouveau Gouvernement
Aux bons soins du Secrétariat Général du CSV
4, rue de l'Eau
L-1449 Luxembourg

Luxembourg, le 19 octobre 2023

Face aux défis majeurs auxquels notre pays fait face, l'ABBL s'engage pour la prospérité de nos concitoyens et la compétitivité de notre économie en formulant des recommandations visant à pérenniser et à développer l'activité bancaire au Luxembourg

Cher Monsieur Frieden,

A l'heure où notre pays est à un tournant et où vous et votre futur gouvernement vous apprêtez à relever des défis économiques, sociaux, environnementaux et géopolitiques sans précédent, une économie forte est le garant de la prospérité de nos concitoyens et de l'avenir de notre État social.

Au sein de cette économie, la place financière et plus particulièrement les acteurs des services bancaires jouent un rôle déterminant. En effet, c'est grâce aux capacités de financement des banques que les entreprises luxembourgeoises réussiront leur transformation digitale et leur transition vers un modèle de développement durable. Aussi, c'est avec le soutien de banques fortes que le Luxembourg réussira à dépasser le défi de la pénurie de logements, comme il l'a fait lors de la crise de la COVID ou face à la hausse des prix de l'énergie. C'est grâce aux contributions fiscales de nos membres que l'Etat pourra continuer à investir dans des projets d'avenir pour notre pays.

Mais, **les banques elles aussi sont à un tournant.** La pénurie de talents met à mal notre capacité d'innovation, le service aux clients et les moyens que nous pouvons mettre à disposition de la lutte contre la cybercriminalité, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. L'accélération de la transformation digitale et environnementale amène nos membres à revoir l'ensemble de leur modèle d'affaires et de leur manière de travailler. La pression réglementaire croissante pèse de manière extrême sur la rentabilité de nos institutions mettant en péril l'existence même des structures les plus petites.

Afin de pérenniser de manière durable l'activité bancaire au sein de la place financière et d'offrir à nos membres un cadre propice à leur développement futur, **nous nous permettons de soumettre à votre attention une série de recommandations** que vous retrouverez dans la brochure ci-jointe et que nous nous sommes permis de résumer comme suit :

Logement :

- Face à la crise du logement, la **mise en place d'un partenariat public-privé visant à créer des logements abordables** doit être une priorité.
- En concertation avec le secteur bancaire, des leviers d'actions doivent être considérés par les pouvoirs publics sous forme d'**allègements fiscaux temporaires ou de subvention d'intérêts afin de contenir le renchérissement du crédit immobilier**.

Talents et compétences :

- A l'heure où notre secteur fait face à une pénurie aigüe de talents, avec 5.000 postes à pourvoir en 2022, la **création au Luxembourg d'un pôle d'excellence académique de niveau européen dédié aux métiers de la finance** est plus que jamais une nécessité.
- Les efforts en matière de formation seuls ne suffiront pas. Il convient également d'attirer et de fidéliser des **profils qualifiés**, notamment au travers de **mesures fiscales ciblées** (revue du régime impatrié, stock options).

Compétitivité :

- La fiscalité reste un levier de compétitivité. Face à la concurrence des autres places financières, un **alignement du taux global d'imposition des collectivités avec la moyenne européenne** enverrait un signal fort aux investisseurs internationaux.
- Dans un contexte de pression croissante sur les coûts, 'la réforme du **système d'indexation automatique des salaires** est devenue une nécessité. Il conviendrait ainsi à lier le taux d'indexation au niveau de salaire et à limiter le mécanisme à une tranche indiciaire par an.

Transition énergétique :

- L'accès aux données non financières est une condition essentielle au financement de la transition énergétique. Dans ce contexte, nous appelons à la **création d'un registre national des données non financières des entreprises et d'un registre numérique de la performance énergétique des bâtiments**.

Simplification administrative :

- A l'heure où le pays accuse un retard critique dans la digitalisation des services publics, **la numérisation des interactions entre les institutions financières et le secteur public, doit être accélérée**.

  L'accès via des interfaces de programmation (APIs) aux données publiques telles que
  - les bénéficiaires effectifs dans le Luxembourg Business Register ;
  - les certificats de résidence et les pièces d'identité ;
  - les certificats de performance énergétique obligatoires (passeports énergétiques) ;
  - les données des pensions ;

  sont ainsi des demandes de longue date émanant des institutions financières.

Innovation :

- Pour retrouver notre statut de *first mover* en matière de transposition législative et d'innovation en matière de produits et de services (cf. *toolbox*), nous appelons à utiliser à plein le levier du **Haut Comité de la Place Financière**.
- Il convient, par ailleurs, que le Luxembourg se dote d'une vraie stratégie en matière de transformation numérique. Dans ce contexte, une réelle coopération entre le secteur public et privé est à encourager, afin de définir les priorités des projets de digitalisation en fonction de leur impact pour l'économie et la société.

Influence sur le plan international :

- Face au constat de l'**influence limitée** du Luxembourg dans l'élaboration des législations européennes, nous appelons de nos vœux la **mise en place d'une stratégie visant à renforcer la représentation de notre pays** au sein des instances clés dans les institutions européennes.

Education financière :

- **Les jeunes luxembourgeois se classent en bas du tableau en matière de comportements financiers** parmi les pays développés. Une stratégie nationale en matière d'éducation financière doit être rapidement mise en œuvre notamment en **introduisant l'éducation financière dans les curriculums scolaires.**

Nous vous remercions d'avance pour l'attention que vous porterez à ces propositions, lesquelles, nous l'espérons, trouveront un écho favorable et restons à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire que vous désireriez obtenir.

Veuillez agréer, cher Monsieur Frieden, l'expression de nos salutations distinguées.

Jerry GRBIC
CEO

Guy HOFFMANN
Chairman

Les **6 leviers** pour un secteur bancaire **plus stable, durable et compétitif**

Propositions de l'ABBL aux partis-politiques dans le cadre des élections législatives 2023

www.**abbl.lu**

Association des Banques et Banquiers, Luxembourg
The Luxembourg Bankers' Association
Luxemburger Bankenvereinigung

De l’utilité publique d’écouter les banquiers.

Pourquoi prêter une oreille attentive aux banquiers ? Mais oui, pourquoi en fait écouter les propositions aux partis politiques formulées par le secteur bancaire dans le cadre des élections législatives 2023 ?

Parce que le secteur bancaire contribue de manière importante aux recettes fiscales et au PIB du Grand-Duché ? Parce qu’il représente 26.000 emplois directs et près de 65.000 emplois indirects ?

Oui, certainement, mais pas que.

Chaque jour, les consommateurs effectuent des millions de paiements et de transactions, dans les magasins ou en ligne. Ils utilisent leurs smartphones et n’y réfléchissent pas à deux fois.

Chaque jour, les entreprises achètent et vendent des marchandises, paient leurs employés et leurs fournisseurs, gèrent leur trésorerie, investissent dans de nouveaux équipements.

Chaque jour, des ménages ou des entreprises obtiennent des prêts pour financer leurs projets.

Chaque jour, l’État collecte des impôts et transfère des fonds pour les services publics.

La plupart du temps, vous remarquez à peine que tous ces flux ne peuvent fonctionner que grâce à une infrastructure bancaire fiable.

Les acteurs de cette infrastructure bancaire sont en première ligne de la lutte contre le financement du terrorisme et le blanchiment d’argent et du combat contre la cybercriminalité financière.

Ils sont présents pour soulager leurs clients et l’économie à l’occasion de grandes crises majeures telles que la pandémie de la COVID 19 ou encore la guerre en Ukraine.

Tout comme ils jouent déjà, et joueront demain, encore davantage un rôle déterminant dans le financement de la transition durable et digitale de nos sociétés.

Guy Hoffmann
Président de l’ABBL

www.abbl.lu

Tout comme ils réfléchissent et innovent tous les jours pour rendre les services bancaires plus accessibles, plus rapides et plus sûrs.

Assurer la fiabilité de cette infrastructure bancaire, garantir une vigilance de toute heure face aux fraudeurs, mettre à disposition des moyens financiers pour les projets d'avenir des particuliers, familles et entreprises ne peut se faire que si les acteurs qui ont la charge des toutes ces missions disposent eux-mêmes d'une certaine stabilité et ont eux-mêmes des perspectives de développement.

Pour assurer leur rôle important dans la société, les banques doivent être stables. Et pour qu'elles soient stables, il faut aussi qu'elles soient rentables.

En effet, chaque activité bancaire doit être couverte par une fraction de fonds propres de la banque. Ceux-ci sont surtout renforcés par une dotation annuelle provenant des bénéfices de la banque. Une capitalisation saine permet donc aux banques d'assurer le financement des ménages et des entreprises par l'octroi de crédits.

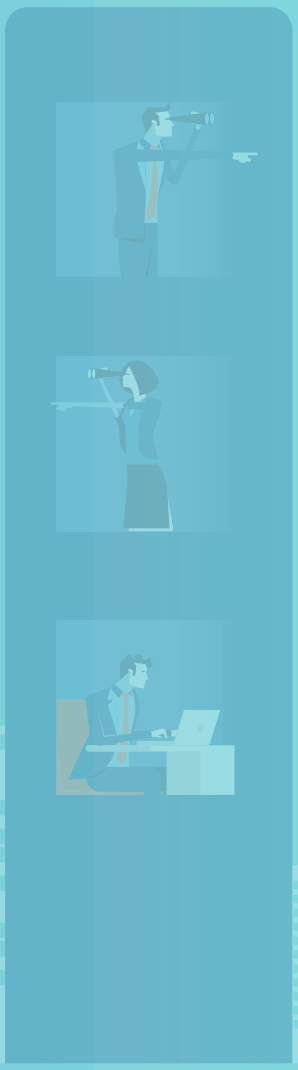
Une banque qui est rentable peut donc plus facilement accorder des crédits. Elle est également plus résistante aux chocs et à moins de difficultés pour trouver des capitaux et des investisseurs pour soutenir son propre développement.

La stabilité et la rentabilité des banques n'est pas seulement une question d'intérêt particulier, mais une question d'utilité publique.

Voilà pourquoi écouter les banquiers peut être utile.

Et dans les pages qui suivent nous vous invitons à découvrir ce qu'il a à dire.

L'ABBL a, en effet, participé activement à l'élaboration d'un catalogue de propositions d'actions communes à toutes les organisations représentatives de l'industrie financière, qui positionneront stratégiquement le centre financier comme un acteur vital à long terme au Luxembourg tout comme dans le paysage international. Les propositions s'articulent autour de six thèmes : talents et compétences, fiscalité des entreprises, cadre réglementaire, finance durable, numérisation et éducation financière.



Guy Hoffmann
Président de l'ABBL

Pérenniser et assurer la compétitivité du secteur bancaire

Face aux défis auxquels ses membres font face, l'ABBL s'engage pour la pérennité et la compétitivité du secteur bancaire luxembourgeois en proposant 6 leviers d'actions au futur gouvernement.

Le secteur bancaire luxembourgeois est stable. En 2022, l'ensemble de ses acteurs affichaient une hausse de leur profit net de 2%. L'activité est dynamique et les chiffres de l'emploi sont constants.

Néanmoins, à y regarder de plus près, l'on constate que ces bons résultats sont surtout tirés par la hausse des revenus sur intérêts ; manne dont on sait qu'elle va se tarir eu égard à la baisse des demandes de crédits amorcée déjà à la fin de l'exercice 2022. De plus, les banques sont comme toutes entreprises confrontées à l'inflation et à la hausse de leurs frais généraux. Et enfin, face aux incertitudes économiques, géopolitiques et climatiques elles ont dû drastiquement augmenter leurs provisions.

Voilà pour les défis cycliques.

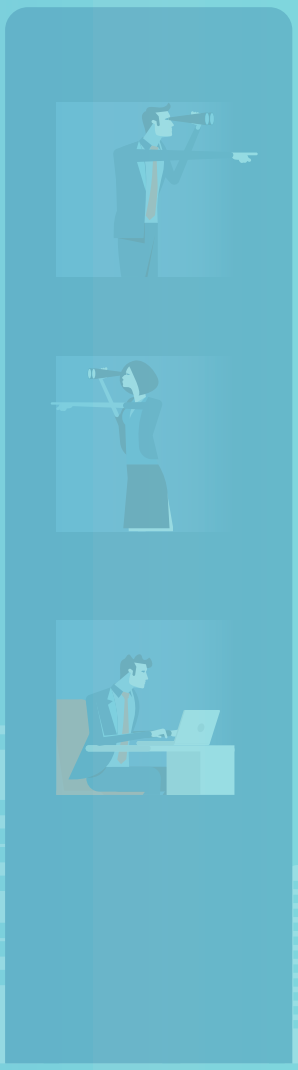
Mais les banques sont aussi confrontées à des défis structurels.

20% des banques implantées au Luxembourg ne sont pas rentables. La pression sur la rentabilité provient essentiellement des coûts exponentiels de la mise en conformité réglementaire et des investissements importants que les banques doivent consentir pour réussir leur propre transformation durable et digitale. Et ce dans un contexte où de nombreux concurrents, issus du monde digital, sont eux soumis à des contraintes réglementaires beaucoup moins importantes.

Mais, l'un des défis majeurs pour le secteur bancaire luxembourgeois, tout comme pour l'ensemble du secteur privé d'ailleurs, reste l'attraction, la fidélisation et la formation continue des talents nécessaires pour son développement durable.

Jerry Grbic
CEO de l'ABBL

www.abbl.lu



Il s'agit d'un facteur clé si nous voulons continuer à croître, à exploiter les opportunités de la transition numérique et durable, à gérer les risques de manière globale, à répondre aux exigences de conformité, à satisfaire les aspirations de nos employés et, enfin, à continuer à fournir la qualité de service que nos clients sont en droit d'attendre.

L'année 2023 sera une année cruciale. À l'automne, les élections législatives se tiendront à un moment où l'industrie financière luxembourgeoise est à la croisée des chemins et où construire le succès de demain nécessite de fixer les bonnes priorités et de prendre les bonnes mesures.

Dans les débats qui s'annoncent, nous sommes bien conscients que notre poids électoral est inversement proportionnel à notre poids économique.

Mais, nous espérons que nos décideurs politiques sont également conscients que s'ils souhaitent que les banques, au travers notamment des impôts qu'elles reversent, continuent à soutenir des projets d'intérêt public, le futur gouvernement devra également mettre en place les conditions pour que les banques puissent continuer à apporter cette contribution dans la durée.

TALENTS & COMPÉTENCES

Défis

- Attraction des talents (locaux et étrangers, obstacles pour les frontaliers) et manque de profils adéquats.
- Concurrence du secteur public.
- Flexibilité dans l'organisation du travail potentiellement plus favorable dans d'autres pays.
- Formation des professionnels de demain : indispensable montée en compétence dans les domaines de la finance durable et de la digitalisation.

Risques

- Délocalisation de l'emploi : externalisation et délocalisation à l'étranger.
- Compromission du développement d'activités à forte valeur ajoutée.
- Non-conformité avec les réglementations les plus complexes.
- Manque de compétences en finance durable et dans le digital.

Actions à envisager

Former les talents de demain

au niveau de la formation supérieure

- Revoir les programmes de Bachelor et de Master, notamment en développant des modules de formation plus spécifiques sur la finance durable et la digitalisation, afin qu'ils répondent davantage aux besoins du secteur.
- Adapter le financement et les organes de gouvernance de l'Université du Luxembourg pour mieux refléter l'importance du secteur financier dans l'économie nationale.
- Étendre le BTS en cybersécurité à d'autres nouvelles technologies nécessaires à la transformation numérique.

au sein des entreprises

- Renforcer, à l'instar de pays comme la France ou les Pays-Bas, les subventions aux entreprises qui investissent dans la formation et la requalification.
- Augmenter l'indemnisation des coûts liés à la formation, entre autres les remboursements par l'INFPC (Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue).

Attirer et fidéliser les talents

- Mettre en place un Partenariat Public-Privé afin de créer des logements abordables pour les jeunes talents.
- Accroître l'attrait du régime de participation aux bénéfices :
  - Admissibilité basée sur la moyenne des résultats des 3 dernières années.
  - Relever la limite de 5% à 25% des bénéfices imposables.
- Introduire un régime d'imposition des impatriés réellement attractif et facile à mettre en œuvre :
  - Exonération forfaitaire limitée dans le temps d'une partie de la rémunération totale (rémunération fixe, primes et avantages en nature).
  - Clarifier le cadre juridique et simplifier le formalisme administratif.
- Création d'un statut de « télétravailleur » à un niveau régional ou européen afin de permettre deux jours de télétravail par semaine sans impact au niveau de la fiscalité ou de la Sécurité sociale.
- Accroître la flexibilité du temps de travail : encourager une période de référence plus longue (min. 6 mois).
- Améliorer la flexibilité du droit du travail sans affecter le nombre total d'heures de travail.

Entretien avec Karin Scholtes,
Présidente de la House of Training

Investir dans les compétences du futur à tout âge

Mme Scholtes, on entend souvent parler de pénurie de talents dans le secteur financier. Quels sont les dangers d'une telle situation ?

Le premier impact négatif se situe au niveau de la qualité de service. Même si la digitalisation apporte beaucoup de progrès - et l'on voit de plus en plus les clients des banques opter pour des solutions digitales pour leurs opérations bancaires courantes - la banque reste avant tout un métier de relations humaines notamment pour accompagner des clients dans des moments clés de leur vie ou de leur entreprise.

L'autre impact négatif que je vois se situe au niveau de l'innovation. Le monde financier continue à faire face à de nombreux changements et il est par nature international. Ne pas avoir les ressources pour innover à Luxembourg veut dire stagner, donc perdre en avantage compétitif. Développer de nouveaux produits et services, pousser la digitalisation, baigner dans un écosystème innovant est fondamental pour la place financière afin de maintenir une longueur d'avance par rapport aux places concurrentes.

Il en va également de la réputation et de l'attractivité de la place ...

Oui, en effet. La lutte contre la cybercriminalité, celle contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme ou encore les questions de compliance réglementaire sont stratégiques pour une place financière comme le Luxembourg. Ici également, la question du réservoir de talents et de compétences est importante.

D'ailleurs, dans la décision d'une banque de s'implanter dans un centre financier, la question de la disponibilité des talents est un des facteurs clés après le cadre réglementaire, la fiscalité ou les questions liées aux coûts. Au vu de la pénurie de main-d'œuvre qui ira crescendo dans tous les pays à démographie naturelle décroissante comme le Luxembourg, ce facteur jouera un rôle de plus en plus important ; j'en suis persuadée.

Il en va de même pour les décisions des clients. Un client international va se tourner vers une place financière qui jouit d'une réputation d'excellence et d'un know-how prouvé. Luxembourg a une place à défendre ici, et la concurrence ne dort pas.

N'y a-t-il pas également un impact sur les collaborateurs en place ?

Il ne faut pas sous-estimer l'importance de la réputation et du dynamisme d'une place financière sur l'attraction des talents. Des talents attirent d'autres talents. Si vous voulez faire carrière dans ce secteur, vous vous tournez naturellement vers des centres financiers de renom car vous savez que vous allez y trouver des opportunités de carrière et de développement.

Ceci dit, le métier de banquier change. Comme dans tous les secteurs, les collaborateurs des banques aspirent à un bon équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Outre les opportunités de carrière, la question de la flexibilité du travail et du temps de travail sont de vrais sujets, pour les jeunes et les moins jeunes d'ailleurs.

Les managers doivent faire preuve de vrai leadership pour attirer et retenir les talents, leur métier est aussi un métier en plein changement.

Quels sont les profils les plus recherchés ?

Les profils très recherchés sont liés aux professions de l'ICT. C'est un enjeu prépondérant non seulement pour des questions d'innovation, mais également pour des enjeux de rentabilité et de productivité.

Compter en leur sein des collaborateurs maîtrisant de nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle permettra aux banques de continuer à se développer, à investir de nouvelles niches à forte valeur ajoutée.

Un autre domaine où il y a pénurie est toutes les fonctions de contrôle. Le poids réglementaire croissant est largement thématisé. Aujourd'hui, en moyenne, 30 % des collaborateurs des banques sont actifs dans des fonctions de compliance ou d'audit interne. C'est énorme, d'où l'importance d'investir dans un data management solide et de recourir entre autres à l'IA.

Enfin, trouver assez de bons conseillers, que ce soit en banque de détail ou en banque privée, ayant à la fois les compétences techniques et les qualités humaines pour accompagner les clients, reste difficile.

Si en plus vous souhaitez recruter des conseillers locaux et polyglottes afin de pouvoir vous adapter à la langue préférée de vos clients, cela devient un vrai casse-tête.

Face à cette pénurie, quelles sont les pistes de solutions envisageables ?

La réalité démographique fait qu'avec le départ à la retraite des baby-boomers, les jeunes qui entrent sur le marché du travail ne seront pas assez nombreux pour les remplacer. Il faut donc non seulement accroître notre productivité si nous voulons maintenir nos standards, mais en plus nous assurer que, dès le départ, les jeunes ont les bonnes compétences pour répondre aux nouveaux besoins du marché. Et là, le système éducatif et la formation jouent un rôle crucial.

Nous avons la chance d'avoir une université qui, parmi les universités récemment créées, dispose d'un excellent classement. Cependant, il me semble que le monde du travail évolue plus vite que le monde de l'éducation.

Or nous avons besoin de travailler main dans la main et l'offre d'enseignement doit être davantage en phase avec les besoins du marché.

Aussi, n'oublions pas que la place financière luxembourgeoise est fortement dépendante de la main-d'œuvre étrangère et nous voyons que nous perdons en attractivité pour différentes raisons, entre autres le coût de la vie et la problématique des transports. Il convient d'adresser ces problèmes nationaux rapidement et efficacement afin de maintenir un niveau de vie élevé. La majorité des personnes qui travaillent dans le secteur financier ont des diplômes universitaires et peuvent trouver des emplois intéressants en dehors du Luxembourg. Il faut pouvoir leur offrir un cadre de vie attractif et agréable et les retenir à Luxembourg.

Une autre piste peut-elle être la formation continue ou le reskilling ?

Certainement. Tous les métiers, y inclus les métiers de la finance, changent rapidement. En moyenne, le métier d'un collaborateur d'une banque va changer fondamentalement tous les trois à cinq ans. Le continuous skilling doit devenir un réflexe, pour les entreprises et pour les collaborateurs.

D'ailleurs, la bonne recrue d'aujourd'hui est non seulement une personne avec un bon bagage technique et humain, mais surtout une personne avec un potentiel d'évolution élevé, quelqu'un qui pourra aisément s'adapter aux nouveautés.

De nombreux efforts sont entrepris en matière de formation continue que ce soit à la House of Training, à l'Université ou par les acteurs du secteur bancaire eux-mêmes. Cependant, j'estime que ces initiatives devraient être mieux encouragées par l'État. Il convient de savoir qu'en 2018, le cofinancement de la formation en entreprise, et plus précisément la subvention de l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC), a été revu à la baisse. Il serait judicieux que le prochain gouvernement revienne sur cette décision.
Ce serait une belle initiative pour l'année 2023 ... décrétée The European Year of Skills par la Commission européenne

L'illustration par les chiffres :

26.000

collaborateurs actifs
dans les banques en 2022

Un chiffre stable
depuis une décennie.

(source ABBL- CSSF)

Les besoins en recrutement
du secteur financier
s'élevaient à près de

5.000 postes

en 2022 *(source ADEM).*

Les besoins se situent avant tout dans les domaines de la **conformité**, de l'**informatique**, de la **finance durable**, mais aussi du **droit**, de la **fiscalité** et de la **comptabilité**.

79%

des jeunes citent **l'accès à un logement abordable,**
comme leur sujet de
préoccupation principale.

(source Politbarometer RTL novembre 2022)

FISCALITÉ DES ENTREPRISES

Défis

- Perte de compétitivité par rapport aux autres pays concurrents.

Risques

- Délocalisation vers des juridictions où la balance totale des coûts est plus favorable.

Actions à envisager

- Diminuer le taux nominal d'imposition des sociétés (l'impôt commercial communal inclus) à la moyenne de l'UE/OCDE.
- Lier le taux d'indexation au montant du salaire :
  - € 0-X : indexation de 2,5%
  - € X-X1 : indexation de 1,25%
  - Au-delà € X2 : pas d'indexation
  - Limitation à 1 tranche indiciaire/an.

Entretien avec Jean-Paul Olinger,
Directeur de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises

Moderniser le cadre fiscal pour conserver la compétitivité du Grand-Duché

Quels sont les principaux enjeux pour la place financière luxembourgeoise ?

La prospérité future de notre pays dépend de la capacité du Luxembourg à attirer, former et mobiliser les talents de demain, qu'il s'agisse du talent individuel des dirigeants, salariés et indépendants ou du talent collectif des entreprises.

Or, le Luxembourg rencontre actuellement un certain nombre de défis tels que la pénurie des talents, la compétitivité internationale, la transition digitale et environnementale.

La fiscalité est l'un des leviers pour répondre à ces défis. Une modernisation du cadre fiscal est donc impérative pour conserver la compétitivité et l'attractivité du pays.

L'UEL et ses membres, au premier rang desquels figure l'ABBL, travaillent activement avec tous les acteurs engagés pour l'avenir du pays, pour être force de proposition en particulier en cette période charnière afin d'œuvrer pour une économie attractive, durable et prospère pour le pays et ses talents.

Comment la fiscalité peut-elle jouer un rôle dans la croissance économique du pays?

Pour faire face aux différents enjeux, il est urgent de donner l'impulsion à une réforme fiscale ambitieuse tant pour les entreprises que pour leurs salariés, qui s'inscrira au sein d'une stratégie globale permettant au pays de se donner les moyens de réaliser ses objectifs.

L'adaptation de la politique fiscale à court et moyen termes constitue un levier incontournable en vue de soutenir une économie prospère et inclusive, et donc les talents individuels et collectifs. En effet, la croissance économique passe par le maintien de nos recettes fiscales qui s'appuie sur la compétitivité du pays pour tous les acteurs de la vie économique.

C'est pourquoi il est primordial d'agir immédiatement et de donner un signal clair d'attractivité pour le pays à l'échelle locale et internationale. Ceci implique de mettre en œuvre une réforme fiscale d'ampleur reposant sur trois piliers : attirer et retenir les talents individuels, supporter les entreprises dans leur développement et augmenter la sécurité juridique et la simplification administrative.

Plus concrètement, de quelles mesures fiscales le Luxembourg a-t-il besoin pour attirer et fidéliser les talents individuels?

L'une des priorités pour le Luxembourg est d'attirer, de former et de mobiliser les talents de demain afin de répondre à la tension sans précédent constatée sur le marché de l'emploi. Il est donc crucial d'agir sur le levier de la formation des salariés, tout en permettant aux entreprises d'attirer les nouveaux talents dont elles vont avoir besoin à l'avenir grâce à des mesures fiscales ciblées.

Entre autres, les régimes fiscaux de la prime participative, des impatriés et des pensions complémentaires nécessitent d'être perfectionnés et élargis afin de répondre au mieux aux attentes du marché et à la « guerre des talents ».

Enfin, la problématique du logement reste centrale face au défi de pénurie de main-d'œuvre: le coût élevé et le manque de logements contribuent au problème de recrutement que nous connaissons. Répondre à cette crise nécessite d'adopter une approche holistique et d'entreprendre une réforme de fond dans de nombreux domaines. Dans l'intervalle, il pourrait être envisagé d'introduire un régime fiscal de faveur permettant aux employeurs de verser à leurs salariés une prime mobilité-logement défiscalisée. Une telle prime vise à permettre aux jeunes travailleurs de bénéficier d'une aide financière exonérée d'impôt de la part de leur employeur afin de les aider à se loger à proximité de leur employeur et/ou à payer une partie de leurs frais de transport dans le cadre d'une mobilité respectueuse de l'environnement.

Que proposez-vous pour maintenir la compétitivité des entreprises luxembourgeoises à l'international?

Outre la guerre des talents, la compétitivité du Luxembourg et de ses entreprises passe également par la maîtrise du coût fiscal global des investissements.

Il est reconnu que les entreprises jouent un rôle indispensable dans la création d'emplois, l'innovation, et plus généralement le dynamisme économique d'un pays.
Or, qui dit innovation ou transition digitale et environnementale, dit lever des fonds, investir en infrastructures et compétences, tout en restant profitable afin de réinvestir dans l'économie locale, ce qui pose de réelles difficultés aux entreprises dans un monde aussi concurrentiel que globalisé.

Il est donc important de se servir du levier que représente la fiscalité pour stimuler l'investissement des entreprises, notamment en matière de transition environnementale et digitale, mais également en matière de recherche et développement, lesquelles

génèrent des coûts substantiels pour les entreprises. Nous saluons à cet égard le projet de loi récemment déposé par le Gouvernement en faveur de la modernisation de la bonification d'impôt pour investissement en vue de l'étendre aux investissements et dépenses effectués par les entreprises luxembourgeoises dans le cadre de la transformation digitale ou de la transition écologique et énergétique. C'est un premier pas dans la bonne direction.

D'autres aspects, tels que la baisse du taux d'impôt sur les sociétés, pour l'aligner sur le taux européen moyen, devraient également être pris en considération pour le maintien de l'attractivité de notre pays.

Enfin, on ne peut ignorer les besoins spécifiques des start-up et PME qui sont partie intégrante du tissu économique luxembourgeois et des acteurs à part entière d'une économie prospère et innovante. À cet égard, il serait opportun de soutenir le financement et le développement de ces entreprises par la mise en place d'un avantage fiscal pour les personnes physiques investissant en numéraire dans les start-up et PME.

L'illustration par les chiffres :

24,9%

C'est le taux d'affiche global de **l'imposition des sociétés** au Luxembourg

(source Chambre de Commerce).

La moyenne de l'UE/OCDE se situe autour de 21%

L'impact des tranches indiciaires successives appliquées depuis la crise du Covid, selon la Chambre de Commerce :

40% des entrepreneurs disent avoir **renoncé à des créations d'emplois** et **45%** affirment les avoir **retardées**.

52% des entreprises ont **différé certains projets d'investissement** et **44%** les ont **annulés**.

2 CADRE RÉGLEMENTAIRE

Défis

- Coûts et barrières liés à la surrèglementation du secteur.
- Tendance à la centralisation de la surveillance au niveau européen.
- Influence limitée du Luxembourg dans l'élaboration des législations européennes.

Risques

- Perte de l'attrait de Luxembourg en tant que centre financier dynamique et agile.
- Remise en cause des activités locales par le siège social.
- Concurrence inégale avec d'autres juridictions.
- Perte de substance économique et de pouvoir de décision.

Actions à envisager

au niveau du régulateur

- Maintenir un régulateur national solide et efficace.
- Plaider pour le maintien d'une surveillance sectorielle au niveau local.

au niveau de la représentation du Luxembourg dans les instances internationales

- Développer une stratégie nationale pour défendre les intérêts du Luxembourg :
  - Mettre en place un programme de détachement dans les institutions européennes couplé à des incitations financières pour les fonctionnaires luxembourgeois se rendant dans les institutions européennes ;
  - Ciblage proactif des instances clés au sein de la Commission européenne et du Parlement européen et d'autres instances clés au niveau international (OCDE, GAFI, Forum Mondial ...).

au niveau de la transposition et l'application des textes législatifs

- Utiliser à plein le levier du Haut Comité de la Place Financière comme think tank au service de l'innovation législative en favorisant les échanges entre acteurs publics et privés.
- Maintenir l'avantage du first mover en s'assurant d'une transposition rapide des textes européens dans le droit national.

L'illustration par les chiffres :

€548mio

c'est le coût total pour les banques de la mise en œuvre des réglementations.

38%

des **investissements réalisés** par le secteur bancaire sont liés à des **projets réglementaires,** cette valeur atteignant 52% dans les plus petites banques.

14%

de l'**emploi bancaire** total est alloué à la **mise en œuvre de la réglementation.**

(source : The Cost of Regulation: 2020 ABBL and EY study)

FINANCE DURABLE

Défis

- Adopter la nouvelle norme en finance.
- Accélérer les ambitions du Luxembourg.
- Soutenir les PME dans leur propre transition.

Risques

- Rater l'opportunité de parvenir à transformer le secteur financier et l'économie en général.
- Manque de compétences.
- Greenwashing.

Actions à envisager

au niveau des données non financières

- Soutenir les efforts de la Place financière en matière de collection et de centralisation de données ESG des entreprises au Luxembourg :
  - Créer un registre national des données non financières des entreprises.
- Poursuivre les efforts collaboratifs avec les banques de la place afin que celles-ci disposent de toutes les données nécessaires au financement de la transition énergétique du parc immobilier luxembourgeois.
  - Créer un registre numérique de l'efficacité énergétique de chaque bâtiment (disponible pour les banques, les notaires ...).

L'utilité de l'ensemble de ces données sera multiple : calculer la part « verte » des investissements des banques, identifier les risques de transition climatique, accroître la transparence des banques en matière de durabilité ou encore donner la possibilité d'intégrer des facteurs ESG dans l'évaluation de crédit.

en matière de produits financiers durables

- Créer un Luxembourg Green Pension Product (LGPP) tel que recommandé par le HCPF : produit de pension du 2ème ou 3ème pilier, investissement maximum de € 12.800.

L'illustration par les chiffres :

Au Luxembourg, plus de 60% des bâtiments résidentiels disposent d'une performance énergétique F ou inférieure.

Or, la future révision de la Directive européenne sur la performance énergétique des bâtiments nécessitera de graduellement rénover les stocks de bâtiments à faible performance énergétique.

Les bâtiments résidentiels les moins performants devraient alors atteindre les exigences de la classe énergétique F au plus tard d'ici 2030.

5 DIGITALISATION

Défis

- Accélérer la digitalisation.
- Absence de stratégie digitale.
- Stimuler l'innovation.

Risques

- Perte de compétitivité.
- Manque de main-d'œuvre qualifiée.
- Délocalisation vers des juridictions plus avancées.

Actions à envisager

une stratégie nationale

- Clarifier le cadre réglementaire des actifs numériques et élaborer une stratégie nationale.

en matière de mutualisation et d'interopérabilité

- Encourager et soutenir les initiatives de mutualisation d'outils et de services (i.e. AML/KYC).
- Améliorer le partage des données du secteur public :
  - certificats de performance énergétique obligatoires (passeport énergétique);
  - bénéficiaires effectifs au Luxembourg Business Register;
  - certificat de résidence, pièces d'identité …;
  - développer un système national de suivi des pensions pour donner accès aux citoyens à une vue d'ensemble de leurs droits à la retraite.

en matière de R&D

- Accroître les investissements publics en R&D dans des domaines susceptibles d'alimenter le développement du secteur financier luxembourgeois tels que l'intelligence artificielle et la cybersécurité. La recherche publique aura un impact positif sur la recherche privée en stimulant le marché privé et en encourageant l'innovation.

L'illustration par les chiffres

Selon une étude menée en 2020 par l'ABBL auprès de ses membres, les **propositions d'amélioration principales en matière de numérisation des interactions entre les institutions financières et le secteur public** sont :

- l'installation d'une passerelle unique et d'API pour les demandes de reporting de la CSSF.
- l'introduction d'une approche «pull» de la recherche de données par la CSSF.
- faire des API une nouvelle réalité pour un large éventail de services publics (p.ex. le RBE) et passer au « Guichet 3.0 ».

Le Luxembourg se classe au **12e rang** de l'Union européenne pour la **part du budget de l'État consacrée à la R&D**

(seulement 1,37 % du budget de l'État a été alloué à la R&D).

ÉDUCATION FINANCIÈRE

Défis

- Manque de connaissances financières de base du public.
- Faible mobilisation de l'épargne privée dans les investissements nécessaires pour réussir la transformation digitale et durable de nos sociétés.
- Conscience limitée de l'importance du secteur financier.
- Manque de soutien du monde politique.

Risques

- Surendettement.
- Absence d'investissements dans des solutions d'épargne à long terme.
- Absence d'intérêt pour le secteur financier.

Actions à envisager

- Soutien actif à la mise en œuvre de la « Stratégie nationale en matière d'éducation financière » revue en 2023 recommandant notamment de :
  - Introduire l'éducation financière dans les curriculums scolaires de l'enseignement fondamental et secondaire ;
  - Promouvoir la coordination des différentes initiatives ;
  - Effectuer un suivi et une mesure de l'efficacité des actions.
- Soutenir les acteurs dans leurs initiatives de sensibilisation du grand public, afin d'instaurer la confiance dans les marchés de capitaux européens.

L'illustration par les chiffres

Selon l'étude portant sur **l'évaluation de la culture et de l'inclusion financières au Luxembourg** menée par la Fondation ABBL pour l'éducation financière et la CSSF sur base de la Boîte à outils de l'OCDE/INFE, les jeunes luxembourgeois âgés entre 18 et 29 ans se classent :

- **21èmes sur 27** pays de l'OCDE participant en matière de **connaissances financières**.
- **21èmes sur 25** en matière de **comportements financiers**.
- **26èmes sur 26** en matière d'**attitudes financières**.

87,6% des étudiants âgés entre 14 et 20 ans estiment que **l'éducation financière devrait être enseignée à l'école**

(source étude Fondation ABBL pour l'éducation financière).

Contact : communication@abbl.lu **Suivez-nous sur** in www.abbl.lu