



Employees Pension & Care

Une assurance groupe
pour vos collaborateurs,
en toute simplicité

Cette assurance groupe est un plan collectif destiné à compléter les prestations légales octroyées à la pension, en cas de décès et d'invalidité. Cette assurance groupe présente aussi de nombreux avantages financiers et fiscaux, tant pour vos collaborateurs que pour vous-même, en tant que chef d'entreprise.

AVANTAGES POUR VOUS, EN VOTRE QUALITÉ D'EMPLOYEUR

- **Vous boostez votre image d'employeur attractif**
Un plan de pension complémentaire est idéal pour motiver vos collaborateurs, pour les « garder à bord » et attirer de nouveaux talents dans l'intervalle.
- **Économisez jusqu'à 10% sur vos coûts salariaux, grâce à cette solution efficace et fiscalement avantageuse**
Les versements sont déductibles à titre de frais professionnels¹.
- **Une administration minime et simplifiée**
Cette formule propose plusieurs garanties de base (= pension, décès, exonération de prime et revenu garanti), et vous permet de faire aisément un certain nombre de choix. Ces choix sont opérés uniquement par vous, en votre qualité d'employeur.

¹ À condition de respecter la réglementation fiscale (notamment la règle des 80%)

AVANTAGES POUR VOS COLLABORATEURS

- **Une épargne supplémentaire, qui vient compléter la pension légale**
En moyenne, la pension légale brute d'un travailleur ne représente qu'un tiers de son dernier salaire brut. Avec une assurance groupe, vos collaborateurs se constituent une pension complémentaire et comblent en partie cet écart de pension. Et ce, en utilisant au maximum les possibilités offertes par la législation fiscale. En effet, en moyenne, une assurance groupe est 40% plus avantageuse fiscalement qu'une augmentation salariale.
- **Protection financière de vos collaborateurs et de leurs proches**
 - Un capital supplémentaire en cas de décès
 - En cas d'incapacité de travail consécutive à un accident (privé) ou à une maladie :
 - Garantie de voir la prime de l'assurance groupe continuée à être payée
 - En option : octroi d'un revenu garanti, en plus de l'indemnité légale
- **Disponible pour des investissements immobiliers**
Si votre collaborateur veut acquérir, construire ou transformer un bien immobilier au sein de l'Union européenne, au Liechtenstein, en Islande ou en Norvège, il peut – moyennant certaines conditions – mettre son contrat d'assurance en gage ou prélever une avance sur le contrat.





CARACTÉRISTIQUES



Catégorie de produit

Assurance groupe à primes fixes, qui combine la sécurité d'un rendement garanti grâce au volet branche 21 et un rendement potentiellement plus élevé, via une éventuelle participation bénéficiaire (non garantie).



Pour qui?

Destiné aux petites et moyennes entreprises avec min. 3 travailleurs affiliés.



Paiement des primes

Les primes fixes versées dans le cadre du plan sont financées uniquement par les cotisations employeur, la prime étant définie comme un pourcentage du salaire (= min. 3% - max. 12% du salaire brut).



Durée

Le versement du plan intervient obligatoirement lors du départ effectif à la retraite (anticipée) de l'affilié, même si celui-ci prend sa pension après l'âge légal.



Garanties

Outre la constitution d'une pension complémentaire, Employees Pension & Care prévoit aussi différentes garanties destinées à couvrir certains risques.

- Couverture décès
- Exonération de prime
- Décès consécutif à un accident (facultatif)
- Revenu garanti en cas d'incapacité de travail (facultatif)



Fiscalité pour l'employeur

- Taxe sur les primes : 4,4%²
- Cotisations sociales : 8,86% sur les primes
- Les primes sont déductibles comme frais professionnels³



Frais

- Frais d'entrée : maximum 5% sur les primes versées
- Branche 21 : frais de gestion annuels de 0,1% sur la réserve
- Frais de sortie pour votre collaborateur : aucun, si le travailleur perçoit son capital lors de son départ effectif à la pension (anticipée), et si il/elle change d'employeur et transfère sa réserve dans la compagnie d'assurance de son nouvel employeur.
- Frais de sortie dans tous les autres cas, un maximum de :
 - 75 euros⁴
 - et
 - un minimum de:
 - 5% du montant des réserves rachetées
 - et
 - 1% des réserves rachetées multipliées par la durée du(des) contrat(s) - exprimée en années
 - qui reste à courir jusqu'à la(leurs) date(s) d'échéance.

² Uniquement pour un plan collectif. À défaut, l'exonération de prime et le revenu garanti sont soumis à une taxe de 9,25% sur les primes.

³ À condition de respecter la réglementation fiscale (notamment la règle des 80%)

⁴ Ce montant est indexé en fonction de l'indice santé des prix à la consommation (base 1988 = 100); l'indice qui est pris en compte est celui du deuxième mois du trimestre précédent la date de rachat

EXEMPLE DE FISCALITÉ AVANTAGEUSE

Comparaison avec une augmentation de salaire de 1.000 euros pour un travailleur ayant un salaire annuel brut de 20.000 euros.

	Assurance groupe	Salaire
Coût total pour l'employeur, y compris taxes et sécurité sociale patronale	€1.133	€1.250
Prime plan de pension/augmentation salariale	€1.000	€1.000
Prime nette/salaire net travailleur*	€950	€522

* Compte tenu des frais d'entrée de 5%

Il s'agit d'un exemple purement fictif. L'information fiscale tient compte des règles existant au moment de la rédaction de la brochure et peut être sujette à des modifications légales et réglementaires. La taxation a lieu en fonction de la situation personnelle du bénéficiaire.

QUESTIONS?

Votre banker se fera un plaisir de vous fournir plus d'informations et pourra vous conseiller la solution répondant le mieux à vos besoins.

