



**L'assurance d'avoir la bonne  
prévoyance.**

La solution optimale pour vous, votre entreprise et  
vos collaborateurs.



# Que souhaitez-vous?

Veillez cocher toutes les cases correspondant à ce que vous souhaitez pour l'entreprise et vos collaborateurs.

## Pour mon entreprise et moi-même, je souhaite:

- Un conseiller qui se charge de la prévoyance professionnelle de façon responsable et compétente.
- Un conseil adapté à nos besoins.
- Une solution de prévoyance simple et compréhensible.
- Quelqu'un qui s'assure que la solution d'assurance s'adapte à mon entreprise ou évolue avec elle.
- De la sécurité au niveau de la prévoyance, en période d'insécurité financière également.
- De meilleures perspectives de rendement au niveau du capital d'épargne.
- Une solution de prévoyance fiscalement optimisée.
- Un bon rapport prestation/prix.
- Des modalités de paiement flexibles, et pas uniquement en début d'année.
- Un accès en ligne aux documents contractuels.
- Le traitement en ligne de tâches administratives telles que l'entrée et la sortie de mes collaborateurs.
- Des conseils pour assurer la relève dans mon entreprise:
  - au niveau familial,
  - au niveau des collaborateurs existants,
  - au niveau des candidats externes.
- Je n'ai pas de souhaits particuliers.
- J'ai d'autres souhaits/des souhaits supplémentaires.

.....  
.....  
.....  
.....

## Pour l'ensemble de mes collaborateurs, je souhaite:

- Une couverture du risque optimale.
- Une solution spéciale pour cadres.
- Que quelqu'un soit à même de leur expliquer la LPP de façon compréhensible.
- Qu'ils puissent bénéficier des avantages de la retraite flexible en partant avant ou après l'âge ordinaire.
- Qu'ils puissent choisir entre une rente de vieillesse et un versement en capital, même peu avant la retraite.
- Un minimum de charges administratives.
- J'ai d'autres souhaits/des souhaits supplémentaires.

.....  
.....  
.....  
.....

**Si vous voulez savoir comment réaliser vos souhaits, parlez-en avec nous!**



# «Le monde de demain m'intéresse.»

Tobias Wülser est designer, bricoleur, inventeur – et bien plus encore... Mais il n'est pas naïf. C'est pour cette raison qu'il est assuré et qu'il s'occupe de sa prévoyance, dans la mesure de ses capacités de jeune entrepreneur.

Winterthur, Zürcherstrasse 300 – entrée d'autoroute Töss, direction Zurich. Une Porsche flambant neuve accélère à fond, suivie de pseudo-voitures de sport. Le vacarme des moteurs s'entend dans tout l'immeuble.

C'est précisément à cet endroit que Tobias Wülser et son équipe mettent tout en œuvre pour venir à bout de ce tintamarre et le transformer en un ronronnement agréable. Pour passer à l'ère des moteurs électriques, où plus un gramme de CO2 ne sera rejeté.

«C'est ça l'avenir», déclare Tobias Wülser. Cet avenir, il sait à quoi il ressemble. Il est proche. Un véhicule qui ressemble à une moto mais qui dispose, comme un avion, de deux roues latérales qui se rétractent après le démarrage et ressortent avant l'arrêt du véhicule.

Tobias a vu cet engin à un feu rouge. «J'ai immédiatement été attiré.» Il l'a suivi avant de faire la connaissance du chauffeur qui s'est révélé être Felix Wagner, le créateur de la moto-cabine Monotracer®.

Le courant est passé. Et Tobias a commencé à travailler pour Felix. A la base, la collaboration devait durer 2 mois et demi. Elle a tenu 2 ans et demi.

Tobias a donné au MonoTracer® un nouveau design. Actuellement, il travaille sur son chef-d'œuvre: une moto-cabine optiquement quasi-identique, qui ne fonctionne pas à l'essence mais à l'électricité. Son nom est Zerotracer. Certaines pièces proviennent de la production de motos de série, d'autres sont créées sur place.

Une fois au point, le Zerotracer sera présenté dans le monde entier – une véritable campagne publicitaire pour l'électrotechnologie. Genève – Bruxelles – Moscou – Almaty – Shanghai – Vancouver – Los Angeles – Mexico – Casablanca – Genève.

Le tour du monde en 80 jours: une allure d'escargot selon Tobias Wülser. Dans l'écurie Sauber F1, il travaillait au service Course, où il était responsable des spoilers avant et arrière.

Faisons un rapide retour en arrière. Tobias Wülser a grandi à Wetzikon et fréquenté la Rudolf-Steiner-Schule de Winterthur. «C'est là que j'ai appris à réfléchir autrement.» Il fait un apprentissage de maquettiste dans une menuiserie, des études à la Haute école spécialisée d'Aarau, un semestre à la Fahrzeugdesign-Schule de Graz, six mois de stage chez Audi et une année en Nouvelle-Zélande entre études et voyage.

Où mène le design? Un poster en anglais affiché à la réception de Designwerk GmbH donne un élément de réponse: «Le design ne sauvera pas le monde». Tobias Wülser donne sa propre définition du design: «Le design, ce n'est pas seulement la beauté d'une ligne. C'est aussi une sensation. Quand on voit une chose, qu'on la touche et la ressent.» Dans ce type d'expérience, le choix des matériaux est crucial; pour la réalisation d'une idée, c'est plutôt la vitesse à laquelle il sera possible de fabriquer un objet.

Ces différents facteurs occupent l'esprit de Tobias Wülser 10 à 14 heures par jour. Il ne lui reste que peu de temps pour penser à autre chose. Par exemple aux assurances et à la prévoyance. Swiss Life a été recommandée à Tobias Wülser et c'est après plusieurs entretiens qu'une solution adéquate a été trouvée, pour lui et ses collaborateurs. En font partie une assurance d'indemnité journalière en cas d'accident ou de maladie et, naturellement, la LPP. Le 3<sup>e</sup> pilier n'est pas à l'ordre du jour, du moins pas encore. «Actuellement, nous avons besoin de l'argent pour notre entreprise.»

La consommation en énergie du Zerotracer est de 7 kW aux 100 km (à 80 km/h). Ce qui correspond à un demi-litre d'essence. La batterie a une autonomie de 300 km. La vitesse maximum est limitée électroniquement à 250 km/h. Le véhicule passe de 0 à 100 km/h en moins de 4,5 secondes. De quoi faire pâlir d'envie les constructeurs de voitures de sport. ■

## Kart et home-trainer

Le «Biletti» – la machine expresso revisitée. Voici l'intitulé du mémoire de Tobias Wülser à l'école de design industriel d'Aarau. L'astuce: la machine fait office de tasse et la tasse de machine.

Œuvres actuelles et succès de Tobias Wülser et de son équipe composée de Frank Loacker, Alain Brideson, Thomas Bering et David Roth:

- Un home-trainer qui produit suffisamment d'électricité pour permettre à l'utilisateur de regarder la télévision tout en s'entraînant.
- Le Tomkart – un kart à propulsion électrique.
- La victoire remportée avec le Zerotracer, lors de la course «Race around the world».



# «Des nouvelles idées, il en faut toujours.»

A 32 ans, Jean-Jaques Merlet est parvenu là où d'autres n'arrivent jamais: au sommet. Jusqu'au jour où il s'est demandé s'il souhaitait continuer à travailler ou faire quelque chose de totalement différent.

La collaboratrice est installée à une table légèrement surélevée pour ne pas avoir à trop pencher la tête. Elle s'en sert toute la journée, tout comme de la loupe et de la pincette.

Cette dernière lui permet de saisir des pièces de quelques millimètres, qu'elle positionne ensuite soigneusement. La fabrication de montres demande beaucoup d'attention et surtout du travail.

Ici à Montfaucon, sur les hauts du Jura, cela n'est pas évident. Pour Christine Dubois (nom fictif) et ses collègues non plus.

Ces personnes souffrent d'un handicap, partiel ou passager. En raison d'un accident ou d'une maladie. Ici, chez Dressa SA, l'invalidité a plusieurs noms et plusieurs visages.

«Lorsque j'ai rencontré ces personnes pour la première fois, j'ai su immédiatement ce que je voulais pour mon avenir», déclare Jean-Jacques Merlet avec empathie.

Comme de nombreux jurassiens, il se découvre très jeune une passion pour la mécanique de précision. Il commence par un apprentissage de mécanicien. Il est ensuite mécanicien d'essai, chef d'atelier puis devient rapidement directeur.

Sa position hiérarchique tout en haut de l'échelle ne l'enchantent pas. Il préfère de loin la pratique. Si on lui demande quel type de trous il faut percer dans le métal dur de véhicules diesel à injection directe, il répond avec précision: «0,1 mm de diamètre et 1 mm de profondeur.»

Jean-Jacques Merlet a travaillé dans la même entreprise pendant 18 ans. Puis 9 ans, dans une autre entreprise, à la tête de 150 personnes.

Jusqu'à ce qu'il décide, en 2006: «Maintenant, ça suffit.» Il opte alors pour Dressa SA et pour l'intégration des handicapés dans le monde professionnel, qu'il assure en collaboration avec l'assurance invalidité. Exactement comme l'ancien propriétaire.

Avec un ami d'études devenu son partenaire commercial, il reprend les actions, le personnel, le concept commercial, et toutes les assurances sociales conclues avec Swiss Life.

«Nous ne sommes pas des spécialistes en prévoyance» précise-t-il. Il s'en remet à son conseiller Swiss Life. «Nous avons un excellent contact avec lui. Il est très disponible.»

Il n'a pas dû se déplacer souvent jusqu'à présent.

Caisse de pensions, assurance accident, caisse maladie – «Nous avons tout réglé selon les standards habituels.»

Font exception les cadres supérieurs.

«Nous avons assuré des prestations supplémentaires pour nous.»

Elles consistent en une part d'épargne plus importante au niveau de la prévoyance professionnelle. Afin qu'un jour, le capital ou la rente soient plus élevés.

En outre, les deux propriétaires ont conclu chacun une assurance vie. Elle permet d'assurer la survie de l'entreprise en cas d'invalidité ou de décès de l'un des partenaires. Le partenaire survivant devient ainsi bénéficiaire et reçoit les fonds nécessaires à une augmentation substantielle de sa part en action actuelle de 50%.

«Il y a toujours deux principaux intéressés», indique Jean-Jacques Merlet, «l'entreprise et la famille». Pour les deux, la vie doit continuer.» Puis il ajoute d'un ton décidé: «Nous sommes responsables de nos collaborateurs. Tel est notre devoir.»

Il est possible qu'un jour l'un d'eux reprennent l'entreprise. Il est aussi probable que Jean-Jacques Merlet se lance une nouvelle fois dans quelque chose de totalement nouveau. Exactement comme lorsqu'il a inventé un appareil pour la location de DVD, utilisé dans les stations-service. Ou comme en ce moment, où il travaille sur une nouvelle montre et un nouveau modèle de vente: des boîtiers et des cadrans dont on peut déterminer soi-même la couleur et le design sur Internet.

La création de montres ressemble à sa vie. C'est un puzzle géant. ■

## Modern Times

Jean-Jacques Merlet (\*1954) fait partie de ceux qui vivent avec leur temps. Et le devancent toujours.

Un jour, il a construit un appareil de location de DVD utilisé dans les stations-service. Il a ensuite eu l'idée d'un distributeur de médicaments, qui n'a toutefois pas pu être commercialisé en raison d'une incompatibilité avec les prescriptions légales. Actuellement, il travaille sur l'UCS (Urban Color Style), une montre que l'on peut configurer soi-même au gré de son humeur et de ses envies, sur Internet.





# «Nos clients accordent de l'importance à l'étiquette.»

Son domaine, c'est l'eau minérale. Et pourtant, ici, il ne s'agit pas de bouteilles et de caisses. Mais d'une entreprise entière qui a été vendue, ou plutôt rachetée. Avec toutes les conséquences que cela implique. Pour la prévoyance également.

De l'eau, c'est de l'eau. Qu'elle sorte du robinet ou de la bouteille, pense-t-on. Jusqu'à ce que l'on arrive à Passugg, où l'on apprend que l'eau du robinet est souvent traitée avec de l'ozone, des UV «ou d'autres moyens». L'eau minérale en bouteille est 100% naturelle. C'est la loi, qui n'autorise que la filtration.

La différence entre les marques Allegra, Passugger et les autres eaux minérales? L'Allegra et la Passugger viennent de deux régions différentes. Et la Passugger est un mélange de cinq sources d'eau, toutes exploitées à Passugg. Patrick Hemmi conclut: «Nous vendons une petite partie des Grisons: le caractère unique et la fragilité de notre nature.»

L'entreprise Allegra Passugger Mineralquellen AG y parvient avec brio, surtout aux Grisons et dans la région de Zurich. Les raisons de ce succès? Le produit, l'entreprise, sa philosophie et bien sûr Patrick Hemmi, directeur des ventes et représentant du CEO.

Le produit? La source a été évoquée pour la première fois en 1562. Mais elle coule vraiment depuis la moitié du 19<sup>e</sup> siècle, quand le maître sellier Ulrich Anton Sprecher, à la recherche d'or, a rencontré un jeune berger qui lui a fait découvrir la source.

L'entreprise? Il y a quelques années, elle faisait partie d'un groupe de brasseries. Jusqu'à ce que, convaincus qu'une source grisonne doit appartenir à des gens du pays, cinq locaux rassemblent les fonds nécessaires pour racheter l'entreprise. L'un d'eux est le CEO, Urs Schmid. «La porte de son bureau et celle du mien sont toujours ouvertes aux collaborateurs, sans rendez-vous» explique Patrick Hemmi, dépeignant l'ambiance familiale de cette entreprise d'une vingtaine de personnes.

Patrick Hemmi est patron et vendeur, «pour ne pas perdre le contact avec les clients».

Il a débuté à Davos, où il a pu exercer sa créativité dans la confection de gâteaux et de mille-feuilles. Il a fait un apprentissage de pâtissier, est parti aux Etats-Unis où il a fréquenté une université avant de faire la navette entre les Etats-Unis et l'Europe. L'été en Floride, l'hiver à Davos.

Patrick Hemmi est à la fois créatif et doué pour la vente. Il parcourt le monde afin de découvrir de nouvelles sources de marketing et de vente, et de remettre en question ce qui existe déjà. Jusqu'à sa relation avec son institution de prévoyance.

La même depuis des années. Après le changement de propriétaire, un examen neutre a été effectué. Un courtier en assurances a comparé les prestations et les prix de différents prestataires. Mais ce sont d'autres facteurs qui ont fait pencher pour Swiss Life.

La continuité: «Le personnel ne doit pas être inquiété inutilement.»

La compétence: «Le conseiller Swiss Life nous a très bien conseillés.»

Le conseil personnalisé: «Le conseiller Swiss Life a informé personnellement les collaborateurs sur la solution en prévoyance.»

Les compétences techniques et sociales du conseiller Swiss Life ont été décisives: «Il n'a pas essayé de vendre à tout prix.»

Patrick Hemmi a adopté la même stratégie dans son quotidien. Tous les restaurants ont déjà leur eau minérale. «Malgré tout, nous réussissons à faire des affaires avec eux. Parce que nous répondons à 100% aux souhaits individuels.» Avoir une étiquette personnalisée sur les bouteilles en PET pour une commande d'une palette seulement en fait partie.

La différence entre une Passugger et une autre eau ne réside pas uniquement dans une molécule de H<sub>2</sub>O. ■

## La garantie de la valeur nominale et du taux d'intérêt: la sécurité dont une entreprise a besoin.

Lors du choix d'une solution de prévoyance, une entreprise peut prendre plus ou moins de risques. Allegra Passugger Mineralquellen AG a décidé d'opter pour le risque 0.

«En tant que jeune entreprise, nous ne voulions et ne pouvions pas faire de provisions en vue d'un éventuel assainissement,» explique Patrick Hemmi. C'est pourquoi nous avons choisi une assurance complète chez Swiss Life. Autrement dit, la garantie de la valeur nominale.

Swiss Life garantit la rémunération des fonds de prévoyance. Ainsi, en 2009, le législateur a prescrit 2% pour la partie obligatoire. Swiss Life a versé 2,4% pour la partie obligatoire et 2,8% pour la partie surobligatoire.

La rémunération est toujours garantie à l'avance pour une année, indépendamment de l'évolution de la bourse.



# Questions à vous poser au sujet de votre entreprise.

## Question n°1

*Si l'un de vos collaborateurs ou vous-même étiez absent sur une longue durée, que se passerait-il?*

Prenons le cas d'un accident laissant des séquelles, d'une maladie qui se prolongerait, d'une invalidité, voire même d'un décès. Cela peut arriver à tout moment.

A vous ou à votre suppléant, ou encore à l'un des collaborateurs de votre équipe.

Avez-vous défini une stratégie de gestion des risques? Avez-vous pris des dispositions pour faire face aux conséquences d'un grave accident? Pour vous? Votre famille? Vos cadres? L'ensemble de votre personnel?

## Question n°2

*Quels sont vos plans stratégiques pour l'avenir? Comment votre entreprise se porte-t-elle financièrement?*

Une solution LPP durable repose sur des faits concrets. En font partie les chiffres financiers, le positionnement et la stratégie.

Votre entreprise en est-elle à ses débuts? Ou a-t-elle déjà surmonté la phase critique des premières années? Les bénéfices sont-ils stables ou volatils? Les perspectives d'avenir sont-elles réjouissantes ou plutôt moroses? L'entreprise a-t-elle atteint sa taille définitive ou doit-elle encore s'agrandir, voire même étendre ses activités à l'étranger?

## Question n°3

*Comment se compose votre effectif? Quelles en sont les conséquences pour la prévoyance professionnelle?*

En matière de prévoyance professionnelle, chaque collaborateur est unique. Le nombre de collaborateurs et la structure de l'effectif (âge, fonction, sexe, etc.) sont deux éléments déterminants. Le choix de la bonne solution LPP se fait selon les besoins de l'entreprise.

Combien a-t-il de collaborateurs dans chaque classe d'âge? Combien de collaborateurs ont un salaire fixe? Et combien ont un salaire variable ou des parts de salaire variables? Combien travaillent à temps plein? Combien à temps partiel? Combien y a-t-il de cadres?

Première réponse à ces questions:

**parlez-en avec nous. Maintenant. Car le plus tôt est aussi le mieux.**

# L'assurance sociale porte plusieurs noms.

Aperçu des prestations sociales d'une entreprise.

## 1<sup>er</sup> pilier

### AVS/AI

L'assurance vieillesse et survivants (AVS) et l'assurance invalidité constituent la colonne vertébrale du système d'assurances sociales suisses.

#### Sens et but

Les prestations de l'AVS/AI doivent garantir le minimum vital:

- en cas de perte de salaire suite à une invalidité → rente AI,
- en cas de décès de la personne assurant le soutien de la famille → rente de veuve/de veuf,
- à la retraite → rente AVS.

L'AVS/AI fonctionne selon le système de répartition: les femmes et les hommes âgés respectivement de moins de 64 ans et de moins de 65 ans s'acquittent de cotisations qui financent les prestations des femmes et des hommes qui ont généralement plus de 64 et 65 ans.

**Le conseil de Swiss Life: une bonne gestion est payante pour votre entreprise.**

L'AVS/AI effectue régulièrement des contrôles pour s'assurer que les prescriptions légales sont respectées. Il en va de l'intérêt de l'ensemble des employeurs et des salariés.

Si le contrôle de votre entreprise se solde par un résultat satisfaisant, un nouvel examen n'aura lieu probablement que dans 5 ans. Dans le cas contraire, votre entreprise repassera un contrôle deux ans plus tard.

### AC

L'assurance chômage (AC) ne verse pas des indemnités uniquement en cas de chômage.

#### Sens et but

Les salariés ne doivent pas subir de préjudices financiers, qu'ils soient dus au chômage, à une réduction de l'horaire de travail, à des arrêts de travail pour cause d'intempéries ou à l'insolvabilité de l'employeur.

### APG

L'allocation pour perte de gain (APG) verse des indemnités en cas de perte de gain due à l'accomplissement du service militaire ou civil ou à une grossesse.

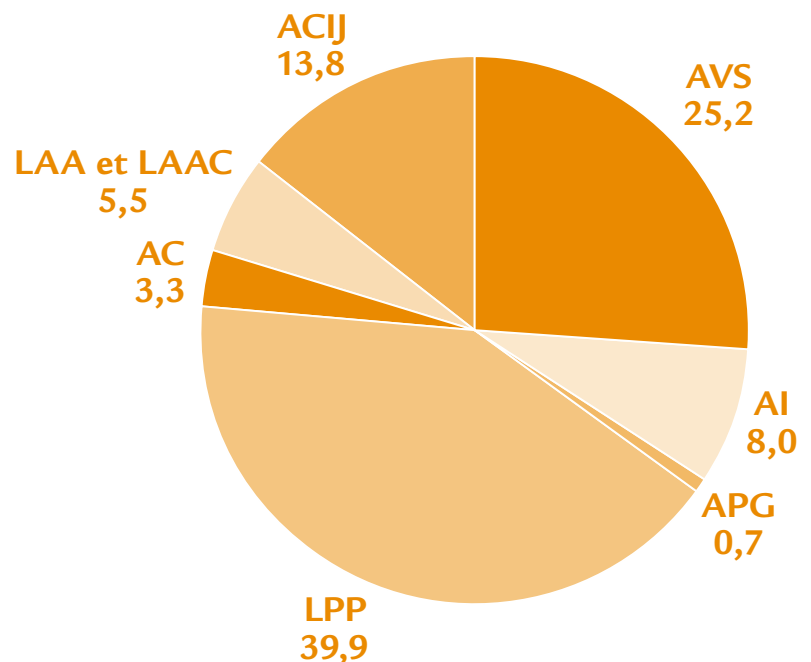
#### Sens et but

L'employeur est tenu de maintenir le paiement du salaire. L'APG assure un salaire aux salariés tenus de remplir leurs obligations militaires, de service civil, pour la Croix-Rouge et en cas de congé maternité.

#### Parts des frais d'assurance sociale (en %)

Répartition des frais d'assurance sociale

Source: Office fédéral des assurances sociales, secteur Statistiques



## 2<sup>e</sup> pilier

### LPP

La LPP est la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité. A compter d'un certain salaire, l'employeur est tenu d'assurer les salariés. Les indépendants peuvent s'assurer dans le cadre de la prévoyance professionnelle à titre facultatif.

#### Sens et but

Associée au premier pilier, la prévoyance professionnelle doit couvrir les coûts de la vie de la personne assurée à la retraite ou en cas d'invalidité ou de décès de celle-ci:

- **perte de gain en cas d'invalidité** → **rente**,
- **décès de la personne assurant le soutien de la famille** → **rente de veuve/de veuf, rente pour enfant**,
- **retraite** → **versement de rentes ou, sur demande, versement d'un capital**.

La caisse de pensions représente un poste de dépenses important pour les entreprises. Il est par conséquent avantageux pour vous de rechercher une solution adéquate. Faites-vous conseiller sur les différentes possibilités d'optimisation et tirez profit d'options stratégiques.

**Le conseil de Swiss Life: faites de votre caisse de pensions un avantage stratégique pour votre entreprise.**

Certains employeurs voient leur caisse de pensions comme une simple nécessité et se limitent au minimum légal. D'autres y ont décelé des opportunités stratégiques et les utilisent comme moteur de motivation de tous leurs collaborateurs et/ou comme bonus et incitation pour les cadres ou encore comme moyen de gagner et de fidéliser de nouveaux collaborateurs.

### LAA et LAAC

La loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA) est l'assurance obligatoire pour l'ensemble des salariés travaillant au moins 12 heures par semaine.

#### Sens et but

La LAA exige que tous les salariés disposent d'une assurance compensant les conséquences physiques, économiques et morales des accidents ou des maladies professionnelles.

L'employeur et le salarié partagent les primes, comme c'est le cas pour les autres assurances sociales.

### ACIJ

L'assurance collective d'indemnité journalière prend en charge le salaire du collaborateur en cas de maladie et constitue par conséquent un avantage pour le salarié comme pour l'employeur.

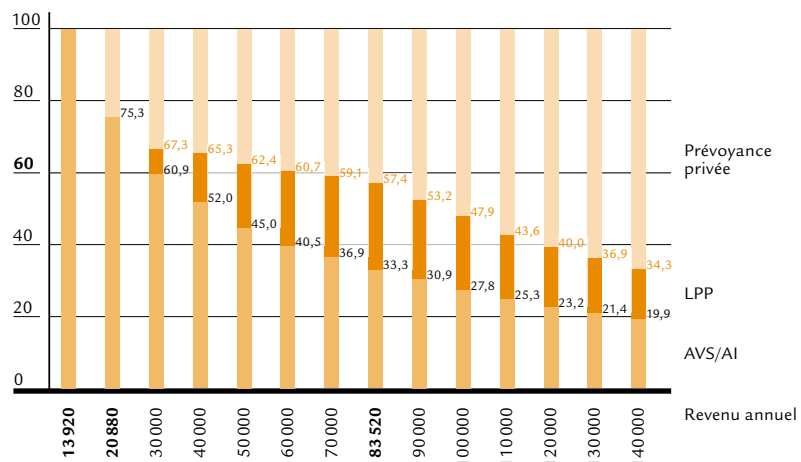
#### Sens et but

Une maladie ne doit causer de préjudice financier ni au salarié, ni à l'employeur. L'assurance collective d'indemnité journalière garantit ses prestations pendant deux ans au maximum. La durée de versement de l'allocation journalière est fonction de la durée de l'engagement. ■

### Coordination avec d'autres prestations sociales

Exemple: rente d'invalidité suite à une maladie

#### Rente en % du revenu annuel



- 1<sup>er</sup> pilier: rente AVS minimale de 13 920 francs  
Salaire AVS max. déterminant de 83 520 francs  
2<sup>e</sup> pilier: seuil d'entrée LPP de 20 880 francs  
3<sup>e</sup> pilier: votre prévoyance personnelle (privée)

# Une question – plusieurs solutions

## Quelle est la meilleure option pour votre entreprise?

Vous n'avez que l'embaras du choix s'agissant de la forme de prévoyance adaptée à votre entreprise. Deux aspects sont déterminants:

- 1 Dans quelle mesure souhaitez-vous vous impliquer et prendre des décisions?
- 2 Quels risques vos collaborateurs et vous-mêmes êtes-vous prêts à assumer, et en êtes-vous capables?

Grâce à sa large palette de services, Swiss Life, en sa qualité de «prestataire complet», offre à chaque entreprise la solution adéquate:

- 1 solution d'assurance complète pour les entreprises axées sur la sécurité
- 2 solution semi-autonome pour les entreprises axées sur le rendement
- 3 solution modulaire pour les fondations propres et les associations

Nous vous présentons ci-après le principe de fonctionnement, les avantages et l'utilité de ces trois variantes et vous donnons notre avis. Vous obtiendrez ainsi un premier élément de réponse à votre question au sujet de la meilleure solution pour votre entreprise.

## 1. Solution d'assurance complète



### Principe de fonctionnement

**Partie risque:** Swiss Life assure les risques décès et invalidité.

**Partie épargne:** Swiss Life place les capitaux de prévoyance et prend en charge le risque de placement. Elle détermine la stratégie de placement et les conditions cadres actuarielles telles que le taux d'intérêt et le taux de conversion. Elle assume le risque de longévité.

Vous pouvez choisir entre différents plans de prévoyance offrant toutes les options possibles pour votre entreprise: du minimum légal LPP à la solution de prévoyance élargie présentant des prestations de risque et des bonifications d'épargne plus élevées.

### Vos avantages

- **Vous obtenez une solution proposée par un seul prestataire et pouvez, en tant qu'entrepreneur, vous concentrer exclusivement sur vos compétences clés.**
- **Les prestations en cas de décès et d'invalidité sont directement définies en fonction des souhaits et des possibilités de votre entreprise.**
- **Swiss Life couvre à 100% tous les risques d'assurance et de placement, et ce, en permanence.**
- **Tout découvert est ainsi exclu.**
- **Votre institution de prévoyance bénéficie d'éventuels excédents.**

### Notre avis

L'assurance complète s'avère payante pour les petites et moyennes entreprises, en particulier lorsque la sécurité des capitaux de prévoyance a la priorité absolue.

## 2. Solutions semi-autonomes



### Principe de fonctionnement

**Partie risque:** Swiss Life assure les risques décès et invalidité.

**Partie épargne:** la fondation de votre œuvre de prévoyance définit la stratégie de placement. Elle prend en charge le risque de placement et, par conséquent, le risque de longévité. Elle détermine les conditions cadres actuarielles telles que le taux d'intérêt et le taux de conversion.

Swiss Life offre plusieurs solutions de prévoyance semi-autonomes. Une solution pour les petites et moyennes entreprises est décrite ci-après. Pour votre société, vous pouvez choisir entre différents plans de prévoyance offrant plusieurs options: du minimum légal LPP à la solution de prévoyance élargie, qui présente des prestations de risque et des bonifications d'épargne plus élevées.

### Vos avantages

- **Vous obtenez une solution proposée par un seul prestataire, n'avez pas besoin de vous préoccuper de votre institution de prévoyance et pouvez, en tant qu'entrepreneur, vous concentrer exclusivement sur vos compétences clés.**
- **Les prestations en cas de décès et d'invalidité sont directement définies en fonction des souhaits et des possibilités de votre entreprise.**

- **Swiss Life couvre tous les risques d'assurance décès et invalidité.**
- **Avec la partie épargne, vous participez à l'évolution des marchés financiers, en cas de hausses comme de baisses. Il en résulte pour vous des opportunités de rendement plus élevées à long terme.**
- **Les placements sont gérés par Swiss Life Asset Management SA de manière professionnelle, selon le principe «Swiss Life Best Select Invest Plus®».**

### Notre avis

L'assurance semi-autonome s'avère payante pour les petites et moyennes entreprises, en particulier si vous envisagez des rendements relativement importants et êtes prêt à assumer des risques plus élevés pour y parvenir.

Pour les petites et moyennes entreprises souhaitant prendre part à la définition de la stratégie de placement, nous offrons une solution semi-autonome au niveau de l'œuvre de prévoyance.

### «Swiss Life Best Select Invest Plus®»

La Fondation collective Swiss Life pour le 2<sup>e</sup> pilier utilise la nouvelle approche «Swiss Life Best Select Invest Plus®» de la Fondation de placement Swiss Life pour ses placements.

La philosophie de la Fondation de placement Swiss Life se base sur une sélection objective des meilleurs gérants de fortune et sur une structure de portefeuille moderne.

Les solutions de placement de la Fondation de placement Swiss Life sont exclusivement orientées sur les besoins d'institutions de prévoyance en faveur du personnel suisses bénéficiant d'une exonération fiscale.

### 3. Solutions modulaires pour les fondations propres aux entreprises



Si vous disposez d'une fondation propre, vous savez précisément ce que vous attendez de la prévoyance et quelles prestations de service vous souhaitez acquérir auprès de quel partenaire.

En fonction de sa capacité de risque et de son goût du risque, de ses connaissances techniques et du temps à sa disposition, la fondation décide des risques qu'elle souhaite supporter seule et des tâches dont elle entend se charger ou qu'elle préfère déléguer, du placement de la fortune à la correspondance avec les autorités de surveillance, en passant par la gestion et la comptabilité.

Notre offre de services répond à ces besoins variés:

- réassurance des risques actuariels et/ou de placement;
- solutions de placement de Swiss Life Asset Management SA;
- gestion des affaires;
- administration;
- exécution du mandat en tant qu'expert en assurances de pensions;
- gestion des risques, études ALM.

#### Notre avis

Notre large gamme de solutions d'assurance et de prestations de service s'adresse aux fondations propres et aux associations souhaitant déléguer les risques, totalement ou en partie, ou qui ont besoin d'un soutien pour la gestion de leur patrimoine, l'administration ou dans d'autres domaines. ■

#### Différence entre fondation propre et fondation collective

Pour l'application de la prévoyance professionnelle au sein de votre entreprise, vous créez votre propre fondation.

Son conseil de fondation est entre autres responsable de l'administration de la fondation ainsi que de la promulgation et de l'exécution des règlements.

Si vous ne souhaitez pas créer de fondation propre, il est possible d'affilier votre entreprise à une fondation de prévoyance (fondation collective). La fondation collective institue pour la prévoyance en faveur du personnel de votre entreprise une œuvre de prévoyance gérée séparément et disposant d'une organisation et d'une comptabilité propres.

Une commission de gestion, composée de représentants des salariés et de l'employeur, est responsable de la promulgation du règlement et de la gestion.



## A votre service

### Swiss Life Pension Services SA (SLPS)

Sur demande, nous apportons notre soutien à votre institution de prévoyance grâce à toute une série de prestations de service. Notre offre est modulaire. Cela signifie que vous pouvez sélectionner tout ou partie de notre éventail de prestations. Dans tous les cas, le conseil de fondation de votre institution de prévoyance conserve l'entière responsabilité stratégique.

### Notre gamme de services

#### 1 Conseils stratégiques

- Examen et garantie de l'équilibre financier.
- Présentation et consolidation des comptes selon les normes IFRS, US GAAP et RPC.

#### 2 Gestion des risques et gouvernance

- Expertises actuarielles.
- Financement des risques décès et invalidité.
- Études ALM.
- Analyses des risques et concepts de réassurance.
- Analyse des processus décisionnels et organisationnels.
- Études basées sur le principe du deuxième avis.

#### 3 Administration de l'institution de prévoyance

- Concepts de communication.
- Gestion technique.
- Gestion commerciale.
- Comptabilité de la fondation.

### Swiss Life Asset Management SA (SLAM)

Depuis 150 ans, la gestion de patrimoine fait partie de l'activité principale de Swiss Life. Swiss Life Asset Management SA gère les fonds de prévoyance de solutions d'assurance complète. Ses prestations et avantages sont les suivants:

- **Expertise étendue dans le placement des avoirs d'assurance et de la fortune des caisses de pensions.**
- **Compétence reconnue dans la gestion des mandats en obligations, notamment en obligations d'entreprises.**
- **Gestion active des catégories de placement avec nos propres analyses économiques.**
- **Pas de conflit d'intérêts de par l'indépendance vis-à-vis des banques et des courtiers.**
- **Grande transparence grâce à la certification GIPS.**
- **Respect des principes de la Charte de l'ASIP (code de conduite de l'Association suisse des institutions de prévoyance).**

### La Fondation de placement Swiss Life

La Fondation de placement Swiss Life a été fondée en 2001. Elle gère dans treize groupes de placement une fortune d'environ 1,7 milliard de francs pour 275 institutions de prévoyance exonérées d'impôts (caisses de pensions) et œuvres de prévoyance d'institutions collectives.

La Fondation de placement Swiss Life offre de nombreux avantages:

- **Groupes de placement (produits similaires à des fonds) en Obligations, Actions, Immobilier et Portefeuilles mixtes LPP gérés de façon professionnelle.**
- **Autonomie grâce à l'approche «Swiss Life Best Select Invest Plus®».**
- **Conditions intéressantes pour les petits volumes également.**

La Fondation de placement Swiss Life est représentée au sein de la Conférence des administrateurs de fondations de placement (KGAST) et soumise à la surveillance de l'Office fédéral des assurances sociales.

# A quels critères la solution de prévoyance de votre entreprise répond-elle?

Si certains facteurs sont donnés, vous pouvez en influencer d'autres.

## *Facteur 1* les collaborateurs

Le premier facteur est la taille de votre effectif et sa composition. Exemple:

- Le nombre d'hommes et de femmes.
- La structure d'âge des deux sexes.
- Le nombre de personnes employées à temps plein et à temps partiel.
- Le nombre de salariés soumis à l'obligation d'entretien et
- Le nombre de collaborateurs non soumis à l'obligation d'entretien.

La solution adéquate pour une entreprise employant beaucoup de jeunes salariés ne conviendra pas à une entreprise employant un grand nombre de salariés ayant des obligations. En effet, dans le deuxième cas, les besoins de l'employeur et des salariés vis-à-vis de l'institution de prévoyance peuvent être différents.

### «Marié – non marié»

Pour les collaborateurs mariés, il est utile d'avoir des prestations de décès plus élevées.

## *Facteur 2* la branche

Les risques ne varient pas seulement en fonction de la branche, mais aussi en fonction de l'orientation au sein de la branche, des horaires de travail et de l'âge de la retraite.

### «Comparaison avec la concurrence»

Pour les cadres, en particulier, la prévoyance professionnelle constitue un élément important de la rémunération. Assurez vos cadres avec un contrat d'assurance supplémentaire qui peut, par exemple, offrir des prestations plus généreuses. Nous vous aidons volontiers à trouver une solution vous permettant de bien vous placer par rapport à la concurrence.

## *Facteur 3* les résultats de votre entreprise

Certaines entreprises enregistrent les mêmes chiffres des années durant. Pour d'autres, le rendement varie d'une année à l'autre. D'autres encore connaissent, en l'espace d'une année, d'énormes fluctuations au niveau des bénéfices ou des liquidités.

### «Entreprises saisonnières»

Les employés des remontées mécaniques, par exemple, sont embauchés en automne et doivent trouver une nouvelle occupation professionnelle au printemps. Pour que les entreprises saisonnières ne soient pas tenues de conclure une nouvelle solution de prévoyance chaque année et afin de réduire leurs charges administratives, nous offrons une solution adaptée à la situation.

## *Facteur 4* la stratégie d'entreprise

Votre entreprise doit-elle croître lentement, mais prospérer? Ou envisagez-vous une croissance rapide? Souhaitez-vous ouvrir d'autres filiales ou succursales?

L'expansion doit-elle être financée avec des capitaux propres ou grâce à des capitaux étrangers? Envisagez-vous une entrée en bourse? Souhaitez-vous reprendre une entreprise concurrente? Ou vous implanter à l'étranger? Avez-vous l'intention d'élargir votre palette de prestations de service ou de produits?

Voulez-vous diversifier vos activités? Ou planifiez-vous plutôt le contraire? Voudriez-vous liquider ou abandonner certains secteurs, ou encore réduire votre activité commerciale et le volume en général?

### «Fusion»

Parmi les solutions actuelles, laquelle doit-elle adoptée? La solution choisie est-elle toujours la bonne? Quelles adaptations seraient judicieuses maintenant et lesquelles ne le seraient qu'ultérieurement? Nous répondrons volontiers à toutes ces questions et à bien d'autres et élaborerons avec vous la solution optimale pour votre prévoyance professionnelle.

## *Facteur 5* la forme juridique

Entreprise individuelle, société à responsabilité limitée, société anonyme ou autre forme juridique. Peut-être vous posez-vous la question de savoir si vous devez maintenir la forme juridique actuelle de votre société ou la modifier? Par exemple en raison d'un changement stratégique. Ou parce que des partenaires rejoignent votre entreprise ou la quittent. Ou encore parce que vous souhaitez organiser votre succession.

### «Société anonyme ou entreprise individuelle»

Si votre société est une société anonyme, vous pouvez optimiser votre prévoyance vieillesse grâce à une adéquation parfaite entre le salaire et les dividendes. Tout en respectant les prescriptions légales, naturellement. Avec une entreprise individuelle, vous pouvez également vous assurer dans le cadre de la prévoyance professionnelle et optimiser votre situation fiscale par la même occasion.

## *Facteur 6* les perspectives

Comment évaluer les perspectives d'avenir de votre entreprise? Quelles sont les opportunités à saisir? Quels sont les dangers qui menacent votre entreprise? Quelles mesures avez-vous prises?

Comment votre branche évolue-t-elle? Etes-vous dans le peloton de tête? Y a-t-il des besoins en termes d'optimisation ou d'investissements? La nécessité d'un règlement de la succession se profile-t-elle à l'horizon? Ou ce thème n'est-il pas du tout à l'ordre du jour?

Notre solution de prévoyance peut être adaptée à tout moment à vos besoins. ■



# Notre service de conseil: étape par étape vers l'avenir

## **Etape n° 1 – Information**

### *Vos intentions*

Tout est envisageable, ou presque. Vous souhaitez soumettre la solution choisie pour votre entreprise à un examen? Vous aimeriez identifier les domaines dans lesquels vous pouvez réaliser des économies? Vous voulez optimiser certains éléments de votre solution de prévoyance ou d'assurance? Par exemple, la couverture d'assurance en cas d'incapacité de gain due à une invalidité? Ou vous souhaitez offrir à vos cadres une solution de prévoyance correspondant de façon optimale au rapport entre leur revenu et leurs obligations?

Vous avez sans doute de nombreuses autres intentions et autant de possibilités. Nous vous offrons notre soutien pour définir vos objectifs et préciser vos attentes et faisons le nécessaire pour vous aider à franchir les étapes suivantes.

## **Etape n° 2 – Analyse**

### *Nos recommandations*

Vos objectifs et vos souhaits sont à la base de notre travail: nous analysons votre situation et les possibilités qui s'offrent à vous. Nous élaborons des propositions de solutions optimales et en discutons avec vous.

## **Etape n° 3 – Solution**

### *Votre décision*

Vous choisissez l'une ou l'autre des solutions proposées. Nous préparons tous les documents à votre intention et vous remettons votre dossier personnel, après traitement technique. Vous avez en outre accès à un outil moderne: la plateforme en ligne Swiss Life myLife.

Sur demande, nous donnons à votre personnel toutes les informations utiles sur la solution de prévoyance. Naturellement, c'est vous qui déterminez l'heure et l'endroit, ainsi que le mode d'information: individuel, en groupes ou une seule séance pour l'ensemble du personnel.

## **Etape n° 4 – Suivi**

### *Nous faisons le point avec vous régulièrement*

Même si tout ne se déroule pas comme prévu, il est toujours utile de se voir régulièrement afin de déterminer ensemble si la solution correspond toujours à vos besoins. Ou s'il faut procéder à quelques adaptations.

# Où en est votre entreprise?

Nous restons à votre disposition tout au long du chemin parcouru par votre entreprise.

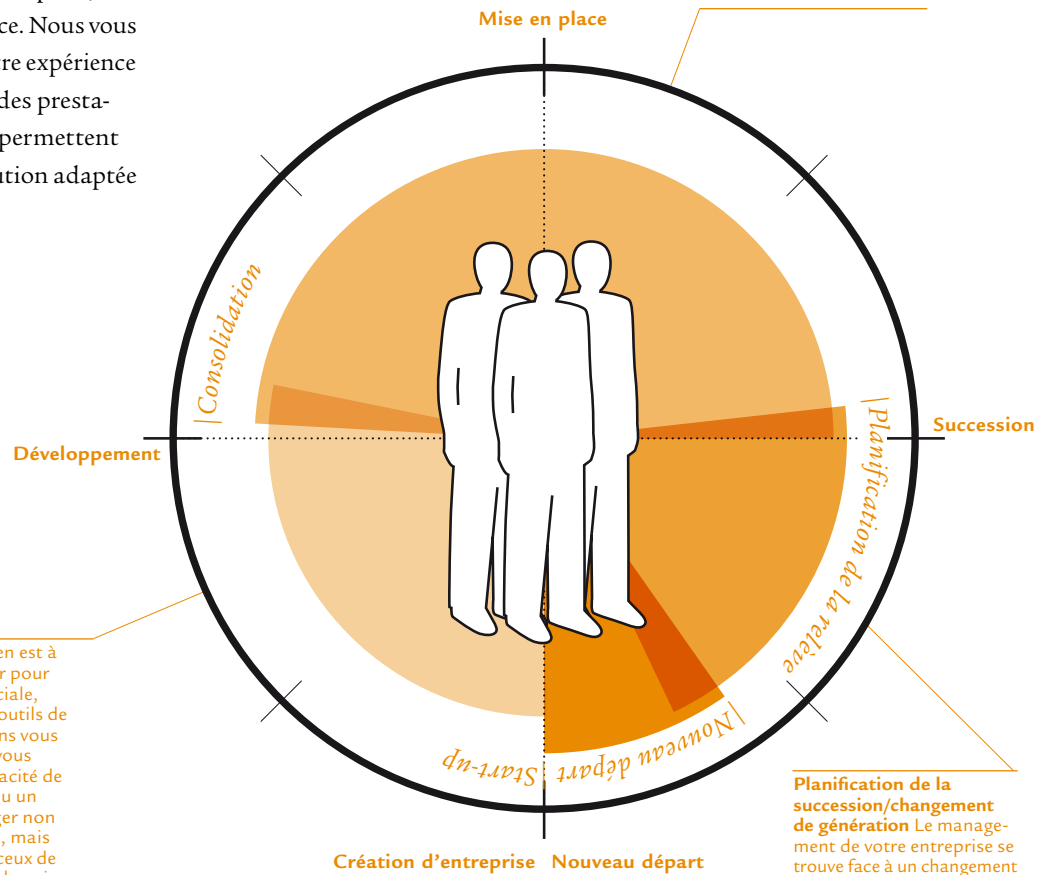
Une entreprise est comparable à une personne physique. Parce qu'elle traverse également des phases très différentes et qu'elle peut planifier certaines choses. Mais aussi parce qu'elle doit être parée contre les imprévus.

Quelle que soit la phase dans laquelle se trouve votre entreprise, nous sommes à votre service. Nous vous offrons notre savoir et notre expérience ainsi que des produits et des prestations de service qui nous permettent de vous proposer une solution adaptée à chaque situation.

Parlez-en avec nous. Vous pouvez en effet adapter à tout moment la pondération des trois composantes de prestations – vieillesse, invalidité et décès. ■

**Consolidation** Votre entreprise a surmonté la phase critique. S'annonce maintenant la période de stabilisation, de croissance, qui exige d'avoir une vision à long terme. Celle-ci se manifeste notamment par la prise en compte des prestations sociales dans la politique d'entreprise – pour garantir une prévoyance complète en cas de coup dur et pour la retraite.

**Start-up** Votre entreprise en est à ses débuts. Elle doit investir pour formuler son idée commerciale, acheter des machines, des outils de marketing et de vente. Moins vous prendrez de risque et plus vous aurez de succès. Une incapacité de gain suite à une invalidité ou un décès peut mettre en danger non seulement votre entreprise, mais également vos proches ou ceux de vos collaborateurs. Dans ce domaine, l'entreprise doit donc jouer la carte de la sécurité.



**Planification de la succession/changement de génération** Le management de votre entreprise se trouve face à un changement de génération. Les finances constituent un élément clé. Aussi bien pour la nouvelle que pour l'ancienne génération. Pour une transition en douceur, il convient de poser des jalons suffisamment tôt. Et de s'assurer que la charge fiscale reste supportable.

## Swiss Life et le cycle de vie d'une entreprise

### Start-up

Les premières années d'une entreprise: la sécurité avant tout.

### Consolidation

L'entreprise a du succès. Au vu de cette évolution, l'institution de prévoyance apparaît toujours plus comme une opportunité stratégique pour assurer le succès général de l'entreprise.

### Planification de la relève

L'entreprise passe en d'autres mains – un deuxième nouveau départ: pour les anciens comme pour les nouveaux propriétaires.

### Nouveau départ

Après le changement de propriétaire, le cycle recommence.

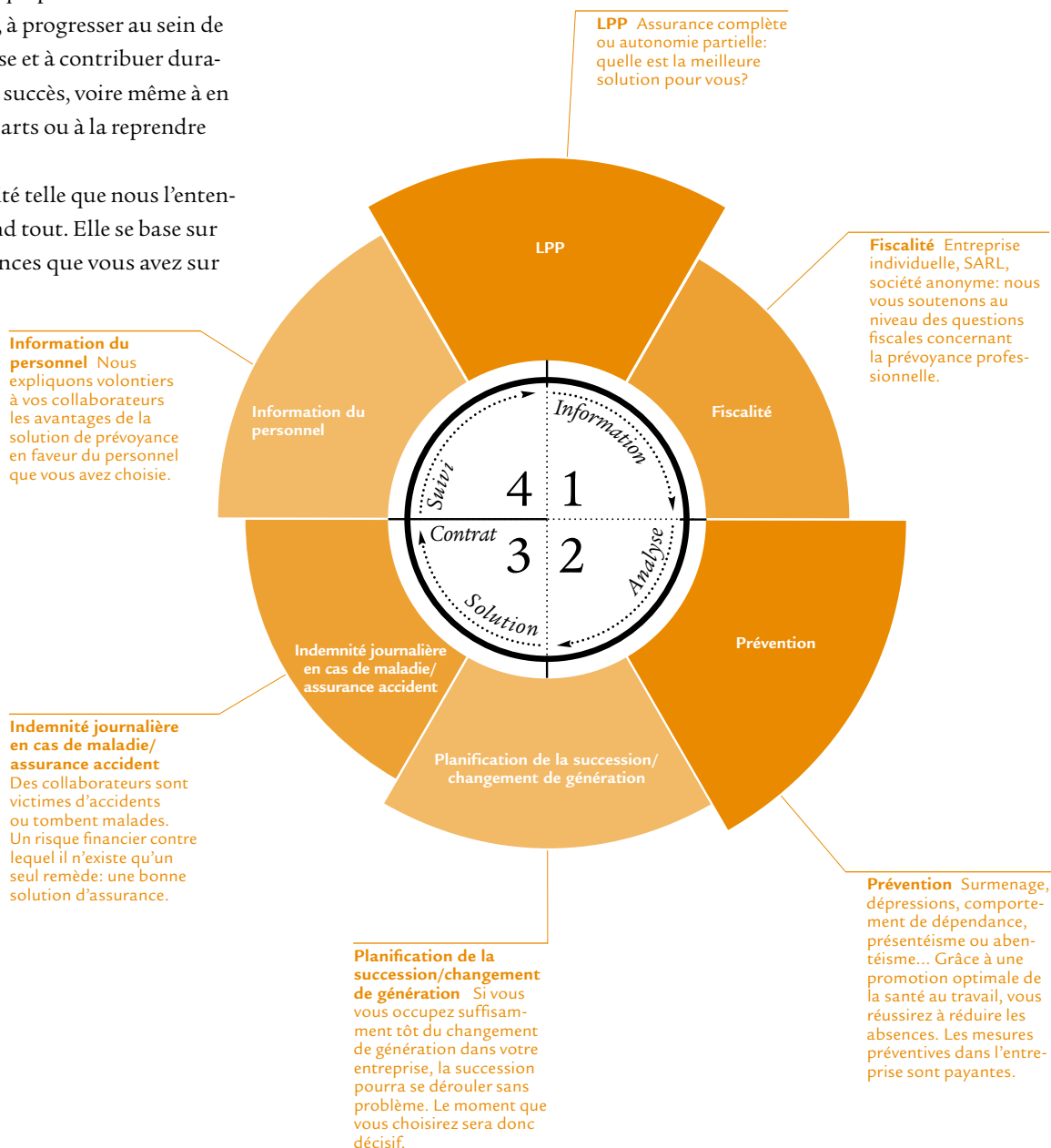
## Notre conseil mène toujours au même objectif: la sécurité.

Nous voulons que vous soyez convaincu d'avoir choisi la meilleure solution pour votre entreprise, vos collaborateurs et vous-même.

Vous devez tous en être convaincus: vous, comme vos collaborateurs. Parce que ce c'est ce qui peut les inciter à se perfectionner, à progresser au sein de votre entreprise et à contribuer durablement à son succès, voire même à en acquérir des parts ou à la reprendre un jour.

La sécurité telle que nous l'entendons comprend tout. Elle se base sur les connaissances que vous avez sur

votre entreprise ainsi que sur nos compétences, qui nous permettent de savoir quelles sont les solutions de prévoyance qui rentrent en ligne de compte pour vous. ■







# «Quel est votre intérêt? C'est cela qui importe.»

Fabio Candeloro, conseiller d'entreprise Swiss Life: commencer petit pour finir grand.

Son fauteuil ressemble à une place du banc de touche de l'AC Milan: cuir rouge et logo cousu. «C'est mon club préféré et celui de mon fils, Leonardo.»

Lorsque Leonardo était bébé, Fabio Candeloro (1978\*) n'avait de temps ni pour lui-même, ni pour le football. Il venait de terminer son apprentissage à l'ancienne Rentenanstalt. Il est devenu père peu de temps après. «Parce que la vie ne se déroule pas toujours comme prévu.» Cette phrase de la publicité Swiss Life lui correspond parfaitement. «Ma vie en est la parfaite illustration», explique Fabio Candeloro.

Il fréquente l'école secondaire de Domat/Ems. Il est en troisième année et n'a pas encore de place d'apprentissage. C'est pour cette raison que sa mère publie une petite annonce: «Recherche place d'apprentissage d'employé de commerce.»

Le bureau du registre foncier de la ville de Coire, une société fiduciaire et la Rentenanstalt répondent à son annonce. Sa mère opterait pour la ville de Coire, mais Fabio préfère choisir la Rentenanstalt «qui a été la première à répondre».

Il ne sait pas dans quoi il s'engage. «A l'époque, je ne savais même pas qu'avec de l'argent, on pouvait obtenir des intérêts.» Mais il a vite appris. Bien que, ou justement, parce qu'il avait la réputation d'être l'apprenti le plus effronté que la Rentenanstalt ait jamais employé. Batteur dans un groupe de heavy metal, vice-champion suisse de boxe dans la catégorie poids mouche et, au travail, pas des plus tendres non plus. «Je suis plutôt du genre impulsif.»

Peu de temps avant la fin de son apprentissage, il ne sait toujours pas

s'il peut compter sur un poste fixe à la Rentenanstalt. Pourtant, il tient particulièrement à y rester. Il profite d'une opportunité à l'agence Coire-Est en tant que responsable du service interne. A partir de ce moment, il est saisi d'«une ambition exceptionnelle». Il suit une formation de conseiller en prévoyance professionnelle, obtient parallèlement le brevet de spécialiste en assurances sociales, acquiert des compétences dans le domaine des assurances dommages, avec un seul objectif: «devenir le meilleur».

Afin d'arrondir son salaire, il vend parallèlement des solutions d'assurance et de prévoyance. Il y prend goût, notamment grâce à ses contacts avec la clientèle et à la confiance que celle-ci lui accorde. Il annonce à son supérieur hiérarchique son souhait de travailler au Service externe, avec une préférence pour l'acquisition et le suivi des nouveaux clients au sein de la clientèle commerciale. «Trop jeune!», lui répond-on.

Le même chef qui l'avait engagé comme responsable du service interne lui redonne une chance et Fabio Candeloro reprend, pour commencer, un portefeuille de 50 contrats LPP.

Afin de prendre contact avec sa clientèle et de conclure de nouvelles affaires, il appelle les clients les uns après les autres. «Votre solution de prévoyance professionnelle répond-elle toujours à vos besoins?». C'est ainsi qu'il tente de s'introduire dans la place.

Fabio apprend à insister et à poser les bonnes questions. Un jour, il attire même l'attention de l'assistante du responsable d'un cabinet d'avocats sur une lacune dans la loi, alors que celle-ci voulait le rabrouer. Pour être plus précis,

il s'agissait de la rente de veuf, qui n'existait pas à cette époque. Il réussit ainsi à obtenir directement deux rendez-vous: l'un auprès du responsable du personnel et l'autre auprès du responsable du cabinet d'avocats pour sa prévoyance et sa planification fiscale.

Il a aussi du succès ailleurs. Son credo: toujours viser les intérêts du client. Entre temps, son portefeuille ne comporte plus 50, mais 250 entreprises. Plusieurs fois primé au niveau régional et national, Fabio Candeloro fait partie des meilleurs conseillers.

Dans sa vie privée également, Fabio Candeloro s'est donné une seconde chance. Il réussit à consacrer du temps à sa fille Ylenia (\*2006), le temps qui lui avait manqué pour son fils Leonardo, à l'époque où il se trouvait encore sur le banc de touche. ■

## Prêts hypothécaires – prévoyance – fiscalité: relation triangulaire avec effet de surprise

Un entrepreneur indépendant dispose d'un double prêt hypothécaire. L'un pour son domicile professionnel et l'autre pour son domicile privé. La banque exige un amortissement annuel – d'un montant très élevé – malgré la diminution de la dette.

Fabio Candeloro met au point une solution sur mesure en intégrant le 2<sup>e</sup> pilier; une solution qui étonne aussi bien la banque que le chef d'entreprise. La banque d'une part, parce qu'avec le montant souhaité de 100 000 francs par an, elle obtient les garanties nécessaires. Et pas de la façon dont elle se l'imaginait. Le client d'autre part, non seulement parce qu'il répond aux exigences de la banque, mais aussi parce qu'il s'assure une prévoyance durable tout en faisant des économies fiscales considérables – sur le conseil de Fabio Candeloro, en accord avec la banque et le service juridique des autorités fiscales.

# L'ouverture: plus qu'un mot pour nous.

Plus nous en saurons sur votre entreprise et sur vous-même, mieux nous vous comprendrons. Mieux nous vous comprendrons, et mieux nous saurons vous conseiller. Mieux nous vous conseillerons, et plus nos propositions de solution se rapprocheront de vos souhaits.

Au tout début, il convient d'échanger des informations, des expériences et d'exprimer ses attentes:

- Donnez-nous toutes les informations qui pourraient nous être utiles: au sujet de votre entreprise, de la structure de votre effectif, de votre solution de prévoyance actuelle.
- Relatez-nous les expériences que vous avez faites avec l'ancienne ou l'actuelle institution de prévoyance de votre entreprise.
- Faites-nous part de vos attentes, qu'elles se rapportent à des questions de fond, à des impératifs de temps ou qu'elles soient d'ordre financier.

Pour que nous soyons sur la même longueur d'onde. ■

## Documents utiles pour bien vous conseiller:

- Liste du personnel (n° AVS, salaire, sexe, état civil, etc.).
- Certificats de prévoyance établis par l'institution de prévoyance actuelle.
- Règlement de l'institution de prévoyance actuelle.
- Liste des bénéficiaires de rentes actuels.
- Extrait du registre du commerce.
- Dernier rapport de gestion avec le compte de résultat, le bilan et le rapport de l'organe de révision.



# Services de A à Z

Afin que vous puissiez tirer le meilleur parti de nos solutions.

## Information à l'intention des collaborateurs

Le système de prévoyance suisse basé sur ses trois piliers est unique et fait figure de modèle dans le monde entier. Le principe de base est bien connu du public et fortement ancré au niveau politique. C'est pour cette raison que le thème des institutions sociales donne régulièrement lieu à des débats publics. Il est généralement question de l'avenir des institutions sociales et de la capitalisation des différentes caisses de pensions. Le versement des rentes est-il assuré à long terme? Quelles sont les conséquences de la baisse du taux de natalité, de l'augmentation du nombre de bénéficiaires de rentes, de l'allongement de l'espérance de vie et des fluctuations économiques? Les réductions de prestations et les hausses de cotisations revendiquées sont-elles justifiées?

Dans le cadre de l'information du personnel, vos collaborateurs obtiennent des réponses à leurs questions. Des informations de première main que nous leur fournissons nous-mêmes. Au sujet des thèmes suivants par exemple:

- retraite ordinaire ou anticipée;
- rachat d'années d'assurance;
- encouragement à la propriété du logement;
- impact d'un travail à temps partiel sur les prestations assurées;
- et bien plus encore...

## Formation destinée aux membres des conseils de fondation et des commissions de gestion

La prévoyance en faveur du personnel est un thème complexe, mais hautement intéressant. Notamment lorsque l'on a la possibilité de participer aux débats et aux prises de décisions en tant que membre d'un conseil de fondation ou d'une commission de gestion. Et si l'on possède le savoir-faire requis.

Nous transmettons volontiers nos compétences, et ce, avec professionnalisme. Nous proposons à cet effet quatre modules de formation:

- 1 Le savoir de base: 2 jours.
- 2 Le placement de la fortune: ½ journée.
- 3 Obligations de la caisse de pensions et couverture : ½ journée.
- 4 La comptabilité et la clôture des comptes: ½ journée.

Pour obtenir des informations détaillées au sujet de l'offre, veuillez consulter le site

**[www.swisslife.ch/pkweiterbildung](http://www.swisslife.ch/pkweiterbildung)**  
(disponible en allemand uniquement)

## Prévention

Entretenir et encourager les performances et la motivation des collaborateurs sont des activités de management très importantes, car des collaborateurs motivés sont moins souvent absents et plus efficaces. Swiss Life vous apporte son soutien pour maîtriser les frais générés par les invalidités et les absences de longue durée.

## Outils en ligne pour l'administration

Grâce à Swiss Life myLife, nous vous offrons des prestations de service complètes via une plateforme sécurisée sur Internet: échange d'informations entre vous et nous, manuels d'utilisation sous forme de documents ou de vidéos, etc.

Données que vous pouvez consulter, imprimer ou demander:

- données contractuelles;
- prestations de prévoyance (prestations de vieillesse, de survivants et d'invalidité);
- prestations de libre passage;
- cotisations de l'employeur et des salariés;
- certificats de prévoyance, décompte des cotisations et état du compte.

Vous pouvez en outre effectuer vous-même un grand nombre de mutations. Par exemple, une modification de salaire ou l'entrée d'un nouveau collaborateur.

Lorsque vous sélectionnez Swiss Life myLife, les documents sont automatiquement mis à votre disposition sous forme électronique. **Vous avez la possibilité d'être informé de la réception des documents via sms ou e-mail grâce à la fonction d'avertissement. Vous pouvez à tout moment modifier la forme sous laquelle sont envoyés les documents (électronique ou papier).**

Les fonctionnalités simples et efficaces de Swiss Life myLife vous font gagner du temps. Parce que vous pouvez toujours obtenir rapidement les informations dont vous avez besoin. Et que l'utilisation de papier est réduite au minimum.

# Pour que tout soit clair

## Petit glossaire de l'assurance

Nous voulons vous comprendre.

Et naturellement, nous aimerions aussi que vous nous compreniez.

Connaître les principaux termes du jargon de l'assurance vous permettra de mieux profiter de notre conseil.

**Avoir de vieillesse** | L'avoir de vieillesse est le capital épargné auprès d'une institution de prévoyance pour les assurés. Il se compose des bonifications de vieillesse acquises auprès de l'institution de prévoyance actuelle, intérêts compris, de l'avoir de vieillesse provenant de précédentes institutions de prévoyance, intérêts compris, ainsi que des rachats d'années d'assurance.

**AVS/AI** | AVS = Assurance und Vieillesse et Survivants; AI = Assurance Invalidité. Deux assurances sociales étatiques qui sont censées couvrir les besoins vitaux et forment ensemble le 1<sup>er</sup> pilier de la prévoyance (→ *Système des trois piliers*). L'AVS et l'AI sont des assurances obligatoires pour tous – à partir de 18 ans. Pour les salariés, les cotisations sont déduites du salaire.

**Certificat de prévoyance** | Le certificat de prévoyance est un document d'information à l'intention de la personne assurée. Il contient des données relatives aux prestations assurées ainsi qu'à leur montant concret.

**Choix d'un capital** | Les dispositions réglementaires de la prévoyance professionnelle peuvent prévoir la possibilité pour les ayants droit d'opter pour un capital en lieu et place d'une rente de vieillesse, de conjoint/partenaire ou d'invalidité.

**Contrat d'affiliation** | Si l'employeur n'a pas fondé sa propre institution de prévoyance, il peut s'affilier à une fondation collective ou commune dans le cadre d'un contrat d'affiliation afin d'appliquer la prévoyance professionnelle.

**Commission de gestion (commission de prévoyance en faveur du personnel)** | Les fondations collectives disposent d'un organe de gestion comportant deux instances: un conseil de fondation – l'autorité suprême – et une commission de gestion, qui administre l'œuvre de prévoyance de l'entreprise affiliée. Dans chacun des deux organes, il y a autant de représentants des salariés que de représentants des employeurs.

**Découvert** | Lorsqu'une institution de prévoyance présente un découvert, cela signifie que le capital dont elle dispose ne lui suffit pas à faire face à ses engagements.

**Fonds de garantie** | Le **Fonds de garantie est une institution nationale créée sous la forme d'une fondation**. Il garantit les prestations légales dues par les institutions de prévoyance devenues insolvables. Il a en outre pour mission de verser des subsides aux institutions de prévoyance dont la structure d'âge est défavorable.

**Institution de prévoyance** | De par la loi (LPP), l'employeur est tenu de créer une institution de prévoyance («caisse de pensions») ou de s'affilier à une institution de prévoyance existante, pour la mise en œuvre de la prévoyance professionnelle en faveur de ses salariés.

L'institution de prévoyance offre la garantie de gérer la fortune de prévoyance séparément des actifs de l'employeur. La fortune affectée à la prévoyance est ainsi protégée en cas de faillite de l'employeur et son maintien garanti pour la prévoyance en faveur du personnel. Les institutions de prévoyance peuvent être des fondations, des sociétés coopératives ou des institutions de droit public.

**LPP** | Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 25 juin 1982. (→ *Prévoyance professionnelle* → *Système des trois piliers*).

**Montant de coordination** | Partie du salaire qui ne peut pas être assurée dans l'assurance obligatoire au sens de la LPP. Elle correspond à 87,5% du montant maximum de la rente annuelle AVS.

**Œuvre de prévoyance** | Matérialisation de l'affiliation d'une entreprise à une fondation collective. La fondation collective tient une caisse gérée séparément ayant une organisation et une comptabilité propres.

**Police de libre passage** | Forme de maintien de la couverture de prévoyance auprès d'une société d'assurances dans le cadre du 2<sup>e</sup> pilier. La police de libre passage est une assurance spéciale affectée exclusivement et irrévocablement à la prévoyance. Exemple: lorsque vous cessez votre activité professionnelle et que la prestation de libre passage vous revenant ne peut pas être transférée à une nouvelle → *institution de prévoyance*, vous avez la possibilité de maintenir la couverture de prévoyance en concluant une police de libre passage.

**Prévoyance obligatoire** | La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle définit le cercle des personnes et les parts de salaire à assurer obligatoirement. Il s'agit principalement des salariés ayant 17 ans révolus et percevant un salaire annuel supérieur à 20 880<sup>1</sup> francs. Jusqu'à l'âge de 24 ans, ils sont tout d'abord assurés pour les risques de décès et d'invalidité. A partir de l'âge de 24 ans révolus, les cotisations d'épargne viennent s'ajouter afin d'assurer le risque vieillesse.

**Prévoyance professionnelle** | La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) a été créée en vue d'exécuter les mesures de prévoyance professionnelle obligatoires en faveur des salariés. La prévoyance professionnelle constitue le 2<sup>e</sup> pilier. Ensemble, les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> piliers sont censés assurer le maintien du niveau de vie habituel dans une mesure appropriée (Système des trois piliers).

Tous les salariés sont obligatoirement assurés dans le cadre de la LPP, dans la mesure où ils perçoivent un salaire annuel d'au moins 20 880 francs (état en 2011).

Les prestations octroyées dans le cadre de la LPP sont les suivantes: rentes de vieillesse, de survivants et d'invalidité.

**Prévoyance subobligatoire** | La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle définit les prestations minimum. Lorsqu'une institution de prévoyance assure des prestations ou des parts de salaire supérieures, on parle de prévoyance subobligatoire ou d'assurance pour cadres.

**Rachat d'années d'assurance** | Conformément à la loi fédérale sur le libre passage dans la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, les personnes assurées ont la possibilité, au moment de leur admission dans l'institution de prévoyance, d'effectuer des rachats jusqu'à atteindre le montant qui leur permettra de bénéficier des prestations réglementaires complètes. Dans la mesure où le règlement le prévoit, il est possible d'effectuer des rachats ultérieurement.

**Salaire assuré** | Le salaire assuré correspond au salaire AVS déterminant qui est généralement limité à un montant maximum et, le cas échéant, réduit du montant de coordination. Le salaire assuré sert de base au calcul des prestations. Il est également appelé salaire coordonné ou salaire considéré.

**Système de capitalisation** | Le système de capitalisation consiste à placer les parts d'épargne des cotisations des personnes assurées et de créer ainsi une réserve mathématique pour chaque personne assurée. Au terme de la période d'épargne, cette réserve permet de verser les prestations dues à la personne assurée.

**Système de répartition** | Dans ce système, les prestations sont immédiatement financées par les cotisations perçues auprès de l'ensemble des assurés (système AVS/AI).

**Système des trois piliers** | Principe fixé dans la Constitution fédérale depuis 1972.

1<sup>er</sup> pilier: l' → AVS/AI.

2<sup>e</sup> pilier: la → *prévoyance professionnelle*.

3<sup>e</sup> pilier: la prévoyance individuelle  
pilier 3a → *prévoyance liée*,  
pilier 3b → *prévoyance libre*.

**Taux de conversion** | Le taux de conversion des rentes est le pourcentage qui, au moment du départ à la retraite, permet de convertir l'avoir de vieillesse en une rente à vie.

**Taux d'intérêt minimal** | Dans le régime obligatoire, les institutions de prévoyance doivent rémunérer les avoirs de vieillesse des personnes assurées de façon adaptée. Le conseil fédéral fixe le taux d'intérêt minimal LPP.

<sup>1</sup>Seuil d'entrée LPP

A des fins de lisibilité, seule la forme masculine est utilisée dans cette brochure; elle désigne cependant tant les hommes que les femmes.





SwissLife

L'avenir commence ici.