



Supporter de votre vie



## Caractéristiques produit

### Description

- Assurance de groupe Pension@work.
- Financement d'une pension complémentaire par des primes de pension qui sont versées par l'employeur.
- Les primes de pension sont calculées sur base de composantes variables telles que le chiffre d'affaires, le bénéfice, le volume des ventes...

### Public cible

PME avec maximum 50 travailleurs.

### Garantie

- Uniquement capital de pension.
- Pas de couvertures de risque.

### Avantages pour l'employeur

- Les dépenses pour la pension peuvent s'ajuster aux revenus de la société [bénéfices, chiffre d'affaires, volumes des ventes,...]:
  - bonne année: prime plus élevée;
  - mauvaise année: prime plus basse.
- Grande flexibilité:
  - différentes sortes de bonus déterminés objectivement sont possibles;
  - un plan bonus peut être attribué à des catégories spécifiques de travailleurs;
  - des différenciations supplémentaires basées sur l'âge ou sur l'ancienneté sont envisageables.
- Les primes patronales sont entièrement déductibles lorsque les conditions de déductibilité sont remplies: entre autres la règle des 80% et les règles sociales de la Loi sur les pensions complémentaires [LPC]<sup>[1]</sup>.
- Pas de cotisations sociales normales sur les primes patronales, mais uniquement la cotisation de sécurité sociale spécifique de 8,86 %.
- Le financement s'effectue uniquement par des primes patronales. L'employeur dispose du droit exclusif de modifier le plan conformément aux dispositions de la LPC et selon les limitations du droit social.

### Avantages pour les travailleurs

- Constitution d'une pension complémentaire, payée par l'employeur.
- Partant d'un même coût brut pour l'employeur, la prime bonus nette est plus importante que le bonus cash net.
- Possibilité d'obtenir, sous certaines conditions, des avances sur les prestations de pension à des fins de financement immobilier.

### Paiement du capital

Le capital de pension est disponible au moment du passage à la retraite (sauf utilisation pour financement immobilier).

## Comment introduire un plan bonus ?

- L'employeur doit établir un règlement bonus interne distinct reprenant les règles de définition de la prime pour le plan de pension bonus.
- Le règlement bonus en tant que tel n'est pas repris dans le règlement de pension.

## Points d'attention

- La LPC est d'application.
- Les conditions d'adhésion et d'attribution du plan de pension bonus ne peuvent pas être décrites de manière telle qu'une distinction illicite est créée entre les travailleurs.
- La prime bonus doit être définie objectivement et attribuée en fonction d'éléments objectifs et mesurables.
- La prime bonus ne peut pas dépendre d'une décision supplémentaire de l'employeur.

## Étapes pour introduire un plan bonus

### Étape 1 : Déterminer la (les) catégorie(s) de personnel.

- La (les) catégorie(s) de travailleurs doit (doivent) être objective(s), ouverte(s) et non discriminatoire(s).

### Étape 2 : Déterminer le financement du plan bonus dans le règlement bonus interne.

- Financement égal pour tous les travailleurs d'une même catégorie. Cela implique que la formule pour le paiement de la prime doit être la même pour tout le monde. Par contre, la prime nominale peut différer pour chaque personne.
- Déterminer la prime : les conditions et l'importance du bonus doivent être déterminées de manière explicite dans le règlement interne de pension.

### Étape 3 : Déterminer la garantie.

### Étape 4 : La procédure LPC<sup>(2)</sup> doit être appliquée dans le cas d'une modification du règlement bonus interne.

## Fiscalité

- Les dispositions sociales de la LPC doivent être respectées comme condition de déductibilité fiscale des primes.
- Respect de la règle des 80 %.
- Pas de cotisations sociales normales, uniquement la cotisation de sécurité sociale spécifique de 8,86 %.

## Rédaction d'un règlement bonus interne

AG met à disposition des exemples de clauses qui peuvent vous être utiles, par exemple :

- clause notion de bénéfice ;
- clause chiffre d'affaires ;
- clause période de mérite versus paiement de la prime ;
- clause période d'incapacité de travail.

[1] LPC : Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

[2] Règles sociales selon la procédure LPC : ces règles sont décrites dans le « mémento dispositions sociales », disponible chez votre courtier.

Ce document publicitaire contient de l'information générale sur les produits d'assurance d'AG, entreprise belge d'assurance. Vous êtes invité à prendre connaissance du document d'information normalisé sur le produit d'assurance avant toute souscription. L'étendue exacte des garanties figure dans les conditions contractuelles. Les conditions générales sont à votre disposition sur [www.ag.be](http://www.ag.be). Toutes ces informations [pré]contractuelles et une offre de contrat incluant un calcul de la prime sont gratuitement disponibles auprès de votre intermédiaire d'assurance. Le droit belge est applicable à nos contrats d'assurances.

En première instance, toute question ou problème peut être adressé à votre intermédiaire d'assurance. En cas de plainte, contactez le Service de Gestion des Plaintes d'AG, (Boulevard E. Jacqmain 53, 1000 Bruxelles, tél. : 02 664 02 00, mail : [customercomplaints@aginsurance.be](mailto:customercomplaints@aginsurance.be)). Si la solution proposée par la compagnie ne vous donne pas satisfaction, vous pouvez soumettre le litige à l'Ombudsman des Assurances (Square de Meeûs 35, 1000 Bruxelles, tél. : +32 [0]2 547 58 71 – fax : +32 [0]2 547 59 75 – website : [www.ombudsman-insurance.be](http://www.ombudsman-insurance.be)).

Votre courtier

