



OFFREZ UN COMPLÉMENT DE RETRAITE À VOS SALARIÉS ET OPTIMISEZ VOS CHARGES

POURQUOI PROPOSER UN CONTRAT DE RETRAITE À VOS SALARIÉS ?



Le Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PEROB) GENERALI RETRAITE ENTREPRISE est une solution d'épargne retraite collective, mise en place par l'entreprise pour tout ou partie de ses salariés.

69 %

des salariés estiment que leur entreprise a un **rôle majeur** à jouer dans la **préparation de leur retraite**.

(Étude YouGov/Mercer janvier 2025)



Véritable **outil stratégique** au service de votre développement, le PEROB vous permet de :



renforcer l'attractivité de votre entreprise.

En offrant un avantage différenciant, vous vous démarquez sur un marché de l'emploi concurrentiel et fidélisez vos salariés ;



optimiser votre politique de rémunération.

Avec le PEROB vous valorisez la rémunération globale sans alourdir votre masse salariale ;



bénéficier d'avantages fiscaux et sociaux.

Vous pouvez déduire les cotisations versées par l'entreprise de son résultat imposable. Elles sont de plus exonérées de charges sociales (hors forfait social), dans certaines limites ;



composer une solution selon vos objectifs.

Vous définissez, le cas échéant avec vos délégués syndicaux, la catégorie de bénéficiaires (ex. : les cadres), le taux de cotisation et sa répartition (part employeur et part salariale).

COÛT POUR L'ENTREPRISE : PRIME vs COTISATION EMPLOYEUR PEROB

Pour 100 € versé à votre salarié le coût total est de :

150 €

Charges sociales patronales estimées à 50 %	50 €
PRIME versée au collaborateur	100 €



116 €

16 € Forfait social 16 %
100 € Cotisation employeur sur un PEROB



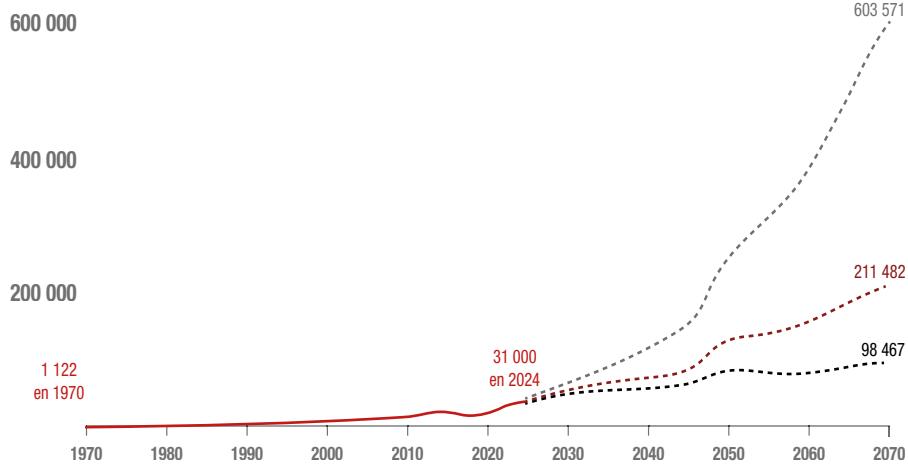
QUELS AVANTAGES POUR VOS SALARIÉS ?

Une fois à la retraite, il est essentiel de pouvoir maintenir son niveau de vie. Or, les pensions versées aux salariés par les régimes de retraite obligatoires ne permettront pas de combler l'écart de revenus entre pension de retraite et salaire.

Le PEROB répond aux nouvelles attentes des salariés en matière de **préparation à la retraite et de sécurité financière à long terme**.

Une rente supplémentaire, à vie : vos salariés se constituent, grâce aux versements obligatoires de l'entreprise, une retraite supplémentaire, versée sous forme de rente complétant les prestations des régimes obligatoires de base et complémentaire (AGIRC-ARRCO). Cette rente garantie sera versée sans limite de temps, évitant tout risque d'épuisement de l'épargne. Augmenter leurs revenus à la retraite contribuera à préserver leur niveau de vie, et limitera le risque de faire peser sur leurs proches les coûts en cas de perte d'autonomie.

NOMBRE DE CENTENAIRES EN FRANCE



**1 122 centenaires
en 1970... jusqu'à
603 571 en 2070
selon les hypothèses
hautes !**

■ Nombre observé ■ Scénario haut d'espérance de vie ■ Scénario central ■ Scénario bas d'espérance de vie

Source : Insee

L'allongement de l'espérance de vie est une bonne nouvelle pour tous, mais elle fragilise le financement des régimes par répartition et augmente la nécessité de prévoir une rente supplémentaire.

Un régime social et fiscal avantageux : dans les plafonds autorisés, les versements obligatoires sont exonérés d'impôt sur le revenu à l'entrée et les contributions de l'employeur n'entrent pas dans l'assiette des cotisations sociales des salariés (sauf CSG/CRDS).

Une gestion financière personnalisable : le salarié peut choisir son mode de gestion selon son profil. Par défaut, il est accompagné via une gestion pilotée à horizon retraite, un mode de gestion encadré par les textes, qui sécurise progressivement ses cotisations et son épargne retraite à mesure qu'il approche de l'âge de la retraite.

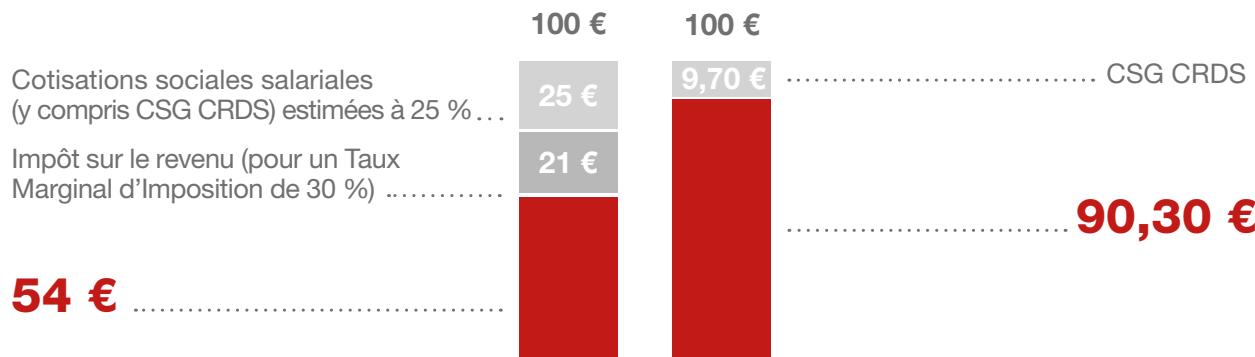
La possibilité d'effectuer des versements volontaires pour augmenter sa future pension et bénéficier d'une déductibilité fiscale supplémentaire si les plafonds ne sont pas atteints.

Des cas de rachat anticipé en cas d'accident de la vie : selon les dispositions réglementaires, un rachat exceptionnel est possible notamment en cas de fin de droit à l'assurance chômage, d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, de surendettement, de décès du conjoint ou partenaire de PACS. Pour les compartiments 1 et 2, possibilité de rachat en cas d'acquisition de la résidence principale.

Une épargne transférable et portable : en cas de changement d'entreprise, le salarié conserve ses droits et pourra les transférer sur un autre PER.

MONTANT NET PERÇU PAR LE SALARIÉ : PRIME vs PEROB

Pour 100 € versé à votre salarié, il percevra par exemple un montant net de :



PRIME SUR SALAIRE

Net versé au collaborateur

PRIME SUR PEROB

Net versé au collaborateur



LE PLUS POUR LE CHEF D'ENTREPRISE

Vous êtes assimilé salarié au sens du droit de la sécurité sociale ?

Vous pouvez bénéficier vous-même du contrat si vous entrez dans la catégorie des salariés bénéficiaires (ex : président de SASU, gérant minoritaire de SARL...).



LES POINTS FORTS DE GENERALI RETRAITE ENTREPRISE

Nous l'avons vu, le Plan d'Épargne Retraite **GENERALI RETRAITE ENTREPRISE** permet au chef d'entreprise de valoriser, motiver et fidéliser ses salariés tout en bénéficiant d'avantages fiscaux et sociaux. Les salariés affiliés se constituent une épargne supplémentaire versée à la retraite sous forme de rente viagère grâce aux versements réguliers et obligatoires effectués par l'employeur.

EN SOUSCRIVANT LE PEROB GENERALI VOUS BÉNÉFICIEZ DE :

- **l'expertise reconnue d'un des leaders de l'épargne retraite en France ;**
- **un choix étendu de supports financiers :** parmi lesquels des fonds à horizon (sécurisation progressive automatique de l'épargne), des supports labellisés investissement socialement responsable (ISR) et ESG, un support PEA-PME et des actifs non cotés, qui permettent d'apporter des fonds à des entreprises, utiles pour financer leur croissance, effectuer des acquisitions ou traverser une période difficile ;
- **une interface de gestion fluide** pour l'entreprise et des espaces clients intuitifs pour les salariés ;

- **des garanties de prévoyance afin de protéger les proches des affiliés :**

en cas de décès du salarié avant la retraite :

- garantie Plancher : si le décès coïncide avec une chute boursière, le bénéficiaire percevra au minimum le montant des cotisations nettes versées, diminué des sommes correspondant aux éventuels rachats exceptionnels anticipés et versement de prestations sous forme de capital fractionné, libre ou programmé ;
- garantie Sérenté : prise en charge des cotisations entre le décès et l'âge de départ en retraite (sur option).

en cas de décès prématué après la retraite :

- réversion (sur option) : le conjoint, partenaire de PACS ou concubin de l'affilié continuera à percevoir, sa vie durant, 60 % ou 100 % (selon l'option choisie) de la rente qui était versée à l'affilié ;
- annuités garanties : en cas de décès pendant la période de retraite, nous versons au bénéficiaire désigné le montant non versé entre la date de décès de l'affilié et ses 80 ans.



Votre contact

Dénomination sociale / Nom :

Adresse :

Tél : e-mail :

N° Orias* :

* Mention obligatoire pour les agents/courtiers.

Document non contractuel à caractère publicitaire.

Le contrat Le PER Obligatoire Generali Retraite Entreprise est un contrat d'assurance vie de groupe à adhésion collective et obligatoire, libellé en euros et/ou en unités de compte, assuré par Generali Retraite. Les garanties peuvent donner lieu à exclusions, limitations et franchises.

Pour connaître le détail, l'étendue et les conditions de garantie, reportez-vous à la notice d'information du contrat. L'adhésion à un contrat ou à certaines garanties demeure soumise aux règles d'acceptation des risques de l'assureur.

Generali Retraite, Société anonyme au capital de 213 541 820 euros. Fonds de Retraite Professionnelle Supplémentaire régi par le Code des assurances - 880 265 418 RCS Paris.

N° d'identifiant unique ADEME FR232327_01NBYI. Siège social : 89 rue Taitbout, 75009 Paris.

Société appartenant au Groupe Generali immatriculé sur le registre italien des groupes d'assurances sous le numéro 026.

