

LA FONDATION DE PRÉVOYANCE PROPRE

Un centre de profit(s) de l'entreprise et de ses salariés

L'institution de prévoyance
en tant qu'entreprise commerciale

Des avantages compétitifs

Prosperité partagée



Nous transformons votre « obligation de prévoyance »
en avantages concurrentiels significatifs

Centre de profits

Régime obligatoire

Depuis 1985, la LPP établit une prévoyance minimale garantie obligatoire pour tous les salariés par un partenariat entre les entreprises et leurs collaborateurs.

Régime surobligatoire

Caisse cadres

Plan de prévoyance 1er

3ème pilier 3A

Régime obligatoire, régime surobligatoire, caisse cadres, plan de prévoyance 1er, 3ème pilier 3A sont autant de structures, au premier abord, qui semblent complexifier une prévoyance professionnelle/individuelle, et qui génèrent différentes couches de frais de gestion. Une situation qui ne doit pas conduire à un abandon par les entreprises, mais bien au contraire en faire un état pour une application optimisée de « centre de profits ».

Une entreprise peut disposer d'une **structure unique de gestion**, avec des plans collaborateurs, cadres, régime surobligatoire, etc.

Assurances de personnes

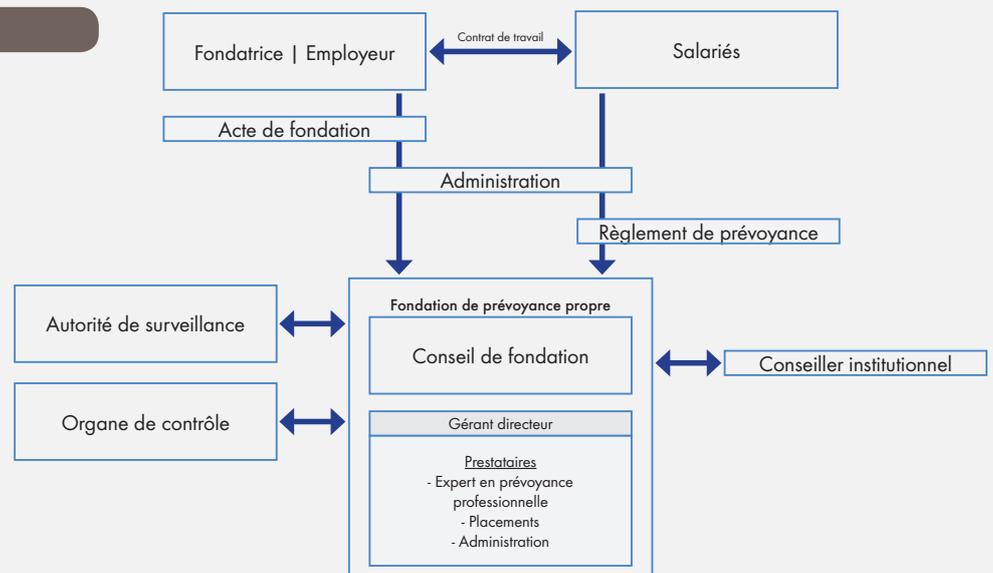
En assurant une coordination de l'ensemble des assurances de personnes, il est obtenu une optimisation des prestations/frais de fonctionnement.

RSE renforcée

Ce type de démarche renforce la **responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)**.

Entreprise commerciale

Chaîne de valeur



Collaborateurs motivés

Une fondation de prévoyance propre est un **élément clé des avantages sociaux** offerts par une entreprise, ce qui aide à attirer et retenir des collaborateurs engagés. Une **valorisation de la sécurité financière** pour la retraite rend une entreprise plus attrayante comme lieu de travail.

Entreprise productive

Une **sécurité de revenu pour la retraite** conduit les entreprises à améliorer la motivation et la satisfaction des collaborateurs, ce qui se traduit souvent par une augmentation de la productivité. Les **collaborateurs** se sentent plus **valorisés et soutenus**, ce qui renforce des liens internes et envers différentes filiales et sociétés affiliées, lors de consolidation.

Entreprise engagée

Une fondation de prévoyance propre incarne un **engagement** profond qui donne à l'entreprise le sentiment que le travail des collaborateurs dépasse la simple recherche du profit et qu'ils participent au renforcement d'un bien social.



Avantages compétitifs

L'association d'une entreprise à une fondation de prévoyance propre est ainsi reconnue pour avoir des pratiques éthiques. Ceci renforce toute démarche de RSE Responsabilité Sociale et de Gouvernance.

Les entreprises qui ont une fondation propre ont souvent une culture d'entreprise qui favorise le **développement personnel et professionnel et le bien-être** des collaborateurs. Travailler dans une entreprise qui cultive des relations avec ses collaborateurs conduit ces derniers à devenir **des ambassadeurs permanents** et ceci aussi le jour où ils poursuivent leur carrière dans de nouvelles entreprises.

Disposer de sa fondation de prévoyance propre représente pour l'entreprise une forme d'appartenance à une communauté partageant des pratiques et défendant des idées pour atteindre des objectifs communs au profit de la Société en général.

La fondation de prévoyance propre demande des niveaux élevés de transparence et de responsabilité. Pour les collaborateurs, cela signifie s'engager pour une entreprise qui valorise l'équité, la confiance et une coconstruction affirmée. Ce qui offre des avantages compétitifs au marché préservant et développant l'emploi et la durabilité de l'entreprise.

Appartenance

Ambassadeurs

Communauté

Entreprise responsable

Prospérité partagée

Vision long terme

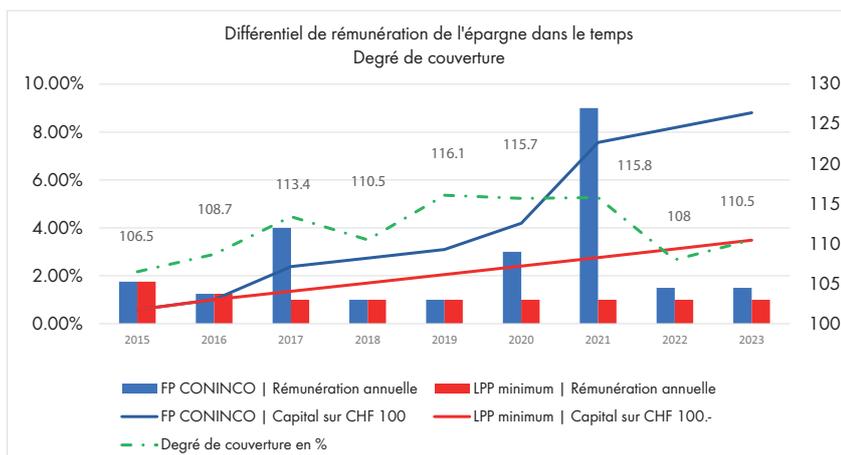
Une entreprise doit permettre à toutes les parties prenantes de disposer d'un développement durable, harmonieux qui impacteront positivement une **prospérité partagée à long terme**.

Le terme de prospérité, qui recouvre usuellement un état d'abondance, d'augmentation de production, vente, etc. s'applique aussi à la notion de bonne santé. Parmi les clés du succès du développement d'une entreprise, on retrouve d'abord les valeurs et les engagements des dirigeants/cadres et du personnel. Dans ce contexte, lorsqu'une entreprise délègue à une organisation globale les ressources de sécurité sociale, elle prend le risque de perdre des avantages compétitifs.

« Lorsque nous avons décidé de quitter une fondation collective, notre degré de couverture était à 85%. Dans des contextes extrêmes des marchés, il n'y a pas de garantie sur le capital de couverture des engagements ».

Des rendements partagés

Avoir sa propre structure juridique donne la possibilité de fixer une politique de gestion en phase avec le développement de la fondatrice et des engagements à couvrir. Dans ce contexte, un lien entre la situation initiale, l'évolution future prévisible du développement des paramètres de base, du degré de couverture, permet d'affecter les rendements acquis directement à chaque bénéficiaire de ladite fondation de prévoyance propre.



Une gestion profilée des capitaux

Des dispositions appropriées

La gestion des capitaux de prévoyance est encadrée par des dispositions très spécifiques. Il convient d'agir dans une approche qui exclut une maximisation de profits, mais bien dans une **gestion budgétaire à moyen et long termes**.

Il devient possible de disposer de retours sur investissements qui viendront renforcer la qualité de la sécurité sociale de l'entreprise, d'offrir ainsi aux affiliés une approche optimisée de leur couverture de prévoyance professionnelle et individuelle (des rachats possibles d'insuffisances de prestations).

Avoir sa fondation propre

Un choix stratégique

Un des premiers arguments du marché est de signifier que, si une entreprise souhaite une propre fondation de prévoyance, il convient de disposer d'un effectif d'au moins 500 personnes (chiffre usuellement retenu). Il est plus probant de relever que la décision de disposer d'une **entité identifiée à la fondatrice** et, par conséquent autonome, découle plus d'une volonté de l'entreprise fondatrice, de mettre en place une stratégie sociale affirmée et de bonne gouvernance, que de taille de son effectif.

Une vision à long terme

**Des réalités que nous
coconstruisons, grâce
et avec nos clients,
depuis 33 ans.**

Nous considérons toute fondation de prévoyance comme une entreprise propre, dont l'objectif n'est pas la maximisation des profits liés à une gestion de fortune, mais bien comme un « centre de profit(s) » à plusieurs facettes à sécuriser à long terme.

Les arguments développés dans ce document sont appuyés de près de quatre décennies de pratiques, mais aussi de l'implémentation effective de chacun des points relevés. Les données chiffrées sont ceux de la fondation de prévoyance de CONINCO qui compte 16 actifs et un retraité. Elle est un exemple implémenté du potentiel d'une structure de prévoyance propre.

Nos valeurs ajoutées

Nous tenons à votre disposition les éléments qui illustrent ce que nous pouvons coconstruire pour votre propre entreprise.

CONINCO 
Institutional finance

Quai Perdonnet 5
1800 Vevey (Suisse)
T +41 (0)21 925 00 33

Quai des Bergues 23
1201 Genève (Suisse)
T +41 (0)22 732 71 31



www.coninco.ch / coninco@coninco.ch

DISCLAIMER

www.coninco.ch/mentions-legales



Adrien Koehli
co-CEO
Gestion institutionnelle
akoehli@coninco.ch



Olivier Ferrari
Administrateur délégué
oferrari@coninco.ch