

23 AVRIL 2015

ATELIER

CHEFS D'ENTREPRISE

Comment **optimiser** votre **rémunération**,
votre **transmission** et le rendement de vos
placements de **trésorerie** ?

hôtel sofitel paris le faubourg



bienprévoir.fr - en quelques mots



qui sommes nous ?

BIENPRÉVOIR.FR - 4 STATUTS

- **Conseil Investissement Financier**, sous l'égide de l'AMF
- **Courtier Assurances**, régulé par l'ACPR
- **Intermédiaire Opérations de Banques**
- **Carte T**, transactions immobilières

BIENPRÉVOIR.FR C'EST AUSSI

- **Création** : 2008
- **Capital** : 1 000 000€
- **100% indépendants**



qui sommes-nous ?

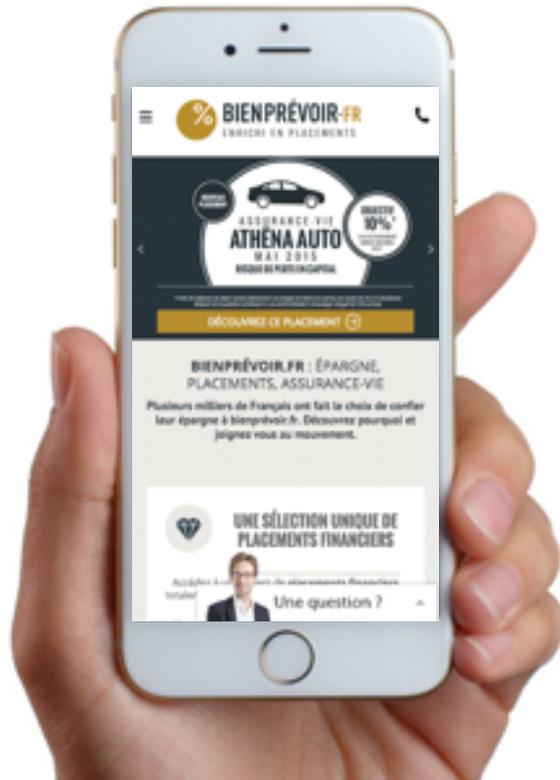
UN TOUT NOUVEAU SITE INTERNET

- + **CLAIR**
 - + **SIMPLE**
 - + **PRO**
 - + **PROCHE DE VOUS**
 - + **PRATIQUE** (accès clients, site mobile...)
-
- centré sur notre **offre de placements financiers** unique en france
 - une **offre d'événements** et de **rendez-vous** accessibles à tous avec les **meilleurs experts en gestion de patrimoine**
 - ★ Parlons Placements - 1ère émission 100% placements
 - ★ Webinaires - Conférences en ligne
 - ★ Cocktails & Placements...



qui sommes-nous ?

**ACCÉDEZ A NOS PLACEMENTS OÙ QUE VOUS
SOYEZ, SIMPLEMENT**



vos interlocuteurs BIENPRÉVOIR.FR

**ARTHUR
AZADAN**



**JONATHAN
LEVY**



**VINCENT
CUDKOWICZ**



**DAVID
TAIEB**



contactez-nous



PARIS

✉ 40 b rue du faubourg
Poissonnière
☎ 0811 461 463

LYON

✉ 166 rue Vendôme
☎ 04 78 38 84 56

MARSEILLE

✉ 8 rue de la
république
☎ 04 91 01 42 54

conseiller@bienprevoir.fr



- ★ OPTIMISATION DE LA REMUNERATION DU CHEF D'ENTREPRISE
- ★ MATERIALISATION DE LA VALEUR ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE
- ★ SOLUTIONS D'OPTIMISATION DE LA TRESORERIE DE MON
ENTREPRISE

atelier spécial chef d'entreprise

- ◆ L'entreprise est au centre des préoccupations du dirigeant car :
 - elle représente l'actif principal du patrimoine familial,
 - elle est la source essentielle de revenu du foyer,
 - elle est la principale source de fiscalité.

- ◆ Dans ce contexte, le chef d'entreprise doit envisager :
 - l'optimisation de sa rémunération actuelle et différée,
 - les possibilités de matérialiser la valeur son l'entreprise avant la cession.





OPTIMISATION DE LA
REMUNERATION DU CHEF
D'ENTREPRISE



rémunération du chef d'entreprise

- L'approche consiste à déterminer parmi le champ du possible les périphériques de rémunérations les plus pertinents, les plus adaptés à l'entreprise
- L'avantage rémunération peut-il être perçu à long terme (retraite) ou existe-t-il uniquement sur le moyen ou court terme ?
- Quelle est la densité financière :
 - de l'entreprise ?
 - du dirigeant (TMI) ?



rémunération du chef d'entreprise

- Le modèle de comparaison doit toujours être le même, à coût identique pour l'entreprise :
 - quelle est l'efficacité immédiate de la rémunération ? net disponible après impôts et charges de toute nature.
 - quelle est l'efficacité globale ? analyse de la rémunération en intégrant la protection sociale : prévoyance, droits retraite, santé...



rémunération immédiate du chef d'entreprise

- ◆ Différents modes de rémunération envisageables en fonction de la forme de la société
 - les traitements et salaires,
 - les rémunération de gérance,
 - les dividendes.

Rémunération immédiate

- Meilleures combinaisons entre le niveau de revenus pour le dirigeant et le coût pour l'entreprise
- Ne pas omettre les avantages en nature

Rémunération différée

- Prévoir une stratégie concernant les revenus dans le temps



rémunération immédiate du chef d'entreprise

◆ Du point de vue du dirigeant

Fiscalité et charges sociales, selon la forme de rémunération	Salaire	Rémunération du gérant (TNS ¹)	Dividendes ²
Régime d'imposition à l'IR ³	Abattement de 10 % plafonné à 12 097 € en 2014		Abattement de 40 % et CSG déductible de 5,1 %
Taux d'imposition (TMI à 41% ; hors PS ⁴)	36,90 %		22,51 %
Taux de charges sociales	50 % pour l'entreprise 25 % pour le salarié	40 %	15,50 %
Protection sociale	Protection forte	Protection moyenne	Protection nulle

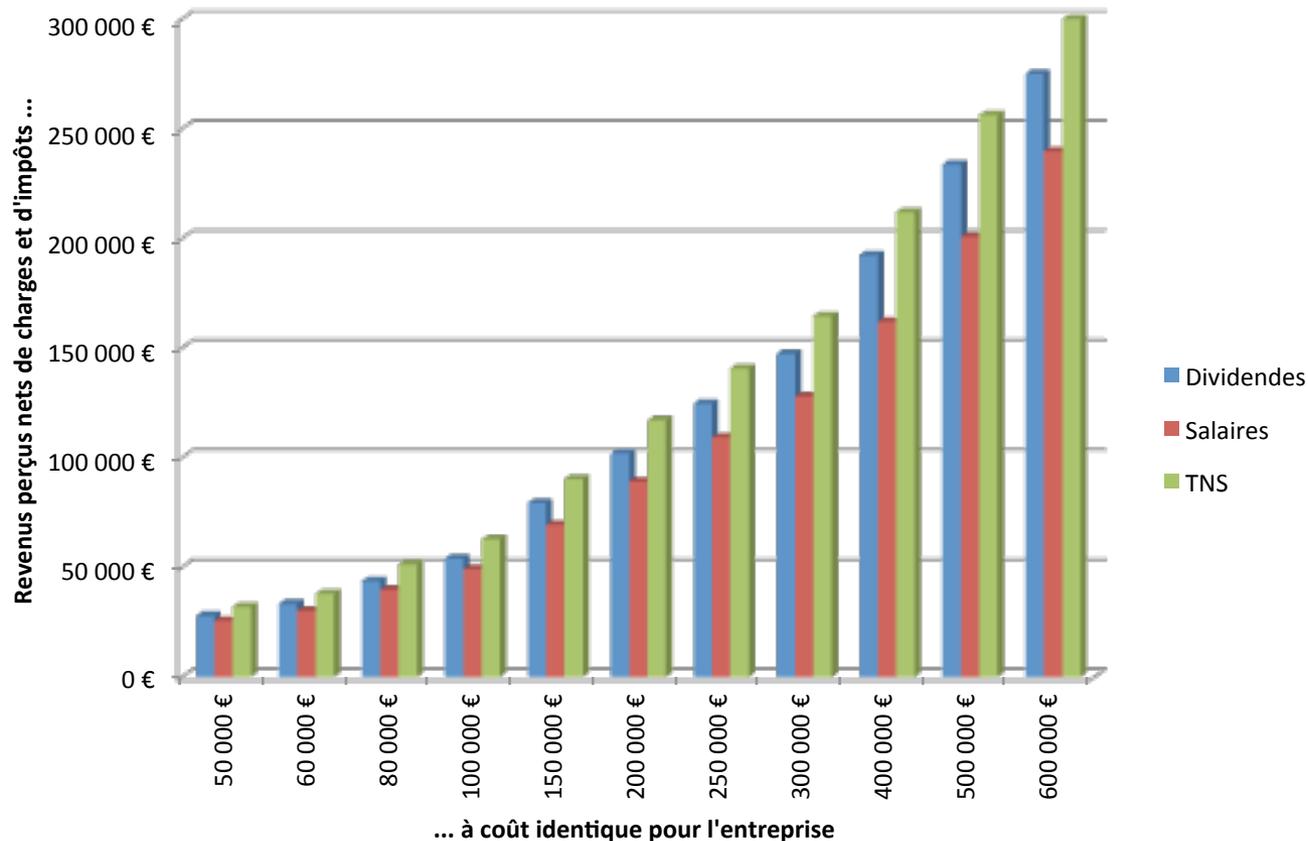
Pourquoi ne pas privilégier les dividendes ?

- Faible imposition avec un abattement de 40%
- Pas de validation de trimestres pour la retraite
- Ne s'imputent pas sur le résultat de l'entreprise (IS plus élevé)



rémunération immédiate du chef d'entreprise

◆ Du point de vue de l'entreprise



- ◆ A coût identique pour l'entreprise, l'efficacité de la rémunération revient au statut TNS devant les dividendes et le statut salarié.



rémunération immédiate du chef d'entreprise

- ◆ Pour les dirigeants de SA / SAS / SASU et les gérants minoritaires de SARL, le statut TNS est impossible.
 - Choisir le bon équilibre salaires /dividendes.
 - Exemple : un dirigeant de SAS bénéficiant de 2 parts au titre du quotient familial et souhaitant s'allouer 400.000€ sur le résultat de l'entreprise.

	1 ^{er} cas	2 ^{ème} cas	3 ^{ème} cas	4 ^{ème} cas	5 ^{ème} cas
Répartition	100 % salaire	2/3 salaire +1/3 dividende	1/2 salaire +1/2 dividende	1/3 salaire +2/3 dividende	100 % dividende
Nets perçus	≈ 162 000€	≈ 169 000€	≈ 176 000€	≈ 184 000€	≈ 192 000€
Couverture sociale	Forte	Moyenne +	Moyenne	Faible	Nulle

- Ce mix salaire/dividende devra être optimisé pour prendre en compte le niveau de couverture sociale souhaité, le poids des charges et les impôts.



rémunération différée du chef d'entreprise

MADELIN

Création en 1994

1,1 millions de contrats

27 milliards € de PM

2,8 milliards € de cotisations

Encours moyen 22 500 € par contrat

PERP

Création en 2003

2,2 millions de contrats

10,4 milliards € de PM

1,5 milliards de cotisations

Encours moyen de 4 600 € par contrat



rémunération différée du chef d'entreprise

◆ MADELIN - PERP

CONTRAT MADELIN POUR LES TNS

⇒ Faculté de déduire de son assiette de calcul de l'impôt sur le revenu et des charges sociales jusqu'à 69 463 € de rémunération en 2014.

⇒ Pour une TMI de 41 %, x € d'économie d'impôt



Perception de revenus complémentaires sous la forme d'une rente viagère à la retraite (réversible ou non).

LES PLUS DU CONTRAT MADELIN

- ⇒ Possibilité de bénéficier d'une table de mortalité garantie à la souscription.
- ⇒ Exonération d'ISF du contrat et des sommes versées pendant toute la phase de constitution du capital.

CONTRAT PERP POUR TOUS

⇒ Faculté de déduire de son assiette de calcul de l'impôt sur le revenu jusqu'à 30 038 € de rémunération en 2014.

⇒ Pour une TMI de 41 %, y € d'économie d'impôt



Perception de revenus complémentaires sous la forme d'une rente viagère à la retraite et d'un capital dans la limite de 10% de la valeur du contrat.

LES PLUS DU CONTRAT PERP

- ⇒ Possibilité de prendre en compte les plafonds non utilisés (ou partiellement) des trois années précédentes pour compenser une soudaine hausse des revenus une année donnée.
- ⇒ Exonération d'ISF du contrat et des sommes versées pendant toute la phase de constitution du capital.



rémunération différée du chef d'entreprise

◆ MADELIN - PERP

Réversion

Table garantie

Garantie de
prévoyance

Rente boostée -
par palier

Annuités
garanties

Multi supports
Multi gestionnaires



rémunération différée du chef d'entreprise

◆ Particularité de sortie du PERP

- versement d'une rente viagère (avec options)
- versement d'une rente et d'un capital (20% de la valeur de rachat du contrat),
- versement d'un capital
 - lorsque le montant de la rente mensuelle est inférieur à 40 €
 - dans le cadre d'une acquisition de la résidence principale constituant l'accession à la première propriété (primo accédant) à l'âge du départ en retraite.



rémunération différée du chef d'entreprise

■ LES CAS DE DEBLOCAGE ANTICIPE MADELIN – PERP

- ✓ Invalidité qui l'empêche d'exercer une activité professionnelle (2ème ou 3ème catégories)
- ✓ Cessation d'activité non salariée de l'assuré à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire
- ✓ Expiration des droits de l'assuré aux allocations chômage prévues par le code du travail en cas de licenciement
- ✓ Depuis la loi portant réforme des retraites du 09 novembre 2010
- ✓ Décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité
- ✓ Situation de surendettement de l'assuré



rémunération différée du chef d'entreprise

PERCO (Source AFG 2013)

8,6 milliards € de PM

1 540 000 salariés adhérents

ARTICLE 83 et ARTICLE 39 (Source FFSA 2011)

88 milliards € de PM

4,8 milliards € de cotisations

5,1 milliards € de prestations



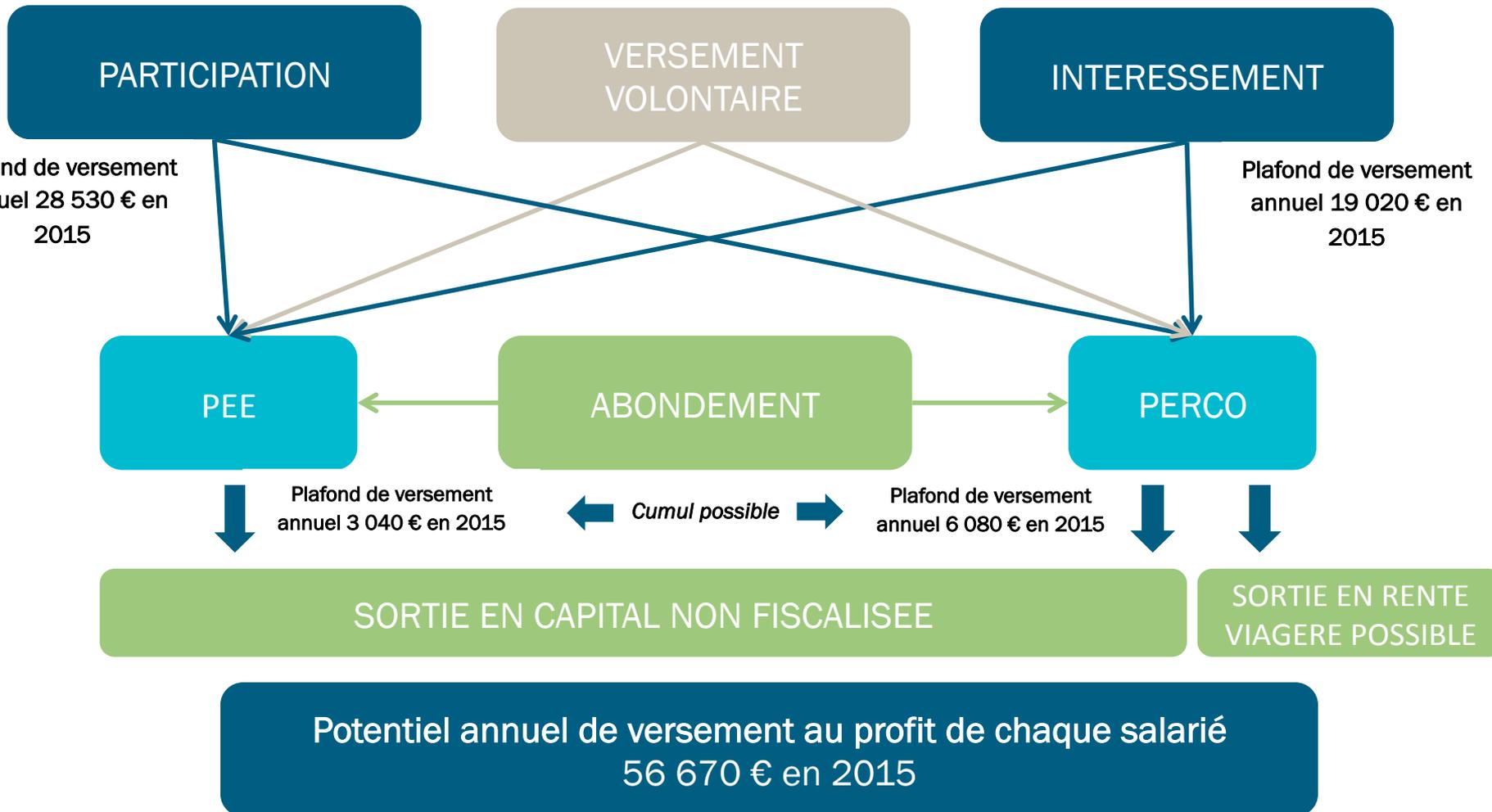
rémunération différée du chef d'entreprise

◆ PEE – PERCO

- Mise en place à l'initiative de l'entreprise ou en application d'un accord conclu avec le personnel
- Les bénéficiaires :
 - salariés (ou anciens salariés),
 - mandataires sociaux d'entreprises de 250 salariés au plus,
 - chefs d'entreprises et conjoints ayant le statut de conjoint collaborateur ou associé.



rémunération différée du chef d'entreprise



DOCUMENT STRICTEMENT RÉSERVÉ AUX PROFESSIONNELS, NON DESTINÉ À LA CLIENTÈLE



rémunération différée du chef d'entreprise

◆ PEE - PERCO

L'abondement : prime à l'épargne	L'intéressement : prime à la performance	La participation : prime aux résultats
<ul style="list-style-type: none">■ Complète les versements volontaires des épargnants, jusqu'à 300%, dans la limite de :■ PEE : 8% du PASS par an et par bénéficiaire, soit 3 040 € en 2015■ PERCO : 16% du PASS par an et par bénéficiaire, soit 6 080 € en 2015	<ul style="list-style-type: none">■ Contribue à améliorer l'efficacité de l'entreprise par réalisation d'objectifs communs■ Prime exonérée d'IR si épargnée dans un plan■ Plafond global : 20% de la rémunération brute globale■ Plafond individuel : $\frac{1}{2}$ PASS soit 19 020 € en 2015	<ul style="list-style-type: none">■ Partage du résultat de l'entreprise■ Obligatoire si + de 50 salariés.■ Prime exonérée d'IR si épargnée dans un plan■ Plafond global : 50% du résultat■ Plafond individuel : $\frac{3}{4}$ du PASS soit 28 530 € en 2015

En contre partie de contraintes faibles : mécanismes collectifs

- Pas d'exclusion, pas de collègue, pas d'individualisation
- Existence d'un salarié différent du dirigeant

rémunération différée du chef d'entreprise

◆ PEE

Salarié

- Assujettissement à l'IR en cas de versements volontaires (limités à 25 % de la rémunération brute annuelle),
- Exonération si les versements sont réalisés au titre de l'intéressement et de la participation
- Assujettissement des produits du PEE à la CSG et à la CRDS
- Exonération de charges sociales et d'impôts des produits du PEE
- Assujettissement à l'ISF
- Les sommes sont bloquées pendant 5 ans sauf cas de déblocage anticipé
- Sortie en capital

Employeur

- Montant de l'abondement :
 - ne doit pas excéder le triple des versements du salarié
 - est déductibles dans la limite à 8 % PASS
- Exclusion de l'assiette de cotisations de sécurité sociale
- Soumis à 7,5 % de CSG et à 0,5 % de CRDS en tant que revenus d'activité
- Assujettissement au « forfait social » fixé à 20 % pour les sommes versées à compter du 1^{er} août 2012
- Déductibilité du bénéfice imposable de l'entreprise
- Exonération de la taxe sur les salaires



rémunération différée du chef d'entreprise

◆ PERCO

Salarié

- Assujettissement à l'IR en cas de versements volontaires (limités à 25 % de la rémunération brute annuelle),
- Exonération si les sommes sont perçues au titre de l'intéressement et de la participation dont la moitié affectée par défaut au PERCO
- Assujettissement des produits du PERCO à la CSG et à la CRDS
- Exonération charges sociales et d'impôts des produits du PERCO
- Assujettissement à l'ISF
- Les sommes sont bloquées jusqu'au départ en retraite sauf cas de déblocage anticipé
- Sortie en rente viagère sauf si l'accord qui établit le plan prévoit des modalités de délivrance en capital et de conversion en rentes.
- L'abondement est pris en compte pour le calcul de l'enveloppe globale de 10 % de déduction des cotisations couvrant PERP, articles 83, les contrats Madelin et autres régimes complémentaires.

Employeur

- Montant de l'abondement :
 - ne doit pas excéder le triple des versements du salarié
 - est limité à 16 % PASS
- Exclusion de l'assiette de cotisations de sécurité sociale mais soumises à 7,5 % de CSG et à 0,5 % de CRDS en tant que revenus d'activité
- Assujettissement au « forfait social » fixé à 20 % pour les sommes versées à compter du 1^{er} août 2012
- Déductibilité du bénéfice imposable de l'entreprise
- Exonération de la taxe sur les salaires



rémunération différée du chef d'entreprise

Une épargne souple : les cas de déblocage

Cas de déblocage anticipés	PEE/PEI	PERCO(I)	Cas utilisable :
Mariage ou conclusion d'un PACS	✓		dans les 6 mois de l'événement
Naissance ou arrivée au foyer du troisième enfant et des suivants	✓		dans les 6 mois de l'événement
Divorce, dissolution du PACS (si enfant à charge)	✓		dans les 6 mois de l'événement
Création ou reprise d'une entreprise par le bénéficiaire	✓		dans les 6 mois de l'événement
Cessation de votre contrat de travail	✓		à tout moment
Agrandissement de la résidence principale	✓		dans les 6 mois de l'événement
Acquisition de la résidence principale	✓	✓	dans les 6 mois de l'événement
Situation de surendettement	✓	✓	à tout moment
Invalidité	✓	✓	à tout moment
Décès	✓	✓	dans les 6 mois *
Expiration des droits à l'assurance chômage		✓	à tout moment

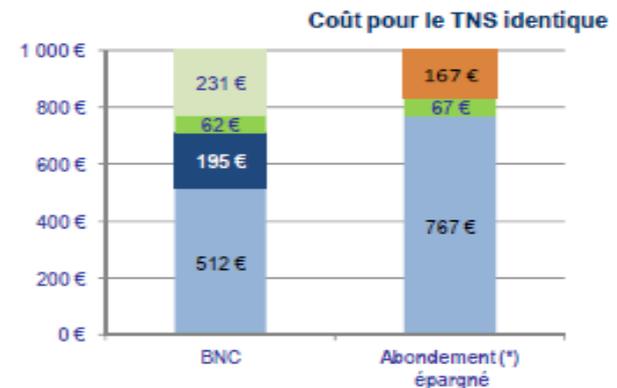
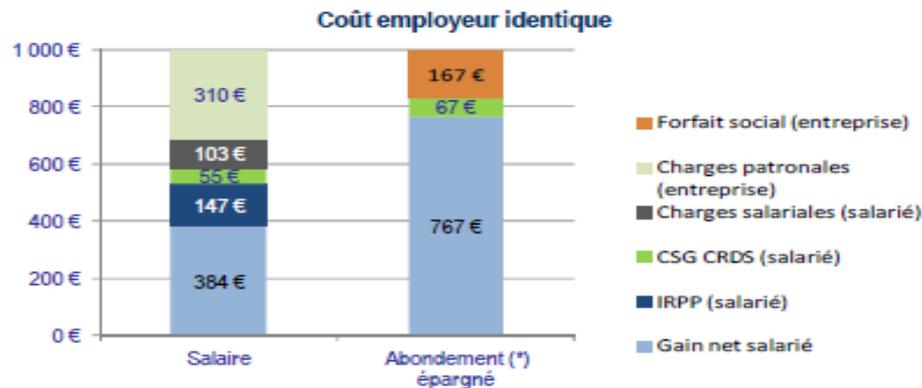
! Un cas ne peut permettre qu'un déblocage

*par les ayants-droits pour éviter la taxation des plus-values



rémunération différée du chef d'entreprise

C'est encore plus efficace pour les bénéficiaires avec une fiscalité élevée



Taux d'efficacité (salarié)

38%

77%

Calculs réalisés sur la base d'hypothèses moyennes de charges patronales de 45%, de charges salariales de 15%, et d'une TMIRPP de 30%.

Taux d'efficacité (TNS)

51%

77%

Calculs réalisés sur la base d'hypothèses moyennes de charges pour le TNS de 30% (+CSG/CRDS) et de TMIRPP de 30%.

Prélèvements : CGS/CRDS de 8% à la charge des bénéficiaires
* Abondement PERCO <2300€



rémunération différée du chef d'entreprise

◆ ARTICLE 83

- Régime à **cotisations définies à adhésion obligatoire** permettant au bénéficiaire de se constituer, dans le cadre de l'entreprise **un complément de retraite** par capitalisation, versé sous forme de rente viagère à l'âge de la retraite.



rémunération différée du chef d'entreprise

◆ ARTICLE 83

Engagement de l'entreprise

- Verser les cotisations
- Le montant de la retraite n'est pas garanti; il est fonction du capital constitué en phase d'épargne

Contrat individuel inclus dans un cadre collectif

- Principe de capitalisation chaque salarié ayant un compte propre

Versement des cotisations

- Cotisations à caractère obligatoire mais possibilité de versement à titre individuel et facultatif pour le salarié (depuis le 11 nov. 2010) si le contrat le prévoit

Sortie du contrat

- Sous forme de rente viagère au plus tôt à l'âge normal de départ à la retraite

Bénéficiaire

- Le régime doit bénéficier à une certaine catégorie du personnel déterminés à partir de critères objectifs, non restrictifs et clairement défini.
- Par exemple : les cadres et non cadres, les tranches de rémunération déterminés pour l'AGIRC et l'ARCCO, les catégories et classification professionnelle des conventions collectives nationales, les catégories relatifs aux usages de la professions.



rémunération différée du chef d'entreprise

◆ ARTICLE 83

Salarié

Cotisations

Exonération à hauteur de 8% de la rémunération annuelle brute limitée à 8 X PASS pour les cotisations obligatoires

Exonération à hauteur de 10% de la rémunération annuelle brute limitée à 8 X PASS pour les cotisations facultatives

Prestations

Soumises à l'IR au régimes des pensions et salaires + CSG + CRDS + CSAM + CASA soit 8,40%

ISF : exonération (885 F CGI)

Entreprise

Les cotisations sont des **charges d'exploitation déductibles** de son bénéfice imposable

Exonération de charges sociales des cotisations dans une certaine limite

Les cotisations sont soumises au **forfait social de 20 %** (LFR 16 août 2012) et à la **CSG** (au taux de 7,5 % dont 5,1 % sont déductibles) et à la **CRDS** (au taux de 0,5 %)



rémunération différée du chef d'entreprise

- ◆ ARTICLE 39



rémunération différée du chef d'entreprise

◆ ARTICLE 39

Engagement de l'entreprise

- Garantir un niveau de retraite déduction faite des régimes obligatoires par rapport au dernier salaire (régime chapeau)
- Garantir un montant de retraite proportionnel au dernier salaire (régime additif)

Droit à pension

- Le montant ne dépend pas des sommes versées ni de la durée au service de l'entreprise
- Le salarié doit être présent dans l'entreprise au moment du départ en retraite

Versement des cotisations

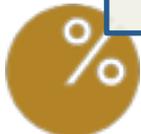
- Versements exclusifs effectués par l'employeur
- L'entreprise alimente par ses primes un fonds collectif de réserve géré par une compagnie d'assurances. Ce fonds sert à financer le paiement des rentes au moment des départs en retraite.

Sortie du contrat

- Sous forme de rente viagère au plus tôt à l'âge normal de départ à la retraite

Bénéficiaire

- Le régime doit bénéficier à une certaine catégorie du personnel déterminés à partir de critères objectifs, non restrictifs et clairement définis sous conditions que l'ensemble des salariés aient un PERCO ou un article 83



rémunération différée du chef d'entreprise

◆ ARTICLE 39

Salarié

Cotisations

Exonération

Prestations

Soumises à l'IR au régimes des pensions et salaires + CSG + CRDS + CSAM + CASA soit 8,40%

Les rentes sont soumises à une contribution spécifique variable en fonction de la liquidation du régime et du montant de la rente mensuelle ISF : exonération (885 F CGI)

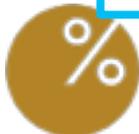
Entreprise

Les cotisations sont des charges d'exploitation déductibles du bénéfice imposable

Les cotisations sont soumises à une contribution spécifique dont le taux varie en fonction de l'option choisie par l'employeur :

- Sur les primes (24%)
- Sur les rentes (32%)

Exonération de charges sociales, de CSG et CRDS.





MATERIALISATION DE LA VALEUR ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE



constitution d'un patrimoine privé

- **Entreprise** : majeure partie du patrimoine du dirigeant et de ses associés
- **Actif risqué** : les revenus futurs reposent exclusivement sur un actif dont la valeur n'est pas certaine à moyen-long terme

① Utilisation de la capacité d'épargne du dirigeant

② Matérialisation de la plus-value latente



constitution d'un patrimoine privé

- ◆ La matérialisation d'une partie de la plus-value latente
 - Avec les cadres dirigeants ou ses salariés (Management BuyOut → MBO)
 - Avec des membres de la famille, pour préparer la transmission (Family BuyOut → FBO)
 - Avec un fonds d'investissement ou un tiers (Leveraged BuyOut → LBO)
 - Avec soi-même (Owner BuyOut → OBO).



constitution d'un patrimoine privé

Régime d'imposition des plus-values de cession de valeurs mobilières et droits sociaux

Imposition aux prélèvements sociaux AVANT tout abattement

Régime d'imposition de la plus-value à l'IR sans dispositif spécifique :

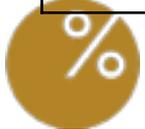
Abattement sur la PV :

- De 50% si les titres ont été détenus entre 2 ans et moins de 8 ans ;
- De 65% si les titres ont été détenus depuis 8 ans et plus.

Imposition au barème progressif de l'IR APRES abattement

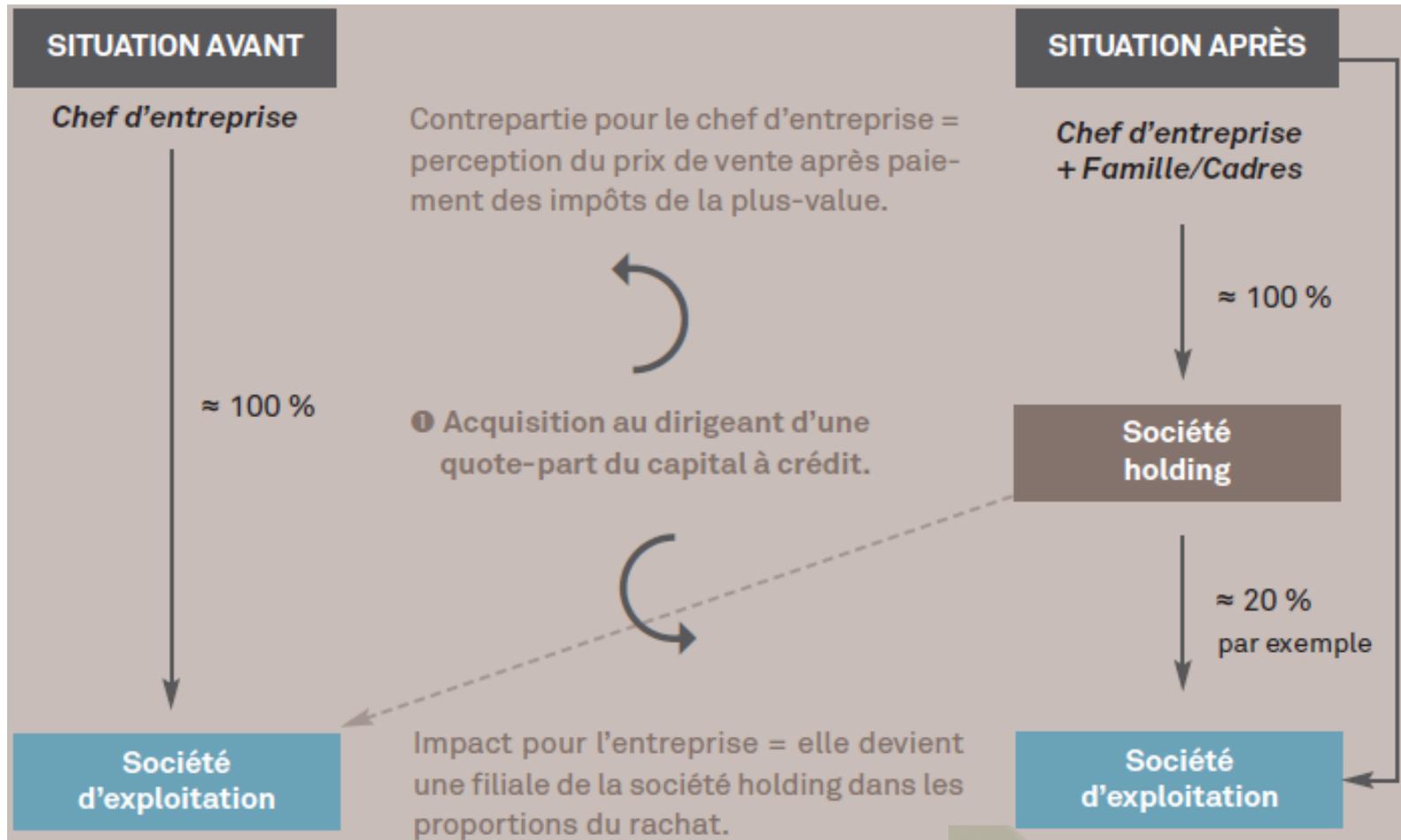
Dispositifs spécifiques

Cession dans le cercle familial	Cession d'une PME acquise dans les 10 ans de sa création	Cession et départ en retraite	
		Abattement fixe de 500.000 € sur la PV	
+ Abattement pour durée de détention			
- De 1 an	- De 4 ans	- De 8 ans	8 ans et +
0%	50%	65%	85%
Détention d'au – 25% du capital depuis 5 ans par le cédant et sa famille. Conservation des titres pendant au – 3 ans par le repreneur.	Société créée depuis – de 10 ans au jour de son acquisition. Ou société créée par le cédant et cédée – de 10 ans après la création.	Cédant doit liquider ses droits à la retraite dans les 2 ans qui suivent ou précèdent la cession. Cédant doit avoir exercé des fonctions de direction pendant au – 5 ans	



constitution d'un patrimoine privé

- ◆ La matérialisation d'une partie de la plus-value latente



constitution d'un patrimoine privé

Comment réinvestir le capital perçu ?

Contrat d'assurance vie

- Quote-part du patrimoine insaisissable par les créanciers
- Préparation de la succession dans un contexte fiscal favorable

Contrat de capitalisation

- Quote-part du patrimoine dont la valeur est figée pour l'ISF

Nantissement



Acquisition de biens immobiliers grâce à crédit in fine

- Constitution d'une source de revenus futurs sans alourdir la fiscalité actuelle



Assurance emprunteur

En cas de prédécès avant la fin du crédit, l'assurance prend en charge le remboursement du prêt, les héritiers :

- deviennent propriétaires des biens, des revenus et des contrats de capitalisation,
- reçoivent le bénéfice des contrats d'assurance-vie.





SOLUTIONS D'OPTIMISATION DE
LA TRESORERIE DE MON
ENTREPRISE



offre placements de trésorerie - Avril 2015

COURT-TERME

PRODUIT	HORIZON	DISPONIBILITÉ	RISQUE	RENDEMENT	FRAIS ENTREE	COMMENTAIRES
SICAV MONETAIRE DEVISE	1 an	immédiate	risque devise	<1%	0€	Stratégie opportuniste couverture
CAT GE MONEY BANK	2 ans	immédiate	capital garanti	jusqu'à 1,8%	0€	plusieurs comptes possibles A partir de 20 K€
CAT GE MONEY BANK	3 ans	immédiate	capital garanti	jusqu'à 2,1%	0€	



offre placements de trésorerie - Avril 2015

MOYEN-TERME

PRODUIT	HORIZON	DISPONIBILITÉ	RISQUE	RENDEMENT	FRAIS ENTREE	COMMENTAIRES
PLACEMENT OBLIGATAIRE (cIn)	4 à 7 ans	immédiate mais avec + ou - value	Risque capital	actuellement 4% brut HT	0,9%	Fiat, Rallye, Air France, Peugeot, Goodyear... A partir de 50K€
PLACEMENT OBLIGATAIRE SUR MESURE	A partir de 1 000 K€, possibilité d'accéder à obligations en direct disponibles sur le marché (choix signatures - Corporate ou Souverain et choix durée). Rendement fonction du risque de défaut, de la notation PAS D'OFFRE ACTUELLEMENT					



offre placements de trésorerie - Avril 2015

LONG-TERME

PRODUIT	HORIZON	DISPONIBILITÉ	RISQUE	RENDEMENT	FRAIS ENTREE	COMMENTAIRES
FONDS OBLIGATAIRE LFP RENDEMENT GLOBAL 2022 <small>NOUVEAU</small>	2022	immédiate mais avec + ou - value	Risque capital	6,6% brut au 15/1/15	n/d	Fonds Obligataire international diversifié à échéance connue
PRODUIT STRUCTURÉ ACTIONS OU INDICE	4 à 5 ans	immédiate mais avec + ou - value	Risque capital + protection partielle sous conditions	Objectif : 4 à 6% net / an	0,9%	Montant minimum : 50K€
USUFRUIT SCPI	5 ans	Peu liquide	Immobilier	4% net IS brut / an	0€	Montant minimum : 20K€

AVERTISSEMENT

Le présent document a été rédigé par bien**prévoir**.fr. Ce contenu vous est communiqué à titre purement informatif et ne constitue :

1. ni une offre de vente, ni une sollicitation d'achat, et ne doit en aucun cas servir de base ou être pris en compte pour quelque contrat ou engagement que ce soit ;
2. ni un conseil d'investissement.

Les opinions exprimées dans le présent document constituent le jugement de bien**prévoir**.fr au moment indiqué et sont susceptibles d'être modifiées sans préavis. bien**prévoir**.fr n'est nullement obligé de les tenir à jour ou de les modifier.

Il est recommandé aux investisseurs de déterminer eux-mêmes l'adéquation et les conséquences de leur investissement, pour autant que ceux-ci soient autorisés. À noter que différents types d'investissements, mentionnés le cas échéant dans le présent document, impliquent des degrés de risque variables et qu'aucune garantie ne peut être donnée quant à l'adéquation, la pertinence ou la rentabilité d'un investissement spécifique pour le portefeuille d'un client ou futur client.

Les performances passées ne préjugent pas des performances à venir. Les performances peuvent varier en fonction des conditions économiques et de marché importantes, notamment les taux d'intérêt. La valeur des investissements est susceptible par nature de varier à la hausse comme à la baisse. Pour certains produits financiers évoqués dans le présent document, il se peut que les investisseurs ne récupèrent pas leur investissement initial.

MENTIONS LEGALES

PRIMONIAL

Société par actions simplifiée au capital de 173 680 euros. 484 304 696 RCS Paris. Société de conseil en gestion de patrimoine. Conseiller en Investissements Financiers adhérent à l'ANACOFI-CIF, Courtier en assurance, Mandataire Non Exclusif en Opérations de Banque et en services de paiement inscrit à l'Orias sous le n°07 023 148. Transaction sur Immeubles et fonds de commerces, carte professionnelle n°T11651 délivrée par la Préfecture de Police de Paris conférant le statut d'Agent Immobilier ; garantie par Zurich Insurance PLC, 112 avenue de Wagram 75017 Paris.

Siège social : 15/19 avenue de Suffren - 75007 Paris - Téléphone : 01 44 21 70 00 - Fax : 01 44 21 71 23.
Adresse postale : 19 avenue de Suffren - CS 90 741 - 75345 Paris Cedex 07.

BIENPREVOIR.FR

bienprevoir.fr est une société par actions simplifiée au capital de 1.000.000 €, ayant son siège social à Paris – adresse : 40 bis rue du Faubourg Poissonnière 75010 Paris – et immatriculée au registre du commerce de Paris sous le n° 503 023 111 00035 – APE : 6622Z – Tel 0811 461 463 – Fax 01 55 02 14 39

Conformément au Code des Assurances, bienprevoir.fr est enregistré auprès de l'ORIAS (Registre des Intermédiaires en Assurance) sous le numéro 08 041 353 (site internet : www.orias.fr), lui permettant de distribuer des produits d'assurance. bienprevoir.fr est couvert par une assurance Responsabilité Civile, conformément aux conditions prévues par le code des assurances (Police souscrite auprès de CGPA N° IP0015).

bienprevoir.fr est membre de l'association professionnelle ANACOFI-CIF et enregistré en tant que CIF (Conseiller en Investissements Financiers) sous le numéro E001699 bienprevoir.fr est titulaire de la carte professionnelle de transactions immobilières N° T13166.

L'autorité de tutelle de bienprevoir.fr est l'ACP (Autorité de Contrôle Prudentiel). En cas de difficulté ou de désaccord avec un organisme d'assurance ou un intermédiaire, les démarches à suivre sont explicitées sur le site de l'ACP