



La préférence **par la différence**

Arkanissim
FINANCE

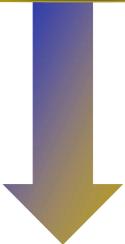
```
graph TD; A[ARKANIS International] --> B[PLATE FORME PRODUITS]; A --> C[GESTION de PATRIMOINE]; A --> D[INSTITUT FORMATION];
```

ARKANIS International

**PLATE FORME
PRODUITS**

**GESTION
de
PATRIMOINE**

**INSTITUT
FORMATION**



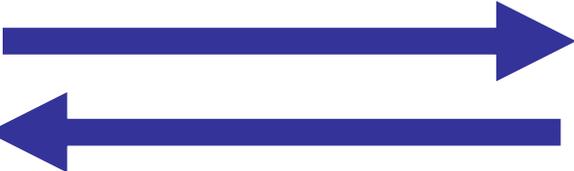
Franchise Arkanissim



Assistance aux
Dirigeants



Efficience de
l'entreprise



ASSISTANCE AUX DECIDEURS



**Performances
de
l'entreprise**

**Interface
avec son
comptable**

**Gestion de
son
patrimoine**

**Actions
pédagogiques**

ASSISTANCE AUX DECIDEURS



**Performances
de l'entreprise**

**Asseoir le développement de l'entreprise
au travers des ressources humaines et
financières**

Optimiser les performances de l'entreprise

1. Ressources humaines

A. La protection des hommes et sté

B. La politique sociale

2. Ressources financières

1. Ressources Humaines

A. La protection

1 . Prévoyance : protection personnelle

2 . Contrat Homme Clé

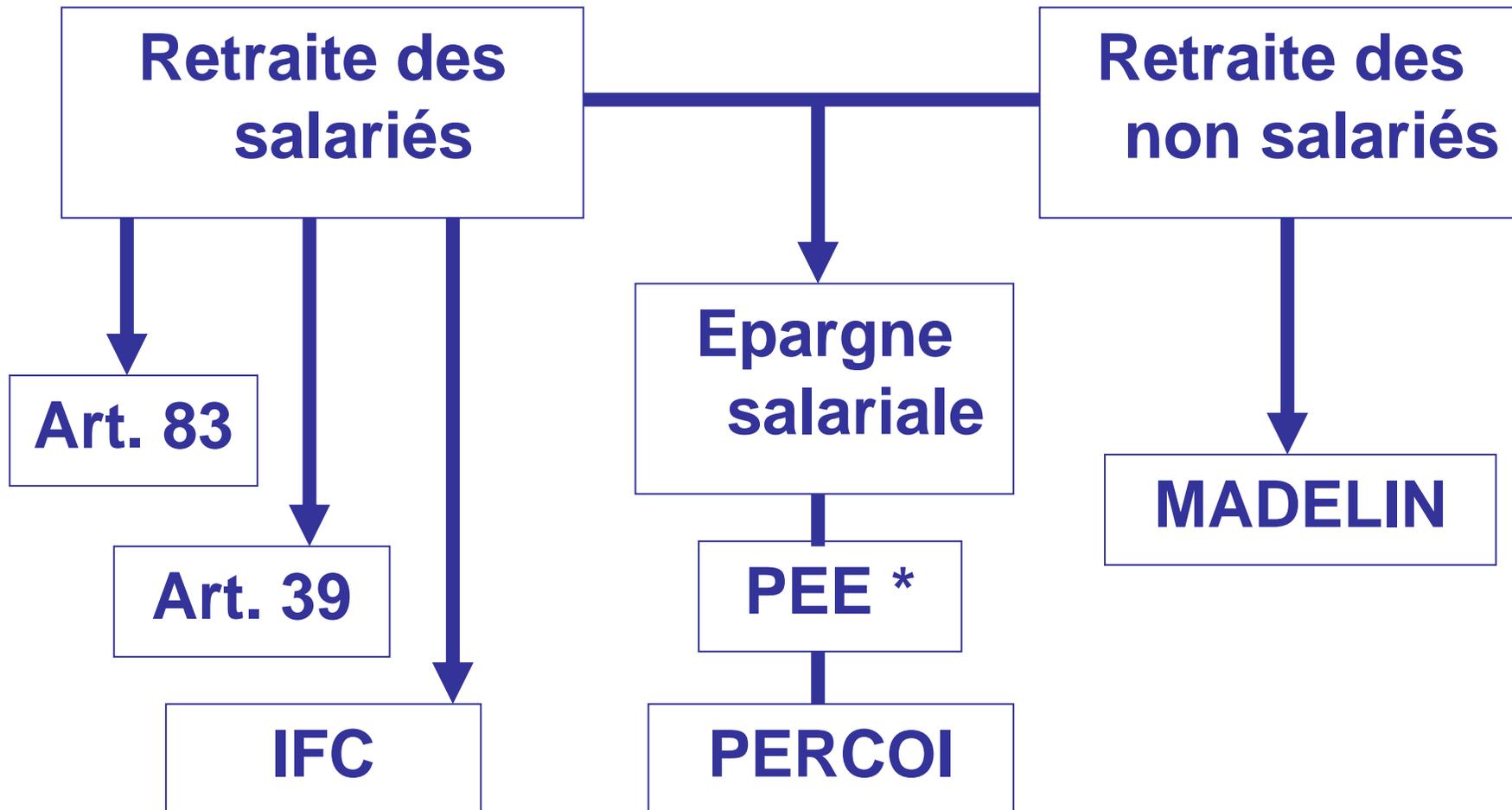
3 . Option « Croisée Associés »

1. Ressources Humaines

B. Politique sociale

- L'entreprise face à ses engagements sociaux
- Une politique de rémunération adaptée à la politique de management de l'entreprise

B. Politique sociale



* Sous réserve de la présence d'1 salarié au minimum

Epargne salariale

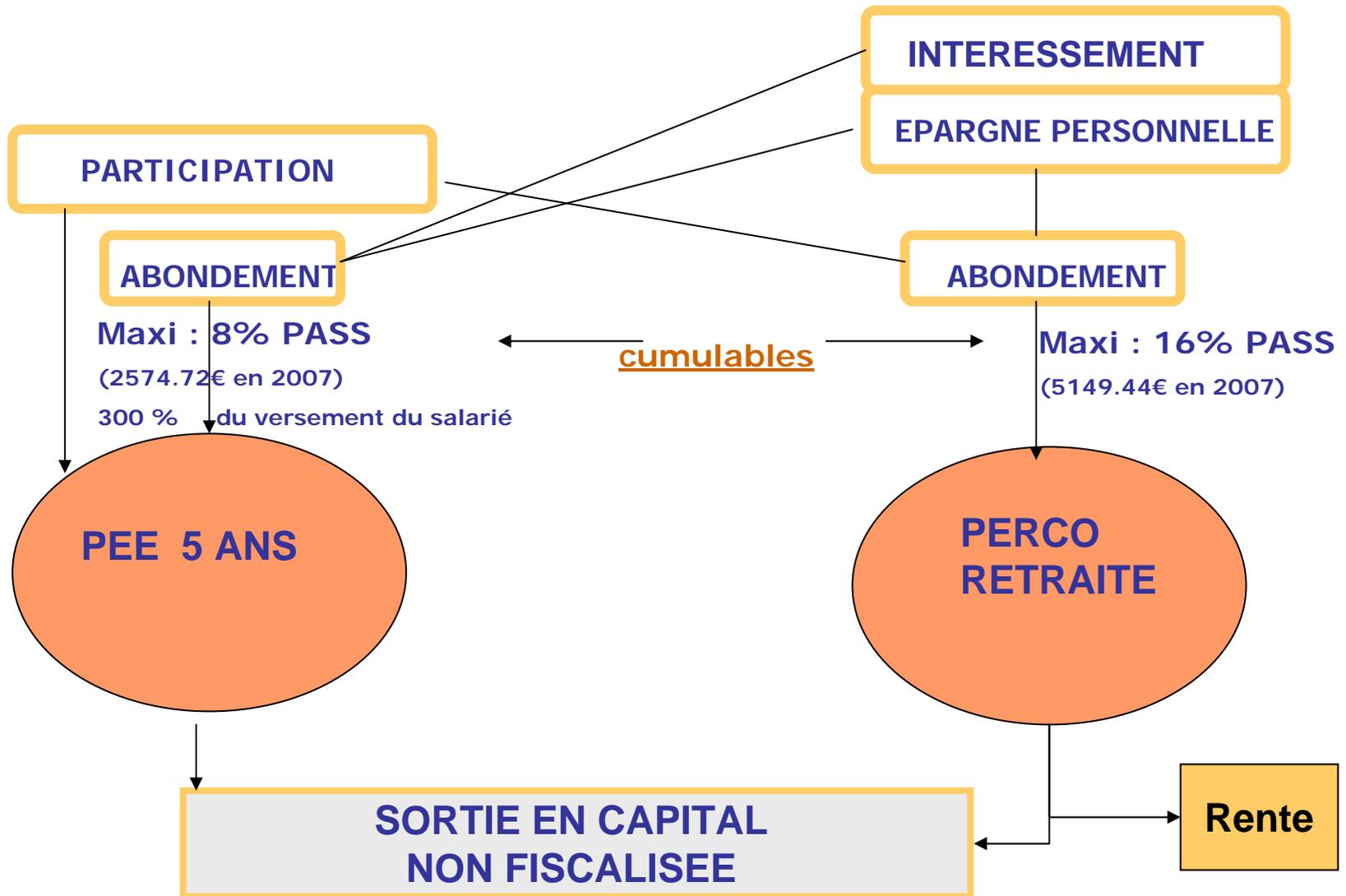
1. PEE - PEI

2. PERCOI

L'épargne salariale :

**Optimiser la rémunération et créer des emplois :
des objectifs compatibles**

PEE-PEI et PERCOI : l'alimentation



PEE-PEI et PERCO

Outil d'optimisation de la rémunération

Outil de management

- ✿ Les sommes versées par l'entreprise, pour le compte des bénéficiaires, par le truchement de l'abondement, de l'intéressement ou de la participation sont exonérées de charges sociales pour l'employeur
- ✿ Ces sommes sont également exonérées de charges sociales pour les salariés
- ✿ Les sommes versées par l'entreprise au PEE et/ou PERCO sont exonérées d'impôt sur le revenu pour les salariés

PEE et PERCO : outil d'optimisation de la rémunération

	Prime salariale	Intéressement perçu	Abondement PEE ou PERCO
Budget de l'employeur	2 300	2 300	2 300
Charges patronales (50%)	(767)	(0)	(0)
Avantage brut	1 533	2 300	2 300
Charges salariales (22%)	(337)	(0)	(0)
CSG et CRDS		(178)	(178)
Net perçu par le salarié	1 196	2 122	2 122
IR (40%)	(335)	(611)	(0)
Avantage net après impôt	861	1 511	2 122
« Efficacité »	37 %	66 %	92 %

PEE-PEI et PERCOI : conditions d'éligibilité

☀ PEE/PEI et PERCOI peuvent être mis en place dans toutes les entreprises

- ✓ Sociétés industrielles et commerciales
- ✓ Sociétés mutualistes
- ✓ associations
- ✓ professions libérales
- ✓ syndicats professionnel

à condition d'employer au moins 1 salarié avec un contrat de travail de droit privé

Le TNS et son propre abondement vis à vis de la structure de l'entreprise :

Si le TNS est :	En nom propre	EURL	SARL	SNC	SARL ou SEL	SCM	SCP
Peut-il prétendre à l'abondement pour lui ? *	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	oui

***Sous réserve de la présence d'1 salarié au minimum**

Retraite des non salariés

1. Madelin

2. PERCOI (voir épargne salariale)

La loi MADELIN

Épargne 2520 €/ an

Exemple : Tranche
d'imposition à 40%

Épargne
1800 €/ an
pour la retraite

Hors loi Madelin

720 €
économie impôt

Épargne
1800 €/ an
pour la retraite

Avec la loi Madelin

la loi MADELIN

- L'échéance du contrat est la date du départ en retraite.
- Le capital est alors reversé sous forme d'une rente.

Autres avantages

- En cas de décès : **Garantie plancher** et possibilité que la **rente soit réversible**.
- Taux de rente viagère **garanti dès la souscription**, et **annuités garanties** possibles pendant 20 ans.

Retraite des salariés

1. Article 83

2. Article 39

3. IFC Indemnité de Fin de Carrière

4. PERCOI (voir épargne salariale)

Formation des dirigeants : Capitalisation pour les retraites des salariés et du dirigeant

L'ARTICLE 83

- Contrat collectif d'assurance retraite par capitalisation souscrit par l'entreprise
- Il concerne un ou plusieurs collèges de salariés. *Taux identiques par collègue*
- Les cotisations peuvent être à la charge exclusive de l'employeur (constituées de 5 % de cotisation patronale et de 3 % de cotisation salariale)
- Les cotisations sont plafonnées à 8% du salaire brut et 5% du salaire net
- Les sommes capitalisées sont versées sous forme de rente ***réversible ou non au moment du départ en retraite***
- **En cas de décès le capital est versé net d'impôt aux bénéficiaires désignés**

Sans ARTICLE 83

Coût pour l'entreprise 1 500

Charges patronales 500

Salaire Brut 1000

Charges salariales 250

Salaire net 750

Impôt TF 40% 270

Somme disponible 480

Avec ARTICLE 83

Coût pour l'entreprise 1000

Charges patronales 0

Salaire Brut 1000

Charges salariales 0

Salaire net 1000

Impôt 0

Somme capitalisée 1000

L'ARTICLE 39

- **Contrat collectif d'assurance retraite par capitalisation souscrit par l'entreprise à prestation définie**
- **Les cotisations à la charge exclusive de l'employeur**
- **Pas de plafonnement fiscal**
- **Pour percevoir la pension il faut être dans l'entreprise au moment du départ en retraite**
- **Les sommes capitalisées sont versées sous forme de rente *réversible ou non au moment du départ en retraite***

Avantages pour le SALARIE

- **Compléter rapidement une retraite insuffisante due à un faible taux de remplacement**
- **Les versements sont entièrement à la charge de l'entreprise**
- **Le disponible fiscal du salarié n'est pas impacté**

Avantages pour l'ENTREPRISE

- Les cotisations versées sont déductibles de l' I.S
- Les cotisations versées sont nettes de charges patronales et salariales et CSG & CRDS
- L'entreprise peut choisir de mettre en place le régime pour l'ensemble des salariés ou une catégorie désignée
- Les rendements obtenus sont exonérés d'impôt
- Outil de fidélisation des salariés

Les Indemnités de Fin de Carrière

UNE OBLIGATION POUR L'ENTREPRISE

- **Obligation de verser une indemnité à tout salarié partant en retraite**
- **Obligation d'estimer le montant de la charge représentée par les droits acquis des salariés**
- **Obligation de faire figurer cette évaluation en annexe du bilan**

Les Indemnités de Fin de Carrière

UNE OPPORTUNITE POUR L'ENTREPRISE

- **Evaluation de la charge (Passif social)**
- **Les droits des salariés sont sécurisés et la politique sociale renforcée**
- **Les partenaires économiques de l'entreprise sont rassurés en cas de cession d'actifs, de fusion ou acquisition**

Sans contrat IFC

**Provision non déductible
de l'IS**

Plus value fiscalisée à l'IS

Avec contrat IFC

**Déduction fiscale
des primes versées**

**Taux de rendement attendu >
marché monétaire**

**Gestion des capitaux par
horizon de sortie**

Diminution de la charge

Plus values défiscalisées

Optimiser les performances de l'entreprise

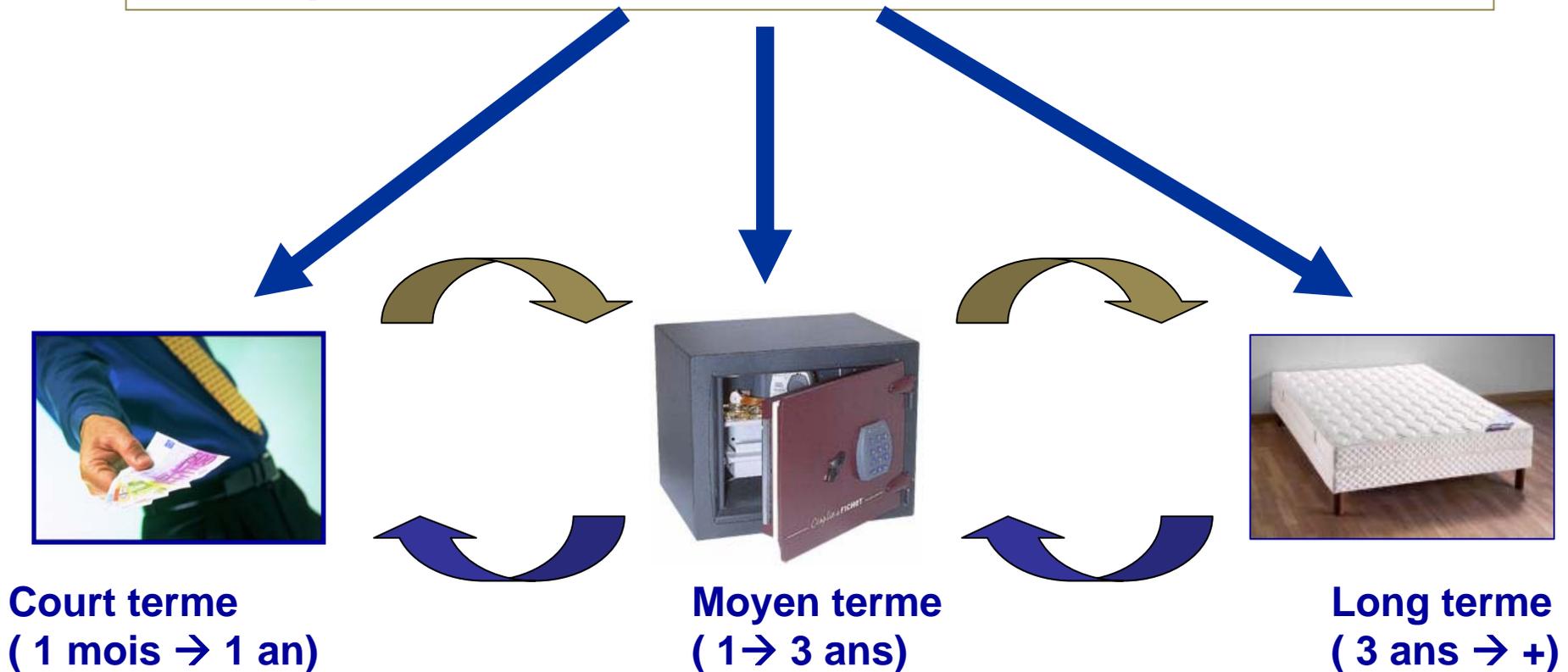
2. Ressources financières

→ Gestion de Trésorerie

→ Financement externe moyen et long terme

La gestion de trésorerie

3 stratégies différentes et complémentaires
Création et valorisation des trésoreries
Gestion du passif social : enrichissement de l'entreprise



Financement externe

Accompagnement d'entreprises dans la recherche de :

- Financement avec des fonds d'investisseurs privés**
- Subventions auprès d'organismes institutionnels intervenant au niveau régional, national ou européen.**

ASSISTANCE AUX DECIDEURS



→ Mieux communiquer avec son expert-comptable pour mesurer la progression de l'entreprise.

Interface avec son comptable

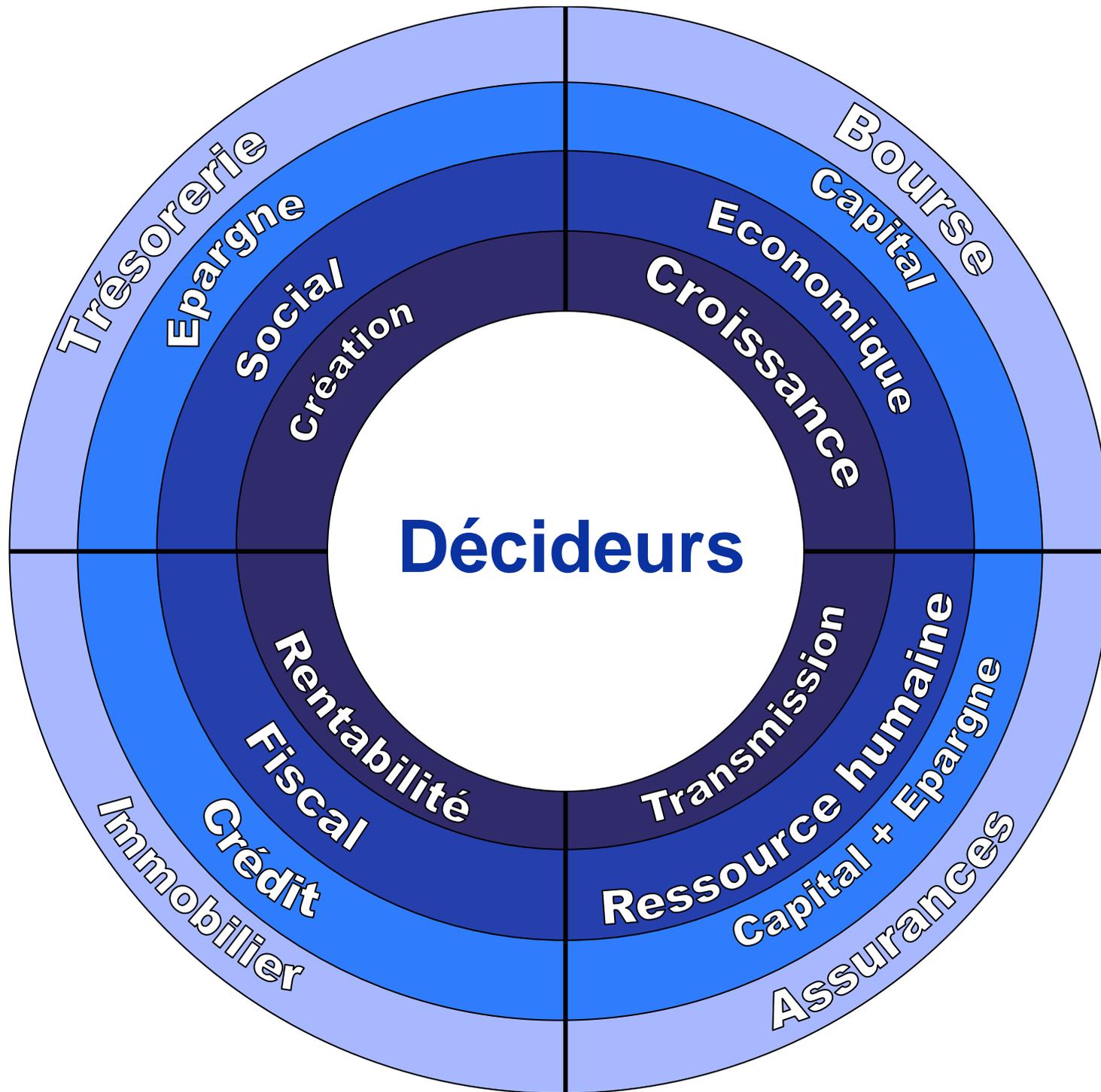
→ C'est mettre en place les outils qui vont pérenniser l'entreprise ou enrichir le dirigeant grâce à l'inter-professionnalité.

ASSISTANCE AUX DECIDEURS



- Etude, Analyse & Conseils
- Préconisation, recherche de solutions
- Veille permanente, Suivi régulier

**Gestion de
son
patrimoine**



Les FISCALITES immobilières Que choisir ?



La supériorité du PEA Capitalisation par rapport au PEA Bancaire

Bancaire		Capitalisation
NON	Disponibilité	OUI
Parfois	Multigestion	OUI
NON	ISF limité	OUI
NON	Options	OUI

Défiscalisation Valeurs Mobilières

	Plafond de l'investissement FCPI donnant droit à la réduction d'impôt	Plafond de l'investissement FIP donnant droit à la réduction d'impôt	Réduction d'impôt correspondante
Célibataire, veuf, divorcé	12 000 € x 25 % = 3 000 €	12 000 € x 25 % = 3 000 €	6 000 €uro
Couple marié	24 000 € x 25 % = 6 000 €	24 000 € x 25 % = 6 000 €	12 000 €uro

Avantage 1 : La réduction d'impôt s'impute directement sur l'impôt à payer en 2008 au titre des revenus 2007

Avantage 2 : Exonération des plus – values réalisées

ASSISTANCE AUX DECIDEURS



**Réunion de travail avec
vos clients et nos experts**

**Actions
pédagogiques**

Pédagogie auprès des décideurs

- **Les actions prennent différentes formes en fonction de la cible et du niveau d'approfondissement attendu :**
 - ➔ **Réunions d'information pédagogique**
 - ➔ **Ateliers**
 - ➔ **Formations**
 - ➔ **Kiosque Patrimonial : blog**

Thèmes Ateliers/Conférences

- **L'optimisation de la rémunération du dirigeant**
- **L'épargne salariale : Optimiser la rémunération et créer des emplois : des objectifs compatibles**
- **Assurer la pérennité de son entreprise**
- **Comment optimiser la gestion de la trésorerie d'entreprise ? 3 stratégies différentes et complémentaires**
- **Retraite des TNS**
- **Retraite des salariés**
- **Conjoint associé**
- **Le choix des incitations fiscales par les entreprises**
- **Comment dialoguer avec son comptable**
 - **Comment interpréter votre bilan,**
 - **Comment élaborer vos propres tableaux de bords**
 - **Connaître les principaux ratios et savoir comment les calculer**

Thèmes Ateliers/Conférences

- **Transmission d'entreprise et départ à la retraite du dirigeant**
- **A quoi sert et à quoi ne sert pas une SCI**
- **La location en meublée : Source de revenus sans fiscalité, en B.I.C. ou en direct**
- **L'Immobilier est-il un produit de gestion de fortune**
- **L'immobilier et le couple : mariés, pacsés, concubins**
- **Les exigences de l'actionnaire s'opposent-elles à l'intérêt « social » ?**