

# ANALYSE DES BESOINS D'ASSURANCE VIE POUR UNE ENTREPRISE OU UNE SOCIÉTÉ

Un cadre pour  
déterminer les  
besoins d'assurance  
vie appropriés  
d'une entreprise



# 1. Historique de l'entreprise

Les renseignements suivants sont nécessaires pour la bonne tenue de dossiers et afin de mieux comprendre l'exploitation de l'entreprise. Étant donné la contrainte d'espace de ce formulaire, il est préférable de fournir les renseignements sur une feuille à part dans le même ordre que selon la liste ci-dessous.

- a) Date courante
- b) Nom de l'entreprise
- c) Dénomination(s) commerciale(s)
- d) Personne-ressource (nom et tél.)
- e) Adresse complète
- f) Autres adresses
- g) Date de fondation et type d'entreprise
- h) Type actuel
- i) Date de constitution en société
- j) Téléphone
- k) Sommaire de l'entreprise
- l) Bref historique

# 2. Propriétaires et personnel clé

- a) Noms, titres/fonctions et part de chaque propriétaire et de chaque membre du personnel clé
- b) Est-ce que des propriétaires sont unis par des liens de sang ou de mariage?
- c) Est-ce que des propriétaires possèdent des parts dans d'autres entreprises?
- d) Existe-t-il des restrictions quant au transfert de parts? Qu'en est-il de la convention de rachat?
- e) Avez-vous un plan de poursuite des activités? Par écrit?
- f) Comment les décisions importantes sont-elles prises?
- g) Est-ce que certaines situations concernant la loi matrimoniale sont à prendre en considération?
- h) Est-ce que la protection contre les créanciers est une considération pour l'entreprise et/ou le personnel clé, actuellement ou à l'avenir?
- i) L'exemption des gains en capital est-elle une possibilité?

# 3. Planification des activités commerciales

- a) Objectifs commerciaux à court terme (1 à 2 ans)
- b) Objectifs à moyen terme (3 à 6 ans)
- c) Objectifs à long terme (7 ans et +)
- d) Les membres du personnel actuels sont-ils une part essentielle de ces plans?
- e) Est-ce que l'entreprise se sert des avantages sociaux en plus de la rémunération comme moyen d'attirer/de conserver le personnel compétent? Détails
- f) Existe-t-il des besoins complémentaires en matière de compétences ou d'expérience?
- g) Est-ce que l'acquisition de compétences et d'expérience se fera au sein de l'entreprise ou par l'apport de nouveaux employés?
- h) Comment attirer/conserver le personnel clé?
- i) Le personnel clé a-t-il droit à des avantages spéciaux?
- j) Pourquoi des avantages sociaux plutôt que des hausses de salaire?

## 4. Conseillers principaux et planification

- a) Coordonnées des conseillers : avocat, comptable, banquier, courtier d'assurance IARD, courtier d'assurance vie et maladie, conseiller en placement, autres.
- b) Qui est considéré comme le conseiller principal?
- c) Quel conseiller fournit des conseils fiscaux?
- d) Est-ce que l'entreprise est une multisociété? Détails.
- e) Est-ce que des fiducies entrent dans la structure de l'entreprise?
- f) À quand remonte la dernière révision du programme d'assurance de votre entreprise... propriétaire/ haute direction? avantages sociaux? assurance IARD?
- g) De quelles polices d'assurance dispose l'entreprise?
- h) Est-ce qu'une assurance est réservée à la protection de la dette?
- i) Par quels moyens les marges de crédit sont-elles garanties?

## 5. Données financières des deux dernières années et de l'année courante

### a) Données sur le revenu

- 1. Revenu brut
- 2. Salaire des propriétaires
- 3. Primes offertes aux propriétaires
- 4. Autres dépenses
- 5. Impôts sur le revenu payés
- 6. Bénéfice net
- 7. Dividendes
- 8. Portion affectée aux bénéficiaires non répartis

### b) Données fiscales

- 1. Société privée?
- 2. SPCC admissible?
- 3. PME admissible?
- 4. Régime de retraite
- 5. Solde des REER
- 6. Solde de la PDTPE
- 7. PBR de chaque part
- 8. Solde du CDC
- 9. Solde de la PNCP
- 10. JVM, telle que dans le bilan?
- 11. Solde du capital libéré
- 12. Solde de l'IMRTD

### c) Bilan

- 1. Liquidités
- 2. Comptes à recevoir
- 3. Inventaire
- 4. Régime de retraite
- 5. Autres actifs à court terme
- 6. PBR et FNACC de l'équipement
- 7. Biens immobiliers
- 8. Investissements à long terme
- 9. VR de l'assurance vie
- 10. Prêts aux actionnaires
- 11. Autres actifs à long terme
- 12. TOTAL de l'actif
- 13. Comptes créditeurs
- 14. Hypothèques
- 15. Billets/obligations
- 16. Impôts à payer
- 17. Avantages sociaux
- 18. Prêts des actionnaires
- 19. Autres passifs
- 20. TOTAL du passif
- 21. Actions
- 22. Bénéficiaires non répartis
- 23. Autres capitaux propres
- 24. TOTAL de l'avoir

	Objectif	Montant	Durée	Structure
Financement de la convention de rachat	Faciliter le rachat de la part de l'entreprise du défunt par les actionnaires survivants	Augmente à mesure que croît l'entreprise; les besoins respectifs des actionnaires sont en proportion de la part qu'ils détiennent dans l'entreprise	Besoin temporaire jusqu'à la disposition; pourrait devenir permanent pour faciliter le financement de la convention de rachat	Société possède la totalité OU individuelle sur la tête l'un de l'autre OU individuelle chacun sur sa propre tête avec les autres comme bénéficiaires
Protection du personnel clé	Assurer la continuité des activités de l'entreprise durant l'absence d'un collaborateur clé	Basé sur la valeur de la personne pour l'entreprise; constitue parfois le besoin de la convention de rachat	Aussi longtemps que la personne peut participer; tronquée si la part est disposée/vendue	Société titulaire, payeuse et bénéficiaire
Protection des obligations de la succession	Payer l'impôt sur la disposition/réalisation présumée et les autres obligations imputées à la succession	Augmente à mesure que croît l'entreprise; impôt sur l'excédent par rapport au prix de base; réduit par l'exonération cumulative des gains en capital; transferts libres d'impôt différés	Besoin permanent jusqu'au décès; peut servir à récupérer des impôts exigibles à la disposition de l'assurance vie; possibilité de report de l'impôt par transfert libre d'impôt au conjoint	Police individuelle (ou conjointe), conjoint/famille désigné(e) comme bénéficiaire direct ou via la succession ou une fiducie
	Remplacer la capacité perdue à gagner un revenu du principal soutien pour le conjoint ou la famille	Diminue à mesure que le nombre d'années à gagner un revenu diminue; généralement la valeur escomptée courante	Besoin temporaire jusqu'à la retraite; calculé selon l'âge à la retraite envisagé moins l'âge actuel	Police individuelle, conjoint/famille désigné(e) comme bénéficiaire, possiblement via une fiducie

## VIP+

L'équipe Services VIP+ (Ventes, Impôt et Planification successorale) fournit les stratégies de planification patrimoniale et successorale qui vous importent. Elle se compose de professionnels actifs dont le mandat est de vous appuyer dans vos démarches afin d'aider vos clients à atteindre leurs objectifs financiers.

L'information contenue dans ce document est fournie à titre de renseignements généraux seulement et ne peut être considérée comme constituant des conseils juridiques, fiscaux, financiers ou professionnels. L'Empire, Compagnie d'Assurance-Vie décline toute responsabilité quant à l'usage, au mauvais usage ou aux omissions concernant l'information contenue dans ce document. Veuillez demander conseil à des professionnels avant de prendre une quelconque décision.

<sup>MC</sup> Marque de commerce de **L'Empire, Compagnie d'Assurance-Vie**.

Les polices sont établies par L'Empire, Compagnie d'Assurance-Vie.

Placements • Assurance • Solutions d'assurance collective  
[www.empire.ca](http://www.empire.ca) [info@empire.ca](mailto:info@empire.ca)

