

CHƯƠNG TRÌNH THƯỞNG CHO GIÁM ĐỐC ĐIỀU HÀNH

MỘT CÔNG CỤ ĐỂ GIỮ CHÂN VÀ KHEN
THƯỞNG NHÂN SỰ CHỦ CHỐT

Hợp đồng mà quảng cáo này nhắc tới được soạn bằng tiếng Anh. Nếu có bất kỳ tranh chấp hoặc sai lệch nào giữa quảng cáo này và các điều khoản trong hợp đồng, ngôn ngữ trong bản hợp đồng tiếng Anh sẽ chiếm ưu thế.

Chỉ dành riêng cho đại lý. Không sử dụng với công chúng.



TRANSAMERICA®

Đối với nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ, các chương trình đủ điều kiện cho phép nhân viên đóng góp một khoản tiền đáng kể từ tiền lương của họ để nghỉ hưu, trong khi vẫn được hưởng chế độ hoãn thuế hoặc ưu đãi thuế đối với các khoản đóng góp theo chương trình.

Tuy nhiên, giới hạn về số tiền mà người sử dụng lao động và người lao động có thể đóng góp vào các chương trình đủ điều kiện có thể dẫn đến tình trạng thiếu hụt tiền tiết kiệm đối với những nhân viên được trả lương cao, khiến họ không có đủ tài sản để duy trì tiêu chuẩn sống khi nghỉ hưu.

THƯỞNG CHO GIÁM ĐỐC ĐIỀU HÀNH

ĐỂ BỔ SUNG CHO CHƯƠNG
TRÌNH ĐỦ ĐIỀU KIỆN



Một chương trình thưởng cho giám đốc điều hành không đủ điều kiện được tài trợ bằng hợp đồng bảo hiểm nhân thọ trọn đời có thể bổ sung cho một chương trình đủ điều kiện hiện có bằng cách giúp tuyển dụng, giữ chân và khen thưởng những nhân viên chủ chốt của công ty, đồng thời trao cho họ quyền bảo vệ quyền lợi tử tuất và nguồn thu nhập hưu trí bổ sung tiềm năng dưới hình thức cho vay và rút tiền theo hợp đồng bảo hiểm.

Chương trình thưởng cho giám đốc điều hành bao gồm việc trả phí bảo hiểm, thông qua một loạt các khoản tiền thưởng, cho hợp đồng bảo hiểm nhân thọ cá nhân do giám đốc điều hành sở hữu. Phí bảo hiểm có thể là tiền thưởng cho giám đốc điều hành hoặc trả trực tiếp cho công ty bảo hiểm. Người lao động phải nộp thuế trên số tiền thưởng và doanh nghiệp có thể khấu trừ thuế này.

LỢI ÍCH CHO DOANH NGHIỆP

- Cách đơn giản để giữ chân và khen thưởng nhân viên chủ chốt
- Số tiền thưởng có thể được khấu trừ thuế (miễn là mức thù lao hợp lý)¹
- Dễ dàng triển khai và quản lý
- Khả năng giới hạn người tham gia chương trình là chỉ cho nhóm nhân viên chủ chốt được chọn
- Có thể tùy chỉnh cho từng cá nhân tham gia thỏa thuận

LỢI ÍCH CHO GIÁM ĐỐC ĐIỀU HÀNH

- Khả năng đóng góp nhiều hơn để nghỉ hưu, vượt quá giới hạn của chương trình đủ điều kiện
- Giám đốc điều hành là chủ sở hữu của hợp đồng bảo hiểm (tùy thuộc vào bất kỳ thỏa thuận hạn chế giá trị tiền mặt nào)
- Biện pháp bảo vệ quyền lợi tử tuất cho gia đình cùng mức tăng được hoãn thuế của giá trị tiền mặt theo hợp đồng bảo hiểm
- Khả năng nhận giá trị tiền mặt của hợp đồng bảo hiểm mà được miễn thuế có thể bổ sung cho thu nhập hưu trí²

Phương pháp xử lý thuế đối với chương trình thưởng cho giám đốc điều hành phụ thuộc vào hình thức pháp lý và tình trạng thuế (ví dụ: công ty hợp danh, công ty trách nhiệm hữu hạn (LLC) hoặc doanh nghiệp S) của doanh nghiệp và việc giám đốc điều hành có phải là chủ sở hữu của doanh nghiệp đó hay không, cùng nhiều yếu tố khác. Thuế suất biên của doanh nghiệp và giám đốc điều hành cũng là những yếu tố quan trọng cần cân nhắc.

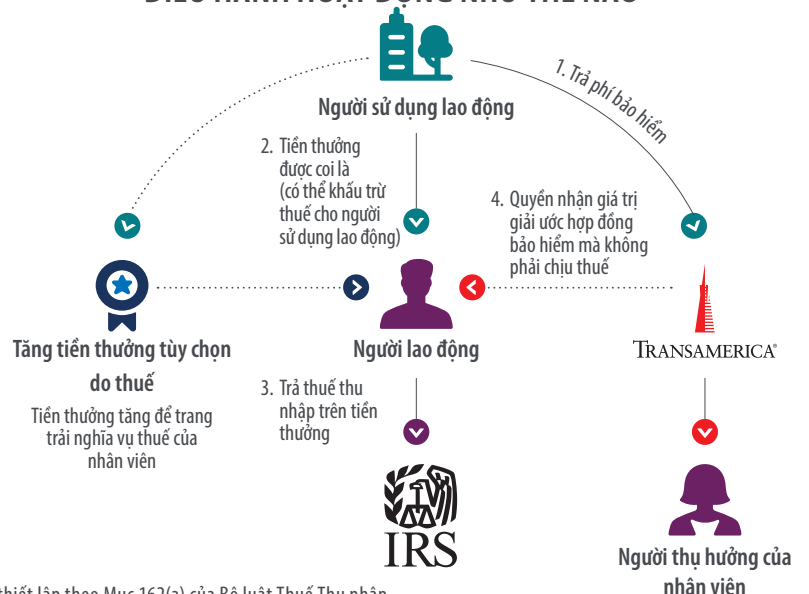
ỨNG CỬ VIÊN CHO CHƯƠNG TRÌNH THƯỞNG CHO GIÁM ĐỐC ĐIỀU HÀNH

Các doanh nghiệp muốn sử dụng chương trình này để tuyển dụng, giữ chân và khen thưởng những nhân viên chủ chốt được trả lương cao

Các công ty, bao gồm các doanh nghiệp S và công ty liên danh với các nhân viên chủ chốt không phải là chủ sở hữu

Các doanh nghiệp vừa và nhỏ có 20 nhân viên trở lên

CHƯƠNG TRÌNH THƯỞNG CHO GIÁM ĐỐC ĐIỀU HÀNH HOẠT ĐỘNG NHƯ THẾ NÀO



¹ Khả năng khấu trừ thuế của tiền thưởng phải tuân theo các giới hạn thù lao hợp lý được thiết lập theo Mục 162(a) của Bộ luật Thuế Thu nhập.

² Việc vay và rút tiền sẽ làm giảm giá trị hợp đồng bảo hiểm và giá trị tiền mặt ròng, đồng thời sẽ làm giảm quyền lợi tử tuất hoặc có thể khiến hợp đồng bảo hiểm mất hiệu lực. Các khoản rút tiền hoặc phân phối có thể gây ra hậu quả bất lợi về thuế, vì vậy, hãy tham khảo ý kiến của chuyên gia thuế. Nếu hợp đồng bảo hiểm được coi là hợp đồng bảo hiểm hỗn hợp được sửa đổi (MEC), thì khoản phân phối trước tiên được coi là khoản phân phối thu nhập chịu thuế trong hợp đồng bảo hiểm. Các khoản rút tiền, khoản vay và chuyển nhượng được coi là các khoản phân phối. Các khoản phân phối chịu thuế từ MEC trước 59 tuổi rưỡi cũng có thể phải chịu mức phạt thuế thu nhập liên bang là 10%.

TÙY CHỈNH CHƯƠNG TRÌNH THƯỜNG CHO GIÁM ĐỐC ĐIỀU HÀNH

Các chương trình thưởng cho giám đốc điều hành có thể được tùy chỉnh cho từng giám đốc điều hành, cho phép thay đổi số tiền thưởng, thiết kế hợp đồng bảo hiểm nhân thọ và các tùy chọn bổ sung để hỗ trợ giữ chân nhân viên.

Tùy chỉnh phần thưởng	<ul style="list-style-type: none"> Trả tiền thưởng bằng với phí bảo hiểm Tùy chọn trả thêm tiền thưởng để trang trải chi phí thuế của nhân viên và loại trừ chi phí tự trả cho nhân viên
Tùy chỉnh quyền nhận giá trị tiền mặt của nhân viên	<ul style="list-style-type: none"> Người sử dụng lao động có thể chọn hạn chế quyền của nhân viên để giá trị tiền mặt của hợp đồng bảo hiểm trong một khoảng thời gian như một công cụ giữ chân nhân viên Một thỏa thuận riêng được gọi là Thỏa thuận thưởng cho giám đốc điều hành có hạn chế (REBA) được thiết lập giữa người sử dụng lao động và người lao động để thiết lập lịch trao quyền nhận giá trị giải ước
Tùy chỉnh hợp đồng bảo hiểm	<ul style="list-style-type: none"> Hợp đồng bảo hiểm có thể được thiết kế tập trung vào việc tích lũy giá trị tiền mặt tối đa để bổ sung thu nhập hưu trí¹ hoặc tối đa hóa biện pháp bảo vệ quyền lợi tử tuất

KHEN THƯỞNG VÀ GIỮ CHÂN CÁC GIÁM ĐỐC ĐIỀU HÀNH CHỦ CHỐT – KẾ HOẠCH HÀNH ĐỘNG

Ví dụ giả định²

Widgets, Inc. muốn khen thưởng Mike, giám đốc phân phối chính và là một trong những giám đốc điều hành được coi trọng nhất trong công ty, vì những nỗ lực giúp công ty mở rộng và phát triển. Mike năm nay 45 tuổi và dự định nghỉ hưu khi 60 tuổi. Widgets, Inc. muốn tìm cách giữ Mike lại cho đến khi ông nghỉ hưu vì chuyên môn của ông rất quan trọng đối với sự thành công liên tục của công ty.

Công ty quyết định triển khai chương trình thưởng cho giám đốc điều hành dành cho Mike, trong đó công ty đồng ý trả phí bảo hiểm cho hợp đồng bảo hiểm trị giá **\$500.000 loại Transamerica Financial Choice IULSM II (FCIUL II)** do Mike sở hữu. Điều này sẽ bảo vệ quyền lợi tử tuất cùng quyền nhận giá trị giải ước mà không phải chịu thuế để bổ sung cho thu nhập khi nghỉ hưu của anh.

Widgets, Inc. trả khoản phí bảo hiểm hàng năm là **\$30.000** trong 15 năm thay mặt cho Mike, đây là khoản tiền thưởng mà anh phải chịu thuế. Công ty quyết định trả thêm khoản tiền thưởng là **\$11.667** cho Mike để trang trải chi phí thuế của anh ấy, khoản này được gọi là tiền thưởng kép.

Khi nghỉ hưu ở tuổi 60, Mike chọn nhận giá trị giải ước của hợp đồng bảo hiểm để có thu nhập hưu trí nhằm bổ sung cho số tiền ông sẽ rút ra từ các chương trình đủ điều kiện và các tài sản hưu trí khác.

TÓM TẮT CHƯƠNG TRÌNH – WIDGETS, INC.

Tiền thưởng hàng năm trả cho Mike	\$41.667
Khấu trừ thuế cho người sử dụng lao động trong năm thuế hiện tại ³	\$8.750
Tổng tiền thưởng trả cho Mike	\$625.000
Các khoản khấu trừ thuế tích lũy cho người sử dụng lao động ³	-\$131.250
Tổng chi phí sau thuế của chương trình	\$493.750

TÓM TẮT CHƯƠNG TRÌNH – MIKE

Tổng số tiền thưởng sau thuế nhận được	\$450.000
Tổng số tiền phí bảo hiểm đã trả cho <i>Transamerica Financial Choice IUL II</i>	-\$450.000
Tổng chi phí tự trả của Mike	\$0
Thu nhập miễn thuế hàng năm (Từ 61 đến 90 tuổi)	\$50.304
Tổng thu nhập miễn thuế (Từ 61 đến 90 tuổi)⁴	\$1.509.120
Số tiền quyền lợi tử tuất còn lại ở tuổi 90 cho gia đình Mike	\$364.640

Ví dụ được trình bày bắt nguồn từ minh họa giả thuyết hoàn chỉnh giả định rằng các yếu tố không đảm bảo sẽ tiếp tục duy trì trong tất cả các năm. Điều này không có khả năng xảy ra và kết quả thực tế sẽ ít thuận lợi hoặc thuận lợi hơn. Tất cả các yếu tố không đảm bảo có thể được công ty thay đổi. Hãy nhớ rằng mục đích của các minh họa giả định là để chỉ ra cách hợp đồng bảo hiểm có thể hoạt động trong các tình huống khác nhau, bao gồm cả lãi suất tối thiểu với mức phí đảm bảo tối đa. Không sử dụng các minh họa để dự đoán hoặc ước tính các giá trị hợp đồng bảo hiểm trong tương lai. Các chủ hợp đồng bảo hiểm tiềm năng nên tham khảo minh họa bán hàng giả định hoàn chỉnh, được cá nhân hóa để biết các yếu tố đảm bảo và thông tin quan trọng khác, cũng như tài liệu giới thiệu cho người tiêu dùng về *Transamerica Financial Choice IUL II*. Với tỷ lệ tăng trưởng chỉ số 0%, phí được bảo đảm và khoản vay chỉ số tối đa bắt đầu từ năm hợp đồng thứ 16, hợp đồng này sẽ hết hạn vào năm thứ 20 mà không có giá trị tiền mặt.

¹ Việc vay và rút tiền sẽ làm giảm giá trị hợp đồng bảo hiểm và giá trị tiền mặt ròng, đồng thời sẽ làm giảm quyền lợi tử tuất hoặc có thể khiến hợp đồng bảo hiểm mất hiệu lực. Các khoản rút tiền hoặc phân phối có thể gây ra hậu quả bất lợi về thuế, vì vậy, hãy tham khảo ý kiến của chuyên gia thuế. Nếu hợp đồng bảo hiểm được coi là hợp đồng bảo hiểm hỗn hợp được sửa đổi (MEC), thì khoản phân phối trước tiên được coi là khoản phân phối thu nhập chịu thuế trong hợp đồng bảo hiểm. Các khoản rút tiền, khoản vay và chuyển nhượng được coi là các khoản phân phối. Các khoản phân phối chịu thuế từ MEC trước 59 tuổi rưỡi cũng có thể phải chịu mức phạt thuế thu nhập liên bang là 10%.

² Ví dụ giả định này giả định một nam giới, 45 tuổi, thuộc nhóm rủi ro ưu tiên, đóng phí bảo hiểm \$30.000 hàng năm trong 15 năm, giả định tỷ lệ tăng trưởng theo chỉ số là 6,57% được phân bổ đầy đủ vào quyền lợi tử tuất \$500.000 trong Tài khoản chỉ số cân bằng không giới hạn, tùy chọn quyền lợi tử tuất cố định (GPT) và các khoản vay theo hợp đồng bảo hiểm hàng tháng trong những năm 16–45 tuổi.

³ Giả sử mức thuế suất cho doanh nghiệp C là 21%.

⁴ Miễn thuế miễn là hợp đồng bảo hiểm vẫn còn hiệu lực.

Chỉ dành riêng cho đại lý. Không sử dụng với công chúng.



TRANSAMERICA®

Tương lai bắt đầu từ hôm nay.

 Vui lòng truy cập: transamerica.com

Đầu tiên và trước hết, đây là một hợp đồng bảo hiểm nhân thọ. Mục đích chính là cung cấp quyền lợi tử tuất. Đó không phải là một biện pháp tiết kiệm ngắn hạn và cũng không phù hợp với các nhu cầu bảo hiểm ngắn hạn. Hợp đồng bảo hiểm này được thiết kế với tính chất dài hạn. Quý vị chỉ nên mua nếu có khả năng tài chính để duy trì hiệu lực của hợp đồng trong một khoảng thời gian đáng kể.

Tài liệu này không có mục đích mô tả đầy đủ về hợp đồng bảo hiểm. Tham khảo tài liệu giới thiệu cho người dùng về *Transamerica Financial Choice IULSM II*, hợp đồng bảo hiểm nhân thọ, tỷ suất vốn hóa hiện tại, Tuyên bố hiểu rõ và minh họa giả định được cá nhân hóa để giải thích đầy đủ các điều khoản.

Transamerica và các đại diện của hãng không đưa ra các khuyến nghị đầu tư, thuế hoặc tư vấn pháp lý nào. Tài liệu này và các khái niệm được trình bày chỉ nhằm mục đích cung cấp thông tin và không nên xem như khuyến nghị đầu tư, thuế hoặc tư vấn pháp lý. Bất kỳ tư vấn đầu tư, thuế hoặc pháp lý nào quý vị yêu cầu đều phải dựa trên các trường hợp cụ thể và phải được tư vấn từ một cố vấn chuyên nghiệp độc lập.

Mặc dù lãi suất được ghi có vào tài khoản chỉ số của hợp đồng bảo hiểm có thể chịu ảnh hưởng của (các) chỉ số nhưng hợp đồng bảo hiểm nhân thọ này không phải là khoản đầu tư vào (các) thị trường chứng khoán hay (các) chỉ số thị trường tài chính, đồng thời không tham gia vào bất kỳ cổ phiếu hoặc khoản đầu tư nào.

Transamerica Financial Choice IUL II (Mẫu hợp đồng bảo hiểm ICC22 TPIU11-0224 hoặc TPIU11xx-0224) là hợp đồng bảo hiểm nhân thọ toàn diện theo chỉ số của Transamerica Life Insurance Company, Cedar Rapids, Iowa. Số mẫu hợp đồng bảo hiểm có thể thay đổi và có thể không phải ở khu vực pháp lý nào cũng có sản phẩm này.

Không áp dụng ở New York.

Chỉ dành riêng cho đại lý. Không sử dụng với công chúng.