

PLAN DE BONIFICACIÓN PARA EJECUTIVOS

UNA HERRAMIENTA PARA RETENER Y
RECOMPENSAR A LOS EMPLEADOS CLAVE

La política a la que hace referencia esta publicidad está escrita en inglés. Si existe alguna disputa o discrepancia entre las disposiciones de la política y este anuncio, la política en idioma inglés será la que prevalezca.

Para uso de los agentes solamente. Prohibido el uso público.



TRANSAMERICA®

Para muchas empresas pequeñas y medianas, los planes calificados permiten que sus empleados aporten una cantidad significativa de sus salarios para la jubilación y, al mismo tiempo, tengan un tratamiento con diferimiento de impuestos o con impuestos favorecidos sobre las contribuciones al plan.

Sin embargo, es posible que los límites con respecto a cuánto pueden contribuir los empleadores y los empleados a los planes calificados den como resultado una brecha de ahorro para los empleados con remuneraciones altas, lo que los dejaría con activos insuficientes para mantener su nivel de vida durante la jubilación.

BONIFICACIÓN PARA EJECUTIVOS



COMO COMPLEMENTO DE UN PLAN CALIFICADO

Un plan de bonificación para ejecutivos no calificado financiado con una póliza de seguro de vida permanente puede complementar un plan calificado existente ya que ayuda a contratar, retener y recompensar a los empleados clave de la empresa. Al mismo tiempo, les ofrece protección por fallecimiento y una fuente potencial de ingresos de jubilación complementarios en forma de préstamos y retiros de la póliza.

Un plan de bonificación para ejecutivos implica el pago de las primas, a través de una serie de bonificaciones, de una póliza de seguro de vida personal que es propiedad del ejecutivo. Las primas pueden ser bonificaciones para el ejecutivo o se pueden pagar directamente a la compañía de seguros. Los montos de la bonificación estarán sujetos a impuestos para el empleado y se podrán deducir de impuestos para la empresa.

BENEFICIOS PARA LA EMPRESA

- Una forma sencilla de retener y recompensar a los empleados clave
- Los montos de bonificación se pueden deducir de impuestos (siempre que la remuneración sea razonable)¹
- Facilidad de implementación y administración
- Capacidad de limitar los participantes del plan a un grupo selecto de empleados clave
- Personalizable para cada individuo que ingresa al acuerdo

BENEFICIOS PARA LOS EJECUTIVOS

- Capacidad de contribuir más para la jubilación por encima de los límites del plan calificado
- El ejecutivo es el propietario de la póliza (sujeto a cualquier acuerdo de restricción de valor en efectivo)
- Protección del beneficio por fallecimiento para la familia junto con el crecimiento con diferimiento de impuestos del valor en efectivo de la póliza
- Acceso libre de impuestos a los valores en efectivo de las pólizas que pueden complementar los ingresos de jubilación²

El tratamiento fiscal de un plan de bonificación para ejecutivos depende de la forma jurídica y la situación tributaria (p. ej., sociedad, LLC o corporación S) de la empresa. También depende de si el ejecutivo es propietario de esa empresa o no, entre otros factores. Las tasas impositivas marginales de las empresas y de los ejecutivos también son consideraciones importantes.

CANDIDATOS A PLANES DE BONIFICACIÓN PARA EJECUTIVOS

Empresas que deseen utilizar el plan para contratar, retener y recompensar a empleados clave con remuneraciones altas

Entidades corporativas, incluidas corporaciones S y sociedades con empleados clave que no sean propietarios

Pequeñas y medianas empresas con 20 o más empleados

CÓMO FUNCIONA UN PLAN DE BONIFICACIÓN PARA EJECUTIVOS



¹ La deducibilidad fiscal de la bonificación está sujeta a los límites de remuneración razonable establecidos por la Sección 162(a) del Código de Rentas Internas.

² Los préstamos y retiros reducirán el valor de la póliza y el valor neto en efectivo. Además, reducirán el beneficio por fallecimiento o podrían hacer que la póliza caduque. Los retiros o distribuciones pueden tener consecuencias fiscales adversas, por lo que le recomendamos consultar a su asesor impositivo. Si la póliza se considera un contrato de dotación modificado (MEC), las distribuciones se tratan primero como distribuciones sujetas a impuestos de ganancias en la póliza. Los retiros, préstamos y cesiones se consideran distribuciones. Las distribuciones sujetas a impuestos de un MEC antes de los 59 años y medio también pueden estar sujetas a una multa del impuesto a la renta federal del 10%.

CÓMO PERSONALIZAR UN PLAN DE BONIFICACIÓN PARA EJECUTIVOS

Los planes de bonificación para ejecutivos se pueden personalizar para cada ejecutivo. Esto permite variar los montos de bonificación, diseños de pólizas de seguro de vida y opciones adicionales para ayudar a respaldar la retención de empleados.

Personalice la bonificación	<ul style="list-style-type: none"> • Pague una bonificación igual a la prima del seguro • Opción de pagar una bonificación adicional para cubrir los gastos de impuestos del empleado y eliminar los desembolsos directos para el empleado
Personalice el acceso de los empleados al valor en efectivo	<ul style="list-style-type: none"> • El empleador puede optar por limitar el acceso del empleado a los valores en efectivo de la póliza durante un período de tiempo como herramienta de retención • Un acuerdo separado, denominado Acuerdo de Bonificación para Ejecutivos Restringida (REBA) se establece entre el empleador y el empleado para establecer un cronograma de adquisición de derechos para el valor de rescate en efectivo
Personalice la póliza	<ul style="list-style-type: none"> • La póliza se puede diseñar con base en la acumulación máxima de valor en efectivo para complementar los ingresos de jubilación¹ o para maximizar la protección del beneficio por fallecimiento

RECOMPENSAR Y RETENER A LOS EJECUTIVOS CLAVE: PLAN EN ACCIÓN

Ejemplo hipotético²

Widgets, Inc. desea recompensar a Mike, su director de distribución y uno de sus ejecutivos más valiosos, por sus esfuerzos para ayudar a la empresa a expandirse y crecer. Mike tiene 45 años y planea jubilarse una vez que cumpla 60. Widgets, Inc. quisiera encontrar una manera de retener a Mike hasta que se jubile, ya que su experiencia es crucial para el éxito continuo de la empresa.

La empresa decide implementar un plan de bonificación para ejecutivos para Mike, en el que acepta pagar las primas de una póliza de **\$500,000**, *Transamerica Financial Choice IULSM II* (FCIUL II) propiedad de Mike. Esto le brindará protección del beneficio por fallecimiento junto con acceso libre de impuestos a valores de rescate en efectivo para complementar sus ingresos durante la jubilación.

Widgets, Inc. paga las primas anuales de **\$30,000** durante 15 años en nombre de Mike, lo que constituye una bonificación sujeta a impuestos para él. La empresa decide pagarle a Mike una bonificación adicional de **\$11,667** para cubrir sus gastos de impuestos, denominada bonificación doble.

Al jubilarse a los 60 años, Mike decide acceder al valor de rescate en efectivo de su póliza para obtener ingresos de jubilación para complementar lo que retirará de sus planes calificados y otros activos de jubilación.

RESUMEN DEL PLAN: WIDGETS, INC.

Bonificación anual pagada a Mike	\$41,667
Deducción fiscal para el empleador en el año fiscal actual ³	\$8,750
Bonificaciones totales pagadas a Mike	\$625,000
Deducciones fiscales acumulables para el empleador ³	- \$131,250
Costo total del plan después de impuestos	\$493,750

RESUMEN DEL PLAN: MIKE

Bonificaciones totales después de impuestos recibidas	\$450,000
Primas totales pagadas en <i>Transamerica Financial Choice IUL II</i>	-\$450,000
Desembolsos directos de Mike	\$0
Ingresos anuales exentos de impuestos (edades de 61 a 90 años)	\$50,304
Ingresos totales exentos de impuestos (edades de 61 a 90 años)⁴	\$1,509,120
Beneficio por fallecimiento restante a los 90 años para la familia de Mike	\$364,640

El ejemplo que se muestra se basa en una ilustración hipotética completa que parte del supuesto de que los elementos no garantizados se mantendrán durante todos los años. No es probable que esto ocurra y los resultados reales serán más o menos favorables. Todos los elementos no garantizados están sujetos a cambios por parte de la compañía. Tenga en cuenta que el propósito de las ilustraciones hipotéticas es mostrar cómo podría funcionar una póliza en diferentes situaciones, incluidas las tasas de interés mínimas con los gastos máximos garantizados. Las ilustraciones no se pueden utilizar para predecir o proyectar valores de póliza futuros. Los futuros titulares de pólizas deben consultar una ilustración hipotética de ventas completa y personalizada para conocer los elementos garantizados y otra información importante, así como el folleto para el consumidor de la póliza *Transamerica Financial Choice IUL II*. **Con una tasa de crecimiento del índice del 0%, cargos garantizados y préstamos de índice máximos a partir del año 16 de la póliza, esta póliza caduca en el año 20 sin valor en efectivo.**

¹ Los préstamos y retiros reducirán el valor de la póliza y el valor neto en efectivo. Además, reducirán el beneficio por fallecimiento o podrían hacer que la póliza caduque. Los retiros o distribuciones pueden tener consecuencias fiscales adversas, por lo que le recomendamos consultar a su asesor impositivo. Si la póliza se considera un contrato de dotación modificado (MEC), las distribuciones se tratan primero como distribuciones sujetas a impuestos de ganancias en la póliza. Los retiros, préstamos y cesiones se consideran distribuciones. Las distribuciones sujetas a impuestos de un MEC antes de los 59 años y medio también pueden estar sujetas a una multa del impuesto a la renta federal del 10%.

² Este ejemplo hipotético supone un hombre de 45 años de edad, en una clase de riesgo Preferred Elite, una prima anual de \$30,000 pagada durante 15 años, suponiendo una tasa de crecimiento del índice del 6.57% totalmente asignada en la Cuenta de índice sin límite equilibrado, beneficio por fallecimiento de \$500,000, una opción de beneficio por fallecimiento nivelado (GPT) y préstamos de póliza mensuales en los años 16 a 45.

³ Supone una escala impositiva del 21% para corporaciones C.

⁴ Exento de impuestos mientras la póliza permanezca vigente.



TRANSAMERICA®

El futuro empieza hoy.

 **Visite la página:** transamerica.com

Esta póliza es principalmente una póliza de seguro de vida. El propósito principal es brindar un beneficio por fallecimiento. No se trata de un método de ahorro ni de un seguro a corto plazo. Este seguro se ha concebido, desde un principio, para ser de largo plazo y solo debería comprarlo si cuenta con la capacidad financiera para poder mantenerlo durante un período de tiempo considerable.

Esto no pretende ser una descripción completa de la póliza. Para obtener una explicación detallada de los términos, consulte el folleto para consumidores de *Transamerica Financial Choice IULSM II*, la póliza de seguro de vida, las tasas de capitalización actuales, la declaración de entendimiento y sus ejemplos hipotéticos personalizados.

Transamerica y sus representantes no brindan asesoramiento impositivo, financiero ni legal. Este material y los conceptos detallados tienen fines informativos y no deben considerarse recomendaciones sobre inversiones, impuestos o de tipo legal. Si necesita recomendaciones sobre inversiones, impuestos o de tipo legal, deberá tener en cuenta su caso particular y buscar la ayuda de un asesor independiente.

Aunque el interés acreditado a las cuentas indexadas de la póliza puede verse afectado por los índices, esta póliza de seguro de vida no es una inversión en los mercados bursátiles o en los índices de mercado financiero y no participa en acciones o inversiones.

Transamerica Financial Choice IUL II (formulario de póliza ICC22 TPIU11-0224 o TPIU11xx-0224) es una póliza del seguro de vida universal indexado emitida por Transamerica Life Insurance Company, Cedar Rapids, Iowa. Los números de los formularios de las pólizas pueden variar y este producto puede no estar disponible en todas las jurisdicciones.

No disponible en Nueva York.

Para uso de los agentes solamente. Prohibido el uso público.