

# 高管奖金计划

一种留住和奖励关键员工的手段

该广告所宣传的保单使用英文撰写。如果该广告与保单的规定有任何争议或不一致之处，以英文保单为准。

仅限代理商使用。不供公众使用。



TRANSAMERICA®

对于许多中小型企业来说，合格的计划允许其员工留出大量工资来享受退休后的生活，同时享受计划供款延税或税收优惠待遇。

然而，限制雇主和雇员对合格计划的供款额度可能会导致高薪雇员出现储蓄缺口，使他们没有足够的资产来维持退休后的生活水平。

# 高管 奖金

作为合格计划的补充



由终身人寿保险单资助的非合格高管奖金计划可以补充现有的合格计划，帮助招募、留住和奖励公司的关键员工，同时为他们提供死亡给付保护以及以保单贷款和提款形式提供补充退休收入的潜在来源。

高管奖金计划涉及通过一系列奖金来支付高管拥有的个人人寿保险单的保费。保费可能是给高管的奖金，或者直接支付给保险公司。奖金金额将由员工纳税，并且企业可减税。

### 给企业带来的好处

- 留住和奖励关键员工的简单方法
- 奖金金额可减税（只要补偿合理）<sup>1</sup>
- 易于实施和管理
- 能够限制计划参与者选择一组关键员工
- 可针对每个等待安排的个人进行定制

### 给高管带来的好处

- 有能力为退休缴纳超出合格计划限额的费用
- 高管是保单的持有人（受任何现金价值限制协议约束）
- 为家庭提供死亡给付金保护以及保单现金价值的延税增长
- 免税获取保单现金价值，以补充退休收入<sup>2</sup>

高管奖金计划的税收待遇取决于企业的法律形式和税务状况（例如合伙企业、有限责任公司或S公司）以及高管是否该企业的所有人等因素。企业和高管的边际税率也是重要的考虑因素。

### 高管奖金计划候选人

希望使用该计划招募、留住和奖励高薪关键员工的企业

企业实体，包括S公司和拥有非业主关键员工的合伙企业

拥有20名或以上员工的中小型企业

### 高管奖金计划如何运作



<sup>1</sup> 奖金的税收减免须遵守《国内税收法典》第162(a)条规定的合理薪酬限额。

<sup>2</sup> 贷款和提款将降低保单价值和净现金价值，并会降低死亡给付金或导致保单失效。提款或分配可能会产生不利的税收后果，因此请咨询税务专业人士。如果该保单被视为修改后的养老金合同(MEC)，则分配首先被视为保单中的应税收益分配。提款、贷款和转让都被视为分配。59½岁之前从MEC获得的应税分配也可能被处以10%的联邦所得税罚款。

## 自定义高管奖金计划

高管奖金计划可以针对各个高管进行定制，包括不同的奖金金额、人寿保险单设计和附加方案，以帮助企业留住员工。

自定义奖金	<ul style="list-style-type: none"> <li>支付与保险费相等的奖金</li> <li>选择支付额外奖金来支付员工的税费并取消员工的自付费用</li> </ul>
自定义员工获取现金价值的权限	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇主可以选择在一段时间内限制员工获得保单现金价值，作为留住员工的一种手段</li> <li>一份单独的协议，称为<b>限制性高管奖金安排 (REBA)</b> 在雇主和雇员之间达成，旨在确立现金退保价值归属时间表</li> </ul>
定制保单	<ul style="list-style-type: none"> <li>该保单的设计侧重于实现最大限度的现金价值积累，以补充退休收入<sup>1</sup>或最大程度提高死亡给付保护</li> </ul>

## 奖励和留住关键高管 - 行动计划

### 假设示例<sup>2</sup>

Widgets, Inc. 希望奖励其首席分销官兼最受尊敬的高管之一迈克，感谢他努力帮助公司实现扩张和发展。迈克今年 45 岁，计划在 60 岁退休。Widgets, Inc. 希望找到一种方法来留住迈克直到退休，因为其专业知识对公司的持续成功至关重要。

公司选择为迈克实施一项高管奖金计划，该计划规定，公司同意为迈克拥有的 **500,000 美元 Transamerica Financial Choice IUL<sup>SM</sup> II (FCIUL II)** 保单支付保费。这将提供死亡给付保护，同时还可以免税获取现金退保价值以补充退休收入。

Widgets, Inc. 为迈克支付了 15 年的年保费 **30,000 美元**，这将会产生应税奖金。公司选择向迈克支付 **11,667 美元** 的额外奖金以支付税费，这被称为“双倍奖金”。

60 岁退休后，迈克选择使用其保单的现金退保价值作为退休收入，以补充他将从合格计划和其他退休资产中提取的金额。

### 计划摘要 - WIDGETS, INC.

向迈克支付年度奖金	41,667 美元
本纳税年度对雇主的税收减免 <sup>3</sup>	8,750 美元
向迈克支付的总奖金	625,000 美元
雇主累计扣税额 <sup>3</sup>	- 131,250 美元
税后计划总成本	493,750 美元

### 计划摘要 - 迈克

收到的税后总奖金	450,000 美元
<i>Transamerica Financial Choice IUL II</i> 支付的总保费	-450,000 美元
迈克的总自付费用	0 美元
年度免税收入 (61 岁至 90 岁)	50,304 美元
总免税收入 (61 岁至 90 岁) <sup>4</sup>	1,509,120 美元
迈克 90 岁时留给家人的死亡给付金	364,640 美元

所示示例源自完整的假设说明，假设非担保要素将持续所有年份。这种情况不太可能发生，实际结果可能或多或少有利。所有非担保要素均可能由公司更改。请记住，假设说明的目的是展示保单在不同情况下的运作方式，包括最低利率和最高担保费用。说明不得用于预测或推算未来的保单价值。准保单持有人应参考完整的、个性化的假设销售说明，了解担保要素和其他重要信息，以及 *Transamerica Financial Choice IUL II 顾客手册*。从保单第 16 个年度开始，以 0% 的指数增长率、保证费用和最高指数贷款计算，该保单将在第 20 年失效，并且没有现金价值。

<sup>1</sup> 贷款和提款将降低保单价值和净现金价值，并会降低死亡给付金或导致保单失效。提款或分配可能会产生不利的税收后果，因此请咨询税务专业人士。如果该保单被视为修改后的养老金合同 (MEC)，则分配首先被视为保单中的应税收益分配。提款、贷款和转让都被视为分配。59½ 岁之前从 MEC 获得的应税分配也可能被处以 10% 的联邦所得税罚款。

<sup>2</sup> 该示例假设有一名男性，45 岁，首选精英风险类别，每年支付保费 30,000 美元，支付 15 年，假设 6.57% 的指数增长率完全分配给平衡无上限指数账户，500,000 美元死亡给付金，平准死亡给付方案 (GPT)，以及第 16-45 年每月保单贷款。

<sup>3</sup> 假设 C 公司税率为 21%。

<sup>4</sup> 只要保单仍然有效，就免税。

仅限代理商使用。不供公众使用。



TRANSAMERICA®

**立即开创美好未来。**

 请访问: [transamerica.com](https://transamerica.com)

此保单首先是人寿保险单。主要目的是提供死亡给付金。它不是短期储蓄工具，也不适用于短期保险需求。它是一种长期性的人寿保单，只有在您具有相当长时间保持有效的财务能力时才应购买。

这并非保单的完整说明。请参阅 *Transamerica Financial Choice IUL<sup>SM</sup> II* 顾客手册、人寿保险单、当前上限利率、理解声明和以及用于完整解释条款的个性化假设说明。

Transamerica 及其代表不提供投资、税收或法律建议。本材料和其中包含的概念仅供参考，不应视为投资、税务或法律建议。您需要的任何投资、税务或法律建议应基于您的具体情况，并应从独立的专业顾问处获得。

即使记入保单指数账户的利息可能受到指数的影响，此人寿保险单也不是对股票市场或金融市场指数的投资，也不参与任何股票交易或投资。

*Transamerica Financial Choice IUL II* (保单编号 ICC22 TPIU11-0224 或 TPIU11xx-0224) 是由爱荷华州锡达拉皮兹 Transamerica Life Insurance Company 发行的指数万能人寿保单。保单编号可能有所不同，并且此产品可能并未在所有司法管辖区都提供。不适用于纽约。

**仅限代理商使用。不供公众使用。**