

重要幹部與留才計劃

企業將面臨的問題

若非企業中的“人”將有形資產加以運用，否則企業將不會產生任何盈利；若非企業中的“人”創造出產品或服務讓客戶消費，則有形資產都將失去價值。

「人」可說是企業最重要的資產，尤其是對企業營運有顯著貢獻的“重要幹部”，他們的身故、失能、離職、跳槽，都將帶給企業強大的震撼！例如：生產力下降、管理中斷、公司信用衰退、尋覓接替人選等。換言之，企業現金需求將急遽增加。

為免於企業因失去重要幹部而遭致的危機，一方面企業主需未雨綢繆，事先規劃資金來源；另一方面企業主可積極的以更優渥的福利計劃留住人才。此時，企業主需要的福利計劃必須符合：彈性大、可用於一人乃至於多人，可有不同的設計以滿足不同職階需求。至於一般的員工福利計劃，如退休金規劃、股利分配計劃、或團體定期保險，根據稅法規定，必須實施於大多數員工，因此難於滿足特定需求，企業主必須另覓他途。

無論是解決籌措現金之需求，或是達到留才目的，【重要幹部與留才計劃】之規劃，將可有效解決您的問題。

重要幹部與留才計劃

任何一個對企業營運有顯著貢獻的人皆可稱為重要幹部。所以企業主本身或是一些高級職員必然是重要幹部。

「重要幹部保障與留才計劃」是一種“個別化”、“彈性化”的保險計劃：它可針對一個或一個以上的重要幹部，包括企業主、股東、重要經理人，設計不同的計劃來滿足個別的需求。不論公司規模大小，此計劃均能提供靈活的設計，最後達成解決資金不足及留住人才的目的。

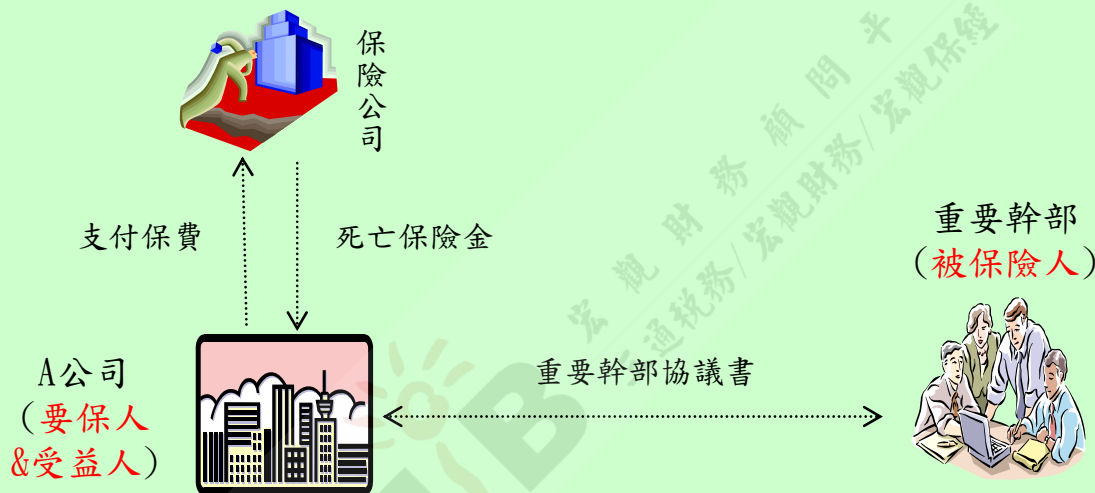
重要幹部保險計劃

在一個少數人持有的企業體中，一個重要人物的缺席往往意謂著整個企業的凋零。儘管沒有任何一種保險可以代替一個人的無形價值，然而卻是可以彌補其身故所造成的損失。

當企業為重要幹部購買「重要幹部保險」，係由企業支付保費，企業為**要保人**且為**受益人**，重要幹部為被保險人。當重要幹部身故時，保險金將給付予企業以彌補失去重要幹部發生之損失。

【範例】

由企業與股東們共同訂立股權買賣協議書，且以企業為要保人與受益人，為重要幹部投保人壽保險。



重要幹部保險計劃的好處

1. 彌補營業利潤之損失—

在重要幹部死亡之後，業績可能下降，生產力可能衰退，利潤之損失是無可避免的後果。

2. 提供企業財務緩衝—

在重要幹部死亡之後，為因應變故，正是企業最需要額外現金的時候。

3. 加強公司信用狀況—

當企業的信用維繫在某位重要幹部身上時，若重要幹部發生事故，此時向銀行或債權人申請貸款將變得不容易。但如果銀行或債權人知道公司有為重要幹部投保，則他們較會願意以原來之條件維持原合作關係。

4. 確定履行對員工、顧客、債權人之承諾。

5. 給予重要幹部眷屬撫卹金。

6. 提供尋找及訓練接替人選的現金需求。

高級幹部紅利計劃

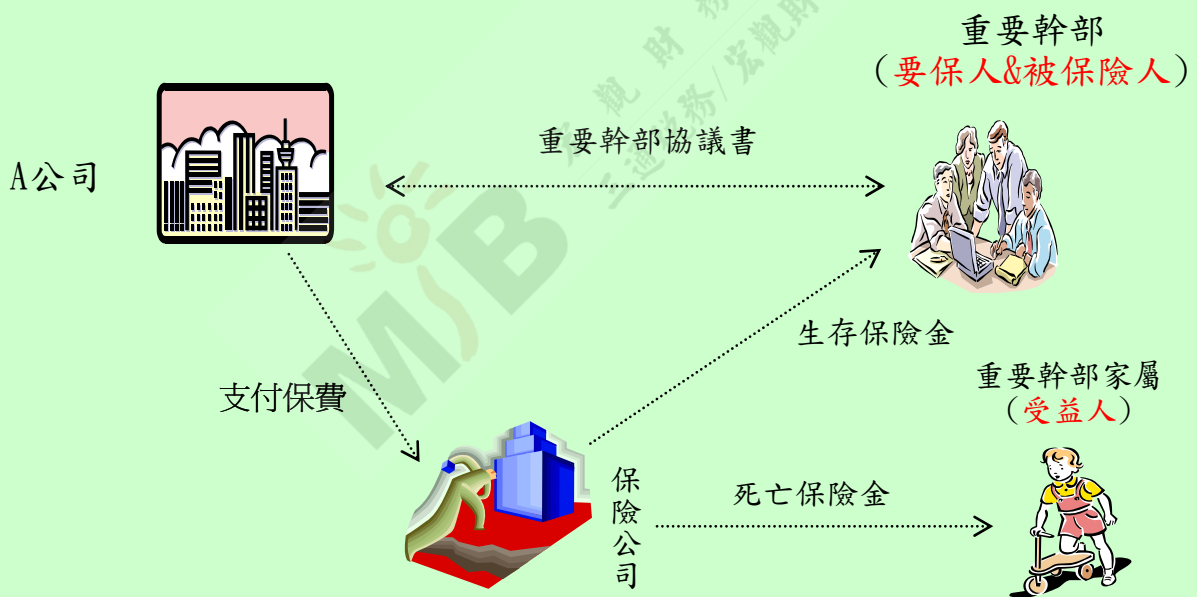
「高級幹部紅利計劃」是為特定員工所設計的，以提供企業內特定重要幹部一般團體保險以外的額外福利，而公司只須花費長期小額的保費支出。

此計劃是由重要幹部當**要保人**及**被保險人**，但由企業支付保費。企業為重要幹部支付的保費相當於給予重要幹部的紅利，故將計入員工所得，由重要幹部來支付所得稅，但未來保單所累積之現金價值，將超過重要幹部支出於稅的成本。

某些情況下，企業甚至可考慮用額外的紅利來幫重要幹部支付增加的所得稅。

【範例】

以高級幹部為要保人與被保險人，由企業支付保費，當保險事故發生時，保險公司支付保險金予重要幹部或其家屬。



高級幹部紅利計劃的好處

1. 為公司與高級幹部間套上一個無形的金手銬，達到企業留才目的。
2. 可作為高級幹部之退休金，以增進高級幹部家庭之保障。
3. 儲備高級幹部子女教育基金、撫卹金，為日後預做安排。

保費分擔計劃

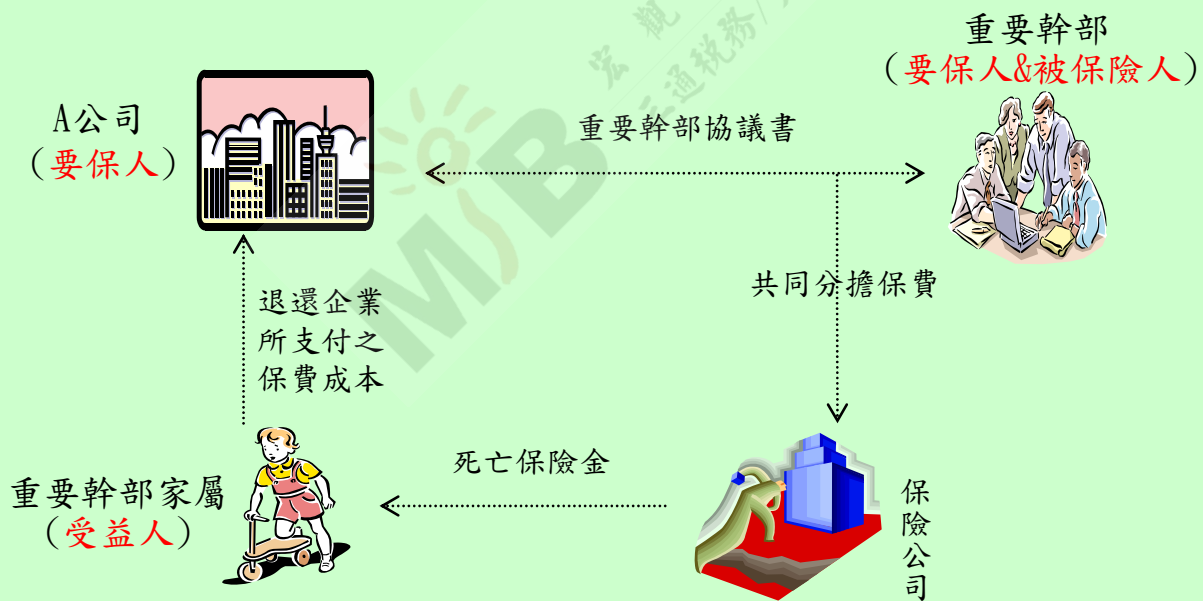
為了滿足企業對於員工福利規劃不同的需求，「保費分擔計劃」提供企業更多樣性的變化。

「保費分擔計劃」，原則上係由企業與重要幹部共同分擔保費，企業或重要幹部為**要保人**，重要幹部為**被保險人**，重要幹部或其家屬為**受益人**。

若重要幹部發生保險事故，領取保險金時，可將企業支付的保費成本返還企業(即保費視為企業無息借予幹部投保)；或由重要幹部之家屬領取全額保險金(即保費視為企業額外給予之紅利)。

【範例】

企業或重要幹部為要保人，重要幹部為被保險人，由企業與重要幹部共同分擔保險費，當重要幹部身故時，保險公司將給付保險金予重要幹部之家屬；或由企業拿回保費成本。



「保費分擔計劃」的好處

1. 對企業主而言，可以較低的保費成本下，為員工購買到其所需的人壽保險。
2. 對幹部而言，當其身故時，可彌補家屬經濟來源之損失、受益人可用以支付遺產稅。

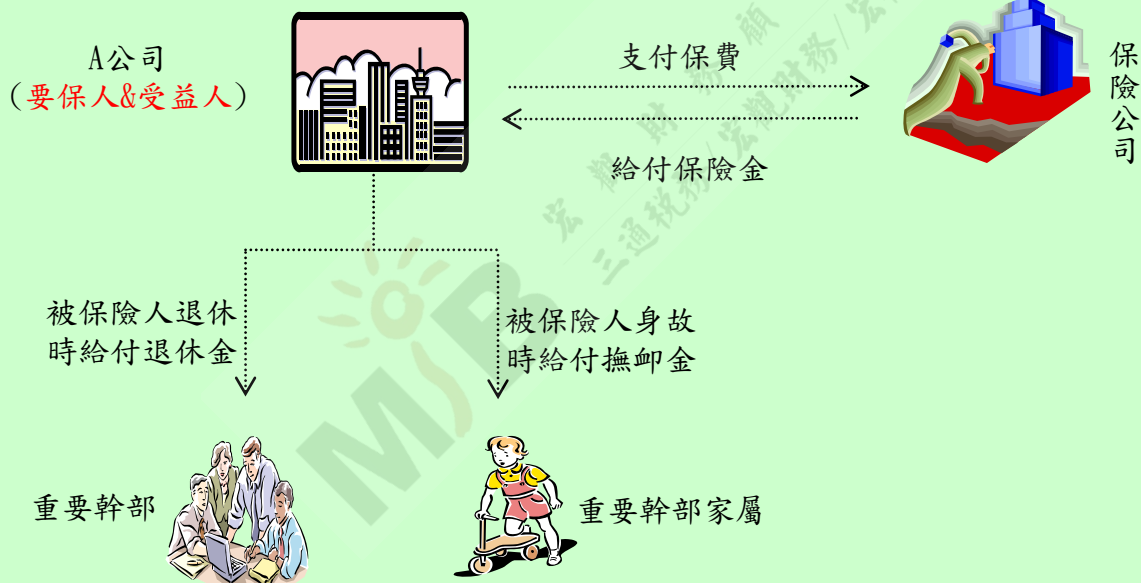
遞延報酬計劃

「遞延報酬計劃」通常適用於高所得員工，常應用在補償或替代退休金或利潤分享計劃。

「遞延報酬計劃」係由企業支付保費，企業為**要保人與受益人**。當重要幹部退休或收入減少時，可做為退休金或福利津貼；當重要幹部身故時，則可做為家屬撫卹金。

【範例】

企業為要保人與受益人，重要幹部為被保險人。當重要幹部退休或收入減少時，企業可將保險金做為退休金或福利津貼；當重要幹部身故時，則做為家屬撫卹金。



「遞延報酬計劃」的好處

1. 對企業主而言，可提高重要幹部之定著力，達到激勵及留任人才的目的。
2. 對幹部而言，可移轉部份高所得時期之所得，作為退休金或家屬撫卹金。