

Nico van
Gijsen



Raad met jou rande

Ek skuif vandag die fokus vir 'n oomblik en sporadies oor die volgende paar weke weg van persoonlike finansies na sake-finansies.

Baie lesers van hierdie rubriek is in 'n eie onderneming, byvoorbeeld dokters, prokureurs en rekenmeesters. Of in 'n ander kleinonderneming, wat soms ook nie so klein is nie.

Finansiële beplanning vir hierdie entiteite, hetsy dit as alleeneienaar, 'n vennootskap, 'n beslote korporasie of maatskappy bedryf word, verg spesiale aandag.

Daar is risiko's en belastingimplikasies wat jy nie in persoonlike finansiële beplanning kry nie.

Voorkeur-vergoeding

As afskop-onderwerp wys ek op die voordele van wat ons noem "uitgestelde vergoeding" (*preferred compensation*).

Dit is 'n tegniek wat ek meen geskik is vir sake-eienaars soos ek hierbo noem, wat baie afhanklik is van 'n spesifieke werknemer se bydrae tot die saak se sukses. Jy weet en hy of sy weet dat hierdie persoon die sleutel is tot die toekoms van die saak as winsgewende onderneming.

Hoe behou jy so 'n persoon?

Betaal hom of haar 'n vet salaris? Ja, maar jou opponent kan gou agterkom wat jy betaal en die werknemer eenvoudig afrokkel met 'n groter salaris aanbod. 'n Bewys van salaris is so 'n geval tel meer as 'n getuigskrif. So, dalk is dit nie die beste manier nie.

Natuurlik moet jy hom of haar 'n mededingende salaris betaal. Maar die vraag hierbo is hoe behou jy so iemand. Knoop hom of haar as 'n ware aan jou onderneming deur so 'n uitgestelde vergoedingskontrak op te stel. En te finansier met 'n polis.

Maar eers moet ons onderskei tussen versekering om so 'n persoon se dienste te behou en dit wat bekend staan as sleutelpersoonversekering. Die twee is nie dieselfde nie, al kan 'n mens redeneer dat die werknemer waarna ons verwys ook 'n sleutelrol in die saak speel.

Sleutelpersoonversekering gaan daar-



Party werknemers is werklik onvervangbaar. Wat sal Grey's Anatomy nou sonder Meredith Grey wees?

Hoe om noodsaaklike werknemer te behou

Kom ooreen op 'n maandelikse salarisverhoging vir 'n polis

oor om die werkgever te vergoed vir verlies weens dood of ongeskiktheid van 'n sleutelpersoon in die maatskappy, byvoorbeeld 'n direkteur.

Met uitgestelde vergoeding wil jy bloot seker maak jy behou die dienste van 'n waardevolle werknemer vir 'n bepaalde termyn. In ruil daarvoor is daar aan die einde 'n bedrag geld vir hom of haar beskikbaar as vergoeding vir lojaliteit.

Dit werk só

Die werkgever en die werknemer sluit 'n dienskontrak, waarin die werknemer onderneem om sy of haar dienste beskikbaar te stel vir 'n bepaalde aantal jare. Hierin word ooreengekom op 'n salarisverhoging van 'n sekere bedrag per maand.

Die verhoogde bedrag word dan gebruik om 'n polis te koop op die lewe van die werknemer teen dieselfde premie as die verhogingsbedrag per maand.

Die polis word gesedeer aan die werkgever en bied só die sekerheid wat die werkgever benodig.

Die ooreenkoms en die verhoogde salaris wat vir hom of haar gespaar word tot aan die einde van die termyn bied ook sekerheid aan die werknemer.

Hoe werk die belasting?

Die werkgever kan die premie, of dan die salarisverhoging wat die premie finansier, aftrek vir inkomstebelasting.

Die werknemer moet inkomstebelasting daarop betaal asof dit 'n normale salarisverhoging is. Daarom is dit belangrik dat die "salarisverhoging" die belasting daarop moet insluit.

Kom ons sê daar is besluit op 'n polis met 'n premie van sê maar R1 000 per maand. En die werknemer se marginale koers is sê maar 40%. Dan moet die salarisverhoging R1 667 per maand wees, sodat die R1 000 oorbly nadat 40% se belasting daarvan afgetrek is.

Aan die einde van die kontraktermyn kanselleer die werkgever die sekuriteitsessie en kan die werknemer met die polis maak soos hy of sy wil. Dit kan alles onttrek word en sal vry van inkomstebelasting uitbetaal.

Daar is ook geen kapitaalwinstbelasting betaalbaar by uitkeer nie, omdat die polis sal uitbetaal aan die "oorspronklike bevoordeelde" eienaar.

Die polisopbrengs in so 'n geval kan 'n bykomende na-aftrede-belastingvrye inkomste bied. Dit is myns insiens die grootste voordeel met die plan. Min mense spaar genoeg vir aftrede. 'n Belastingvrye meevaller is dus glad nie te verasmaai nie.

En as die werknemer voor die tyd sterf?

Omdat die polis opgeëis kan word by dood, sal dit as geagte eiendom beskou word in die ooreenkomende se boedel. As die polis dan aan die werkgever (aan wie die

polis gesedeer is) uitbetaal, sal hy of sy (die werkgever) aanspreeklik wees vir die boedelbelasting wat deur die polis getrek word.

Nou weet ek by voorbaat daar sal mense wees wat vra, maar hoekom as die werknemer die premies op die polis betaal het, sal die geld by vroeë dood aan die werkgever uitbetaal?

Dit was 'n ooreenkoms om die persoon se dienste te behou, onthou. Dis nie 'n normale salarisverhoging nie. Die uitgestelde vergoeding was 'n bykomende finansiële voordeel, nie 'n salarisverhoging nie. Dit was spesifiek om die kontrak te finansier.

'n Laaste punt, wat handel oor die belasting op polisse op 'n groter gebied as net hierdie soort polis.

Die rede waarom polisse belastingvry uitbetaal, is omdat belasting in die polis-houdersfonds gehef word. Dit kan dus "belastingvry" uitbetaal, omdat die belasting reeds betaal is.

Ek moes dit noem, want ek weet hoe mense belieg word wat dit aanbetref. Polisse is nie belastingvry nie. Dit word net nie in jou hande belas nie.

■ Nico van Gijsen, 'n gesertifiseerde finansiële beplanner en belastingpraktisyn, is besturende direkteur van Finlac en 'n lid van Fisa. Lesers kan navrae aan hom stuur deur te skryf aan Raad met jou rande, Posbus 8422, Johannesburg 2000 of nico@finlac.com; Twitter: @Nicovangijsen.