

U zoekt een flexibele oplossing om uw gegeerd personeel te vergoeden. Bovendien wenst u het gedeelte van de gratificaties aan uw medewerkers, dat bestemd is voor de fiscus en de RSZ, te beperken.

Ons beroep bestaat erin u uw pensioenplannen te helpen beheren op financieel en operationeel vlak, volgens uw behoeften en wensen voor een optimale tevredenheid!

Wij stellen onze knowhow inzake risicobeheer te uwer beschikking. Zo kunt u uw werknemers niet alleen de hoop op een aanzienlijk aanvullend pensioen geven, maar eveneens de zekerheid dat ze er ten volle van gaan kunnen genieten.

Dat is wat wij bij AXA verstaan onder financiële bescherming.

AXA Belgium biedt u

- De opbouw van een volledig bonusplan, tegen een voordelig rendement.
- Een fiscaal en financieel optimale oplossing.
- Mogelijkheden voor het toekennen van aantrekkelijkere gratificaties om uw medewerkers te motiveren.
- Tips van onze specialisten om dit flexibele product aan te passen aan uw specifieke behoeften.



ONDERNEMINGEN

Meer informatie?

Neem contact met uw makelaar, of
bel ons op het nummer 02/678.82.00



AXA Belgium, NV van verzekeringen toegelaten onder het nr. 0039 (KB 04-07-1979, BS 14-07-1979)
Maatschappelijke zetel : Vorstlaan 25 - B-1170 Brussel • Tel. : 02 678 61 11 • Fax : 02 678 93 40
Internet : www.axa.be • KBO nr.: BTW BE 0404.483.367 RPR Brussel

Leef vol vertrouwen

Bonus & Benefits :

De motivatiebooster
L, XL, XXL ...



Leef vol vertrouwen



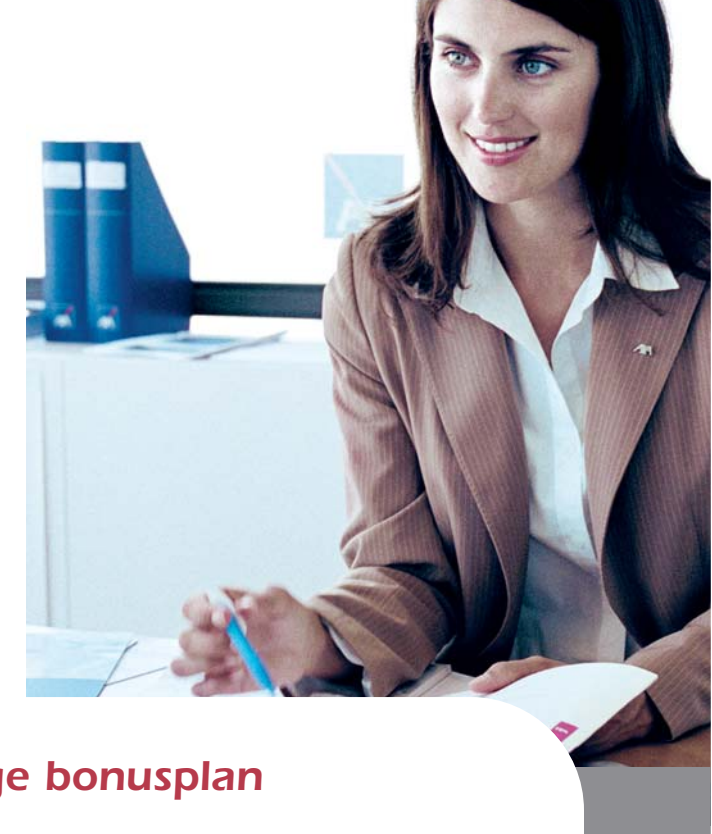
Als werkgever bent u vast en zeker bekommerd om het **schrijnende verschil** tussen **de loonkost van uw onderneming** en **het nettoloon** dat uw **medewerkers** daadwerkelijk ontvangen. Een goede werkkraacht efficiënt belonen is niet eenvoudig. Na de belastingheffing blijft er nog maar weinig over van de bonus of verhoging. **Aantrekkelijke verloningsprincipes** zijn dus belangrijker dan ooit om rendabele medewerkers te behouden. De groeiende mobiliteit op de arbeidsmarkt is daar een bewijs van.

Eén van de zorgen van de medewerkers is dat ze later een **gering wettelijk pensioen** zullen ontvangen, **ontoereikend** om hun levensstandaard te behouden.

Het is trouwens alom geweten dat dankzij de vooruitgang van de geneeskunde en de verbetering van de levenskwaliteit, de gepensioneerden langer zullen kunnen genieten van hun leven, op voorwaarde echter dat hun koopkracht minstens een gelijkwaardig niveau behoudt.

Daarom is het systeem van **groepsverzekeringen** de laatste jaren sterk ontwikkeld. De uitkeringen hiervan zijn een welgekomen **aanvulling** op het wettelijk pensioen.

AXA wil, gefocust op de behoeften van zowel werkgevers als medewerkers, nog een **stap verder** gaan en stelt u haar **Bonus & Benefits** plan voor.



1. Bonus & Benefits: het volledige bonusplan van AXA Belgium

Met Bonus & Benefits kunt u het aanvullend pensioen van uw medewerkers verder opbouwen door middel van bonussen.

■ **BONUS?**

Een bonus is een aanvullend bedrag dat gestort wordt bovenop de normale bezoldiging. Het gaat doorgaans over een gratificatie aan de medewerkers, die vaak verbonden is aan goede prestaties of mooie resultaten. Het is een uitstekende manier om de **motivatie van uw personeel** aan te wakkeren.

Onder bonus verstaat men elke soort gratificatie: eindejaarspremies, prestatiepremies, commissies, ...

Op basis van deze bonus kan een premie gestort worden in een **Bonus & Benefits** pensioenplan.

■ **BENEFITS ?**

Deze premie is fiscaal aftrekbaar voor uw bedrijf en geniet een voordelige heffing wat de sociale bijdragen betreft.

Bovendien genieten uw medewerkers op het ogenblik van hun pensioen een bovenwettelijk pensioen dat belast wordt tegen 10% of 16,5%; de marginale aanslagvoet wordt dus omzeild.

2. De belangrijkste voordelen

■ MAXIMAAL RENDEMENT

Naargelang de filosofie van de werkgever, toegespitst op veiligheid of op een ambitieuzer rendement, heeft deze de **keuze uit drie fondsen**: het Main Fund, het Corporate Fund en het Generate Fund.

In 2006 heeft het Generate Fund een brutorendement van **6,99%*** behaald met de waarborg van volledige kapitaalsbescherming. Het Corporate Fund heeft een gewaarborgde minimumrentevoet van **3,25%** en heeft in 2006 een brutorendement van **5,62%*** behaald.

■ (PARA)FISCALE VOORDELEN VAN DE BONUS & BENEFITS TEGENOVER EEN GRATIFICATIE IN CONTANTEN

- De sociale werkgeversbijdragen liggen gevoelig lager dan datgene wat voorgeheven wordt op een gratificatie die rechtstreeks aan de medewerker gestort wordt.

Met de oplossing Bonus & Benefits ontsnapt u aan de hoge sociale bijdragen van **± 35%** en moet er enkel voorzien worden in bijzondere sociale bijdragen van **8,86%** alsook verzekerings-taksen van **4,4%**.

- De stortingen van de werkgever zijn **fiscaal aftrekbaar in naleving van de regel van 80%**.
- De medewerker betaalt netto **minder sociale bijdragen en belastingen**.

De belasting van het pensioenkapitaal is uitsluitend onderworpen aan een sociale bijdrage van **3,55%**, een solidariteitsbijdrage van **2%** en een belasting van **16,5%**. Bovendien wordt dit laatste percentage teruggebracht tot **10%** bij betaling van het kapitaal op 65 jaar indien de begunstigde actief is gebleven tot deze leeftijd.

* Onder voorbehoud van de goedkeuring door de algemene vergadering van AXA Belgium. Rendementen uit het verleden vormen geen waarborg voor de toekomst.



■ FLEXIBILITEIT

- De werkgever heeft de mogelijkheid de omvang van de premie van het bonusplan te laten variëren op basis van **de anciënniteit** van de medewerker of, binnen bepaalde grenzen, afhankelijk van **de leeftijd**.
- Het bonusplan kan uiteraard **gecombineerd** worden met gelijk welke andere groepsverzekering.

■ FAMILIALE BESCHERMING

Niemand blijft gespaard van de wisselvalligheden van leven, daarom voorziet Bonus & Benefits in een **dekking overlijden** zodat het gezin van de medewerker gedekt is in geval van vroegtijdig overlijden.

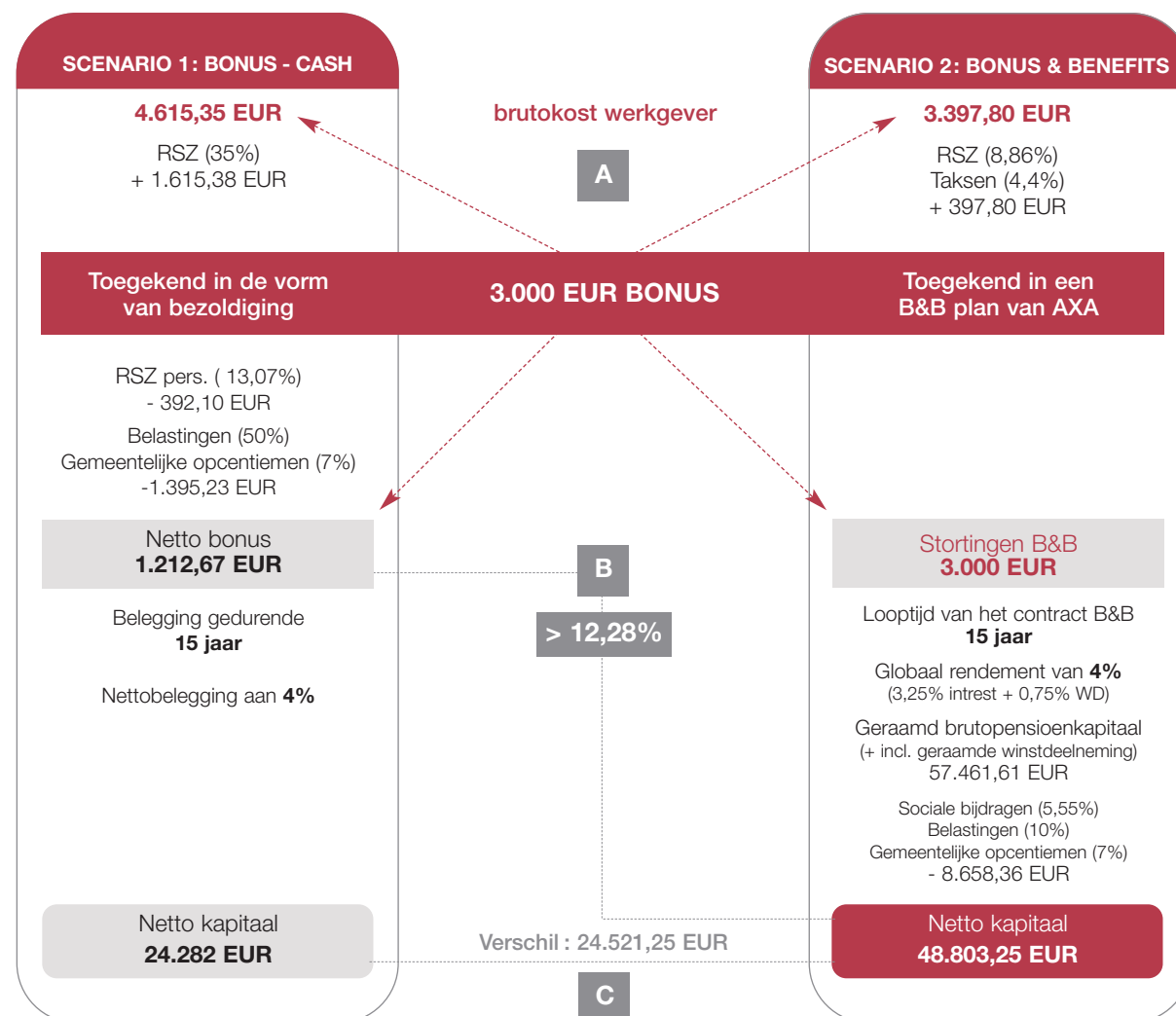


3. Een sprekend voorbeeld ter verduidelijking

In een bedrijf krijgt het loontrekkende kaderpersoneel een gratificatie voor de behaalde doelstellingen. Een 50-jarig kaderlid heeft recht op een brutobonus van 3.000 EUR per jaar bovenop zijn brutojaarloon van 75.000 EUR.

Laten we een vergelijking maken tussen twee scenario's in de veronderstelling dat het kaderlid gedurende 15 jaar recht heeft op dezelfde bonus.

- **SCENARIO 1:** het kapitaal gerealiseerd via een risicoloze belegging, indien de extra bezoldiging jaarlijks uitgekeerd wordt.
- **SCENARIO 2:** het kapitaal van een Bonus & Benefits plan, afkomstig van de jaarlijkse storting van de gratificatie, dat het kaderlid ontvangt op 65-jarige leeftijd.



DRIE CONCLUSIES:

- A De **kosten voor de werkgever** liggen **aanzienlijk lager** in het tweede scenario dankzij de voordeligere RSZ-bijdragen (een besparing van meer dan 26,38%).
- B Als het kaderlid zou beslissen om zijn nettobezoldiging van 1.212,67 EUR te beleggen in een belegging die hem een bedrag opbrengt dat gelijk is aan het nettokapitaal van een Bonus & Benefits, dan zou de **beleggingsformule** die hij kiest een gemiddeld jaarrendement van **meer dan 12,28%** moeten inhouden.
- C Met de Bonus & Benefits zal het kaderlid **na 15 jaar een kapitaal** van 48.803,25 EUR genieten, zijnde **2 keer** het bedrag dat hij zou ontvangen als hij zou kiezen voor het eerste scenario.

4. Wat u nog moet weten...

Elk plan Bonus & Benefits is uniek en dient opgesteld te worden op basis van de **specifieke behoeften** van de werkgever en van de geviseerde categorie medewerkers. Het gaat hier om een uiterst flexibele maatoplossing!

De specialisten van AXA Belgium staan ter beschikking van de werkgevers om een Bonus & Benefits uit te werken die het beste bij elke onderneming past en vestigen de aandacht op de **belangrijke juridische en sociale punten**.

- De formule voor de toekenning van de gratificatie van een plan Bonus & Benefits moet vastgelegd worden binnen de onderneming. Zij moet berusten op **objectieve criteria en meetbare parameters**.
- **De aansluiting** op een Bonus & Benefits plan is facultatief voor elke medewerker in dienst bij de invoering van het plan. Zij is verplicht voor elke nieuwe medewerker van de betrokken categorie.
- Een plan Bonus & Benefits is van toepassing voor alle leden van een **bepaalde personeelscategorie**. De definitie van deze categorieën moet opgemaakt worden afhankelijk van objectieve kenmerken binnen de onderneming. U hebt dus de mogelijkheid om een verschillend bonusplan op te stellen voor elke personeelscategorie.