

Planes accionarios para empleados (Employee Stock Ownership Plan, ESOP) y plan calificado de compensación diferida (qualified deferred compensation plan, 401k)

Semejanzas y diferencias

Tanto los ESOP como los planes 401(k) están cubiertos por la misma ley federal, la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (Employee Retirement Income Security Act, ERISA), lo que significa que muchas de las normas son las mismas para ambos tipos de planes. En general, ambos planes tienen mucho en común y pueden ser excelentes herramientas para garantizar su seguridad financiera en el futuro. El Centro Nacional para la Propiedad de los Empleados (National Center for Employee Ownership, NCEO) llevó a cabo un estudio patrocinado por las Sociedades anónimas propiedad de empleados de América, (Employee-owned S Corporations of America, ESCA) en 2021, y los resultados muestran que el 80% de las empresas ESOP de corporación S también ofrecen un plan 401(k), ya sea separado o combinado con el ESOP.

	401(k)	Plan de Propiedad de Acciones para Empleados (Employee Stock Ownership Plan, ESOP)
Jubilación	Sí	Sí
Objetivo de la empresa	Beneficio del empleado:	Beneficio del empleado; comprador de la empresa
Contribución anual de la empresa	4% de la nómina	8-10% de la nómina
Contribución anual de los empleados	A voluntad	Muy raro
Impulsores de valor	Inversiones	Éxito de la empresa; hora
¿Diversificado?	Sí	No (hasta que se aproxime la jubilación)
Cultura de la propiedad	Posible, pero poco frecuente	A voluntad; común

NCEO



NATIONAL CENTER FOR
EMPLOYEE OWNERSHIP