

Actualización del ESOP

Información sobre su Plan de Accionariado para Empleados (ESOP)

ESOP's son simplemente...mejor



Su empleador forma una parte de un grupo unico de compañías en los estados unidos que comparten propiedad con empleados mediante un Plan de Accionariado para Empleados (ESOP). Como 7,000 compañías tienen ESOP's. Son un grupo diverso que sirve casi todos los sectores de la economía – desde servicios profesionales, distribución, y fabricación hasta comercio y construcción. Los ESOP's vienen en todos tamaños: desde compañías cotizadas en bolsa muy grandes (8% de todos los ESOP's) hasta compañías privadas con menos de 100 empleados más pequeñas (56% de todos los ESOP's.) Empresas de propiedad del ESOP representan una amplia variedad de compañías y como un grupo también incluyen algunas de las mejores compañías en América.

Los datos a continuación demuestran como compañías de ESOP suelen a ser mejor en términos tanto de rendimiento y resultados para los empleados.

- **Crecimiento más acelerado.** Empresas que tienen un ESOP suelen crecer más rápido en ventas y empleo que otras en la misma industria.
- **Más jubilación.** Participantes en compañías con ESOP pueden tener 2.2 veces más beneficios de jubilación pagados por la compañía en comparación a empresas sin ESOP.
- **Despidos de personal más lentos.** Empleados en un ESOP son de un 1/3 a 1/4 menos probables a ser despedidos durante una recesión económica. Esto es bueno para los empleados y bueno para la economía local en cual estas compañías operan.
- **Ventajas mucho antes de la jubilación.** Aun así, para los empleados que se encuentran décadas lejos de la jubilación, trabajar por una compañía con un ESOP parece tener sus ventajas. Un estudio reciente encontró que empleados entre las edades de 28-34 años suelen a disfrutar de niveles de ingresos más altos, mejores beneficios, y más estabilidad laboral cuando trabajan en una compañía con un ESOP en comparación a ser empleado por una empresa de propiedad particular.

Data compiled by the National Center for Employee Ownership (NCEO), Department of Labor plan filings; PlanSponsor magazine employer survey; Employee Benefit Research Institute, and the General Social Survey.