

# Actualización del ESOP

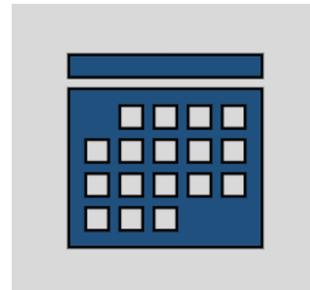
Información sobre su Plan de Accionariado para Empleados (ESOP)

## Recompensas de ESOP van a los que se quedan

Trabajadores con un ESOP suelen tener más ahorros de jubilación en comparación a trabajadores que no tienen propiedad de empleados. Pero un ESOP no es una recompensa financiera de plazo corto. Usted debe permanecer empleado con su compañía para obtener lo máximo de las capacidades de creación de riqueza del ESOP.

### Asignaciones se acumulan sobre el tiempo

Las asignaciones tempranas a una cuenta de ESOP pueden ser chicas. Pero estas son generalmente la punta del témpano. Considere que su empleador puede hacer contribuciones rutinarias cada año que usted trabaja. Esto significa que entre más años usted cumpla los requisitos para una asignación y permanece empleado con la compañía, más oportunidades su cuenta tiene de recibir asignaciones.



### El valor de las acciones puede crecer considerablemente en una compañía sana

Las acciones de una compañía varía cada año basado en el desempeño de la compañía. Mientras que no hay garantías con el valor de acciones, una compañía sana y en crecimiento generalmente incrementará en valor sobre el tiempo. Trabajadores que permanecen con su compañía por una carrera entera tienen muchos años para que crezca el valor de las acciones.

Además, si el ESOP de su compañía comenzó con dinero prestado, cada acción será positivamente afectada mientras que la compañía paga la “hipoteca”. Si una compañía está creciendo el valor y pagando la deuda al mismo tiempo, las acciones pueden experimentar un impresionante aumento de valor. Esta es una razón de crecimiento en un ESOP puede potencialmente ser más pronunciado que un fondo de inversión mobiliaria típico u otros ahorros de jubilación.

### Usted recibe el valor que otros dejan

La mayoría de ESOPs tienen un periodo de adquisición – que es un número de años requeridos que usted tiene que trabajar para poder reclamar el valor total de su cuenta. Sus reglas de derechos adquiridos son descritas en su Descripción Sumaria del Plan (SPD). Si un empleado deja la compañía antes de tener derechos adquiridos completos, la porción de la cuenta sin adquirir es perdida. Cantidades perdidas son reasignadas a los empleados que permanecen activamente empleados con la compañía. Entre más tiempo usted permanece con su empleador, más pérdidas de otros usted puede recibir.

