

CONSIDERACIONES DE DISEÑO DEL PLAN 401(k)

 FrankCrum®
PAYROLL • INSURANCE • BENEFITS • HR

 SLAVIC401K

LÍMITES ANUALES DE CONTRIBUCIÓN PARA PARTICIPANTES DEL 401(k) (2025)

- \$23,500
- \$31,000 para empleados de 50 años o más

ELEGIBILIDAD

Los requisitos más comunes son 18 años de edad y 3 meses de servicio. Los requisitos de edad y servicio pueden ser un máximo de 21 años de edad y 1 año de servicio.

FECHAS DE ENTRADA Y CAMBIOS

El plan tiene fechas de entrada mensuales para todos los empleados recientemente elegibles o empleados que deseen comenzar a participar. El plan permite a los empleados modificar las contribuciones de diferimiento a partir de cualquier período de pago posterior.

OPCIONES DE PLANES SAFE HARBOR

Al seleccionar una de las siguientes opciones de Safe Harbor, se omiten las pruebas de Discriminación (ADP) y de planes altamente concentrados (Top Heavy). Al elegir esta opción, los propietarios y empleados altamente compensados (HCE, por sus siglas en inglés) pueden maximizar sus propias contribuciones sin preocuparse por reembolsos potenciales y contribuciones inesperadas obligatorias al plan.

1 Igualación del 100% en el primer 4% – \$1.00 por cada \$1.00 hasta el 4% de las contribuciones para quienes elijan participar.

Esta contribución equivalente está completamente adjudicada de manera inmediata al empleado bajo las reglas de Safe Harbor.

Si un empleado difiere el 1%, se le iguala ese mismo 1%, aplazamiento del 2% = 2% de igualación, etc.

Si un empleado difiere el 4% o más, la contribución equivalente se limita al 4%.

2 Igualación del 100% en el primer 3% más el 50% en el siguiente 2% – para quienes elijan participar.

Esta contribución equivalente está completamente adjudicada de manera inmediata al empleado bajo las reglas de Safe Harbor.

○

3 3% No electiva – La empresa hace una contribución para todos los elegibles, ya sea que participen o no.

Esta contribución está completamente adjudicada de manera inmediata al empleado bajo las reglas de Safe Harbor.

PLANES NO SAFE HARBOR

Los planes están sujetos a pruebas de cumplimiento anuales que restringen cuánto pueden aplazar los empleados altamente remunerados (HCE). Para el año del plan 2025, un empleado altamente remunerado se define como los propietarios de la empresa, los cónyuges, los hijos, los padres de los propietarios y cualquier empleado que haya ganado más de \$150,000 el año anterior. Los planes que no son de Safe Harbor permiten contribuciones discrecionales del empleador, como contribuciones equivalentes y participación en las ganancias.

OPCIONES DE ADJUDICACIÓN DISPONIBLES PARA CONTRIBUCIONES NO SAFE HARBOR

Cualquier contribución discrecional del empleador puede estar sujeta a un cronograma de adquisición de derechos graduado hasta un máximo de 6 años a partir de la fecha de contratación.

Ejemplos comunes:

Años de servicio:	Adjudicado	Años de servicio:	Adjudicado	Años de servicio:	Adjudicado
0-1	0%	0-1	0%	0-2	0%
1	25%	1	20%	2	20%
2	50%	2	40%	3	40%
3	75%	3	60%	4	60%
4	100%	4	80%	5	80%
		5	100%	6	100%

*Las características del diseño del plan se pueden modificar hacia o desde Safe Harbor al comienzo del siguiente año calendario, si se notifica el 1 de diciembre o antes.