

INSCRÍBASE HOY MISMO AL PLAN POP DE STERLING.

Sterling ofrece 2 tipos de planes POP: Básico e Integral. El plan Básico no incluye la prueba de verificación de no-discriminación y no es necesario pagar una cuota anual por renovación, sólo una cuota única al establecer el plan. El plan Integral sí incluye la prueba de verificación de no-discriminación, pero se cobra una cuota por establecimiento más alta, así como una tarifa anual por renovación. El plan Integral es una alternativa muy accesible para las compañías que no tienen los recursos internos para llevar a cabo el proceso de verificación.

Sterling trabajará con usted para ultimar los detalles necesarios para establecer el plan con sus empleados y le ayudará creando los siguientes documentos:

- Ejemplar del Documento del Plan POP
- Acuerdo de Adopción a la Orden
- Resumen de la Descripción del Plan (SPD)

Para iniciar el proceso, se necesita llenar un cuestionario y enviarlo a Sterling por correo electrónico a: Customer.Service@SterlingHSA.com, o vía fax al: 877-517-4729. El cuestionario está disponible en la sección de formularios en www.sterlinghsa.com.

Para finalizar el proceso y establecer su Plan POP, Sterling deberá recibir su pago. Los cheques necesitan estar a nombre de Sterling HSA y pueden ser enviados a:

Sterling HSA
PO Box 71107
Oakland, CA 94612

Si ya cuenta con un plan POP que haya comenzado hace algunos años, puede modificarlo o actualizarlo en cualquier momento. Simplemente requerimos la fecha de inicio del plan original para mantener la continuidad desde la fecha de inicio. Si su documento fue elaborado antes del año 2002, se debe actualizar de inmediato debido a los múltiples cambios en el Código del IRS que se han dado desde entonces.



STERLING HSA®
ADMINISTRADOR DE SERVICIOS DE SALUD

PLANES DE PRIMA ÚNICA



LLÁMENOS HOY MISMO.

Somos una empresa líder en la administración de Cuentas de Ahorro para Gastos Médicos y otros servicios de atención médica. Nuestro objetivo es ofrecerle a nuestros clientes las herramientas que necesitan para controlar sus gastos de atención médica y darles los recursos para manejar mejor su dinero y su salud. Es por eso que ponemos a su disposición nuestra experiencia y conocimiento de la industria financiera y de seguros médicos, y le ofrecemos un servicio de primera, en su idioma, pues sabemos que usted no se conformaría con menos.

En Sterling le ofrecemos Cuentas de Ahorro para Gastos Médicos (HRAs), Planes de Beneficios Flexibles (FSAs), incluyendo Cuentas de Gastos Flexibles y Beneficios de Transporte, y Planes de Prima Única (POP).

Para obtener más información, por favor póngase en contacto con nosotros:

Teléfono: 800-617-4729 | Fax: 877-517-4729

Correo electrónico: customer.service@sterlinghsa.com

www.sterlinghsa.com



www.Facebook.com/SterlingHSA

www.sterlinghsa.com/blog

Rev 10.20.10 ©2010 Sterling HSA

Los Planes de Prima Única de la Sección 125 (POP) ofrecen grandes ventajas fiscales tanto a empleados como a empleadores. Esto se debe a que la Sección 125 del IRS permite a los empleados pagar su porción de las primas de seguros médicos y realizar aportaciones a las Cuentas de Ahorro para Gastos Médicos (HSAs) utilizando su dinero antes de impuestos o bien libre de impuestos. Sterling HSA le brinda a los empleadores todo lo que necesitan para la creación de un Plan POP de la Sección 125.

La Sección 125 del Código del IRS permite a los empleados convertir su salario, el cual está sujeto a impuestos, a un beneficio libre de impuestos. Bajo un programa de la Sección 125, los empleadores podrán pagar las primas calificadas, antes de retener impuestos sobre nómina, lo cual es una buena manera de aumentar los beneficios de los empleados, de una manera efectiva en costos.

PRIMAS DE SEGURO QUE CALIFICAN.

Si un empleador ofrece la opción, las primas de seguro que califiquen pueden ser pagadas con dinero antes de impuestos a través de un plan POP. Las aportaciones a una HSA también pueden hacerse antes de impuestos, así que la combinación de un Plan POP y una HSA beneficiará tanto a empleados como a empleadores.

Tome en cuenta que las aportaciones de los empleados a una HSA pueden llevarse a cabo antes de impuestos sólo en 46 estados, cuando el empleador cuenta con un Plan POP o Sección 125. En AL, CA, NJ y WI las aportaciones a una HSA sí están sujetas a impuestos estatales.

A continuación encontrará una lista de primas de seguro que califican para ser pagadas a través de un plan POP:

- Médico
- Dental
- Vista
- Discapacidad
- Seguro de vida temporal de grupo para empleados (hasta \$50,000.00)
- Cáncer
- Compensación de gastos de hospital
- Accidente

BENEFICIOS DE AHORRO PARA LOS EMPLEADOS.

A menudo los empleados pueden lograr un ahorro de un 30 a 40% en sus impuestos ya que las aportaciones a un POP están exentas de impuestos sobre sus ingresos. El ahorro real en impuestos se logra a nivel municipal, estatal y federal, sobre el monto total que los empleados destinan a pagar por la parte que les corresponde de sus primas de seguros, incluyendo las aportaciones al Seguro Social y Medicare. Al tener un POP de la Sección 125, la cantidad de dinero con la que cuentan los empleados aumenta, lo cual les ayuda a reducir el alto costo de proveer cobertura de salud a los miembros de sus familias. Obviamente los ahorros dependen de la situación fiscal de cada empleado.

BENEFICIOS DE AHORRO PARA LOS EMPLEADORES.

Al ofrecer un POP a sus empleados, los empleadores pueden ahorrar aproximadamente un 10% en impuestos como resultado de una disminución en las aportaciones al Seguro Social y Medicare,

así como en las aportaciones federales y estatales al seguro de desempleo e indemnización por accidentes en el trabajo, dependiendo del estado donde se encuentren.

¿QUIÉN PUEDE PARTICIPAR EN UN PLAN POP?

Empleados de Corporaciones comunes, Corporaciones tipo S, Sociedades de Responsabilidad Limitada (LLCs), Asociaciones, Empresas Individuales, Corporaciones Profesionales y Empresas sin Fines de Lucro pueden reducir sus impuestos sobre ingresos mediante la creación de un POP de la Sección 125. A pesar de que el Código prohíbe la participación en un POP de la sección 125 a empresas individuales, socios, miembros de una LLC (en la mayoría de los casos), o a personas físicas que posean más del 2% de una corporación tipo S, los dueños aún podrán beneficiarse de ahorros en impuestos sobre ingresos al patrocinar el plan para sus empleados.

