

La Salida Perfecta

El plan de los propietarios de negocios para el dominio de ESOP

(Y lo que usted debe saber)



Richard Harmon, Director General, CSG Partners

Mordy Levine, Director Asociado, Dominio de estrategias de salida

Introducción



Salir de un negocio, especialmente uno en el que ha puesto su corazón y su alma, no es una decisión de la noche a la mañana. Es un cuidadoso equilibrio entre el tiempo, la estrategia y la prudencia financiera.

Pero ¿qué pasa si la estrategia de salida no solo lo beneficia a usted el propietario del negocio, sino también al equipo diligente que ha sido la columna vertebral del éxito de su empresa? ¿Qué pasaría si, en lugar de pasar el control a un tercero, usted pudiera recompensar a sus empleados con una parte del éxito que han ayudado a lograr?

Aquí es donde entran en juego el poder y el potencial de los Planes de Propiedad de Acciones para Empleados (ESOP, por sus siglas en inglés).

Richard Harmon y Mordy Levine están a la vanguardia de este tema. Richard, un veterano de la banca de inversión y director general de CSG Partners, un banco de inversión boutique con sede en Nueva York, se ha especializado en ESOP, fusiones y adquisiciones.

Programe su consulta gratuita

[➔ Haga clic aquí](#)

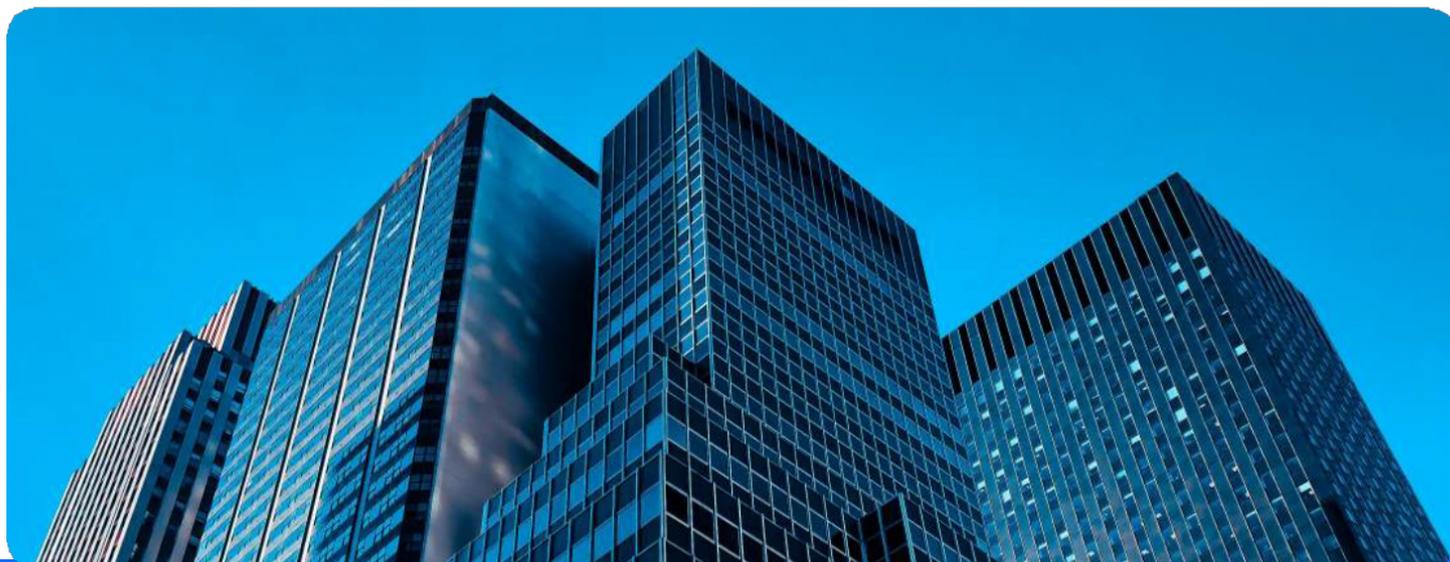
Él tiene un impresionante historial de cierre de un número significativo de transacciones ESOP en los Estados Unidos. Su trayectoria comenzó en la contaduría pública y evolucionó con emprendimientos empresariales, puntuados con numerosos reconocimientos, como el Premio a la Pequeña Empresa de la Cámara de Comercio de la Ciudad de Nueva York y el Finalista Regional al Emprendedor del Año de Ernst & Young.

Sus transacciones han sido galardonadas con el premio Trato ESOP del año (100MM+), Trato del año de servicios profesionales (\$10-\$50MM), Trato del año de servicios comerciales, Trato del año de ventas al por menor y servicios, Trato del año de financiamiento de deudas y otros.

Por otro lado, Mordy, un emprendedor en serie, tiene un historial de convertir ideas de negocios en realidades rentables. Después de graduarse de la Universidad de Brandeis y obtener un MBA de la Escuela de Negocios de la Universidad de Chicago, cofundó TeamAlliance Technology Partners y, como Director de Operaciones, llevó a la empresa a una adquisición y una oferta pública inicial triunfales.

Su trayectoria empresarial también incluye llevar a GulfStreamGear.com al primer puesto en ropa marina personalizada y llevar a Lizzy James Designs, Inc. al reconocimiento mundial.

En conjunto, su experiencia combinada hace que esta guía sea un recurso invaluable para aquellos que buscan comprender y beneficiarse de los ESOP.



¿Qué son los ESOP?

Un Plan de Propiedad de Acciones para Empleados (ESOP, por sus siglas en inglés) es más que un plan de jubilación. Es una vía para que los empleados se conviertan en copropietarios de la empresa que ayudan a construir. Al adquirir acciones de la empresa, los empleados no sólo ganan un sueldo, sino que reclaman el futuro de la empresa.

Los ESOP tienen un doble propósito.

Para los dueños de negocios, representan una oportunidad para sacar provecho de sus años de arduo trabajo. Pueden vender parte o la totalidad de su empresa, aprovechar los ingresos de forma ventajosa desde el punto de vista fiscal y seguir participando en la dirección del futuro de la empresa.

Para los empleados, los ESOP inculcan un sentido de propiedad y compromiso.

Según el Centro Nacional para la Propiedad de los Empleados (NCEO, por sus siglas en inglés), las empresas con ESOP a menudo ven una mayor productividad y rentabilidad debido a un mayor compromiso de los empleados.



Historia del surgimiento de los ESOP



Remontándose a mediados del siglo XX, los ESOP surgieron de las ideas progresistas de Louis Kelso y Mortimer Adler. Estos visionarios creían fervientemente en la propiedad de los empleados de base amplia como un medio para distribuir la riqueza y fomentar una fuerza laboral más dedicada.

La realización de su visión fue el establecimiento del primer ESOP moderno por Jack Stack en 1956 en Peninsula Newspapers, Inc.

Este enfoque innovador de la propiedad empresarial no fue solo una tendencia pasajera. Reconociendo el inmenso potencial y los beneficios de los ESOP, el gobierno de los Estados Unidos solidificó su marco con la aprobación de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (ERISA, por sus siglas en inglés) en septiembre de 1974.

Según la NCEO, ahora hay aproximadamente 6,500 ESOP en los Estados Unidos, que cubren a más de 14 millones de participantes.

El mecanismo de carrera

Entonces, ¿cómo funciona un ESOP en la práctica? El proceso comienza cuando una empresa decide vender sus acciones a un fideicomiso ESOP. Para financiar la compra, la empresa puede obtener un préstamo, generalmente de un banco.

La empresa presta los fondos al fideicomiso ESOP, que compra las acciones a los vendedores. Además de la financiación bancaria, los vendedores suelen retirar un pagaré. A medida que se paga el préstamo, los empleados, los principales beneficiarios del fideicomiso, reciben asignaciones de acciones. Estas asignaciones se correlacionan con factores como su salario y antigüedad.

Pero hay una trampa.

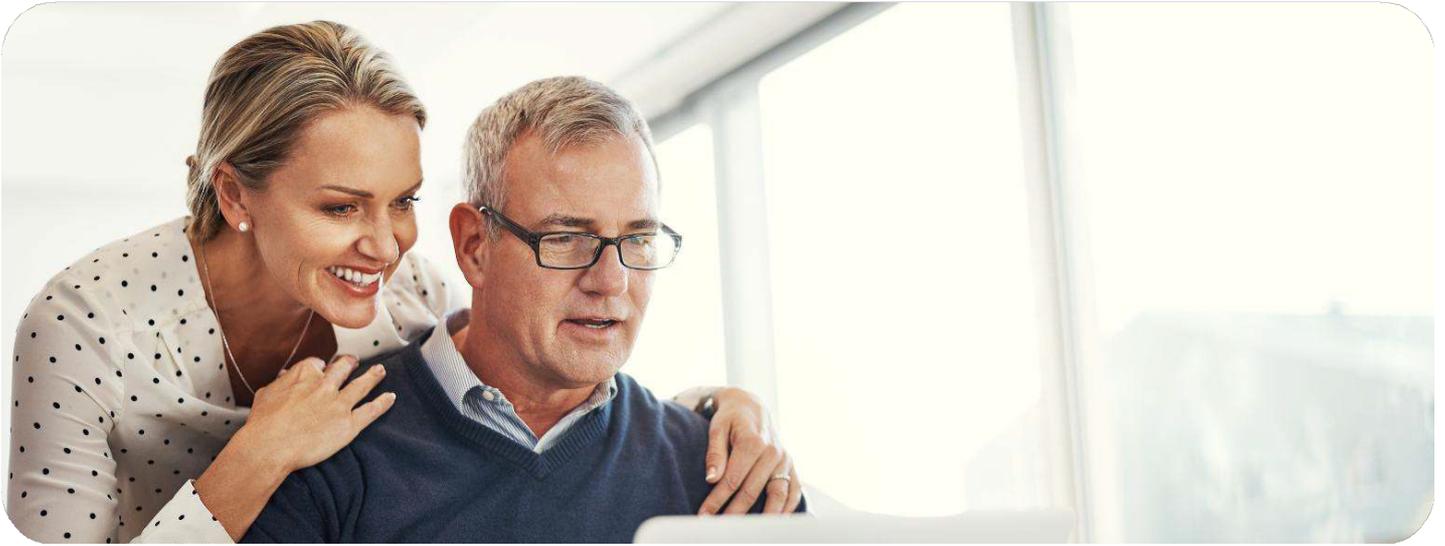
Los empleados no pueden reclamar inmediatamente los beneficios financieros de sus asignaciones de acciones. En primer lugar, deben cumplir con los requisitos de adquisición de derechos, asegurándose de que están realmente comprometidos con el éxito de la empresa. La adquisición de derechos suele ser un proceso gradual, que abarca seis años, aunque también es una opción la adquisición de derechos después de tres años de servicio.

Cuando llega el momento de que un empleado deje la empresa, ya sea por jubilación u otras razones, tiene la opción de cobrar sus acciones de ESOP y transferir las ganancias a su plan IRA o 401k.

Excepto en casos de muerte o discapacidad, si un empleado se va antes de alcanzar ciertos hitos de jubilación, por lo general debe esperar cinco años y luego se le paga durante cinco años.

Este retiro de efectivo se realiza al valor justo de mercado, lo que garantiza que los empleados obtengan la recompensa debida por sus contribuciones.

¿Cuáles son los beneficios de los ESOP?



La adopción de los ESOP no es solo una transacción comercial. Es una inversión en el activo más valioso de una empresa: su gente.

Profundicemos en los diversos beneficios que ofrecen los ESOP.

Venta de la empresa: Los propietarios de negocios tienen la ventaja única de sacar provecho del valor de su empresa sin renunciar por completo a la gobernanza. A través de los ESOP, pueden vender una parte o la totalidad de su empresa y seguir manteniendo un papel fundamental en la orientación de su dirección. Es una situación en la que todos ganan, ya que extraen valor mientras garantizan una supervisión continua.

Beneficios fiscales: Uno de los principales atractivos de los ESOP son los beneficios fiscales que ofrecen. Según el Centro de Política Fiscal, vender a un ESOP puede permitir a los propietarios de negocios diferir o incluso evitar el impuesto sobre las ganancias de capital bajo condiciones específicas.

Mejora del compromiso y la productividad de los empleados: Un estudio de la Universidad de Rutgers descubrió que las empresas de ESOP crecen entre un 2,3% y un 2,4% más rápido después de establecer su ESOP de lo que se habría anticipado sin él. Los empleados con un interés financiero en su lugar de trabajo están más motivados, son más productivos y se centran en el éxito a largo plazo.

Retener y atraer talento: En un mercado laboral competitivo, los ESOP pueden ser una ventaja distintiva. Actúan como un diferenciador, haciendo que las empresas se destaquen ante las posibles contrataciones y ayudando a retener el talento existente.

Continuidad del negocio y legado: Para los propietarios de negocios que han puesto dedicación y pasión en su empresa, los ESOP ofrecen una forma de garantizar que el legado de la empresa perdure. Al transferir la propiedad a aquellos que tienen un interés personal en el éxito de la empresa, los propietarios pueden garantizar que sus valores y cultura permanezcan intactos.

Propiedad y participación financiera: Los empleados-propietarios, a través de los ESOP, se benefician directamente de la prosperidad de la empresa. A medida que la empresa se desempeña bien, el valor de sus acciones tiende a aumentar, alineando los objetivos personales y comerciales.

Jubilación y acumulación de riqueza: Más allá de los salarios y las bonificaciones, los ESOP actúan como un canal adicional para la acumulación de riqueza. Con el tiempo, a medida que crece el valor de la empresa, también crecen los ahorros para la jubilación de sus empleados propietarios.

Seguridad y satisfacción laboral: Los empleados de las empresas ESOP suelen disfrutar de una mayor seguridad laboral. Un informe de la NCEO encontró que las empresas de ESOP son menos propensas a despedir empleados durante las recesiones económicas. Tal estabilidad conduce invariablemente a una mayor satisfacción laboral.

Participación en la toma de decisiones: Las estructuras de ESOP a menudo abogan por un entorno de trabajo más abierto e inclusivo. Con una participación en la empresa, es más probable que los empleados sean consultados sobre las decisiones, lo que fomenta un sentido de pertenencia e inclusividad.

Oportunidades educativas: Participar en un ESOP puede ser revelador. Los empleados obtienen información sobre el funcionamiento financiero y operativo de su empresa, lo que mejora su conocimiento empresarial y su comprensión de las finanzas corporativas.

Comparación de ESOP con otros tipos de transacciones



La decisión de hacer la transición de la propiedad de una empresa es compleja y depende de los objetivos del vendedor y de la dirección estratégica de la empresa. Los ESOP presentan un camino único. Así es como contrastan con otros métodos de transacción comunes:

1. Estructura de propiedad

ESOP: Al adoptar un ESOP, los empleados de la empresa se convierten en sus principales interesados con el tiempo. Por lo general, adquieren el interés económico en las acciones, mantenidas en un fideicomiso, lo cual es beneficioso para ellos.

Competidor/Capital Privado/Comprador Estratégico: Estas transacciones conducen a un cambio directo en la propiedad. La entidad compradora, ya sea un competidor, una firma de capital privado o un comprador estratégico, obtiene el control, realineando así a los principales accionistas de la empresa.

2. Participación de los empleados

ESOP: Los miembros del equipo pasan de empleados a partes interesadas, lo que fomenta un profundo sentido de propiedad. Sus perspectivas pueden influir en la dirección estratégica, lo que conduce a un mayor compromiso.

Competidor/Capital Privado/Comprador Estratégico: Según Harvard Business Review, una fusión o adquisición es un evento personalmente disruptivo, a menudo traumático, para los empleados y la gerencia. En promedio, el 30% de los empleados son considerados redundantes y pierden sus empleos.

3. Consideraciones fiscales

ESOP: Una de las facetas atractivas de los ESOP son los incentivos fiscales que ofrecen. Según el Centro Nacional para la Propiedad de los Empleados (NCEO, por sus siglas en inglés), los ESOP permiten a los propietarios de negocios diferir o incluso evitar ciertos impuestos si se cumplen las condiciones.

Competidor/Capital Privado/Comprador Estratégico: Las implicaciones fiscales en estos acuerdos pueden ser complejas y dependen de los detalles del acuerdo. Por lo general, los impuestos sobre las ganancias de capital son una consideración importante para los vendedores.

4. Continuidad y legado de la empresa

ESOP: Los ESOP resuenan con los propietarios de negocios que priorizan la preservación de la cultura y el legado de la empresa. Garantizan la continuidad, con las personas que contribuyeron al éxito de la empresa tomando la iniciativa.

Competidor/Capital Privado/Comprador Estratégico: Una venta a una entidad externa puede conducir a cambios significativos en la dirección de la empresa y, a menudo, pone en peligro su cultura establecida.

5. Financiación

ESOP: La financiación de un ESOP a menudo implica una combinación de contribuciones de la empresa y deuda. La empresa suele obtener un préstamo para financiar la compra de acciones del propietario y, a menudo, el vendedor recupera un pagaré por parte de los ingresos de las ventas.

Competidor/Capital Privado/Comprador Estratégico: Dichas transacciones se basan predominantemente en efectivo, y el comprador compensa al vendedor de inmediato o durante un plazo acordado.

6. Beneficios para empleados

ESOP: Los ESOP introducen a los empleados en el mundo de la propiedad de acciones. Sus perspectivas financieras están entrelazadas con el éxito de la empresa, lo que proporciona motivación para un rendimiento estelar.

Competidor/Capital Privado/Comprador Estratégico: Las políticas de la entidad adquirente dictan principalmente los beneficios de los empleados. No está inherentemente ligado al rendimiento de la empresa.

7. Gobernanza y toma de decisiones

ESOP: Aunque el fideicomiso ESOP de la empresa posee las acciones y el fideicomisario del ESOP ejerce los derechos de voto, la junta directiva de la empresa sigue gobernando.

Competidor/Capital Privado/Comprador Estratégico: Después de la adquisición, el control generalmente se traslada al nuevo propietario. Podrían incorporar su gestión, remodelando el enfoque estratégico de la empresa.

Estudio de caso: Entendiendo el escenario



Mary & John Company, un próspero negocio propiedad en su totalidad de Mary y John, reportó ingresos impresionantes el año pasado. Las ganancias fueron sustanciales, de 2 millones de dólares, de unos ingresos totales de 10 millones de dólares.

Después de cumplir con obligaciones fiscales por valor de 1 millón de dólares, su flujo de caja después de impuestos fue de 1 millón de dólares. Sus ganancias antes de intereses, impuestos, depreciación y amortización (EBITDA, por sus siglas en inglés) se mantuvieron en 2 millones de dólares. Una empresa de valoración profesional situó el valor de la empresa en 5 veces esta cifra de beneficios, ascendiendo a 10 millones de dólares.

Teniendo en cuenta la oferta de capital privado

Había una propuesta sobre la mesa: una firma de capital privado dispuesta a comprar el negocio por su valor evaluado de 10 millones de dólares. Sin embargo, después de contabilizar un fuerte impuesto sobre las ganancias de capital de \$ 3.5 millones, Mary y John solo se embolsarían \$ 6.5 millones.

Además, la posible "recuperación" de la depreciación de los activos podría agotar aún más esta cantidad. En particular, si bien la firma de capital privado estaba abierta a retener a Mary y John, sus roles se transformarían de propietarios a empleados asalariados.

Elegir de la ruta ESOP

Después de una extensa deliberación e investigación, Mary y John optaron por una estrategia ESOP, vendiendo el 49% de la empresa a sus leales empleados por 5 millones de dólares. Esta medida les permitió diferir los impuestos sobre las ganancias de capital sobre sus ingresos por ventas. Es importante destacar que mantuvieron la participación mayoritaria, con el 51% de las acciones, preservando su autoridad en los asuntos de la empresa.

El plan de ESOP: cómo se desarrolló

- 1. Financiamiento del Plan:** Mary & John Company obtuvo un préstamo de \$5 millones de un banco a una tasa de interés favorable.
- 2. Establecimiento del Fideicomiso:** La compañía canalizó los \$5 millones a un Fideicomiso ESOP, establecido específicamente para salvaguardar los intereses de los empleados.
- 3. Finalización de la transacción:** Este fideicomiso ESOP adquirió el 49% de las acciones de la empresa de Mary and John por \$5 millones.
- 4. Propiedad de los empleados:** Cada año, una parte de las acciones en el fideicomiso ESOP se asigna a los empleados, en proporción a sus salarios. Una vez al año, los empleados recibían un estado de cuenta en el que se detallaban las acciones asignadas, las acciones adquiridas y el valor por acción.

El período de adquisición de derechos oscila entre 3 y 6 años, ofreciendo beneficios de aplazamiento de impuestos similares a los de un 401k. Cuando se alcanzan ciertos hitos de jubilación, la empresa creará un mercado para las acciones elegibles.

- 5. Estrategia de reembolso:** Si se utilizó financiamiento bancario para adquirir las acciones, por lo general, la empresa paga el préstamo en un lapso de cinco años. Dado que toda la transacción de ESOP es deducible de impuestos para la empresa, los fondos se reembolsan con ingresos antes de impuestos, en comparación con otros tipos de deuda que deben pagarse con ingresos después de impuestos.

Beneficios tangibles para Mary y John

- **Aplazamiento de impuestos:** A través de una reinversión 1042 e invirtiendo en Propiedad de Reemplazo Calificada (por ejemplo, acciones o bonos de empresas operativas de Estados Unidos), Mary y John pueden diferir los impuestos sobre los \$ 5 millones que ganaron con la venta. Además, al aprovechar la compra de QRP (~ 12-25% de caída), pueden mantener la liquidez de los ingresos de la venta.
- **Exenciones fiscales:** Toda la transacción es deducible a efectos fiscales, lo que reducirá y potencialmente eliminará las obligaciones fiscales federales y estatales durante un período de varios años.

Si Mary y John en el futuro deciden vender su participación restante al ESOP, la empresa puede quedar libre de impuestos a perpetuidad y Mary y John tienen la oportunidad de retener una participación en forma de capital sintético en el ESOP del 100%, no tenido en cuenta a efectos fiscales, lo que les da otro bocado de manzana en el futuro.

- **Oportunidades futuras:** Con el 51% de la propiedad retenida, Mary y John pueden contemplar otra venta lucrativa en el futuro, potencialmente a una valoración aún más alta.

Más allá de las finanzas: Los beneficios intangibles para Mary y John

- **Gobernanza preservada:** Si bien el fideicomisario de ESOP a menudo solicitará que un director independiente se una a la junta después de la transacción, los miembros existentes de la junta permanecen en su lugar, lo que garantiza que la visión y la misión de la empresa permanezcan intactas.

Los beneficios financieros para los empleados

- **Ganancias monetarias:** A medida que la empresa prospera, también lo hacen los empleados. El valor de sus acciones aumenta, beneficiando directamente su salud financiera.

- **Estrategia de salida:** Los empleados ganan riqueza a medida que reciben asignaciones de acciones y la empresa prospera. Al alcanzar varios hitos de jubilación, tienen la oportunidad de vender sus acciones a la empresa y transferir sus ganancias a su plan IRA o 401k.

Si la empresa se vende, normalmente se recompran las acciones de ESOP, lo que refleja el valor actual de la empresa en ese momento, y los empleados pueden transferir sus ganancias a su IRA o 401k y seguir aplazando sus ganancias hasta la jubilación.

El panorama general: Mejorar la moral de los empleados

- **Mentalidad de propiedad:** Los empleados, ahora también propietarios, están motivados para dar lo mejor de sí mismos, impulsando la productividad.
- **Reducción de la deserción:** Con una participación en el crecimiento de la empresa, es menos probable que los empleados se vayan, lo que reduce los costos de rotación.
- **Lealtad y compromiso:** El ESOP actúa como un imán para el talento crítico, asegurando que permanezcan comprometidos con el futuro de la empresa.
- **Educación financiera y compromiso:** Como copropietarios, los empleados desarrollan una comprensión más profunda de la salud financiera de la empresa y están más comprometidos con su éxito.

Este caso ilustra el potencial transformador de los ESOP, no solo como una herramienta para la generación de riqueza, sino también como una estrategia para fomentar una fuerza laboral cohesiva, motivada y comprometida.

Conclusión: La promesa y el poder de los ESOP



En nuestra exploración exhaustiva de los ESOP, hemos revelado el potencial transformador que estos planes aportan a las empresas.

Los beneficios financieros de los ESOP para los propietarios de negocios son significativos en comparación con otros tipos de transacciones. Además, los ESOP permiten una gobernanza continua. Y, por último, esta estructura a menudo permite una segunda transacción en el futuro, si los propietarios desean vender acciones adicionales o todas las acciones restantes.

Los ESOP no son solo un plan de jubilación; Son, en esencia, una relación mutua entre el crecimiento de la empresa y el bienestar de los empleados. Permiten a los empleados participar en su futuro y en la trayectoria de la empresa, alineando las aspiraciones de ambos hacia el éxito y el crecimiento compartidos.

Más allá de las ganancias financieras, el sentido de propiedad cultivado en los empleados conduce a aumentos innegables en la productividad, la lealtad y la moral general de la empresa.

En comparación con otros tipos de transacciones, como las ventas a competidores o empresas de capital privado, los ESOP se destacan como una estrategia única que ofrece beneficios en múltiples frentes: proporciona liquidez con ventajas fiscales para permitir a los propietarios diversificar sus participaciones, mientras salvaguarda el legado de la empresa, garantiza la continuidad del negocio y aumenta la moral y la retención de los empleados.

Sin embargo, si bien las ventajas de los ESOP son convincentes, navegar por sus complejidades exige una planificación cuidadosa y la orientación de expertos.

Al considerar el camino hacia la implementación de un ESOP, recuerde el profundo impacto que puede tener en la cultura, la salud financiera y la longevidad de su empresa. Para profundizar en esta estrategia empresarial transformadora y obtener una visión más profunda, tenemos una oferta especial diseñada solo para usted.

Por tiempo limitado, ofrecemos una consulta 100% gratuita y sin compromiso en la que podrá descubrir más sobre los ESOP y hacer cualquier pregunta que pueda tener.

Esta oportunidad no se trata solo de adquirir conocimientos; se trata de construir la base empresarial adecuada y tomar decisiones estratégicas que podrían redefinir el futuro de su negocio.

Haga clic en este botón ahora para programar su consulta gratuita con nosotros y embárguese en un viaje que promete mejorar el panorama de tu negocio y sus activos más valiosos: sus empleados.

[➔ Haga clic aquí para programar su consulta](#)