

Comparación de HSA, FSA y HRA

	Lively HSA Cuenta de ahorros de salud	Lively FSA (FSA de Propósito General, Propósito Limitado, o Cuidado de dependientes)	Lively Standard HRA Cuenta de HRA tradicional
¿HAY UN REQUISITO DEL PLAN DE SALUD?	Sí, debe tener un nivel alto calificado por HSA Plan de salud con deducible	No	Sí, debe estar inscrito en un plan de salud grupal calificado
PROPIEDAD DE LA CUENTA	Propiedad del empleador	Propiedad del empleador	Propiedad del empleador
¿QUIÉN CONTRIBUYE A LA CUENTA?	El empleado contribuye, las contribuciones del empleador son opcionales	Las contribuciones del empleado, las contribuciones del empleador son opcionales	Solo aportes del empleador
VENTAJAS FISCALES DEL PARTICIPANTE	Ventajas cuando gaste, ahorre e invierta	Ventajas solo cuando gaste	No paga impuestos sobre la renta por aportes patronales
GASTOS ELEGIBLES	Gastos estándar de atención médica (Artículo 213(d))	<ul style="list-style-type: none"> Gastos estándar de atención médica bajo FSA de Propósito general (sección 213(d)) Visión/dental solo bajo FSA de Propósito limitado Gastos de cuidado de dependientes solo bajo FSA para el Cuidado de dependientes 	Gastos estándar de atención médica (sección 213(d))
DISPONIBILIDAD DE FONDOS	Los fondos están disponibles a medida que el Empleado o el Empleador los depositan en la cuenta	<ul style="list-style-type: none"> FSA de Propósito General: los fondos están disponibles el día 1 del inicio del plan de salud FSA de Propósito Limitado: los fondos están disponibles el día 1 del inicio del plan de salud FSA para Cuidado de Dependientes: depositado en cada nómina 	Los fondos están disponibles cuando el Empleador elige, la cadencia de la contribución del empleador puede variar
¿QUIÉN SE QUEDA CON EL DINERO AL FINAL DEL PLAN?	Los fondos nunca vencen, el empleado mantiene los fondos incluso si deja el empleador o cambia de plan de salud	Los fondos no utilizados se pierden y se devuelven al Empleador al final del plazo del plan. El empleador puede ofrecer períodos de extensión	Los fondos no utilizados se pierden y se devuelven al Empleador al final del plazo del plan. El empleador puede ofrecer períodos de extensión