WILBERT'S
FAMILY ENTERPRISES

De Wilbert

BENEFITS SUMMARY

Año del plan: 2021

CONSILIARIUM

NUESTROS EMPLEADOS SON NUESTROS MÁS VALIOSO ACTIVO.

En Wilbert's, estamos comprometidos a ofrecer un programa integral de beneficios para empleados que ayude a nuestros empleados a mantenerse saludables, sentirse seguros y mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida.

MANTENERSE SANO

- Médico y Dental
- Cuenta de ahorros para la salud

SENTIRSE SEGURO

- Los seguros de invalidez
- Plan 401 (k) y participación en las ganancias
- Seguro de vida y muerte y desmembramiento accidental (AD&D)
-

EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA

- Programa de asistencia al empleado
- Tiempo libre pagado (PTO)
- FSA de cuidado de dependientes

Beneficios 2021 de un vistazo

Este no es un contrato de acuerdo vinculante. La información anterior se proporciona de forma resumida únicamente para facilitar la comparación. Consulte el folleto y el manual de su plan para obtener detalles reales. En caso de que haya una discrepancia entre la información presentada aquí y el documento del plan real, el documento del plan controla.

Resumen del plan médico Excellus BCBS 2021				
Coberturas (basado en proveedores dentro de la red)	**Copago exclusivo - Platino**	**Copago exclusivo - Oro**	**FirmaDeducible - Plata**	**FirmaDeducible - bronce**
Elegible para HSA	No	No	si	si
SingleDeductible	$ 0	$ 0	$ 2,500	$ 5.500
FamiliaDeducible	$ 0	$ 0	$ 5,000	$ 11 000
Coaseguro	0%	0%	15%	0%
Desembolso individual Máx.	$ 6,600	$ 6,600	$ 6.550	$ 6.550
Desembolso familiar Máx.	$ 15,800	$ 15,800	$ 13,100	$ 13,100
Cobertura fuera de la red (S / N)	si (consulte el folleto para obtener un resumen de los beneficios)	si (consulte el folleto para obtener un resumen de los beneficios)	si (consulte el folleto para obtener un resumen de los beneficios)	si (consulte el folleto para obtener un resumen de los beneficios)
Visita al consultorio del PCP	Copago de $ 15	$ 40	Subj. al Deducible / Coaseguro	$ 30 de copago, subj. a Deducible
Especialista en visitas al consultorio	Copago de $ 25	$ 60	Subj. al Deducible / Coaseguro	$ 50 de copago, subj. a Deducible
ER	Copago de $ 150	$ 250	Subj. al Deducible / Coaseguro	$ 250 de copago, subj. a Deducible
Atención de urgencias	Copago de $ 25	$ 60	Subj. al Deducible / Coaseguro	$ 50 de copago, subj. a Deducible
Hospital para pacientes hospitalizados	Copago de $ 250	$ 750	Subj. al Deducible / Coaseguro	$ 500 de copago, subj. a Deducible
Quirúrgico ambulatorio	Copago de $ 150	$ 250	Subj. al Deducible / Coaseguro	$ 250 de copago, subj. a Deducible
Examen de la vista	Copago de $ 25	$ 60	Subj. al Deducible / Co-Seguro	$ 50 de copago, subj. a Deducible
VisiónHardware	Asignación anual de $ 60	$ 60 anual tolerancia	Subj. al Deducible / Co-Seguro	Asignación anual de $ 60
RX (Genérico / Marca / No formulario)	$ 5 / $ 25 / $ 50 de copago	$ 15 / $ 50 / 50% Copago	$ 5 / $ 35 / $ 70; Subj. a Deducible	$ 10 / $ 35 / $ 70; Subj. a Deducible

La información anterior no es un contrato; consulte su contrato para obtener información específica sobre los beneficios.

Las siguientes contribuciones de los empleados (EE) para el plan médico entrarán en vigencia el 1 de enero de 2021.

2021 Excellus BCBS Platinum Plan Lookalike Monto de la deducción por cheque de pago (SEMANAL)				
Elección	**0 - 4 años de servicio**	**5-9 años de servicio**	**Más de 10 años de servicio**	**Total Mensual Prima**
Solo empleado	141,42 $	124,94 $	$ 99.65	792,60 $
Empleado + Cónyuge	$ 282.83	$ 249.87	199,28 $	$ 1,585.15
Empleado + Hijo (s)	$ 240.41	$ 212.40	169,39 $	$ 1.347,37
Familia	386,80 $	$ 339.62	267,74 $	$ 2,258.86

2021 Excellus BCBS Gold Lookalike Plan Cantidad de deducción por cheque de pago (SEMANAL)				
Elección	**0 - 4 años de servicio**	**5-9 años de servicio**	**Más de 10 años de servicio**	**Total Mensual Prima**
Solo empleado	$ 114.51	$ 97.71	$ 80.88	$ 748.26
Empleado + Cónyuge	$ 229.01	195,39 $	161,77 $	$ 1.496,51
Empleado + Hijo (s)	$ 194.66	$ 166.09	137,50 USD	$ 1.272,02
Familia	310,78 $	263,12 $	$ 214.96	$ 2,132.53

2021 Excellus BCBS Silver Lookalike Plan Monto de la deducción por cheque de pago (SEMANAL)				
Elección	**0 - 4 años de servicio**	**5-9 años de servicio**	**Más de 10 años de servicio**	**Total Mensual Prima**
Solo empleado	$ 85.08	68,35 $	$ 51.65	$ 625.48
Empleado + Cónyuge	$ 170.15	$ 136.71	$ 103,31	$ 1,250.96
Empleado + Hijo (s)	$ 144.62	$ 116.20	87,80 $	$ 1.063,32
Familia	229,48 $	$ 181.85	134,23 $	$ 1,782.62

2021 Excellus BCBS Bronze Lookalike Plan Monto de la deducción por cheque de pago (SEMANAL)				
Elección	**0 - 4 años de servicio**	**5-9 años de servicio**	**Más de 10 años de servicio**	**Total Mensual Prima**
Solo empleado	$ 56.02	38,79 $	30,76 $	$ 514.30
Empleado + Cónyuge	$ 112.03	77,58 $	61,53 $	$ 1.028,58
Empleado + Hijo (s)	$ 95.22	65,94 $	$ 52.30	$ 874.29
Familia	$ 148.81	$ 100.04	76,90 $	$ 1,465.74

PLAN DENTAL 2021

- Wilbert's continuará ofreciendo su plan dental actual con Excellus BCBS para 2021. A continuación se muestra un resumen
- del plan dental de Wilbert

Coberturas (basadas en proveedores dentro de la red)	Plan dental del año del plan 2021
Preventivo (es decir, limpiezas)	100%
Básico (es decir, empastes / extracciones)	80%
Mayor (es decir, coronas / dentaduras postizas)	50%
Ortodoncia (dependientes hasta los 19 años)	50%
Deducible anual	$ 50 Individual / $ 150 Familiar
Máximo anual	$ 1,500
Ortodoncia Máximo (de por vida)	$ 2,000
Límite de edad para dependientes	26

La información anterior no es un contrato; consulte su contrato para obtener información específica sobre los beneficios.

Las siguientes contribuciones a los empleados entrarán en vigencia el 1 de enero de 2021.

Deducción del plan dental Excellus BCBS 2021 Monto por cheque de pago (SEMANAL)				
Elección	0 - 4 años de servicio	5-9 años de servicio	Más de 10 años de servicio	Total Mensual Prima
Solo empleado	$ 4.37	$ 3.46	$ 2.92	$ 32,70
Empleado + Cónyuge	$ 8,75	$ 7.30	$ 5.84	65,43 $
Empleado + Hijo (s)	$ 8.41	$ 7.02	$ 5.61	$ 62.89
Familia	$ 13.84	$ 11.53	$ 9.22	$ 103,40

CUENTAS DE AHORRO DE SALUD

QUIÉN ES ELEGIBLE Y CUÁNDO:

Empleados de tiempo completo que trabajen más de 30 horas a la semana y que estén inscritos en un plan calificado de HSA. La elegibilidad comienza 90 días después del empleo.

BENEFICIOS QUE RECIBE:

Las cuentas de ahorro para la salud (HSA) le brindan una importante ventaja fiscal que puede ayudarlo a pagar los gastos médicos, dentales y de la vista que califiquen antes de impuestos. Al estimar los costos de atención médica de su familia para el próximo año, puede reducir sus ingresos imponibles y ahorrar dinero.

- El dinero de la HSA se puede utilizar para servicios de salud, dentales y de la vista elegibles
- La HSA es una cuenta bancaria propiedad de los empleados en la que puede depositar dinero antes de impuestos para ahorrar para gastos médicos futuros o pagar los servicios en los que es responsable de su bolsillo (es decir, costos deducibles y coseguros). *Los empleados son responsables de abrir su propia cuenta y dar la información a Recursos Humanos.*

- Los límites de contribución anual del IRS para 2021 son $ 3,600 / individual y $ 7,200 / familiar.
- Las personas de 55 años o más también pueden hacer contribuciones adicionales para "ponerse al día" en su HSA. La recuperación anual máxima es de $ 1,000.
- Los fondos permanecen en la HSA de año en año, devengan intereses libres de impuestos y le pertenecen a usted.

EL EMPLEADOR PAGA:

La contribución del empleador a la HSA de Wilbert se basa en un Programa de contrapartida. Wilbert's igualará el monto de su contribución hasta un máximo de $ 25 por semana.

LOS SEGUROS DE INVALIDEZ

QUIÉN ES ELEGIBLE Y CUÁNDO:

Empleados a tiempo completo que trabajen más de 30 horas / semana. La elegibilidad comienza 90 días después del empleo.

BENEFICIOS QUE RECIBE:

Wilbert's, Inc. proporciona a los empleados de tiempo completo beneficios de ingresos voluntarios por discapacidad a corto y largo plazo, y los empleados pagan el costo de la prima por las coberturas. En caso de que quede discapacitado por una lesión o enfermedad no relacionada con el trabajo, los beneficios de ingresos por discapacidad se proporcionan como fuente de ingresos. Sin embargo, no es elegible para recibir beneficios por discapacidad a corto plazo si está recibiendo beneficios de compensación para trabajadores.

	Discapacidad a corto plazo	Discapacidad a largo plazo
Comienzan los beneficios	El 8 th Día del accidente / enfermedad	Después de 180 días de discapacidad
Beneficios pagaderos	Hasta 25 semanas de discapacidad	Hasta 2 años propio Ocupación
Porcentaje de ingresos reemplazados	60%	60%
Beneficio máximo	$ 1,000 / semana	$ 6,000 / mes

EL EMPLEADO PAGA:

Costo mensual de la cobertura de STD / LTD		
Años	STD (por $ 10 de beneficio semanal)	LTD (por $ 100 de nómina mensual)
<25	$ 0.159	0,229 USD
25-29	$ 0.204	$ 0.273
30-34	$ 0.250	$ 0.327
35-39	$ 0.272	$ 0,610
40-44	$ 0.329	$ 0,676
45-49	$ 0.374	$ 1.003
50-54	$ 0.499	$ 0.948
55-59	$ 0,657	$ 1.700
60-64	$ 0.816	$ 1.820
65-69	$ 0.828	$ 0,741
70+	$ 0.374	$ 0.316

SEGURO DE VIDA

QUIÉN ES ELEGIBLE Y CUÁNDO:

Empleados a tiempo completo que trabajen más de 30 horas / semana. La elegibilidad comienza 1st del mes siguiente a los 12 meses de empleo.

SEGURO BÁSICO DE VIDA Y AD&D

Wilbert's, Inc. ofrece a los empleados de tiempo completo la opción de inscribirse hasta las ganancias anuales de 1x hasta un máximo de $ 150,000 de seguro de vida grupal y muerte accidental y desmembramiento (AD&D), y Wilbert's paga el costo total de este beneficio. Comuníquese con RR.HH. para actualizar la información de su beneficiario.

SEGURO DE VIDA VOLUNTARIO

Los empleados que deseen complementar los beneficios de su seguro de vida grupal pueden adquirir cobertura adicional. Cuando se inscribe usted y / o sus dependientes en este beneficio, paga el costo total mediante deducciones de nómina semanales. Puede comprar un seguro de vida opcional de la siguiente manera: (los montos elegidos sobre los montos de emisión garantizada requerirán evidencia de asegurabilidad para su aprobación; y cualquier monto elegido después del período de elegibilidad inicial requiere evidencia de asegurabilidad):

- Empleado: Incrementos de $ 10,000 hasta $ 250,000 (sin exceder las ganancias anuales de 5 veces). Monto de emisión garantizado- $ 50,000
- Cónyuge: Incrementos de $ 5,000 hasta $ 50,000, sin exceder el 50% de la cobertura del empleado. Monto de emisión garantizado: $ 30,000
- Niño (s): Incrementos de $ 2,000 hasta $ 10,000 EL EMPLEADO PAGA:

Costo mensual por cada $ 1,000 de cobertura de seguro de vida opcional para el empleado, cónyuge, hijo (s)					
Años	Empleado	Esposa	Años	Empleado	Esposa
<25	$ 0.061	0,048 USD	50-54	$ 0.281	$ 0.219
25-29	$ 0.073	0,057 USD	55-59	$ 0.526	$ 0.410
30-34	0,098 USD	0,076 USD	60-64	$ 0,807	$ 0,630
35-39	$ 0.110	$ 0.086	65-69	$ 1,552	$ 1.212
40-44	$ 0.122	0,095 USD	70+	$ 2.518	N / A
45-49	$ 0.183	$ 0.143			
Dependiente Niños	$ 0.254				

EAP (PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO)

Servicios para usted y sus empleados:

- EAP: tres visitas personales por ocurrencia con médicos experimentados para ayudar a abordar cualquier inquietud personal.
- Recursos de trabajo / vida: información y referencias sobre cuidado de niños, cuidado de ancianos, adopción, reubicación y otros asuntos de conveniencia personal.
- Orientación para los padres: acceso telefónico ilimitado para el nuevo padre, ya sea que esté a punto de irse o ya esté de baja por maternidad; apoya las necesidades de los padres y la preparación para el regreso al trabajo de toda la familia.
- Evaluaciones de riesgos para la salud: acceso en línea a una encuesta de evaluación de riesgos para la salud y una variedad de herramientas e información de gestión de la salud.
- Recursos legales: Acceso telefónico ilimitado a profesionales legales de Com Psych y una consulta inicial sin cargo con un abogado local, y descuentos en servicios adicionales.
- Recursos financieros: acceso telefónico ilimitado a profesionales financieros para obtener información sobre su prometido personal y asuntos relacionados. Esto también incluye una visita en persona (hasta 1 hora) con un planificador financiero local.
- Recursos de recursos humanos: los supervisores y gerentes tienen acceso telefónico a profesionales de recursos humanos que consultan sobre diversos temas relacionados con el lugar de trabajo, como la gestión de situaciones difíciles de los empleados.
- Preparación del testamento en línea: acceso a la orientación patrimonial que ofrece la facilidad y sencillez de la preparación del testamento en línea. Los empleados pueden completar un testamento y descargarlo en su computadora.

401K- (PLAN DE RETIRO)

QUIÉN ES ELEGIBLE Y CUÁNDO:

Empleados de tiempo completo que trabajen más de 30 horas a la semana y que tengan 18 años o más. La elegibilidad comienza 6 meses después de la fecha de contratación.

BENEFICIOS QUE RECIBE:

El empleado 401K inscribirá automáticamente a los empleados a los 6 meses de empleo al 3% con una aportación de la empresa del 3%

- Los empleados pueden cambiar el porcentaje de contribución en cualquier momento.
- CompanyMatch igualará el 100% del primer 3% de la compensación diferida; 50% sobre el siguiente 2% de compensación diferida.
- Préstamos 401K: están disponibles tras la aprobación de la solicitud, hasta por el 50% del saldo de la cuenta con derechos adquiridos. 1000 mínimo con tarifa de instalación de $ 125.
- Los préstamos por dificultades económicas están disponibles tras la aprobación de la solicitud, solo para ciertas necesidades "inmediatas y urgentes". Se aplicarán impuestos y multas.
- Las opciones de inversión son: fondos con fecha objetivo y fondos mutuos. Los empleados
- tienen derechos adquiridos al 100%.

PARTICIPACIÓN DE BENEFICIOS

QUIÉN ES ELEGIBLE Y CUÁNDO:

Empleados a tiempo completo que trabajen 30 + hrs / semana y que tengan 18 años o más. La elegibilidad comienza cuando un empleado ha estado aquí 6 meses y el día en que se emite el desembolso.

BENEFICIOS QUE RECIBE:

Los empleados recibirán un bono de participación en las ganancias en función de la rentabilidad de la empresa. Un porcentaje de los desembolsos irá a la cuenta de jubilación del Empleado y el porcentaje final será un cheque en tiempo real.

Calendario de derechos adquiridos:

% Conferido	Duración del servicio
0	Un año
25	Dos años
50	Tres años
75	Cuatro años
100	Cinco años

TIEMPO LIBRE PAGADO

QUIÉN ES ELEGIBLE Y CUÁNDO:

Los empleados de tiempo completo son elegibles para el tiempo libre remunerado (PTO), los empleados comenzarán a acumular tiempo en el momento de la contratación.

BENEFICIOS QUE RECIBE:

TDF: Esto significa que se acumulan .92 horas por cada período de pago trabajado durante el primer año. Todos los PTO deben ser aprobados por la administración a través de ADP. Con cada año adicional, los empleados obtendrán 8 horas de PTO, que se seguirán acumulando durante todo el año. Esto terminará después de los 14 años a las 160 horas.

Años de servicio	Devengo por período de pago	Acumulación máxima
0-1 años	0,92 horas	48 horas / 6 días 56
12 años	1.08 horas	horas / 7 días 64 horas /
23 años	1,23 horas	8 días 72 horas / 9 días
3-4 años	1,39 horas	80 horas / 10 días 88
4-5 años	1,54 horas	horas / 11 días 96 horas
5-6 años	1,69 horas	/ 12 días 104 horas / 13
6 - 7 años	1,85 horas	días 112 horas / 14 días
7-8 años	2.00 horas	120 horas / 15 días 128
8 - 9 años	2,15 horas	horas / 16 días 136
9 - 10 años	2,31 horas	horas / 17 días 144
10 - 11 años	2,46 horas	horas / 18 días 152
11 - 12 años	2,61 horas	horas / 19 días 160
12 - 13 años	2,77 horas	horas / 20 días
13 - 14 años	2,92 horas	
14 + años	3,08 horas	

PTO de cumpleaños

Se dan 8 horas de PTO al empleado después del período introductorio de 90 días. Esto se debe utilizar libremente durante todo el año según lo desee el empleado. Se otorgarán 8 horas al empleado cada año consecutivo en su aniversario.

FSA de cuidado de dependientes

QUIÉN ES ELEGIBLE Y CUÁNDO:

Los empleados de tiempo completo son elegibles para la FSA de cuidado de dependientes, los empleados serán elegibles al momento de la contratación.

BENEFICIOS QUE RECIBE:

Las FSA para el cuidado de dependientes le brindan una importante ventaja fiscal que puede ayudarlo a pagar los gastos calificados del cuidado de dependientes antes de impuestos. Al estimar los costos del cuidado de dependientes de su familia para el próximo año, puede reducir sus ingresos imponibles y ahorrar dinero.

- Un 'dependiente' calificado puede ser un hijo menor de 13 años, un cónyuge discapacitado o un padre mayor que cuida a personas mayores.
- Una vez que elija una contribución anual, su empleador deducirá esa cantidad antes de impuestos en partes iguales de cada cheque de pago. Los fondos de la DCFSA están disponibles solo cuando se agrega dinero a la cuenta.
- Solo tiene un año para gastar su dinero de DCFSA. Los fondos no utilizados se pierden. Los pagos se pueden
- realizar directamente a su proveedor a través del portal Health Equity.
- Los límites de contribución anual para 2021 son de $ 5,000 por año para individuos o parejas casadas que presentan una declaración conjunta, o $ 2,500 para una persona casada que presenta una declaración por separado.
- Los cambios a la DCFSA solo se pueden realizar cada año durante la inscripción abierta o durante un evento de vida calificado del IRS.

Tiempo de duelo

Los empleados de tiempo completo son elegibles. Los empleados recibirán un día pagado y dos días sin pagar según su tarifa de pago regular en caso de fallecimiento de un familiar inmediato. Para los propósitos de esta política, los miembros de la familia inmediata incluyen cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos, hijastros, abuelos, padrastros, abuelos políticos, nietos, hermanas, hermanos, suegros, yernos / nueras, padrastros, padrastros políticos, tías, tíos, sobrinas, sobrinos y primos.

Reglas adicionales que deben incluirse

- El empleado debe dar un aviso de al menos dos semanas para cualquier ausencia planificada del trabajo. Esto es por tiempo libre remunerado y no remunerado.

- Wilbert's permite utilizar un máximo de 40 horas de PTO por período de pago. La PTO se debe utilizar al menos 4 horas por instancia. Puede usarse por cualquier cantidad superior a 4 horas.

DÍAS FESTIVOS

Como empleado a tiempo completo, recibirá los siguientes días festivos pagados cada año:

Día de Año Nuevo	Día laboral
Día Conmemorativo	día de Gracias
Día de la Independencia	día de Navidad

* Al comienzo de cada año, la gerencia notificará a los empleados cuándo se observarán los feriados en cada una de las ubicaciones de Wilbert.

El pago de vacaciones se basa en la cantidad de horas que cada empleado está programado para trabajar regularmente a su tarifa por hora normal, hasta un máximo de 8 horas.

Planificación

En un esfuerzo por brindar a los empleados la oportunidad de solicitar tiempo libre de una manera justa y consistente, Wilbert's abre una ventana de solicitud anual que estará abierta desde el 1 de enero hasta el 14 de enero de cada año para solicitudes de tiempo libre planificadas que se realicen durante tiempos de alta solicitud (ej .: el día antes o después de un feriado). Estas solicitudes se aprobarán en función de la antigüedad.

La PTO puede tomarse inicialmente en incrementos de medio día (4 horas). Cualquier tiempo superior a 4 horas al día se puede tomar en incrementos de una hora. Todas las solicitudes de PTO están sujetas a la aprobación del gerente del empleado. Se hará todo lo posible para permitir que los empleados tomen PTO planificado (como tiempo libre por motivos de vacaciones) a la hora solicitada. Sin embargo, debido a la naturaleza de nuestro negocio, la coordinación dentro y entre departamentos es esencial. La aprobación dependerá de la carga de trabajo del departamento y del orden de llegada.

Todas las solicitudes deben enviarse en línea a través de ADP. Los siguientes pasos inician sesión en ADP, luego, en la página de inicio, puede seleccionar Solicitar tiempo libre cerca de sus Saldos de tiempo libre. Otra opción sería seleccionar Yo mismo, Tiempo libre, Solicitar tiempo libre. Después de enviar su tiempo libre, se le notificará a un gerente para que lo apruebe.

AVISOS REQUERIDOS

Ley de Derechos de la Mujer y el Cáncer de 1998

La ley requiere que todos los programas de atención médica grupal que brindan beneficios médicos y quirúrgicos con respecto a una mastectomía deben brindar cobertura para:

Reconstrucción de la mama en la que se realizó la mastectomía;

Cirugía y reconstrucción del otro seno para producir una apariencia simétrica; y Prótesis y tratamiento de complicaciones físicas de todas las etapas de la mastectomía, incluido el edema linfático. Estos servicios deben proporcionarse de una manera determinada en consulta con el médico tratante y el paciente. Esta cobertura puede estar sujeta a deducibles anuales, copagos y disposiciones de coseguro aplicables a otros beneficios médicos y quirúrgicos proporcionados por el programa.

La Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro Médico de 1996

La Ley de Portabilidad y Responsabilidad de Seguros de Salud de 1996 (HIPAA) y las reglas emitidas por el Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU. Requieren que los programas de atención médica de CRFS (médicos, medicamentos recetados, oftalmológicos y dentales) protejan la confidencialidad de su información médica privada. . La intención de HIPAA es asegurarse de que la información de salud privada que lo identifica (o podría usarse para identificarlo) se mantenga privada. Esta información médica identificable individualmente se conoce como “información médica protegida” (PHI). Los programas también contratan profesionales y otras empresas para asesorar a los programas y ayudar a administrar y brindar beneficios de atención médica. Los programas requieren que estas personas y organizaciones, llamadas "Asociados comerciales", cumplan con las reglas de privacidad de HIPAA.

En algunos casos, es posible que reciba un aviso por separado de uno de los socios comerciales de los programas. Ese aviso describirá sus derechos con respecto a los beneficios administrados por ese individuo / organización.

Disposición especial de inscripción

Pérdida de otra cobertura (excluyendo Medicaid o un programa estatal de seguro médico para niños).

Si rechaza la inscripción para usted o para un dependiente elegible (incluido su cónyuge) mientras otro seguro médico o la cobertura de un plan de salud grupal está vigente, es posible que pueda inscribirse usted y su dependiente en este plan si usted o sus dependientes pierden la elegibilidad para esa otra cobertura. Sin embargo, debe solicitar la inscripción dentro de los 30 días posteriores a la finalización de su cobertura o la de sus dependientes (o después de que el empleador deje de contribuir a la otra cobertura).

Pérdida de cobertura para Medicaid o un programa estatal de seguro médico para niños.

Si rechaza la inscripción para usted o para un dependiente elegible (incluido su cónyuge) mientras la cobertura de Medicaid o la cobertura de un programa estatal de seguro médico para niños está en vigencia, es posible que pueda inscribirse usted y sus dependientes en este plan si usted o sus dependientes pierden elegibilidad para esa otra cobertura. Sin embargo, debe solicitar la inscripción dentro de los 60 días posteriores a la finalización de su cobertura o la de sus dependientes bajo Medicaid o un programa estatal de seguro médico para niños.

Nuevo dependiente por matrimonio, nacimiento, adopción o colocación para adopción. Si tiene un nuevo dependiente como resultado de matrimonio, nacimiento, adopción o colocación para adopción, es posible que pueda inscribirse usted y sus nuevos dependientes. Sin embargo, debe solicitar la inscripción dentro de los 30 días posteriores al matrimonio, nacimiento, adopción o colocación para adopción.

Elegibilidad para Medicaid o un programa estatal de seguro médico para niños.

Si usted o sus dependientes (incluido su cónyuge) se vuelven elegibles para un subsidio estatal de asistencia para la prima de Medicaid o un programa estatal de seguro médico para niños con respecto a la cobertura de este plan, es posible que aún pueda inscribirse usted y sus dependientes en este plan. Sin embargo, debe solicitar la inscripción dentro de los 60 días posteriores a la determinación de su elegibilidad para dicha asistencia o la de sus dependientes.

Advertencia importante

Si rechaza la inscripción para usted o para un dependiente elegible, debe completar el "Formulario para que el empleado rechace la cobertura". En el formulario, debe indicar que la cobertura de otro plan de salud grupal u otra cobertura de seguro médico (incluido Medicaid o un programa estatal de seguro médico para niños) es la razón para rechazar la inscripción, y se le solicita que identifique esa cobertura. Si no completa el formulario, usted y sus dependientes no tendrán derecho a derechos especiales de inscripción en caso de pérdida de otra cobertura como se describe anteriormente, pero aún tendrá derechos especiales de inscripción cuando tenga un nuevo dependiente por matrimonio, nacimiento, adopción. , o colocación para adopción, o en virtud de obtener elegibilidad para un subsidio estatal de asistencia para la prima de Medicare o mediante un programa estatal de seguro médico para niños con respecto a la cobertura de este plan, como se describe anteriormente. Si no obtiene derechos especiales de inscripción tras la pérdida de otra cobertura, no puede inscribirse usted ni sus dependientes en el plan en ningún momento que no sea el período anual de inscripción abierta del plan, a menos que se apliquen derechos especiales de inscripción debido a un nuevo dependiente por matrimonio. nacimiento, adopción o colocación para adopción, o en virtud de obtener elegibilidad para un subsidio de asistencia de prima estatal de Medicaid oa través de un programa estatal de seguro médico para niños con respecto a la cobertura de este plan. [Más lejos, cualquier persona a quien inscriba durante la inscripción abierta anual será tratada como “inscrito tardío” (a menos que la persona tenga derecho a una inscripción especial durante el período de inscripción abierta anual). Para los inscritos tardíos, el período de exclusión por afecciones preexistentes (PCE) es de 18 meses, no los 12 meses normales (por supuesto, ese período de PCE de 18 meses puede reducirse mediante la cobertura acreditable de otro plan como se describe a continuación).