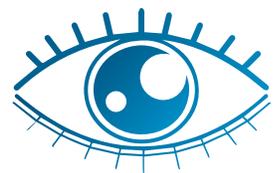




Manor ISD



Guía de beneficios de 2025

Índice

Presentación de opciones de beneficios.....	3	Norton Employee Benefits – Premier	19
Elegibilidad y cobertura de beneficios.....	4	Seguro de enfermedades críticas.....	21
Planes de la Sección 125.....	5	Seguro de accidentes.....	23
Beneficios médicos.....	6	Seguro de indemnización hospitalaria.....	25
Seguro odontológico.....	7	Seguro de cáncer	27
Seguro de la vista.....	9	Seguro de vida permanente	28
Cuentas de gastos flexibles.....	11	Planes de jubilación 403(b).....	30
Cuenta de ahorros para la salud	13	Plan de Retiro FFInvest – 457(b)	36
Seguro de vida y por AD&D.....	15	Programa de asistencia al empleado	37
Seguro por discapacidad.....	16	Telesalud	37
LegalShield.....	17	COBRA.....	38



Este documento es un resumen de la cobertura brindada en virtud de los planes de beneficios de su empleador en función de la información proporcionada por su compañía. No incluye todos los términos, coberturas, exclusiones, limitaciones y condiciones contenidos en el Documento oficial del plan, las pólizas de seguro aplicables y los contratos (en su conjunto, los “documentos del plan”). Deben leerse los documentos del plan propiamente dichos para obtener tales detalles. La intención de este documento es proporcionarle información general sobre los planes de beneficios de su empleador. No aborda necesariamente todos los problemas específicos que pueden ser aplicables a usted. No debe interpretarse como una asesoría legal ni está destinado a proporcionarla. En la medida en que la información contenida en este documento no sea coherente con los documentos del plan, regirán las disposiciones establecidas en los documentos del plan en todos los casos. Si desea revisar los documentos del plan o si tiene preguntas sobre problemas específicos o disposiciones del plan, debe comunicarse con su Departamento de Recursos Humanos/ Beneficios.



Presentación de opciones de beneficios

SU CENTRO ÚNICO PARA INFORMACIÓN SOBRE LOS BENEFICIOS

Manor ISD y Gallagher Benefit Services se complacen en proporcionarle un sitio web personalizado lleno de información sobre sus beneficios. Visite la Presentación de inscripción de beneficios para ver las opciones de beneficios actuales para su empleador, así como para encontrar reclamaciones, números de teléfono importantes e información de inscripción.

No es necesario registrarse para acceder al sitio. Simplemente escriba la URL a continuación en su navegador y será dirigido a su Presentación de inscripción de beneficios.

<https://flimp.live/Manor-ISD-Benefits>

Elegibilidad y cobertura de beneficios

Cobertura para el empleado

Elegibilidad

Los empleados elegibles deben estar trabajando activamente en la fecha de entrada en vigor del plan para que los nuevos beneficios sean válidos.

Nuevos empleados

Tiene 31 días a partir de su fecha de incorporación al trabajo para elegir sus beneficios. La cobertura del seguro entra en vigor el primer día del mes siguiente o coincidente con su fecha de contratación.

Cambios en los beneficios de mitad de año

Puede agregar o cancelar la cobertura durante el año del plan si hay un cambio en su situación familiar. Debe notificar al Departamento de Beneficios dentro de los 31 días del cambio.

Los eventos de la vida que califican son los siguientes:

- Cambios en el hogar, incluidos matrimonio, divorcio, separación legal, anulación, muerte de un cónyuge, nacimiento, adopción, asignación en adopción o muerte de un hijo dependiente.
- Pérdida de la cobertura médica, atribuible al empleo de su cónyuge, pérdida de la cobertura médica existente, incluidos los planes subsidiados por el empleador, individuales y estudiantiles, pérdida de la elegibilidad para Medicare, Medicaid o CHIP, tener 26 años y pérdida de la cobertura a través del plan de un padre o madre.



Declinar cobertura

Si es elegible para recibir beneficios, pero desea rechazar la cobertura, igualmente se debe reunir con un asesor de beneficios para renunciar a la cobertura y completar la información del beneficiario.

Planes de la Sección 125

Información y reglas del plan de la Sección 125

Un plan de la Sección 125 proporciona una forma de ahorro fiscal para pagar los gastos médicos o de atención de dependientes elegibles. Los fondos se deducen automáticamente de su cheque de pago antes de impuestos.

Así es como funciona

Un plan de la Sección 125 reduce sus impuestos y aumenta los ingresos que puede gastar al permitirle deducir el costo de los beneficios elegibles de sus ganancias antes de impuestos. Además, el plan está disponible para usted sin costo y usted ya es elegible, todo lo que debe hacer es inscribirse.

¿Es adecuado para mí?

Los ahorros que puede experimentar con un plan de la Sección 125 se describen en el ejemplo a continuación. Por ejemplo, se podría llevar a casa aproximadamente \$70 más cada mes si participó en el plan de la Sección 125 de su empleador y eso implica un ahorro de \$840 al año.

No puede cambiar sus elecciones de beneficios para el año del plan a menos que la oficina de beneficios reciba una notificación por escrito dentro de los 31 días del cambio de estado. Si no se notifica a la oficina de beneficios dentro de los 31 días del cambio de estado, no se puede realizar ningún cambio de beneficio hasta la próxima inscripción anual abierta.

Los cambios especificados por el Servicio de Impuestos Internos (Internal Revenue Service, IRS) en el estado familiar incluyen los siguientes:

- Cambio en el estado civil legal
- Cambio en la cantidad de dependientes
- Finalización o inicio del empleo
- Cumplimiento o falta de cumplimiento por parte del dependiente con los requisitos de elegibilidad del dependiente
- Cambio de residencia o lugar de trabajo que afecta su elegibilidad para la cobertura

EJEMPLO DE CHEQUE DE PAGO DEL PLAN DE LA SECCIÓN 125		
	SIN S125	CON S125
Salario mensual	\$2,000	\$2,000
Menos deducciones médicas	-N/C	-\$250
Ingresos brutos imponibles	\$2,000	\$1,750
Menos impuestos (federales/estatales al 20%)	-\$400	-\$350
Menos el FICA estimado (7.65%)	-\$153	-\$133
Menos deducciones médicas	-\$250	-N/C
Salario neto	\$1,197	\$1,267

PODRÍA AHORRAR \$70 AL MES EN IMPUESTOS AL PAGAR SUS BENEFICIOS ANTES DE IMPUESTOS.

*Las cifras en el cheque de pago de muestra anterior son solo para fines demostrativos.

Beneficios médicos

Administrados por BlueCross BlueShield of Texas

2025-2026 Tarifas mensuales y quincenales del seguro médico

Nivel de cobertura	2025-2026 Año del plan	Aportes MISD	Contribuciones mensuales del empleado	Contribuciones quincenales del empleado
BLUE ESSENTIALS HMO 3000				
Empleado solo	\$525.53	\$508.30	\$17.23	\$8.62
Empleado y cónyuge	\$1,467.92	\$508.30	\$959.62	\$479.81
Empleado e hijo(s)	\$991.74	\$508.30	\$483.44	\$241.72
Empleado y familia	\$1,751.05	\$508.30	\$1,242.75	\$621.38
BLUE CHOICE HDHP PPO 3400				
Empleado solo	\$508.30	\$508.30	\$0.00	\$0.00
Empleado y cónyuge	\$1,510.23	\$508.30	\$1,001.93	\$500.97
Empleado e hijo(s)	\$980.93	\$508.30	\$472.63	\$236.32
Empleado y familia	\$1,804.27	\$508.30	\$1,295.97	\$647.99
BLUE CHOICE PPO 1400				
Empleado solo	\$680.16	\$508.30	\$171.86	\$85.93
Empleado y cónyuge	\$1,665.09	\$508.30	\$1,156.79	\$578.40
Empleado e hijo(s)	\$1,144.99	\$508.30	\$636.69	\$318.35
Empleado y familia	\$2,016.15	\$508.30	\$1,507.85	\$753.93

Planes 2025-2026 de BCBSTX

Características del plan	HMO \$3,000	HDHP PPO \$3,400	PPO \$1,400
Red	Blue Essentials HMO	BlueChoice PPO	BlueChoice PPO
Tipo de cobertura	Dentro de la red solamente	Dentro y fuera de la red	Dentro y fuera de la red
Deducible anual Individuo / Familia	\$3,000 / \$6,000	Dentro de la red: \$3,400 / \$6,800 Fuera de la red: \$5,500 / \$11,000	Dentro de la red: \$1,400 / \$4,000 Fuera de la red: \$2,000 / \$6,000
Coseguro	30%	Dentro de la red: 30% Fuera de la red: 50%	Dentro de la red: 20% Fuera de la red: 40%
Gastos de bolsillo Individuo / Familia	\$9,000 / \$16,300	Dentro de la red: \$8,000 / \$16,000 Fuera de la red: \$20,250 / \$40,500	Dentro de la red: \$7,000 / \$14,000 Fuera de la red: \$23,700 / \$47,400
Se requiere PCP	Sí	No	No
Atención primaria	Copago de \$50	30% después del deducible	Copago de \$50
Especialista	Copago de \$70	30% después del deducible	Copago de \$70
Atención urgente	Copago de \$50	30% después del deducible	Copago de \$50
Atención de emergencia	30% después del deducible	30% después del deducible	80% después de un copago de \$250
Atención médica virtual	Copago de \$50	30% después del deducible	Copago de \$50
Deducible de medicamentos	N/C	N/C	\$200
Medicamentos genéricos (suministro de 30 días/90 días)	\$15 / \$30	20% después del deducible	\$20/\$50
Medicamentos de marca preferidos/no preferidos	30%/50% después del deducible	25%/50% después del deducible	\$45/\$95
Especialidad	30% después del deducible	20% después del deducible	\$20/\$45/\$95
Consultorio/Laboratorios de diagnóstico independientes	30% después del deducible	30% después del deducible	Laboratorio/Rayos X: 100% Otro: 20% después del deducible
Atención ambulatoria	30% después del deducible	30% después del deducible	20% después del deducible
Costos del paciente hospitalizado	30% después del deducible	30% después del deducible	20% después del deducible

Seguro odontológico

MetLife | www.metlife.com/dental | 800.438.6388

Cuidar su salud bucal no es un lujo, es una necesidad para una salud óptima a largo plazo. El seguro dental puede reducir enormemente sus costos cuando se trata de procedimientos preventivos, de restauración y de emergencia. Revise los beneficios del plan para ver cuál es la mejor opción para usted y para las necesidades dentales de su familia. Se puede cubrir una variedad de procedimientos, como los siguientes:

- Exámenes integrales
- Limpiezas
- Radiografías
- Empastes
- Extracciones de dientes
- Anestesia general
- Coronas
- Tratamientos de conducto

PRIMAS DENTALES QUINCENALES		
	PLAN BAJO	PLAN ALTO
Empleado solo	\$10.53	\$16.20
Empleado + 1	\$18.78	\$28.81
Empleado + 2	\$29.73	\$45.74



	Resumen del plan dental bajo	Resumen del plan dental alto
BENEFICIOS DEL PLAN		
Tipo A: atención preventiva	100%	100%
Tipo B: restauración básica	80%	80%
Tipo C: restauración mayor	N/C	50%
Deducible (Individual/Familiar)	\$50/\$150	\$50/\$150
Máximo (por persona)	\$1,000 por año calendario	\$1,500 por año calendario
RESUMEN DE ORTODONCIA: COBERTURA PARA ADULTOS Y NIÑOS		
Beneficio del plan	N/C	50%
Máximo de por vida (por persona)	N/C	\$1,500

Listado de procedimientos de muestra (Current Dental Terminology © American Dental Association)

Tipo A

- Examen de rutina (1 en 6 meses)
- Radiografías de aleta de mordida (1 en 12 meses)
- Radiografías panorámicas/de la boca completa (1 en 5 años)
- Radiografías periapicales
- Limpieza (1 en 6 meses)
- Fluoruro para niños menores de 13 años (1 en 12 meses)

Tipo B

- Selladores (menores de 13 años)
- Empastes para caries
- Compuestos restauradores
- Extracciones simples
- Extracciones complejas
- Anestesia

Tipo C

- Incrustaciones
- Coronas (1 cada 10 años por diente)
- Reparación de corona
- Endodoncia (no quirúrgica)
- Endodoncia (quirúrgica)
- Periodoncia (no quirúrgica)
- Periodoncia (quirúrgica)
- Implantes
- Prostodoncia (puente fijo; dentaduras postizas completas/parciales extraíbles) (1 en 10 años)

Información de MetLife

Estamos aquí para ayudar: este plan fue diseñado específicamente para los asociados de Manor ISD. En MetLife, hacemos más que proporcionar cobertura: nos aseguramos de que siempre haya una voz amable para explicar sus beneficios, escuchar sus inquietudes y responder sus preguntas. Nuestros asociados de relaciones con los clientes estarán encantados de ayudarle de 8:00 a.m. a 11:00 p.m. Hora del este, de lunes a viernes. Puede hablar con ellos llamando al número gratuito: **800.438.6388**. Para obtener información sobre el plan en cualquier momento, visite metlife.com/mybenefits.

MyBenefits de MetLife

El sitio web MyBenefits es una manera rápida y fácil de obtener la información que necesita sobre sus beneficios de MetLife, todo en un solo lugar. Inicie sesión en metlife.com/mybenefits para ver cómo hemos llevado la personalización y la integración a un nuevo nivel.

MyBenefits es una página de inicio personalizada en la que encuentra todos sus beneficios de MetLife y donde puede realizar tareas como ver sus beneficios, copagos, montos de coseguro y reclamaciones. Además, las tarjetas de identificación dental están disponibles en MyBenefits para que las descargue e imprima cuando le resulte conveniente.



Cómo buscar proveedores dentro de la red

Hay miles de dentistas generales y especialistas entre los que puede elegir a lo largo de todo el país, por lo que esté seguro de encontrar uno que satisfaga sus necesidades. Puede recibir una lista de estos dentistas participantes en línea en www.metlife.com/dental o llamar al **800.438.6388** para que le envíen una lista por fax o correo.

Aplicación móvil de MetLife

Revisar sus beneficios ahora es más fácil. La aplicación móvil de MetLife te ofrece la conveniencia en la palma de sus manos. Puede acceder y administrar rápidamente la información de sus beneficios, en cualquier momento y en cualquier lugar. Busque "MetLife" en App Store o Google Play y descargue la aplicación móvil de MetLife US.

Seguro de la vista

MetLife | www.metlife.com/vision | 833.393.5433

La atención oftalmológica adecuada es esencial para su bienestar general. Los exámenes oculares regulares a cualquier edad le ayudarán a prevenir enfermedades oculares y a mantener la visión fuerte durante muchos años.

Su empleador le proporciona un plan oftalmológico para atender sus necesidades y las de su familia. Se debe inscribir en el plan oftalmológico cada año del plan y, por lo general, las primas se pagan a través de deducciones salariales. Las que encontrará a continuación son solo algunas de las áreas en las que ahorrará dinero con su plan:

- Exámenes de la vista
- Anteojos
- Lentes de contacto
- Cirugías oculares
- Corrección de la vista

PRIMAS DE LA VISTA QUINCENALES	
Superior Vision	
Empleado solo	\$5.74
Empleado y cónyuge	\$10.93
Empleado e hijo(s)	\$11.86
Empleado y familia	\$16.86



Resumen del plan de la red de Superior Vision		
Categoría de beneficio	Red Superior Vision + Afiliados	Reembolso fuera de la red
DEDUCIBLES		
Examen	\$10	Hasta \$45
Imágenes de la retina	Hasta \$39	\$10
LENTEs (POR PAR)		
Por lentes monofocales, bifocales, trifocales y lentoculares.	Cubierto en su totalidad	\$30 – \$100
LENTEs DE CONTACTO (EN LUGAR DE ANTEOJOS)		
Exámenes de ajuste y seguimiento	Ajuste estándar: cubierto totalmente después del copago de \$25 Ajuste especializado: asignación de \$50 después del copago de \$25	Sin beneficios
Electivos	Hasta \$180	Hasta \$144
Medicamentos necesarios	Cubierto en su totalidad	Hasta \$210
MARCOS		
Asignación para marcos	\$180 + 20% de descuento en proveedores seleccionados. Visite metlife.com/mybenefits para encontrar a los proveedores que forman parte. Busque el ícono de signo de dólar (\$).	Hasta \$70
FRECUENCIAS (MESES)		
Examen/lentes/marco	12/12/12	12/12/12
MEJORAS DE LENTEs		
Policarbonato estándar (hijos hasta los 18 años)	Cubierto en su totalidad para hijos dependientes	Sin beneficios
Mejoras Capas resistentes a rayos UV y rayaduras, tintes sólidos/de gradiente, antirreflejo, fotocromáticos, etc. Progresivo (adultos)	Su costo se limitará al gasto de bolsillo del miembro que MetLife ha negociado para usted. Estos montos se pueden consultar después de la inscripción en metlife.com/mybenefits .	Sin beneficios

Características adicionales de la red de Superior Vision

Mejoras de lentes: ahorre un promedio del 20% al 25% en comparación con la venta minorista en todas las mejoras de lentes que no están cubiertas por el programa de seguro de Superior Vision.

Anteojos adicionales: ahorros del 20% en pares adicionales de anteojos recetados y anteojos de sol sin receta, incluidas mejoras de lentes.

Descuento para marcos: superior ofrece un 20% de descuento en cualquier monto que supere la asignación por venta minorista.

Corrección de la vista con láser: los ahorros del 20% al 35% del precio promedio nacional de las cirugías LASIK tradicionales están disponibles en más de 1,000 ubicaciones en toda nuestra red nacional de proveedores de corrección de la vista con láser.

Ahorros adicionales en lentes de contacto: lentes de contacto convencionales: 20% de descuento en el monto que usted paga por encima de su asignación y en compras de lentes de contacto adicionales.

Lentes de contacto desechables: 10% de descuento en el monto que usted paga por encima de su asignación y en compras de lentes de contacto adicionales.

Estamos aquí para ayudar

Encuentre un proveedor de Superior Vision en www.metlife.com/vision y seleccione “Superior Vision by MetLife”. Si tiene preguntas generales en cualquier momento, llame al 833.393.543. Una vez que su cobertura entre en vigencia, visite nuestro sitio web para miembros en www.metlife.com/mybenefits.

Ahorros en audición

Una Red Nacional de Audiencias de profesionales de la salud de la audición, que cuenta con la red Your Hearing Network, ofrece a los miembros de Superior Vision descuentos en servicios, audífonos y accesorios. Estos descuentos deben verificarse antes del servicio.

Sección 125

Este plan forma parte del Plan de la Sección 125 del titular de la póliza. Los empleados tienen la opción de participar o no. Si un empleado no elige participar cuando es inicialmente elegible, puede elegir participar en el siguiente Período de elección anual.

Este documento proporciona una descripción general integral de las características y servicios adicionales disponibles en virtud del plan de beneficios de la vista.

Cuentas de gastos flexibles

Lively | www.livelyme.com | 888.576.4837

FSA para gastos médicos

Una cuenta para gastos médicos flexibles (Medical Flexible Spending Account, Medical FSA) es un programa aprobado por el IRS para ayudarlo a ahorrar impuestos y reembolsarse los gastos médicos de bolsillo y no están cubiertos por su plan médico. Manor ISD ha elegido la opción de transferencia de \$660 para su plan de la FSA para gastos médicos. Esta opción le brinda la oportunidad de transferir hasta \$660 de los fondos de la FSA para gastos médicos no reclamados al siguiente año del plan. Tenga en cuenta que los saldos superiores a \$660 se perderán conforme a la regla de usarlo o perderlo.

El monto máximo de sus aportes para 2025 es de \$3,300.

Aspectos destacados

- Se deducen los aportes de manera automática de su cheque de pago antes de impuestos, lo que ayuda a reducir sus ingresos imponibles y aumentar sus ingresos disponibles para gastar.
- Estará disponible su elección completa para usted al comienzo del año del plan.
- Preste atención ya que cualquier dinero que quede en su cuenta al final del año del plan se perderá.
- Use su tarjeta de beneficios para pagar gastos calificados por adelantado sin gastar dinero de su bolsillo.
- Conserve todos los recibos en caso de que necesite fundamentar una reclamación con fines tributarios.



NOTA: El IRS exige pruebas de que todos los gastos son elegibles. Conserve todos los recibos en caso de que necesite fundamentar una reclamación con fines tributarios. Su recibo debe incluir la fecha de compra o servicio, el monto que debía pagar después del seguro, la descripción del producto o servicio, el nombre del comerciante o proveedor y el nombre del paciente.

FSA de atención para dependientes

Con una cuenta de gastos flexibles para atención de dependientes, puede reservar parte de su salario antes de impuestos para pagar los gastos elegibles de atención de dependientes, como cuidado de niños, niñeras y cuidado diurno para adultos.

Puede asignar hasta \$5,000 por año fiscal para el reembolso de los servicios de atención de dependientes. Si está casado y presenta una declaración de impuestos por separado, el límite es de \$2,500.

Aspectos destacados

- Los dependientes elegibles deben reclamarse como una exención en su declaración de impuestos.
- Los dependientes elegibles deben ser hijos menores de 13 años o un dependiente adulto incapaz de cuidarse a sí mismo.
- Los fondos estarán disponibles a medida que se realicen aportes a su cuenta.
- Conserve todos los recibos en caso de que necesite fundamentar una reclamación con fines tributarios.
- Los saldos se perderán al final del período de gracia o de liquidación.



Recursos de la FSA

Tarjeta de beneficios

La tarjeta de beneficios Lively está disponible para todos los empleados que participan en una FSA médica y/o una FSA de atención de dependientes. La tarjeta de beneficios le brinda acceso inmediato a su dinero en el punto de compra. Las tarjetas están disponibles para los empleados participantes, su cónyuge y cualquier dependiente elegible que tenga al menos 18 años.

Al pagar con su tarjeta de débito Lively Visa Benefit Access, es posible que algunos gastos se verifiquen automáticamente, mientras que otros pueden requerir verificación manual en el panel de Lively. Lively le notificará si se requiere verificación manual para fundamentar su gasto.

Vea los detalles de su cuenta en línea

Inscríbase para ver el saldo de su cuenta, encontrar formularios de reclamación y verificar el estado de las reclamaciones en nuestro sitio web seguro. Inicie sesión en www.livelyme.com. Después de iniciar sesión, puede inscribirse para que los reembolsos se depositen directamente en su cuenta bancaria.

Aplicación móvil Lively

La aplicación Lively Benefits lleva la simplicidad y la experiencia de usuario distintiva de la plataforma Lively a la palma de sus manos. Gestione sus beneficios de Lively desde cualquier lugar a través de una interfaz fácil de usar.

Descargue la aplicación móvil “Lively Benefits”, disponible para las tiendas de aplicaciones de iOS y de Google Play, para llevar su FSA desde cualquier lugar.

Gastos calificados de la FSA

Puede usar los fondos de la FSA para gastos de atención médica calificados, según lo definido por el IRS. La lista estándar 213(d) de gastos de atención médica elegibles tiene una lista completa de lo que califica, lo que no califica y lo que podría calificar potencialmente en función de ciertas circunstancias.

Visite livelyme.com/whats-eligible y acceda a la lista de gastos calificados. Nuestras listas integrales siempre están actualizadas con información del IRS.

Cuenta de ahorros para la salud

Lively | www.livelyme.com | 888.576.4837

Una cuenta de ahorros para gastos médicos (Health Savings Account, HSA) es una excelente manera de ayudarle a controlar sus costos de atención médica. Funciona junto con un plan de salud con deducible alto calificado (High Deductible Health Plan, HDHP) para combinar ahorros libres de impuestos destinados a gastos médicos calificados. Una HSA le permite ahorrar dinero para pagar deducibles más altos asociados con un HDHP de prima mensual más baja. El dinero que ahorra en las primas mensuales del seguro se reserva para los gastos médicos elegibles en los que incurra en el futuro. Los gastos elegibles incluyen copagos y deducibles, medicamentos recetados, gastos de la vista, atención dental, terapia y suministros médicos.

Aspectos destacados

- Los saldos se transfieren de un año a otro y ganan interés a lo largo del camino.
- Portátil: la conserva incluso después de dejar el empleo.
- Ventajas impositivas: invierta dinero en fondos mutuos para hacer crecer sus ahorros en impuestos para costos futuros de atención médica o jubilación.
- Pague los gastos con una tarjeta de débito de beneficios que le brinda acceso inmediato a su dinero en el momento de la compra.
- Los gastos también se pueden reembolsar a través de nuestro portal en línea, la factura en línea se paga directamente a su proveedor o se presenta un formulario de solicitud de distribución.
- No se requieren recibos para el reembolso, pero asegúrese de guardarlos con fines fiscales.

¿Quién puede participar en una HSA?

- Debe estar inscrito en un plan de salud con deducible alto (High Deductible Health Plan, HDHP) calificado.
- No puede estar inscrito en Tricare o Medicare, ni estar cubierto por el plan de atención médica tradicional (no HDHP) de su cónyuge.
- No puede participar en un Acuerdo de Cuenta de Gastos Flexibles (FSA) o de Reembolsos Médicos de uso general.
- Se permiten las Cuentas de gastos flexibles de propósito limitado (solo para gastos dentales y de la vista).
- No puede participar si su cónyuge tiene una FSA o HRA de uso general en su lugar de trabajo.
- No puede participar si figura como dependiente en la declaración de impuestos de otra persona.

	2025	2026
LÍMITES DE CONTRIBUCIONES A LA HSA		
Solo usted	\$4,300	\$4,400
Familia	\$8,550	\$8,750
LÍMITES DEDUCIBLES DEL SEGURO MÉDICO		
Solo usted	\$1,650	\$1,700
Familia	\$3,300	\$3,400
\$1,000 de aportes de recuperación (a partir de los 55 años)		



Recursos de la HSA

Tarjeta de beneficios

La tarjeta de beneficios Lively está disponible para todos los empleados que participan en una cuenta de ahorros para gastos médicos. La tarjeta de beneficios le brinda acceso inmediato a su dinero en el punto de compra. Las tarjetas están disponibles para los empleados participantes, su cónyuge y cualquier dependiente elegible que tenga al menos 18 años.

Vea los detalles de su cuenta en línea

Inscríbase para ver el saldo de su cuenta, encontrar formularios de impuestos y verificar el estado de las reclamaciones en nuestro sitio web seguro. Inicie sesión en www.livelyme.com. Después de iniciar sesión, puede inscribirse para que los reembolsos se depositen directamente en su cuenta bancaria.

Aplicación móvil Lively

La aplicación Lively Benefits lleva la simplicidad y la experiencia de usuario distintiva de la plataforma Lively a la palma de sus manos. Gestione sus beneficios de Lively desde cualquier lugar a través de una interfaz fácil de usar.

Descargue la aplicación móvil "Lively Benefits", disponible para las tiendas de aplicaciones de iOS y de Google Play, para llevar su HSA desde cualquier lugar.

Gastos calificados de la HSA

Puede usar los fondos de su HSA para todos los gastos médicos calificados según lo definido por el IRS. La Publicación 502 del IRS tiene la lista completa de cosas que están calificadas, que no están calificadas y que se podrían potencialmente calificar en función de ciertas circunstancias.

Seguro de vida y por AD&D

The Standard | www.thestandard.com

Seguro de vida y por AD&D pagado por el empleador

El seguro de vida protege a sus seres queridos. Paga un beneficio para que puedan pagar gastos funerarios, pagar deudas y mantener su estándar de vida actual. Es una de las mejores maneras de demostrar su atención. Manor ISD proporciona a todos los empleados elegibles \$20,000. Manor ISD paga el 100 % del costo de esta póliza. Esta es una póliza de vida a término que está vigente mientras usted está empleado.

Seguro de vida temporal voluntario

El seguro de vida voluntario es la cobertura de seguro de vida temporal que puede adquirir además del plan de vida básico proporcionado por Manor ISD. Lo cubrirá durante un período específico mientras esté empleado. Los montos del plan se ofrecen en niveles para que pueda elegir el monto de cobertura que mejor se adapte a usted y a su familia.

Categoría	Empleado	Cónyuge	Hijo
Programa de beneficios	Incrementos de \$10,000	Incrementos de \$5,000	\$10,000 fijos
Beneficio máximo	\$500,000	\$250,000	N/C
Beneficio mínimo	\$10,000	\$5,000	N/C
Emisión de garantía	\$200,000	\$50,000	Beneficio completo
Beneficio por AD&D	Iguala el beneficio de seguro de vida	Iguala el beneficio de seguro de vida	Iguala el beneficio de seguro de vida
Programa de reducción por edad	Al 50% a los 70 años	Al 50% a los 70 años	Ninguno

Rango de edad	Tarifa por \$1,000 (Empleado y cónyuge)
Menos de 25 años	\$0.080
De 25 a 29 años	\$0.090
De 30 a 34 años	\$0.110
De 35 a 39 años	\$0.130
De 40 a 44 años	\$0.180
De 45 a 49 años	\$0.280
De 50 a 54 años	\$0.440
De 55 a 59 años	\$0.700
De 60 a 64 años	\$0.870
De 65 a 69 años	\$1.490
De 70 a 74 años	\$2.090
75+	\$2.090

	Tarifa por \$1,000 (Hijo)
Hijo	\$0.130

Seguro por discapacidad

The Standard | www.thestandard.com

¿Alguna vez se preguntó qué le pasaría a sus ingresos si tuviera una lesión accidental, una enfermedad o un embarazo? Es por eso que necesita cobertura por discapacidad. Reemplaza una parte de los ingresos durante el período en que no pueda trabajar debido a esos motivos. Puede elegir el monto del beneficio, que es el monto de sus ingresos a reemplazar, y el período de espera en el que comienza a recibir pagos.

¿Cómo decide si necesita seguro por discapacidad? Tenga en cuenta las siguientes preguntas al tomar una decisión:

- ¿Cuánta licencia otorgada por el empleador tiene?
- ¿Tiene ahorros?
- ¿Tiene otros ingresos en los que pueda confiar, como los de su cónyuge o de la manutención infantil?
- ¿Qué tan cerca está de jubilarse?
- ¿Podría tener una discapacidad del Seguro Social o una jubilación por discapacidad?
- ¿Cuáles son sus otras fuentes de ingresos?





Despídete de las tarifas legales caras con LegalShield

Obtén acceso directo a una firma de abogados proveedora

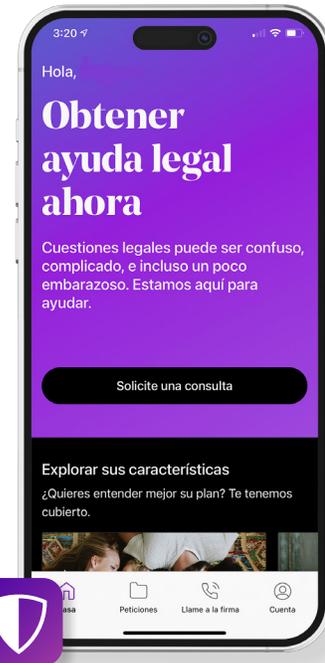
¡LegalShield puede ayudarte a ahorrar \$1,500* dólares al año en asuntos legales personales!

Con LegalShield puedes hablar con un abogado tan rápido como en cuatro horas laborales o menos. ¡No te arriesgues a estar sin protección legal!

Con LegalShield recibes:

- ✓ Acceso directo a tu propia firma de abogados proveedora
- ✓ Asesoramiento y consulta legal ilimitada
- ✓ Revisión y preparación de documentos
- ✓ Asistencia con multas por exceso de velocidad
- ✓ Preparación de testamentos
- ✓ Asistencia en el cobro de deudas
- ✓ ¡Y mucho más!

Siempre conectados.
Siempre protegidos.



¿A quién cubre el plan?

Plan Familiar: El/la participante (empleado), el/la cónyuge/pareja doméstica, hijos/as dependientes hasta los 26 años y padres están cubiertos**

**Los padres (incluidos los padrastros) del participante y/o los padres del cónyuge/pareja doméstica del participante son elegibles para recibir: asesoramiento, consulta y revisión de documentos para asuntos legales personales cubiertos por este plan y; pueden recibir los servicios disponibles para ellos a través de los Servicios de Cuidado de Adultos Mayores que ofrece este plan. Estos servicios incluyen la preparación de testamentos y directivas por anticipado (médicas).



Protección Legal Económica

\$16.95/mensual

Plan Familiar

Para obtener más información, visite: www.shieldbenefits.com/manorisd

*En promedio, un empleado puede ahorrar \$1,500 USD al año. El cálculo se basa en una tarifa de abogado de \$300 USD/hora cuando brinda servicios estándares, menos la membresía anual de LegalShield. Estos servicios estándares pueden ser una consulta legal o, preparación de documentos como un poder legal, directiva anticipada, testamento o testamento vital. La tarifa de abogado mencionada es un promedio de las tarifas de las firmas de abogados proveedoras con las que trabajamos. Los montos exactos pueden ser determinados únicamente por estas firmas.



US



Resumen del Plan

LegalShield brinda protección legal para las necesidades actuales, desde derecho para personas mayores, protección de mascotas y asistencia de salud reproductiva, hasta disputas como consumidores.

El Plan LegalShield cubre los siguientes asuntos legales:

FAMILIA	<ul style="list-style-type: none"> • Audiencia administrativa • Adopción • Protección contra el bullying/acoso escolar • Discriminación civil y social • Tutela de menores • Protección contra la violencia doméstica 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia para el cuidado de adultos mayores • Derechos de género • Curatela jurídica • Asistencia para migrantes • Defensa por incompetencia • Procedimientos del tribunal de menores • Defensa juvenil 	<ul style="list-style-type: none"> • Paternidad • Acuerdos postnupciales/de pareja doméstica • Cambio de nombre • Acuerdos prenupciales • Asistencia de salud reproductiva • Audiencias escolares • Protección de mascotas
HOGAR	<ul style="list-style-type: none"> • Disputas de límites de propiedad • Disputas con contratistas • Escrituras • Desalojos y problemas con arrendatarios • Juicios hipotecarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Préstamos de vivienda sobre el valor acumulado • Hipotecas • Disputas de vecinos/servidumbres • Tasaciones de impuestos a la propiedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Compra/venta de vivienda • Contratos inmobiliarios/disputas financieras • Refinanciación • Solicitudes de permisos de zonificación
FINANZAS	<ul style="list-style-type: none"> • Declaraciones juradas • Bancarrota • Juicios civiles • Servicios de crédito al consumidor • Protección del consumidor • Disputas financieras/contractuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Cobro de deudas • Hábeas corpus • Robo de identidad • Protección de auditorías del SRI/IRS • Disputas de Medicaid/Medicare • Disputas de propiedades personales 	<ul style="list-style-type: none"> • Pagarés • Contratos de alquiler • Asistencia de reclamos menores • Protección de auditorías fiscales • Disputas de beneficios para veteranos de guerra
PLANIFICACIÓN DE PATRIMONIO	<ul style="list-style-type: none"> • Testamentos/testamentos vitales • Fideicomisos vitales/fideicomisos para 	<ul style="list-style-type: none"> • necesidades especiales • Directiva por anticipado (médica) • Poderes legales 	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos judiciales de sucesiones • Codicilos
AUTO	<ul style="list-style-type: none"> • Restauración de licencia de conducir • Daños a la propiedad de vehículos motorizados 	<ul style="list-style-type: none"> • Infracciones de tránsito en circulación • Reclamos por daños a la propiedad 	
GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso legal de emergencia las 24 horas del día, 7 días de la semana • Miembros reciben descuento del 25% para 	<ul style="list-style-type: none"> • servicios no cubiertos • Cartas escritas y llamadas telefónicas hechas en tu nombre • Revisión de documentos 	<ul style="list-style-type: none"> • Formularios legales • Aplicación móvil • Consultas de oficina • Asesoramiento telefónico

Todos los servicios legales son proporcionados por las firmas de abogados proveedoras y sus abogados, no por Pre-Paid Legal Services, Inc. ("PPLSI"), ni por ninguna de sus empresas, funcionarios o empleados. Los siguientes asuntos no están incluidos en el plan de servicios legales: cualquier asunto o disputa entre cualquier Persona Cubierta y PPLSI, una Firma de Abogados Proveedora o el Empleador; cualquier asunto cubierto por cualquier póliza de seguro u otro plan de servicios legales; empleo; asuntos de patentes, marcas registradas o derechos de autor; cualquier asunto relacionado con las tribus nativas o de los primeros americanos o los gobiernos tribales; servicios fuera de los 50 estados de los Estados Unidos; negocio; multas, costos judiciales, tarifas de reclamos, tarifas de tutores ad litem, sanciones, honorarios de peritos, fianzas, fianzas y cualquier gasto de bolsillo. Consulte una descripción general del plan legal para conocer los términos, la cobertura y las condiciones completas.

IRC BII ND 1 5 EC SD Enrollment Base74 v1 082423

Norton Employee Benefits – Premier



¿Te preocupa el estado de tu vida digital?

\$ Ayudamos a proteger tu información personal y tus finanzas.

Tu identidad es algo valioso, tengas lo que tengas o ganes lo que ganes. Ayudamos a proteger tus finanzas supervisando tu información personal para detectar posibles robos de identidad y fraudes financieros.

✓ Te proporcionamos protección al conectarte online.

Con tanta actividad, ¿cómo sabes si ese anuncio que aparece no te va a llevar a un sitio peligroso? Bloqueamos miles de amenazas digitales cada minuto, incluso antes de que infecten tus equipos, móviles o tabletas.

⚙️ Estamos aquí para ayudarte cuando lo necesites.

Si fueras víctima de un robo de identidad, ¿sabrías a quién llamar? ¿O a quién recurrir para recibir asistencia? Nuestros especialistas en restauración de identidad (en Estados Unidos) se encargarán de tu caso de robo de identidad hasta resolverlo.



¿Ha quedado expuesta tu información personal en una filtración de datos?

Prueba nuestra herramienta gratuita [Threat Detector](#) para descubrir amenazas potenciales para tu identidad.





Tu plan incluye estas y otras funciones fácilmente accesibles desde tu panel de cliente:



Alertas de identidad con supervisión del crédito¹ te avisa si encontramos actividad potencialmente fraudulenta o sospechosa en torno a tu información personal, por ejemplo, aperturas de cuentas, uso de tarjetas de crédito o filtraciones de datos.



Seguridad del dispositivo protege tus dispositivos móviles, tabletas y equipos contra hackers, virus, malware, sitios web vulnerables y otras amenazas online.



Norton™ Secure VPN es una red privada virtual (VPN) que protege tu información confidencial, tu historial de navegación, tus actividades online y tu cámara web.



Control para padres [∇] facilita la supervisión de las actividades online de tus hijos y la visualización de sus historiales de búsqueda, para incrementar su protección.



El paquete Million Dollar Protection™⁺⁺⁺ reembolsa dinero robado y gastos personales, y ofrece cobertura legal y técnica de hasta 1 millón de dólares.



Dark Web Monitoring hace búsquedas en la web oscura y te notifica si encuentra información tuya (por ejemplo, tu nombre de usuario, contraseña, dirección IP o alias de jugador).

Premier

¡Inscríbete!

Los planes de beneficios cuestan un **60 % menos** que en la tienda.



Hay muchas otras funciones incluidas. Para obtener más información, visita: www.Norton.com/BenefitPremier

¿Ya eres cliente? No olvides cancelar tu suscripción actual justo antes de la fecha de entrada en vigor: llama al **800-607-9174**.

Nadie puede evitar todos los ciberdelitos ni todos los robos de identidad.

LifeLock no supervisa todas las transacciones de todas las empresas.

¹ Las funciones crediticias requieren configuración, verificación de identidad y un historial de crédito apto de TransUnion o Equifax. Las funciones de supervisión del crédito pueden tardar varios días en activarse tras la inscripción.

[∇] Las funciones de Control para padres de Norton no son compatibles con Mac.

⁺⁺⁺ Reembolsos y compensación de gastos personales, cada uno de ellos con límites de hasta 1 millón de dólares para Benefit Essential, Premier y Premier Plus, y hasta 50 000 dólares para LifeLock Benefit Junior (25 000 por cobertura de reembolso y 25 000 por retiradas fraudulentas). Todos los planes incluyen hasta 1 millón de dólares de cobertura legal y técnica. La cobertura contra delincuencia informática, si corresponde, tiene un límite de 50 000 dólares para gastos cubiertos por plan. Todos los beneficios los proporcionan empresas de terceros. Consulta la política para conocer los términos, las condiciones y las exclusiones en: gendigital.com/legal.

Copyright © 2024 Gen Digital Inc. 60 E Rio Salado Pkwy STE 1000, Tempe, AZ 85281, Estados Unidos.

NEB19646FL

Seguro de enfermedades críticas

Administrado por The Standard

When a major illness is diagnosed, there can be several expenses that aren't covered by major medical insurance. Critical Illness insurance pays a lump sum benefit when a covered illness is diagnosed. This benefit would be paid directly to you to help cover out-of-pocket expenses.

Choose a Benefit Amount		Covered Illnesses	Provisions
\$5,000 \$20,000 \$10,000 \$25,000 \$15,000 \$30,000		Invasive Cancer	Guarantee Issue No Pre-existing Condition Waiting period
		Heart Attack	Different Illness Diagnosis: <i>0 month separation</i>
		Stroke	Same Illness Diagnosis: <i>6 month separation</i>
Spouse coverage at 50% Child(ren) coverage at 50% <i>No additional premium</i>		Major Organ Failure	Portable at same rate
		End Stage Renal Failure	

Health Screening Benefit

\$100 Payable once per person per calendar year

Semi-Monthly Deductions (24 Pay Periods)

Attained Age	\$5,000 Spouse/Child(ren) benefit: \$2,500		\$10,000 Spouse/Child(ren) benefit: \$5,000	
	Employee Only	Employee + Spouse	Employee Only	Employee + Spouse
18-29	\$1.13	\$1.69	\$2.25	\$3.38
30-39	\$1.60	\$2.40	\$3.20	\$4.80
40-49	\$3.03	\$4.54	\$6.05	\$9.08
50-59	\$6.05	\$9.08	\$12.10	\$18.15
60-69	\$10.98	\$16.46	\$21.95	\$32.93
70+	\$27.58	\$41.36	\$55.15	\$82.73

**Spouse rates based on employee age
Eligible child(ren) are automatically covered to the age of 26 with no premium charged*

IMPORTANT – This document is designed to provide a high-level overview of the benefits contained herein and does not contain a comprehensive overview of each plan. Refer to each benefit brochure for a complete listing of all benefit features, limitations, and exclusions. Where any discrepancy exists, policy language prevails.

Seguro de enfermedades críticas (continuó)

Administrado por The Standard

Semi-Monthly Deductions (24 Pay Periods)				
	\$15,000 Spouse/Child(ren) benefit: \$7,500		\$20,000 Spouse/Child(ren) benefit: \$10,000	
Attained Age	Employee Only	Employee + Spouse	Employee Only	Employee + Spouse
18-29	\$3.38	\$5.06	\$4.50	\$6.75
30-39	\$4.80	\$7.20	\$6.40	\$9.60
40-49	\$9.08	\$13.61	\$12.10	\$18.15
50-59	\$18.15	\$27.23	\$24.20	\$36.30
60-69	\$32.93	\$49.39	\$43.90	\$65.85
70+	\$82.73	\$124.09	\$110.30	\$165.45

Semi-Monthly Deductions (24 Pay Periods)				
	\$25,000 Spouse/Child(ren) benefit: \$12,500		\$30,000 Spouse/Child(ren) benefit: \$15,000	
Attained Age	Employee Only	Employee + Spouse	Employee Only	Employee + Spouse
18-29	\$5.63	\$8.44	\$6.75	\$10.13
30-39	\$8.00	\$12.00	\$9.60	\$14.40
40-49	\$15.13	\$22.69	\$18.15	\$27.23
50-59	\$30.25	\$45.38	\$36.30	\$54.45
60-69	\$54.88	\$82.31	\$65.85	\$98.78
70+	\$137.88	\$206.81	\$165.45	\$248.18

**Spouse rates based on employee age
Eligible child(ren) are automatically covered to the age of 26 with no premium charged*

IMPORTANT – This document is designed to provide a high-level overview of the benefits contained herein and does not contain a comprehensive overview of each plan. Refer to each benefit brochure for a complete listing of all benefit features, limitations, and exclusions. Where any discrepancy exists, policy language prevails.

Seguro de accidentes

Administrado por The Standard

El seguro de accidentes es adecuado para aquellos que tienen estilos de vida activos o hijos que participan en deportes u otras actividades extracurriculares. Este plan está diseñado para pagar beneficios directamente a usted en función del tratamiento recibido y las lesiones sufridas debido a un accidente cubierto.

Plan Bajo

Benefit and Amount				Provisions
Urgent Care	\$50	X-Ray	\$50	24 hour coverage Over 30 additional benefits No limit on the number of accidents 25% Youth Organized Sports Benefit Portable at the same rate
Follow Up	\$50 (2)	Lacerations	Up to \$500	
Physical Therapy	\$50 (3)	Concussion	\$150	
Fractures	Up to \$8,000	Hospital Admission	\$1,000	
Dislocations	Up to \$5,000	Hospital Confinement	\$200 (365 days)	

Health Screening Benefit	
\$50 Payable once per person per calendar year	

*Fracture Schedule		*Dislocation Schedule	
Finger/Toe	\$100	Finger/Rib/Toe	\$150
Rib	\$400	Collar Bone (Acromioclavicular)/Spine	\$400
Bones of Face/Coccyx/Nose/Vertebrae	\$500		
Ankle/Arm/Collarbone/Elbow/Foot/Hand/Kneecap/Lower Jaw/Shoulder Blade/Sternum/Wrist	\$550	Ankle/Collarbone (Sternoclavicular)/Elbow/Foot/Hand/Lower Jaw/Shoulder/Wrist	\$800
Leg (knee to ankle)/Pelvis/Vertebral Column	\$1,200	Knee	\$900
Skull (Non-Depressed)	\$1,500	Hip	\$2,500
Leg (hip to knee)	\$2,000		
Hip	\$2,500		
Skull (Depressed)	\$4,000	*Open reduction fractures/dislocations will pay at 200% of the listed amount.	

Semi-Monthly Deductions (24 Pay Periods)			
Employee	Employee & Spouse	Employee & Children	Family
\$3.50	\$6.00	\$8.00	\$10.50

IMPORTANT – This document is designed to provide a high-level overview of the benefits contained herein and does not contain a comprehensive overview of each plan. Refer to each benefit brochure for a complete listing of all benefit features, limitations, and exclusions. Where any discrepancy exists, policy language prevails.

Seguro de accidentes (continuó)

Administrado por The Standard

El seguro de accidentes es adecuado para aquellos que tienen estilos de vida activos o hijos que participan en deportes u otras actividades extracurriculares. Este plan está diseñado para pagar beneficios directamente a usted en función del tratamiento recibido y las lesiones sufridas debido a un accidente cubierto.

Plan Alto

Benefit and Amount				Provisions
Urgent Care	\$60	X-Ray	\$100	24 hour coverage
Follow Up	\$70 (3)	Lacerations	Up to \$800	Over 30 additional benefits
Physical Therapy	\$50 (4)	Concussion	\$200	No limit on the number of accidents
Fractures	Up to \$10,500	Hospital Admission	\$1,500	25% Youth Organized Sports Benefit
Dislocations	Up to \$7,000	Hospital Confinement	\$400 (365 days)	Portable at the same rate
Health Screening Benefit				
\$75 Payable once per person per calendar year				
*Fracture Schedule		*Dislocation Schedule		
Finger/Toe	\$200	Finger/Rib/Toe	\$200	
Rib	\$500	Collar Bone (Acromioclavicular)/Spine	\$500	
Ankle/Arm/Collarbone/Elbow/Foot/Hand/Kneecap/Lower Jaw/Shoulder Blade/Sternum/Wrist	\$650	Ankle/Collarbone (Sternoclavicular)/Elbow/Foot/Hand/Lower Jaw/Knee/Shoulder/Wrist	\$1,000	
Bones of Face/Coccyx/Nose/Vertebrae	\$750			
Leg (knee to ankle)/Pelvis/Vertebral Column	\$1,700	Hip	\$3,500	
Skull (Non-Depressed)	\$2,000			
Leg (hip to knee), Hip	\$3,000			
Skull (Depressed)	\$5,250			
*Open reduction fractures/dislocations will pay at 200% of the listed amount.				
Semi-Monthly Deductions (24 Pay Periods)				
Employee	Employee & Spouse	Employee & Children	Family	
\$6.25	\$11.00	\$13.00	\$17.75	

IMPORTANT – This document is designed to provide a high-level overview of the benefits contained herein and does not contain a comprehensive overview of each plan. Refer to each benefit brochure for a complete listing of all benefit features, limitations, and exclusions. Where any discrepancy exists, policy language prevails.

Seguro de indemnización hospitalaria

Administrado por The Standard

The cost of a hospital stay can be financially difficult if money is tight and you're not prepared. Having the right coverage in place before you experience an unexpected sickness or injury can help eliminate the stress of financial concerns and provide support when needed most.

Plan Bajo

Benefit Name		Amount	
Initial Hospital Admission (24 hrs)		\$1,000 (2 times per calendar year)	
Daily Hospital Confinement		\$150 (up to 30 days)	
Critical Care Unit (CCU) Admission (pays in addition to initial hospital admission)		\$1,000 (2 times per calendar year)	
Daily Critical Care Unit (CCU) Confinement (pays in addition to hospital confinement)		\$300 (up to 10 days)	
Provisions			
Guarantee Issue?		Yes	
Pre-existing Condition Waiting Period?		No	
Pre-existing pregnancy covered?		Yes	
Mental and Nervous Disorders covered?		Yes	
Drug and Alcohol Addiction covered?		Yes	
Portable?		Yes	
Semi-Monthly Deductions (24 Pay Periods)			
Employee	Employee & Spouse	Employee & Children	Family
\$8.15	\$13.78	\$11.47	\$20.47

IMPORTANT – This document is designed to provide a high-level overview of the benefits contained herein and does not contain a comprehensive overview of each plan. Refer to each benefit brochure for a complete listing of all benefit features, limitations, and exclusions. Where any discrepancy exists, policy language prevails.

Seguro de indemnización hospitalaria (continuó)

Administrado por The Standard

El costo de una estancia en el hospital puede ser financieramente difícil si el dinero es escaso y no estás preparado. Tener la cobertura adecuada antes de experimentar una enfermedad o lesión inesperada puede ayudar a eliminar el estrés de las preocupaciones financieras y proporcionar apoyo cuando más se necesita.

Plan Alto

Benefit Name		Amount	
Initial Hospital Admission (24 hrs)		\$2,500 (2 times per calendar year)	
Daily Hospital Confinement		\$200 (up to 30 days)	
Critical Care Unit (CCU) Admission (pays in addition to initial hospital admission)		\$2,500 (2 times per calendar year)	
Daily Critical Care Unit (CCU) Confinement (pays in addition to hospital confinement)		\$400 (up to 10 days)	
Provisions			
Guarantee Issue?		Yes	
Pre-existing Condition Waiting Period?		No	
Pre-existing pregnancy covered?		Yes	
Mental and Nervous Disorders covered?		Yes	
Drug and Alcohol Addiction covered?		Yes	
Portable?		Yes	
Semi-Monthly Deductions (24 Pay Periods)			
Employee	Employee & Spouse	Employee & Children	Family
\$15.42	\$26.15	\$21.42	\$38.44

IMPORTANT – This document is designed to provide a high-level overview of the benefits contained herein and does not contain a comprehensive overview of each plan. Refer to each benefit brochure for a complete listing of all benefit features, limitations, and exclusions. Where any discrepancy exists, policy language prevails.

Seguro de cáncer

Administrado por Guardian

Los gastos asociados con un diagnóstico de cáncer pueden ser financieramente difíciles si el dinero es escaso y no estás preparado. Pero tener la cobertura adecuada en el momento adecuado antes de experimentar el cáncer puede ayudar a eliminar tus preocupaciones financieras y proporcionar apoyo en un momento en que más se necesita.

Benefit Name	Plan 1	Plan 2
Cancer Initial Diagnosis	\$2,500	\$5,000
Blood, Plasma & Platelets	\$100/day up to \$5,000 per year	\$200/day up to \$10,000 per year
Surgery	Up to \$4,125	Up to \$5,500
Second Surgical Opinion	\$200 per surgical procedure	\$300 per surgical procedure
Radiation/Chemotherapy	Up to \$10,000 benefit year maximum	Up to \$15,000 benefit year maximum
Cancer Screening	\$75	\$75
Home Health Care	\$50/visit up to 30 per year	\$100/visit up to 30 per year
Hospital Confinement	\$300/day for first 30 days; \$600/day for 31st day thereafter per confinement	\$400/day for first 30 days; \$800/day for 31st day thereafter per confinement
Hospice Care	\$50/day up to 100 days/lifetime	\$100/day up to 100 days/lifetime

Provisions

3/6 Pre-Existing Condition Limitation

30 Days Initial Diagnosis Waiting Period

Over 20 named benefits

Benefits pay regardless of major medical

Portability included

Semi-Monthly Deductions (24 Pay Periods)

	Plan 1	Plan 2
Employee Only	\$7.95	\$12.99
Employee & Spouse	\$15.24	\$24.89
Employee & Child	\$9.39	\$14.92
Family	\$16.68	\$26.81

IMPORTANT – This document is designed to provide a high-level overview of the benefits contained herein and does not contain a comprehensive overview of each plan. Refer to each benefit brochure for a complete listing of all benefit features, limitations, and exclusions. Where any discrepancy exists, policy language prevails.

Seguro de vida permanente

Administrado por Chubb

El seguro de vida permanente puede ofrecerle a usted y a su familia seguridad financiera a largo plazo. El seguro de vida permanente proporciona una cobertura que durará toda la vida. Este plan de seguro de vida permanente también incluye beneficios en vida al proporcionar protección financiera en caso de una estancia en cuidados a largo plazo.

Provisions	Life Insurance	Long Term Care
<p>Guarantee Issue</p> <p>Rates based on employee age, spouse age, and tobacco status</p> <p>Tobacco Rates Any tobacco use in the last 12 months</p> <p>Terminal Illness Benefit After two years of coverage, 50% of the life benefit, up to \$100,000 is payable</p> <p>Portable at the same rate even if you change jobs or retire</p>	<p>Employee Guaranteed Issue up to \$150,000 Ages 19-70</p> <p>Spouse Modified Guaranteed Issue Lesser of 50% of employee or \$25,000 Ages 19-60</p> <p>Child(ren) Guaranteed Issue up to \$25,000 Ages 15 days-25 yrs</p>	<p>Licensed Care Benefit Trigger 2 of 6 Activities of Daily Living Bathing Transferring Dressing Contenance Toileting Feeding</p> <p>90-Day Elimination Period 4% of Life Insurance Volume payable for 25 months</p> <p>Extension Benefit Caregiving Benefits are restored to the face amount after the initial benefit amount is depleted.</p> <p>Restoration Benefit Restores 50% of the benefit amount accelerated under the LTC Benefit. (up to \$50,000 max)</p>

Semi-Monthly Deductions (24 Pay Periods)

Employee Non-Smoker Rate Sample

Issue Age	\$10,000	\$25,000	\$50,000	\$75,000	\$100,000	\$125,000	\$150,000
20	NA	NA	\$12.06	\$18.10	\$24.13	\$30.16	\$36.19
30	NA	\$7.86	\$15.71	\$23.56	\$31.42	\$39.27	\$47.13
40	NA	\$12.68	\$25.36	\$38.03	\$50.71	\$63.39	\$76.06
50	\$9.24	\$23.08	\$46.17	\$69.25	\$92.33	\$115.41	\$138.50
60	\$18.41	\$46.02	\$92.04	\$138.06	\$184.08	\$230.10	\$276.12
70	\$44.38	\$110.95	\$221.89	\$332.83	\$443.78	\$554.72	\$665.66

These rates reflect actual costs for the listed ages but represent only a small sample. Contact your benefits counselor for more details.

IMPORTANT – This document is designed to provide a high-level overview of the benefits contained herein and does not contain a comprehensive overview of each plan. Refer to each benefit brochure for a complete listing of all benefit features, limitations, and exclusions. Where any discrepancy exists, policy language prevails.

Beneficios Voluntarios

Preguntas y Reclamaciones

The Standard Claims Website

<https://www.standard.com/individuals-families/file-claim>

Guardian Claims Website

<https://www.guardianlife.com/forms-and-claims>

Chubb Claims Email

claims@gotoservice.chubb.com

Questions on Coverage or Assistance with Claims

Micha Castro

210.757.4273

Michaela_Castro@ajg.com

Planes de jubilación 403(b)

First Financial Administrators, Inc. | www.ffga.com | 800.523.8422, opción 2 | retirement@ffga.com

El plan 403(b) puede ser una excelente manera de ahorrar dinero para la jubilación. Puede servir como complemento de un plan de pensión tradicional u otro(s) plan(es) de retiro, o como un plan independiente. El 403(b) es un plan de retiro con impuestos diferidos disponible para los empleados de instituciones educativas y ciertas organizaciones no afiliadas, según lo determinado por la sección 501(c)(3) del Código de Rentas Internas.

Los aportes y las ganancias de inversión en un plan 403(b) crecen con impuestos diferidos hasta el retiro (que se supone que es una jubilación), momento en el cual se gravan como ingresos comunes. El 403(b) recibe su nombre de la sección del código del Servicio de Impuestos Internos (Internal Revenue Service, IRS) que lo regula.

Cómo funciona un 403(b)

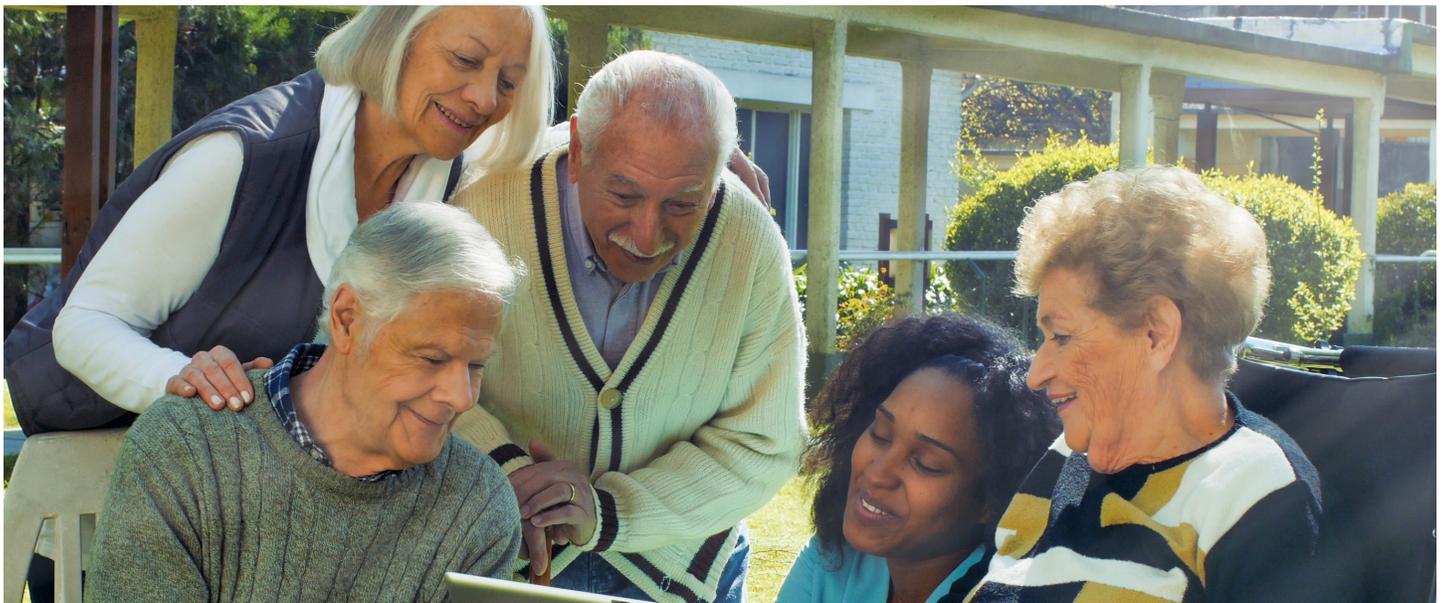
Los empleados se inscriben y participan a través de su empleador. Los aportes a un plan 403(b) se realizan antes de impuestos a través de un Acuerdo de reducción salarial. Este es un acuerdo en el que el empleado participante acepta reducir su salario. El monto por el cual se reduce el salario está dirigido a las inversiones que se ofrecen a través del empleador y son seleccionadas por el empleado. Estos aportes se denominan aplazamientos electivos y están excluidos de los ingresos imponibles del empleado. Los aportes crecen con impuestos diferidos hasta el momento de la jubilación, cuando los retiros se gravan como ingresos comunes.

Beneficios

- Crecimiento con impuestos diferidos: sin impuestos anuales sobre las ganancias
- Opciones de inversión: anualidades fijas, anualidades variable o fondos mutuos
- Tasas de interés competitivas
- Flexibilidad: iniciar, detener y ajustar sus aportes según lo permitido por el plan de su empleador.
- Recibir estados de cuenta periódicos

Límites de aportes
2025
\$23,500
Los participantes mayores de 50 años en cualquier momento durante el año calendario pueden contribuir \$7,500 adicionales.

Todas las inversiones implican riesgos. El rendimiento pasado no es garantía de rendimientos futuros.



Preguntas frecuentes 403(b)

A veces, las áreas del ámbito financiero, como los ahorros para la jubilación, pueden ser confusas. Por lo tanto, queríamos brindarle las respuestas a algunas de las preguntas más frecuentes que nos hacen. Encontrará respuestas a preguntas que van desde abrir una cuenta hasta llegar a la jubilación y retirar sus fondos.

¿Qué es un 403(b) y por qué es una buena idea contribuir a uno?

Los planes de retiro 403(b) son una excelente manera de comenzar a ahorrar para su retiro. El plan 403(b) es un plan de retiro complementario, al igual que el plan 401(k) del sector público, que le permite ahorrar fondos adicionales junto con su retiro estatal. En cada período de pago, los aportes se retienen de su cheque de pago (monto elegido por usted) y se envían a su cuenta 403(b). Esto permite que sus ganancias de inversión crezcan con impuestos diferidos hasta el retiro y también le permite aprovechar un crédito fiscal de ahorros. Usted no paga impuestos a las ganancias sobre los aportes permitidos hasta que comience a hacer retiros del plan, generalmente después de jubilarse o de haber alcanzado una determinada edad para retirar fondos. Los aportes permitidos a un plan 403(b) están excluidas o se deducen de sus ingresos.

¿Cómo abro una cuenta 403(b)?

Buenas noticias, puede inscribirse en un plan 403(b) todo el año. La mejor manera de comenzar es visitando nuestro sitio web en www.ffga.com. Desde la página de inicio, haga clic en “Ver planes de retiro del empleador” e ingrese el nombre del empleador. Esto le permitirá hacer lo siguiente:

- Ver una lista de proveedores de inversión disponibles en el plan de su empleador y sus números de teléfono.
- Buscar agentes del plan 403(b).
- Ubicar el Acuerdo de reducción salarial (Salary Reduction Agreement, SRA) de FFGA y otros formularios.
- Ver las opciones de planes del empleador con respecto a transacciones, aportes, contactos, etc.

Pasos para abrir una cuenta e iniciar aportes

1. **Decida a qué compañía de inversión de la lista de proveedores autorizados le gustaría contribuir.** Comuníquese con la compañía para obtener instrucciones o si no está seguro, use la herramienta de búsqueda de agentes en nuestro sitio web para encontrar un agente que pueda ayudarle a tomar una decisión.
2. **Cree una cuenta con un proveedor** con la ayuda de su agente.

3. **Complete el Acuerdo de reducción salarial**, una vez que se establezca su cuenta, y envíe el formulario por fax al 866.265.4594. Este formulario le permite a su empleador retener los aportes al plan 403(b) de su cheque de pago, que se enviarán a la compañía de inversión de su elección.

Tenga en cuenta lo siguiente: completar un Acuerdo de reducción salarial no abre su cuenta de retiro; también se debe comunicar con el proveedor para crear una cuenta antes de completar un Acuerdo de reducción salarial.

First Financial Administrators, como administrador de terceros de su empleador, cuenta con especialistas en retiro que pueden ayudarle en cualquier momento de su proceso; simplemente llámenos al [800.523.8422](tel:800.523.8422) y estaremos encantados de ayudarle.

¿Cuánto puedo contribuir por año?

Los límites de aportes para 2025 le permiten alcanzar un máximo de \$23,500 si tiene 49 años o menos. Si tiene 50 años o más, es elegible para realizar “aportaciones compensatorias” e ingresar su monto máximo por año calendario de \$31,000.

¿Puedo reinvertir o transferir fondos del plan de un empleador anterior a mi plan 403(b)?

Sí, si el plan de su empleador permite reinversiones y transferencias al plan. Visite nuestro sitio web para ver lo que su empleador ofrece en el plan.

¿Puedo transferir mis fondos a otra cuenta, como un 401(k), IRA, 457, etc.?

Sí, si el plan de su empleador permite reinversiones y transferencias y usted ha cumplido con un evento que califica, puede transferir sus fondos a otro plan calificado. Visite nuestro sitio web para ver lo que su empleador ofrece en el plan.

¿Puedo suspender o cambiar mis aportes?

Para realizar cambios en sus aportes, deberá completar y presentar un Acuerdo de reducción salarial (el mismo formulario utilizado para iniciar las contribuciones). Puede interrumpir, aumentar o disminuir en cualquier momento durante el año, según el cronograma de nómina de su empleador y la fecha en que vencen los cambios para cada fecha de pago. Puede llamarnos al [800.523.8422](tel:800.523.8422) o visitar nuestro sitio web en www.ffga.com para determinar las fechas límite para su empleador.

¿Puedo retirar dinero en caso de una dificultad financiera?

Las distribuciones por dificultades financieras le permiten retirar fondos de su plan 403(b) (si está permitido en el plan de su empleador) si tiene una necesidad financiera que no puede satisfacerse con otros recursos razonablemente disponibles por los siguientes motivos:

- Facturas médicas
- Educación universitaria para usted o un dependiente calificado
- Compra de una residencia principal
- Desalojo/ejecución
- Gastos funerarios para cónyuge, hijo, dependiente o padres

Para que se apruebe una distribución por dificultades financieras, estos gastos no se deben pagar en el momento de la solicitud. Sus gastos no se pueden reembolsar.

¿Cuándo puedo recibir una distribución?

Tenga en cuenta que los planes 403(b) tienen como objetivo ser un ahorro para la jubilación y no se deben considerar una cuenta de ahorros simple. Por este motivo, el IRS tiene ciertos “eventos que califican” para retirar sus fondos de un plan 403(b), como muchas otras cuentas de retiro. Sin embargo, si el plan de su empleador lo permite, puede solicitar un préstamo o una distribución por dificultades financieras (se aplican las pautas del IRS), si surge la necesidad. Asegúrese de solicitar asesoramiento a su asesor fiscal antes de continuar con cualquier transacción.

Eventos que califican

1. Desvinculación laboral
2. Mayor de 59 años y medio
3. Discapacidad
4. Muerte
5. Dificultades (se aplican pautas)

16945 Northchase Dr, Ste. 1800
Houston, TX 77060

<https://ffga.com>

TELÉFONO: [800.523.8422](tel:800.523.8422)

FAX: [866.265.4594](tel:866.265.4594)

CORREO ELECTRÓNICO: retirement@ffga.com



Ventajas de abrir un plan 403(b)

Los planes de jubilación 403(b) son una excelente inversión y una excelente manera de comenzar a ahorrar para su jubilación. Un plan 403(b) es una opción de plan de retiro complementario que permite que las ganancias de inversión crezcan con impuestos diferidos hasta el retiro.

Encuentre información sobre el plan 403(b)

Puede visitar nuestro sitio web para encontrar muchas herramientas e información útiles. Simplemente visite www.ffga.com y haga clic en “Iniciar sesión” en el menú superior. Esto le dirigirá a una pantalla para ingresar el nombre de su empleador a:

- Ver una lista de proveedores de inversión disponibles en el plan de su empleador.
- Buscar agentes del plan 403(b).
- Localizar el Acuerdo de reducción salarial (Salary Reduction Agreement, SRA) de FFAI y otros formularios.
- Ver las opciones del plan del empleador con respecto a transacciones, aportes, contactos, etc.

Es hora de inscribirse

Se puede inscribir en un plan 403(b) durante todo el año. Una vez que haya seleccionado un proveedor, se deberá inscribir directamente con la compañía de inversión autorizada de su elección. Una vez que se configure su cuenta con su proveedor, se debe asegurar de que el formulario de la SRA se complete y nos lo devuelva. Este formulario le permite a su empleador retener los aportes al plan 403(b) de su cheque de pago, que se enviarán a la compañía de inversión que elija. Las SRA se completan para iniciar nuevas deducciones, así como aumentar, disminuir o detener deducciones.

Opciones del plan del empleador

Tenga en cuenta que no todos los planes permiten las mismas opciones. La mejor manera de ver lo que permite su plan es visitando nuestro sitio web.

Eventos que califican

Para que se le considere recibir una distribución de sus fondos o transferir los fondos del plan 403(b) de su empleador actual, de acuerdo con las pautas del IRS, debe tener un evento de vida que califique, como los siguientes:

- Desvinculación laboral
- Mayores de 59 años y medio
- Discapacidad
- Muerte
- Dificultades (se aplican pautas)

16945 Northchase Dr, Ste. 1800
Houston, TX 77060

<https://ffga.com>

TELÉFONO: 800.523.8422

FAX: 866.265.4594

CORREO ELECTRÓNICO: retirement@ffga.com

LÍMITES DE CONTRIBUCIONES

Los límites de aportes actuales le permiten contribuir hasta \$23,500 si es menor de 50 años. A partir de los 50 años, puede contribuir hasta \$31,000.

Con la posibilidad de inscribirse todo el año, el tiempo para ahorrar es ahora.

Aviso anual del plan 403(b)

Empiece a ahorrar para la jubilación

Su empleador le brinda la oportunidad de ahorrar para la jubilación con un plan 403(b). Un Plan 403(b) es un plan de ahorros para la jubilación complementario que se ofrece a los empleados de las escuelas públicas a través de sus distritos escolares o escuelas autónomas (charter schools) de inscripción abierta. Al igual que un plan 401(k), los empleados elegibles pueden hacer aportes a un plan 403(b) (hasta los límites del IRS) antes de impuestos o Roth después de impuestos, según lo que autorice su plan.

¿Por qué contribuir a un plan 403(b)?

Con las expectativas de vida cada vez mayores y por encima del promedio, muchas personas descubren que solo con su pensión no es suficiente para mantenerse durante los años de jubilación. Un Plan 403(b) voluntario le brinda la oportunidad de complementar su TRS, ERS u otro sistema de retiro estatal (si corresponde).

Elegibilidad

Todos los empleados que reciben una compensación que debe informarse en un Formulario W-2 del IRS del empleador son elegibles para participar.

Inscripción

Todos los empleados elegibles pueden inscribirse en el Plan 403(b) en cualquier momento durante el año, no solo durante la Inscripción abierta. Consulte “Cómo inscribirse” en la siguiente página.

Límites del plan 403(b)

- Los participantes pueden contribuir hasta \$23,500 en 2025.
- Los participantes mayores de 50 años en cualquier momento durante el año calendario a más tardar el 12/31/2025 pueden aportar \$31,000, lo que incluye \$7,500 adicionales en aportaciones compensatorias.
- Puede dividir sus aportes entre las contribuciones tradicionales antes de impuestos y las contribuciones Roth después de impuestos (si se permite), pero no puede superar el límite del IRS.
- A diferencia de una cuenta IRA Roth, no hay límites de ingresos para los aportes Roth 403(b).
- Sus aportes al plan 403(b) deben sumarse para estos tipos de planes: 401(k), 403(b), planes SIMPLE (planes SIMPLE IRA y SIMPLE 401(k)) y SARSEP. Si esto se aplica a usted, solicite asesoramiento a un profesional fiscal y notifíquenos.
- El límite de aportes 403(b) es independiente del límite para un plan IRA tradicional, Roth IRA o un plan 457(b).
- Tenga en cuenta que la combinación de todos los aportes del empleador (si los hubiera) y los aportes del empleado se limita a \$66,000 o el 100 % de su compensación, el monto que sea menor, en 2025.

Puntos destacados del plan 403(b)

- El administrador externo (TPA) 403(b) de su empleador es First Financial Administrators, Inc. Para obtener ayuda, comuníquese con First Financial Administrators al [800.523.8422](tel:800.523.8422), opción 2, por correo electrónico a retirement@ffga.com o a través de nuestro formulario en línea.
- Puede cambiar el monto de su aporte al plan 403(b) en cualquier momento llamando a First Financial para obtener el formulario de Acuerdo de reducción salarial (SRA) 403(b).
- Las características opcionales del plan, como si su plan permite aportes Roth 403(b) después de impuestos, están disponibles en la página del Plan de Retiro 403(b) de su empleador. Visite www.ffga.com. Pase el cursor sobre Inicio de sesión (en la parte superior de la página junto a Buscar). Seleccione Información del plan de jubilación. Ingrese el nombre de su empleador, seleccione de la lista y haga clic en Enviar. Para formularios: seleccione Formularios e información 403(b) (en el cuadro Recursos relacionados). Seleccione Acuerdo de reducción salarial 403(b).

Cómo inscribirse

PASO 1: revise la lista de proveedores de inversión disponibles para el plan 403(b).

- Visite www.ffga.com y pase el cursor sobre Inicio de sesión en la parte superior de la página junto a Buscar. Seleccione Información del plan de jubilación. Ingrese el nombre de su empleador, selecciónelo de la lista que aparece y haga clic en Enviar. Seleccione sus proveedores autorizados en el cuadro Recursos relacionados que se encuentra en la esquina superior derecha.
- Antes de abrir una cuenta de custodia o anualidad 403(b)(1) o 403(b)(7), le recomendamos encarecidamente que investigue a fondo las opciones disponibles para usted, incluidos otros planes disponibles como un Plan 457(b) patrocinado por el empleador. Puede comenzar a obtener más información sobre los planes 403(b) si consulta recursos adicionales como www.403bwise.org.
- Su empleador y First Financial Administrators, Inc. no ofrecen asesoramiento ni avalan ni aprueban explícita o implícitamente ningún agente o proveedor específico del Plan 403(b). Puede comparar los cargos de 403(b) para los proveedores de 403(b) disponibles en su empleador visitando www.403bcompare.com, y también investigando firmas y agentes en www.investor.gov/CRS (SEC).

PASO 2: configure su cuenta 403(b).

- Complete los formularios de inscripción 403(b) o inscribese en línea en la compañía 403(b) que seleccionó. Si tiene una cuenta 403(b) existente en otro distrito, es posible que pueda transferirse a su nuevo distrito. Comuníquese con su proveedor 403(b) o con First Financial Administrators, Inc. para obtener ayuda.
- Si su compañía 403(b) no le permite autoinscribirse y requiere un agente, puede llamar a la compañía para hablar con un agente en su área o usar nuestra herramienta de búsqueda de agentes 403(b) en línea.

PASO 3: iniciar aportes al plan 403(b).

- Una vez que su cuenta 403(b) esté abierta, complete el formulario 403(b) Acuerdo de reducción salarial (SRA) y el Aviso de divulgación unificado (todos los estados excepto Texas) y envíelo por fax a First Financial Administrators, Inc. al 866.265.4594 o cárguelo en <https://sftp-transfer.ffga.com>. Para obtener credenciales de inicio de sesión, llámenos al 800.523.8422, opción 2, o envíenos un correo electrónico a retirement@ffga.com.
- Ha terminado! Si desea realizar ajustes en las contribuciones al plan 403(b), deberá firmar otro formulario de Acuerdo de reducción salarial (SRA) del plan 403(b). No se requiere la firma de un agente para cambios de aportes en una cuenta 403(b) existente o para una nueva cuenta 403(b) de autoinscripción. Se necesita la firma de un agente para una nueva cuenta 403(b) que requiere que un agente se inscriba.

Recursos adicionales 403(b)

- **Video del plan 403(b)**
- SEC.gov | **Evaluación de sus opciones de retiro**
- **Formularios e información del plan 403(b):** ingrese el nombre de su empleador para ver los detalles.
- **Reglas para solicitudes 403(b):** los agentes deben seguir estas reglas. Si tiene conocimiento de alguna violación a este acuerdo, comuníquese con nosotros o con su oficina de administración.



Plan de Retiro FFIInvest – 457(b)

Trusted Capital Group | www.tcgservices.com | 800.943.9179

Un plan 457(b) es un Plan de Retiro con Impuestos Diferidos disponible para los empleados de agencias gubernamentales estatales y locales, incluidos los empleados de escuelas públicas. Son similares a los planes 401(k) porque le permiten colocar un porcentaje de su salario en un plan patrocinado por el empleador que le ayuda a ahorrar para la jubilación. No tendrá que pagar impuestos sobre lo que aporte ni sus ganancias obtenidas hasta que retire el dinero.

Beneficios

- Opciones de inversión: incluidos fondos mutuos, bonos y fondos del mercado monetario.
- Flexibilidad: iniciar, detener y ajustar sus aportes según lo permitido por el plan de su empleador.
- Recepción de estados de cuenta trimestrales.
- No se aplica la penalización federal del 10 % sobre intereses o ganancias por retiro anticipado.
- No hay impuestos federales sobre la renta actuales sobre el dinero que usted deposita en el plan hasta que sea el momento de realizar extracciones.

Límites de contribución

Los participantes pueden contribuir hasta \$23,500 para el año 2025. Los participantes mayores de 50 años en cualquier momento durante el año calendario pueden contribuir \$7,500 adicionales en 2025, por un total de \$31,000.

Inscríbase en línea

- Visite www.tcgservices.com/enroll.
- Escriba y haga clic en **Manor ISD** en la casilla Empleador. Haga clic en Search (Buscar).
- Haga clic en la casilla naranja Enroll (Inscribirse).
- Complete la información y siga las indicaciones.

Programa de asistencia al empleado

Alliance Work Partners | www.awpnow.com | 800.343.3822

La vida nos lleva en muchas direcciones diferentes. Entre los niños, las relaciones personales, las actividades extracurriculares y el tiempo en familia, parece que no tenemos suficiente tiempo en el día para lograr hacerlo todo. Cuando la vida le estrese, llame a la línea de asistencia para empleados proporcionada por su empleador. Ofrece acceso las 24 horas del día, los 7 días de la semana a profesionales que pueden ayudarle a enfrentar con éxito problemas emocionales.

Un programa de asistencia al empleado (Employee Assistance Program, EAP) es un programa gratuito y voluntario ofrecido por su empleador. Con una llamada telefónica, tendrá acceso a asesoramiento a corto plazo y evaluaciones confidenciales cada vez que tenga un problema personal o relacionado con el trabajo.

Los programas de asistencia al empleado abordan una amplia gama de problemas, incluidos el bienestar mental y emocional, el abuso de sustancias y el duelo. Los asesores están sujetos al más alto estándar ético y están capacitados para mantener la confidencialidad de su situación. Trabajan con usted para determinar la mejor manera de abordar sus necesidades y avanzar hacia un rumbo positivo.



Telesalud

MDLive | MDLIVE.com/bcbstx | 888.680.8646

Con las visitas virtuales de MDLive, el médico siempre está disponible. Este beneficio de Blue Cross and Blue Shield of Texas le brinda acceso a atención que no sea de emergencia las 24 horas del día, los 7 días de la semana de un médico o terapeuta certificado por la junta por teléfono, video en línea o aplicación móvil desde casi cualquier lugar. Los servicios están disponibles en inglés y español con servicios de traducción disponibles en otros idiomas.

Se puede acceder a MDLive con o sin inscripción en la cobertura de seguro médico de Manor ISD. El costo de cada visita se mostrará antes de programarla y, si bien puede ser más alto que un copago del seguro, aún podría ser menos costoso que las opciones de atención en persona.



COBRA

Lively | www.livelyme.com | 888.576.4837

La vida está llena de eventos inesperados que pueden afectar su cobertura de seguro médico. Conforme a la Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria (Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act, COBRA), usted tiene derecho a continuar con su cobertura médica grupal, como seguro médico, dental, de la vista y cuentas de gastos flexibles, durante un período limitado.

Highlights

- Continuación temporal de la cobertura que generalmente dura 18 meses debido a la finalización del empleo o la reducción de las horas de trabajo, el divorcio, el fallecimiento o un hijo que ya no califica como dependiente. Determinados eventos que califican, o un segundo evento que califica durante el período de cobertura inicial, pueden permitir que un beneficiario reciba un máximo de 36 meses de cobertura.
- Los beneficios seguirán siendo idénticos a lo que tenía mientras estaba empleado. Sin embargo, usted será responsable de pagar la prima completa, más cualquier cargo aplicable.

Notas



Esta guía de beneficios preparada por



Gallagher

Insurance | Risk Management | Consulting