



**WDS** LOGISTICS

# Programa de Beneficios para el Empleado

*Guia al Resumen de sus Beneficios de Empleado  
Efectivo del 1° de Julio, 2022*

## **Los beneficios incluyen:**

- **Seguro Médico**
- **Seguro Dental Voluntario**
- **Seguro de Vida/MAYD**
- **Seguro de Vida/MAYD Voluntario**
- **Discapacidad a Largo Plazo**
- **Plan 401(k)**
- **Cuenta Flexible de Gastos**
- **Programa de Asistencia al Empleado**

## EMI — Plan Médico

<b>Beneficio</b>	<b>PPO</b>
<b>Deducible</b>	
Individual	\$7,000
Familiar	\$14,000
<b>Coseguro</b>	80%
<b>Cuidados Preventivos</b>	Cobertura al 100%
<b>Consulta - PCP</b>	\$40
<b>Consulta - Especialista</b>	\$75
<b>Telemedicina</b>	\$0
<b>Hospitalización</b>	Deducible + 20%
<b>Cirugía Ambulante</b>	Deducible + 20%
<b>Pruebas de Diagnóstico (de rutina y mayores)</b>	Deducible + 20%
<b>Sala de Emergencias (Localidad)</b>	\$500 + Deducible + 20%
<b>Cuidados Urgentes (Localidad)</b>	\$100
<b>Medicamentos de Receta</b>	<b>Genérico Obligatorio</b>
Nivel I	\$10
Nivel II	\$45
Nivel III	\$150
Nivel IV	25% (\$250 Máximo)
Medicamentos por Correo	2 veces el copago por un suministro de 90 días
<b>Desembolso Máximo</b>	
Individual	\$8,150
Familiar	\$16,300
<b>Beneficios Fuera de la Red</b>	
Deducible	\$14,000 / \$28,000
Coseguro	50%
Desembolso Máximo	\$16,300 / \$32,600

www.emihealth.com

Planes: Care Plus

Red: Aetna

Los proveedores fuera de la red pueden facturar saldos directamente al miembro no obstante la red disponible en cada ubicación.

## EMI — Plan Médico

<b>Beneficio</b>	<b>HSA</b>
<b>Deducible</b>	
Individual	\$6,500
Familiar	\$13,000
<b>Coseguro</b>	80%
<b>Cuidados Preventivos</b>	Cobertura al 100%
<b>Telemedicina</b>	\$0
<b>Consulta - PCP / Especialista</b>	Deducible + 20%
<b>Hospitalización</b>	Deducible + 20%
<b>Cirugía Ambulante</b>	Deducible + 20%
<b>Pruebas de Diagnóstico</b>	Deducible + 20%
<b>Sala de Emergencias (Localidad)</b>	Deducible + 20%
<b>Cuidados Urgentes (Localidad)</b>	Deducible + 20%
<b>Medicamentos de Receta</b>	
Nivel I	Deducible + 20%
Nivel II	Deducible + 30%
Nivel III	Deducible + 50%
Medicamentos por Correo	3 veces el copago por un suministro de 90 días
<b>Desembolso Máximo</b>	
Individual	\$6,900
Familiar	\$13,800
<b>Beneficios Fuera de la Red</b>	
Deducible	\$12,000 / \$20,000
Coseguro	50%
Desembolso Máximo	\$18,000 / \$30,000

[www.emihealth.com](http://www.emihealth.com)

Planes: Care Plus

Red: Aetna

Los proveedores fuera de la red pueden facturar saldos directamente al miembro no obstante la red disponible en cada ubicación.



## Cuenta de Ahorros para Gastos Médicos (HSA)

Usted puede usar esta cuenta de ahorros para acumular dinero libre de impuestos para pagar gastos médicos que califican, según lo define el IRS. Los saldos no utilizados permanecerán en la cuenta de ahorros hasta que se gasten.

### Elegibilidad:

- Tener cobertura de un plan médico con deducible alto
- No tener cobertura doble (incluye Medicare)
- No ser reclamado como dependiente en la declaración de impuestos de alguien más

### Contribuciones Máximas:

- 2022: \$3,650 Individual/\$7,300 Familiar
- \$1,000 adicionales permitidos para personas mayores de 55 años
- No hay regla de “usarlo-o-perderlo”
- Las elecciones pueden cambiar mes a mes
- Las contribuciones a través de deducciones de nómina son antes de impuestos

### Distribuciones:

- Distribuciones para gastos elegibles (médico/dental/visión) son libres de impuestos
- Los gastos de sus dependientes son elegibles, incluso si no están cubiertos por un plan médico con deducible alto (HDHP, siglas en inglés)
- Los gastos que no sean calificados están sujetos a impuestos y multa del 20%
- Los gastos deben ser incurridos en o después que se establezca la cuenta
- Las distribuciones pueden ser utilizadas para gastos de años anteriores mientras que la cuenta esté abierta

### Usted Decide:

- Si y/o cuanto quiere contribuir
- Que gastos quiere pagar con la cuenta
- Elige opciones de inversión

### Requisitos Fiscales:

- Fideicomisarios de cuentas de ahorros HSA reportan distribuciones anuales con la forma 1099SA
- El titular de la cuenta debe presentar el formulario 8889 con la declaración de impuestos anual
- Guarde todos los recibos/Explicaciones de Beneficios

### Consideraciones:

- Políticas de pago de la oficina del proveedor
- Comodidad económica

## Telemedicina (Para miembros de EMI)

Los miembros de EMI tienen acceso a WellVia, que brinda consultas telefónicas con médicos certificados por la junta de los Estados Unidos las 24 horas del día, 7 días de la semana, 365 días al año. Muchos problemas médicos se pueden resolver por medio de una consulta telefónica. Los médicos de WellVia pueden diagnosticar y recetar medicamentos para muchas afecciones inclusivas de sinusitis/alergias, resfriado/gripe, infecciones del oído, infecciones del tracto urinario, infecciones respiratorias, conjuntivitis, etc.

## SunLife - Plan Dental HMO

<b>Beneficio</b>	<b>Cobertura</b>
<b>Deducible Anual</b>	Ninguno
Clase I. Preventivo	Copagos
Clase II. Básico	Copagos
Clase III. Principal	Copagos
Clase IV. Ortodoncía	Copagos
<b>Beneficio Máximo por Año Calendario / Ortodoncía</b>	Ninguno
<b>Tiempo de Espera</b>	Ninguno

Red: Heritage

## SunLife - Plan Dental PPO

<b>Beneficio</b>	<b>Cobertura</b>
<b>Deducible Anual</b>	\$50 por persona \$150 por familia
<b>Coseguro</b>	
Clase I. Preventivo	100%
Clase II. Básico	80%
Clase III. Principal	50%
Clase IV. Ortodoncía	50%
<b>Beneficio Máximo por Año Calendario</b>	\$1,500
<b>Beneficio Máximo de Ortodoncía de por Vida</b>	\$2,000



Red: SunLife Dental Network

## Hartford - Discapacidad a Largo Plazo\*

<b>Beneficio</b>	<b>Cobertura</b>
<b>Período de Espera</b>	90 días
<b>% de Ingresos Mesuales</b>	60%
<b>Período Máximo del Beneficio</b>	A la edad de 65
<b>Ocupación propia, Mental/Nerviosa, Alcohol/Drogas</b>	24 meses
<b>Condiciones Preexistentes</b>	3/12

## Hartford - Seguro de Vida/MAYD\*

<b>Beneficio</b>	<b>Cobertura</b>
<b>Beneficio de Seguro de Vida y MAYD</b>	\$30,000
<b>Reducción por Edad</b>	50% a la edad de 70 años
<b>% de Beneficio Acelerado</b>	75%
<b>Beneficio de Cinturón de Seguridad</b>	\$10,000
<b>Bolsa de Aire</b>	\$5,000
<b>Conversión</b>	Sí

\*Proporcionado por la compañía sin ningún costo adicional al empleado.

## Hartford - Seguro de Vida Voluntario/MAYD

<b>Beneficio</b>	<b>Cobertura</b>
<b>Beneficio de Vida y MAYD (Incrementos de \$10,000)</b>	5 veces el salario anual hasta \$500,000
<b>Cobertura de Cónyuge (Incrementos de \$5,000)</b>	100% de la elección del empleado hasta \$250,000
<b>Cobertura de Niño(s)</b> (14 días-19 años / a los 25 años si es estudiante de tiempo completo)	\$10,000
<b>Cantidad de Garantía (Empleados Nuevos)* Empleado</b>	3 veces el salario anual a un máximo de \$100,000
<b>Cónyuge / Niño(s)</b>	\$50,000 / \$10,000

\*Aplican restricciones de edad.



## Cuenta Flexible de Gastos

Esta cuenta le permite guardar dinero antes de impuestos en cada nómina que se utiliza para el reembolso de ciertos gastos médicos, dentales y de la visión. Los participantes del plan HSA están limitados a las cuentas de gastos dentales y de la visión solamente. La cantidad máxima que se puede retener para este año del plan es de \$2,850. Se puede abrir una cuenta por separado para ahorrar dinero para pagar gastos de guardería de los hijos dependientes o para el cuidado de ancianos. El máximo permitido es de \$5,000 (o \$2,500 si está casado(a) y usted y su cónyuge declaran impuestos por separado). Para cuestiones de reclamos, contáctese con Higginbotham al (866) 419-3519. Los reclamos pueden enviarse por fax al (866) 419-3516 o por correo electrónico a [flexclaims@higginbotham.net](mailto:flexclaims@higginbotham.net). Usted puede ordenar una tarjeta de débito para pagar sus gastos elegibles, con excepción de artículos de mostrador. Se requiere justificación de la reclamación después del pago con la tarjeta de débito. Usted puede traspasar hasta \$500 de su cuenta de gastos para el próximo año del plan. La fecha límite para gastarse los fondos es junio 30. El último día para entregar reclamos es julio 31.

## Programa de Asistencia al Empleado (Hartford)\*

Este programa es un servicio confidencial que puede utilizar a cualquier hora del día y que le ayuda a usted y a su familia a equilibrar las exigencias del trabajo. También ofrece apoyo y recursos para sus preocupaciones sobre la crianza de sus hijos, situaciones relacionadas al trabajo, problemas con su pareja, abuso de drogas y superación personal.

- ~ Disponible a miembros asegurados y familiares directos
- ~ 24/7/365 teléfono y acceso a la web para asistencia y referencias
- ~ Salud mental, bienestar general, abuso de sustancias químicas
- ~ Relaciones personales y profesionales, la vida familiar/ estrés diario
- ~ Remisiones a servicios comunitarios, planificación financiera disponible

### **[www.guidanceresources.com](http://www.guidanceresources.com)**

Los usuarios nuevos hacen clic en "registro" (register).

Web ID: HLF902 Company Name: ABILI

Seleccione "Ability Assist Program" y cree su nombre de usuario y contraseña.

\*Proporcionado por la compañía sin ningún costo adicional al empleado.




## Empower - Plan 401(k)

Todos los empleados mayores de 18 años con 60 días de servicio son elegibles y pueden inscribirse el primer día de cada trimestre (enero/abril/julio/octubre). El empleado puede contribuir un porcentaje de sus ingresos a un máximo de \$20,500 en el 2022. WDS igualará hasta el 50% del primer 6% de la contribución del empleado. El empleado siempre cuenta con el 100% de las contribuciones de la compañía después de completar cinco años de empleo a tiempo completo.

Si usted es empleado nuevo, se le asignará automáticamente al 3% en un fondo con una fecha de objetivo específico para el cálculo de la edad de su jubilación. Si desea rechazar esta inscripción, debe registrar una cuenta con Empower Retirement en [www.empowermyretirement.com](http://www.empowermyretirement.com) para completar el proceso de rechazo. Todo lo referente a Empower es solo en línea; no hay formularios impresos que deban completarse. Empower Retirement envía información de inscripción abierta a través de la Oficina de Correos a todos los nuevos empleados a la dirección que figura en nuestro sistema de nómina.

Aún cuando el plan está destinado a ayudar a guardar dinero para su jubilación, el plan también incluye una función de préstamo que puede permitirle pedir dinero prestado de su cuenta. Aplican limitaciones o tarifas. Para obtener información sobre un préstamo o retiro, comuníquese con Empower.





# Tiempo Libre Pagado (PTO, siglas en inglés)

Si usted es un empleado regular, de tiempo completo, su beneficio de PTO se calcula de la siguiente manera a partir del 1° de enero de 2022:

Después de 90 días de empleo	3 días
Después de 1 año de empleo	6 días
Después de 3 años de empleo	11 días
Después de 7 años de empleo	13 días
Después de 10 años de empleo	16 días

El PTO debe programarse cada año con su gerente inmediato por lo menos con dos semanas de anticipación. Para satisfacer sus preferencias y satisfacer las necesidades de WDS, discuta sus planes de PTO con su gerente inmediato con la mayor anticipación posible. Sólo dos personas por ubicación y una por departamento pueden programar PTO en el mismo día a menos que sea aprobado. El PTO no se acumula arriba de las cantidades mostradas anteriormente. Por lo tanto, el PTO se debe tomar anualmente para asegurar que usted reciba el beneficio completo. Si deja su empleo con la empresa, se le pagará a prorrata el PTO no utilizado calculado a la tasa de pago, excluyendo las horas extras, bonos y cualquier otra compensación adicional inmediatamente anterior a la separación.

## Días Festivos

Los empleados regulares de tiempo completo son elegibles a seis días festivos pagados cada año calendario después de satisfacer el período de espera de nuevo empleado. Para recibir los días festivos pagados, usted debe trabajar el día completo antes y después del día festivo, a menos que una excepción sea aprobada por escrito por su supervisor. Un día festivo pagado no cuenta como un día trabajado en el cálculo de horas extras para la semana.

<b>Día festivo</b>	<b>Fecha en la que normalmente se festeja</b>
Día de Año Nuevo	2 de enero
Día del Soldado Caído (Memorial Day)	30 de mayo
Día de la Independencia	4 de julio
Día del Trabajo	5 de septiembre
Día de Acción de Gracias	24 de noviembre
Navidad	26 de diciembre

## Contribuciones del Empleado por Cheque de Pago

Planes Médicos	PPO	HSA
Empleado Solo	\$135.00	\$118.00
Empleado + Cónyuge	\$399.72	\$344.63
Empleado + Niño(s)	\$351.59	\$303.43
Empleado + Familia	\$664.44	\$571.27

**Los que no usan tabaco tienen derecho a un descuento de \$15 sobre el costo del seguro médico en cada período de pago (cheque). Favor de comunicarse con Recursos Humanos para obtener la documentación necesaria.** Si cree que será excesivamente difícil o médicamente desaconsejable intentar alcanzar los requisitos para obtener el incentivo de prima del seguro médico, puede calificar para tener la oportunidad de obtener la misma recompensa por diferentes medios. Comuníquese con Recursos Humanos y trabajaremos con usted para encontrar un programa con la misma recompensa adecuada para usted en función de su estado de salud.

Planes Dentales	DMO	DPPO
Empleado Solo	\$ 5.64	\$12.44
Empleado + Cónyuge	\$ 9.56	\$25.33
Empleado + Niño(s)	\$12.77	\$38.71
Empleado + Familia	\$17.32	\$54.90





**Notas:**

**E**ste folleto destaca las principales características del programa de beneficios de WDS Logistics. Su objetivo es ayudarlo a elegir los beneficios que sean mejores para usted. El folleto no incluye todas las reglas y detalles del plan. Los términos de sus planes de beneficios se rigen por documentos legales, incluidos los contratos de los seguros. Si hubiera alguna inconsistencia entre este folleto y los documentos legales del plan, los documentos del plan son la autoridad final. Si tiene preguntas, comuníquese con Recursos Humanos.

<b>Proveedor</b>	<b>Teléfono</b>	<b>Sitio Web</b>
<b>EMI Seguro Médico</b>	(800) 662-5851	<a href="http://www.emihealth.com">www.emihealth.com</a>
<b>Health Equity Bank</b>	(866) 346-5800	<a href="http://www.healthequity.com">www.healthequity.com</a>
<b>SunLife - Dental DMO</b> <b>SunLife - Dental PPO</b>	(800) 443-2995 (800) 442-7742	<a href="http://www.slfserviceresources.com">www.slfserviceresources.com</a>
<b>Telemedicina</b>	(877) 872-0370	<a href="http://www.mywellvia.com">www.mywellvia.com</a>
<b>Hartford—Vida/MAYD</b>	(888) 301-5615	<a href="https://abilityadvantage.thehartford.com">https://abilityadvantage.thehartford.com</a>
<b>Hartford—DLP</b>	(888) 301-5615	<a href="https://abilityadvantage.thehartford.com">https://abilityadvantage.thehartford.com</a>
<b>Empower 401(k)</b>	(800) 338-4015	<a href="http://www.empowermyretirement.com">www.empowermyretirement.com</a>
<b>Cuentas Flexibles de Gastos</b>	(866) 419-3519	<a href="http://www.mywealthcareonline.com/higginbotham">www.mywealthcareonline.com/higginbotham</a>
<b>PAE</b>	(800) 964-3577	<a href="http://www.guidanceresources.com">www.guidanceresources.com</a>
<b>Denice Thom</b>	(817) 347-6982	<a href="mailto:dthom@higginbotham.net">dthom@higginbotham.net</a>

**Denice Thom - Higginbotham**  
**Teléfono (817) 347-6982 / (800) 728-2374 x6982**  
**[dthom@higginbotham.net](mailto:dthom@higginbotham.net)**

