

Usted forma parte de nosotros.  
Nosotros invertimos en usted.



NOROESTE

# Guía de beneficios **2026**

PLANES DE BENEFICIOS VIGENTES  
DEL 1 DE ENERO AL 31 DE  
DICIEMBRE DE 2026



# Contenido



|   |           |
|---|-----------|
| <b>Nuestra inversión en su salud y bienestar .....</b>                | <b>3</b>  |
| <b>Información de contacto .....</b>                                  | <b>6</b>  |
| <b>Quién es elegible .....</b>  | <b>7</b>  |
| <b>Cómo inscribirse .....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>Modificación de sus beneficios .....</b>                           | <b>8</b>  |
| <b>Seguro médico .....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>Bienestar .....</b>  | <b>12</b> |
| <b>Cuenta de ahorros para gastos médicos .....</b>                    | <b>14</b> |
| <b>WINFertility .....</b>   | <b>15</b> |
| <b>Seguro dental .....</b>  | <b>16</b> |
| <b>Seguro de la vista .....</b>                                       | <b>17</b> |
| <b>Cuentas de gastos flexibles .....</b>                              | <b>18</b> |
| <b>Seguro de vida y AD&amp;D .....</b>                                | <b>19</b> |
| <b>Seguro voluntario por discapacidad .....</b>                       | <b>20</b> |
| <b>Seguro colectivo voluntario de accidentes .....</b>                | <b>21</b> |
| <b>Seguro colectivo voluntario contra enfermedades críticas .....</b> | <b>21</b> |
| <b>Seguro de indemnización hospitalaria .....</b>                     | <b>22</b> |
| <b>Plan de ahorro para la jubilación 401(k) .....</b>                 | <b>23</b> |
| <b>Seguro voluntario para mascotas .....</b>                          | <b>25</b> |
| <b>Programa de asistencia para empleados .....</b>                    | <b>25</b> |
| <b>Apéndice .....</b>   | <b>26</b> |

**Usted forma parte de nosotros.  
Nosotros invertimos en usted.**

# Nuestra inversión en su salud y bienestar

En Sage, nuestro compromiso con usted va más allá de los cheques de pago y los títulos de los puestos de trabajo. Creemos que su salud, su familia y su futuro son lo más importante. Por eso, nuestras recompensas totales son más que un conjunto de beneficios. Reflejan nuestra promesa de cuidar de usted de manera significativa. Algunos beneficios se proporcionan sin costo alguno, mientras que otros están disponibles a tarifas grupales significativamente reducidas, lo que proporciona valor en todos los niveles.

Nuestros beneficios están diseñados para dar vida a los pilares de You Belong:

- **Energizar los corazones:** Proteger su salud, bienestar y equilibrio.
- **Involucrar las mentes:** Inspirar el aprendizaje, el crecimiento y las oportunidades.
- **Fomentar el éxito:** Reconocer sus contribuciones y construir su futuro.

En Sage, invertimos en usted porque la hospitalidad comienza con las personas que le dan vida.

## **INCLUIDO SIN COSTO ALGUNO PARA USTED**

---

Estas herramientas y recursos están cubiertos por Sage, lo que le proporciona un valor y una asistencia inmediatos para usted y su familia.

### **Calm Health**

*Más de \$350 de valor*

Acceda a Calm Health, una aplicación de bienestar que incluye todas las funciones de la aplicación Calm, como meditaciones guiadas, ayuda para dormir y herramientas de relajación. También ofrece programas personalizados de salud mental, herramientas de detección y recursos basados en la evidencia. Este beneficio es gratuito para usted y hasta cinco miembros de su familia.

### **Programa de Asistencia para Empleados (EAP)**

*Valor de \$900*

Asistencia gratuita y confidencial disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, para usted y todos los miembros de su hogar. El EAP le pone en contacto con profesionales y especialistas titulados que pueden ayudarlo con:

- Asesoramiento en salud mental, incluyendo hasta tres sesiones presenciales al año.
- Recursos para la conciliación de la vida laboral y familiar, como referencias para el cuidado de niños y personas mayores, reparaciones del hogar y necesidades cotidianas.
- Asesoramiento legal con consultas gratuitas y servicios continuos con descuento.
- Apoyo financiero para la elaboración de presupuestos, la gestión de deudas, hipotecas y la planificación de la jubilación. Recursos para la crianza de los hijos y la planificación de la vida, incluyendo la preparación gratuita de testamentos en línea.
- Herramientas de aprendizaje a demanda, incluyendo artículos, cursos de formación y podcasts.

### **Seguro de vida y discapacidad pagado por la compañía**

*Valor de hasta \$20,000*

Todos los empleados a tiempo completo reciben automáticamente cobertura de vida y AD&D pagada por la compañía que coincide con la cobertura de vida, con una cobertura más alta para el comité ejecutivo y los gerentes generales. Sage también proporciona cobertura por discapacidad pagada por la compañía para ciertos líderes y ofrece a otros la opción de adquirir cobertura voluntaria por discapacidad a tarifas grupales.

- **Seguro de vida y de AD&D:** Al menos \$10,000 en cobertura pagada por la compañía, con niveles de beneficios más altos para los miembros del comité ejecutivo y los gerentes generales. Los empleados pueden adquirir cobertura adicional para ellos mismos y sus dependientes.
- **Seguro por discapacidad:** Reemplazo de ingresos si no puede trabajar debido a una enfermedad o lesión, lo que le ayuda a concentrarse en su recuperación sin estrés financiero adicional.

### Descuentos en viajes y restaurantes de Sage

#### Ahorros diarios

Disfrute de descuentos exclusivos en toda nuestra cartera de hoteles y restaurantes:

- **Descuentos en hoteles:** Descuentos especiales con tarifas fijas para los empleados de Sage, además de tarifas para amigos y familiares con un 20 % de descuento sobre las tarifas normales.
- **Descuentos en restaurantes:** 25 % de descuento en comida (excepto alcohol) para un máximo de cuatro comensales en los restaurantes gestionados por Sage.

### Licencia remunerada y vacaciones

#### Tiempo para recargar energías

El tiempo libre favorece el equilibrio y la renovación, para que vuelva con energía y listo para prosperar.

### Descuentos Beneplace

#### Ofertas exclusivas

Descuentos exclusivos en viajes, electrónica, entretenimiento y mucho más.

## BENEFICIOS ADICIONALES QUE PUEDE ELEGIR

Sage ofrece una gama de beneficios que puede personalizar para adaptarlos a sus necesidades y las de su familia.

### Cobertura médica, dental y de la vista

#### Sage paga el 70 % de las primas médicas

Sage ofrece opciones de planes de salud competitivos y flexibles para usted y su familia. Solo tiene que inscribirse en la cobertura que se adapte a sus necesidades. La cobertura patrocinada por el lugar de trabajo es mucho más asequible que comprar planes individuales en el mercado y reduce significativamente sus gastos de bolsillo.

- **Planes médicos:** Sage paga el 70 % del costo de las primas médicas anuales, lo que cubre la mayor parte de los costos del plan y reduce significativamente los gastos de bolsillo. *La atención preventiva siempre está cubierta en su totalidad*, lo que le ayuda a mantenerse sano y detectar problemas de forma precoz.
- **Planes dentales:** Cobertura para limpiezas, revisiones y necesidades dentales avanzadas, con Sage aportando a los costos de su prima.
- **Plan de la vista:** Cobertura asequible para exámenes oculares, lentes y monturas, además de valiosos descuentos en cuidados de la vista adicionales.

Por ejemplo, la cobertura solo para empleados comienza en \$58 por nómina con un crédito de bienestar.

### 401(k) con Safe Harbor Match

#### Hasta un 4 % de contribución equivalente, 100 % adquirido desde el primer día.

A partir de 2026, Sage introduce un plan Safe Harbor 401(k), diseñado para ayudarlo a ahorrar más y más rápido, con contribuciones que le pertenecen desde el primer día. Se trata, en esencia, de dinero gratis para apoyar su jubilación.

- Sage iguala el 100 % de los primeros 3 % que usted contribuya.
- Sage iguala el 50 % de los siguientes 2 % que usted contribuya.

Esto aumenta la igualación máxima de Sage al 4 % y garantiza que cada dólar que Sage contribuya se adquiera inmediatamente y sea suyo. Los participantes en nuestro plan 401(k) también tienen acceso a asesoramiento de inversión sin cargo a través de nuestros socios de NFP.

## WINFertility

### *Más de \$1,000 en valor*

A partir de 2026, Sage se asociará con WINFertility para apoyar a los empleados en su camino hacia la paternidad. Para los empleados inscritos en un plan médico de Sage, WINFertility ofrece orientación personalizada y recursos sin costo alguno para usted.

A través de WINFertility, tendrá acceso a:

- Enfermeros gestores de cuidados para recibir apoyo personalizado.
- Una red nacional de especialistas en reproducción.
- Descuentos en tratamientos y medicamentos para la fertilidad.
- Recursos educativos y apoyo emocional.

Aunque los planes médicos de Sage no cubren los tratamientos de fertilidad en sí, WIN le garantiza que dispondrá de los conocimientos y el apoyo que necesita. Los servicios de apoyo pueden suponer un ahorro de alrededor de \$1,000, con descuentos negociados que permiten ahorrar miles de dólares adicionales.

## Cuentas de Gastos Flexibles (FSA) y Cuentas de Ahorro para Gastos Médicos (HSA)

### *Ahorros fiscales*

Las cuentas FSA y HSA le permiten apartar dinero antes de impuestos para pagar los gastos diarios, lo que le ayuda a sacar más partido a su dinero.

- **HSA:** Disponible con Sage HDHP, con una contribución de Sage de \$500 (individual) o \$1,000 (otros niveles de cobertura), repartidos en 24 cheques de pago. Los fondos se transfieren de un año a otro. Se trata de dinero gratuito de Sage, ahorros adicionales para compensar los costos de atención médica y aumentar su saldo.
- **FSA para gastos médicos:** Ahorros antes de impuestos para gastos médicos, dentales y de la vista (límite de \$3,400 en 2026).
- **FSA para el cuidado de dependientes:** Cubre la guardería o el cuidado de personas mayores (límite de \$7,500 por hogar).
- **FSA para desplazamientos:** Ahorre en gastos de estacionamiento y transporte público elegibles (límite de \$340 al mes).

## Otros beneficios voluntarios

### *Protección adicional*

Sage ofrece opciones adicionales que puede elegir para mejorar su cobertura y seguridad:

- **Seguro para mascotas:** Cobertura con descuento para gatos y perros
- **Seguro de accidentes:** Paga en efectivo si usted sufre lesiones en un accidente, lo que ayuda a compensar los costos (por ejemplo, una fractura ósea)
- **Seguro de enfermedades graves:** Indemnización a tanto alzado si se le diagnostica una enfermedad grave.
- **Seguro de indemnización hospitalaria:** Ayuda con los gastos si se hospitaliza por enfermedad o lesión, y no hay cláusula de condiciones preeexistentes para el embarazo, lo que significa que puede optar por este beneficio mientras esté embarazada.

En Sage, nuestras recompensas totales son más que un paquete de beneficios. Son una inversión en su salud, su familia y su futuro. Estos recursos están a su disposición durante todo el año, listos para apoyar su bienestar, crecimiento y éxito.

Usted pertenece a Sage, y estamos orgullosos de invertir en lo que más le importa.

# Información de contacto

| Proveedor/plan   | Número de póliza                                    | Número de contacto                               | Sitio web   |
|--|---|--|---|
| Médico - UMR   | 76416423  | Servicios para miembros:<br>800-826-9781         | <a href="http://umr.com">umr.com</a>  |
| Médico – Kaiser  | 605721  | Servicios para miembros:<br>800-464-4000         | <a href="http://kp.org">kp.org</a>  |
| Farmacia - Optum Rx  | Consulte la tarjeta médica de identificación.       | 800-765-6830                                     | <a href="http://OptumRx.com">OptumRx.com</a>  |
| Dental - Delta Dental of Colorado  | 11852   | Servicios para miembros:<br>800-610-0201         | <a href="http://deltadentalco.com">deltadentalco.com</a>  |
| Vista - VSP  | 12282354  | 800-877-7195                                     | <a href="http://vsp.com">vsp.com</a>  |
| Cuenta de Ahorros para Gastos Médicos - HSA Bank   | No corresponde                                      | Servicios para miembros:<br>800-357-6246         | <a href="http://hsabank.com">hsabank.com</a>  |
| FSA y COBRA - Alerus   | No corresponde                                      | 800-651-4855                                     | <a href="http://alerusrb.com">alerusrb.com</a>  |
| Seguro de vida, AD&D, discapacidad, accidentes colectivos, enfermedades críticas e indemnización hospitalaria - Sun Life Financial | 935853  | 800-247-6875                                     | <a href="http://sunlife.com/us">sunlife.com/us</a>  |
| Plan de ahorro para la jubilación 401(k) - Principal Financial   | 825300  | 800-547-7754                                     | <a href="http://principal.com">principal.com</a>  |
| Programa de Asistencia para Empleados - ComPsych GuidanceResources   | ID web: EAPBusiness<br>Código de la compañía: SAGEH | 877-595-5281                                     | <a href="http://guidanceresources.com">guidanceresources.com</a>  |
| Apoyo para la formación de familias - WIN Fertility  | No corresponde                                      | 877-767-0424<br>(disponible a partir del 1/1/26) | <a href="http://managed.winfertility.com/sagehospitality/">managed.winfertility.com/<br/>sagehospitality/</a> |

Esta guía destaca las principales características de muchos de los planes de beneficios patrocinados por Sage Hospitality Resources, LLC. Los detalles completos de estos planes se encuentran en los documentos legales que los rigen. Si hay alguna discrepancia entre los documentos del plan y la información que se describe aquí, prevalecerán los documentos del plan. En todos los casos, los documentos del plan son la fuente exclusiva para determinar los derechos y beneficios en virtud de los planes. La participación en los planes no constituye un contrato de trabajo. Sage Hospitality Resources, LLC se reserva el derecho de modificar, enmendar o rescindir cualquier plan de beneficios o práctica descrita en esta guía. Nada de lo contenido en esta guía garantiza que cualquier disposición nueva del plan continuará en vigencia durante un periodo de tiempo. Esta guía sirve como resumen de las modificaciones sustanciales exigidas por la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974 (ERISA), en su versión modificada.

# Quién es elegible

Los empleados a tiempo completo que no pertenecen a un sindicato tienen derecho a los beneficios desde el primer día del mes en que coincide con su fecha de contratación o el mes siguiente.\*

Todos los empleados deben mantener un horario a tiempo completo (30 horas o más a la semana) para seguir teniendo derecho a los beneficios completos.

Muchos de los planes le permiten cubrir a sus dependientes elegibles, entre los que se incluyen:

- Su cónyuge legal o pareja de hecho ([se requiere declaración jurada](#)). Los ingresos imputados se aplican a todos los miembros de la pareja de hecho inscritos o a la parte de la cobertura de sus hijos.
- Sus hijos hasta los 26 años, independientemente de su condición de estudiante, estado civil o dependencia fiscal (incluidos los hijastros, los hijos legalmente adoptados, los hijos en acogida para su adopción o los hijos de los que usted es tutor legal).
- Sus hijos dependientes de cualquier edad que sean física o mentalmente incapaces de cuidar de sí mismos.

\* Los empleados a tiempo completo **sindicalizados** tienen derecho a los beneficios el primer día del mes siguiente a los **60 días** desde su fecha de contratación.



# Cómo inscribirse

Para inscribirse en los beneficios, inicie sesión en **MySAGEpage** o en la aplicación móvil **UKG Pro** y siga estos pasos:

**Usuarios de Okta:** [sagehospitality.okta.com](https://sagehospitality.okta.com)

**Usuarios que no son de Okta:** [Https://n34.ultipro.com](https://n34.ultipro.com)

1. Haga clic en la pestaña "Menú" y, a continuación, en la pestaña "Yo". Seleccione "Gestionar mis beneficios" para acceder al portal de beneficios en **mySAGEpage** o en la **aplicación móvil UKG Pro**.
2. A continuación, haga clic en "Comenzar" y siga las instrucciones. Asegúrese de hacer clic en "Añadir miembro de la familia" y añada a todos los dependientes que desee incluir en su seguro.
3. A continuación, haga clic en "Buscar beneficios" y siga las instrucciones de inscripción. Una vez que haya realizado sus elecciones, haga clic en "Revisar y finalizar" para completar su inscripción.
4. Revise sus elecciones antes de "finalizar" para asegurarse de que son correctas. Si necesita realizar algún cambio, hágalo antes de finalizar con sus elecciones.



## RESTABLECIMIENTO DE CONTRASEÑA

Si tiene problemas para restablecer su contraseña, póngase en contacto con su responsable local de P&C.

# Modificación de sus beneficios

**Debido a las regulaciones del IRS, una vez que haya realizado sus elecciones para 2026, no podrá cambiar sus beneficios hasta el próximo período de inscripción abierta anual.**

La única excepción es si experimenta un evento de vida calificado. Los cambios en la elección deben ser coherentes con su evento de vida.

**Los eventos de vida calificado incluyen, pero no se limitan a:**

- Matrimonio, divorcio o separación legal.
- Nacimiento o adopción de un hijo elegible.
- Fallecimiento de un dependiente cubierto.
- Cambio en la situación laboral de su cónyuge que afecte sus beneficios.
- Cambio en la elegibilidad de su hijo para recibir beneficios.
- Orden médica calificada de manutención infantil.
- Obtención o pérdida de otra cobertura.



Para realizar un cambio en los beneficios debido a un evento de vida calificado, inicie sesión en **mySAGEpage**, luego vaya a “Menú”

> “Yo” > “Administrar mis beneficios”. Una vez que esté en el portal de beneficios, haga clic en “Actualizar mis beneficios” y siga las instrucciones para informar su evento de vida calificado. Los cambios y la documentación deben recibirse en un plazo de **60 días** a partir del evento de vida calificado. No se aceptarán las solicitudes de cambio presentadas después de **60 días**. Se requiere documentación que acredite el evento, como una licencia de matrimonio o un certificado de nacimiento. Esta documentación puede cargarse en MySAGEpage o enviarse por correo electrónico a su equipo local de P&C.



# Seguro médico

Sus compañías de seguro médico son UMR (que utiliza la red United Healthcare Network) y Kaiser.

**La siguiente tabla resume los beneficios de cada plan médico.**

Las cantidades de coseguro indicadas reflejan el monto que usted paga. Consulte los documentos oficiales del plan para obtener información adicional sobre la cobertura y las exclusiones.

| Resumen de los beneficios cubiertos   | Sage HDHP  |                             | Plan Sage Copay   | Plan Kaiser   |
|---|--|-----------------------------|---|---|
|   | Dentro de la red   | Fuera de la red             | Dentro de la red  | Dentro de la red  |
| <b>Deducible por año calendario</b><br>Individual/Familiar  | \$3,400/<br>\$6,800  | \$6,800/\$13,600            | \$2,000/<br>\$4,000   | \$1,600/<br>\$3,200                                     |
| <b>Máximo de bolsillo</b> (Incluye deducible, copagos y coseguro) Individual/Familiar   | \$5,000/<br>\$10,000   | \$9,000/\$18,000            | \$5,000/<br>\$9,500   | \$4,300/<br>\$8,600                                     |
| Atención preventiva   | El plan paga 100 %   | 40 % después del deducible. | El plan paga 100 %  | El plan paga 100 %                                      |
| <b>Servicios médicos</b>  |  |                             |   |   |
| Médico de atención primaria   | 10 % después del deducible.  | 40 % después del deducible. | Copago de \$30  | Copago de \$5 (primeras 3 visitas) luego copago de \$40 |
| Especialista  | 10 % después del deducible.  | 40 % después del deducible. | Copago de \$60  | Copago de \$40  |
| Urgencias   | 10 % después del deducible.  | 40 % después del deducible. | Copago de \$75  | Copago de \$40  |
| <b>Atención médica a distancia (Telehealth)</b>   | \$0 de costo para el miembro (no se aplican deducible ni coseguro) | 40 % después del deducible. | Copago de \$0   | Copago de \$0 para las primeras 3 visitas               |
| <b>Laboratorio/rayos X</b>  |  |                             |   |   |
| Laboratorio de diagnóstico/rayos X  | 10 % después del deducible.  | 40 % después del deducible. | 30 % después del deducible.                                       | Copago de \$10  |
| Servicios de alta tecnología (resonancia magnética, tomografía computada, tomografía por emisión de positrones)                     | 10 % después del deducible.  | 40 % después del deducible. | Copago de \$150 + 30 % después del deducible                      | Copago de \$50  |
| <b>Servicios hospitalarios</b>  |  |                             |   |   |
| Pacientes hospitalizados  | 10 % después del deducible.  | 40 % después del deducible. | 30 % después del deducible.                                       | 30 % después del deducible.                             |
| Pacientes ambulatorios  | 10 % después del deducible.  | 40 % después del deducible. | Copago de \$150 por hospitalización + 30 % después del deducible. | 30 % después del deducible.                             |
| <b>Sala de emergencia</b>   | 10 % después del deducible.  |                             | 30 % después del deducible.                                       | 30 % después del deducible.                             |
| <b>Atención quiropráctica</b> (Límite de 60 días combinado con fisioterapia, terapia ocupacional y terapia del habla y el lenguaje) | 10 % después del deducible.  | 40 % después del deducible. | Copago de especialista de \$60                                    | Copago de especialista de \$40                          |
| <b>Medicamentos recetados</b>   |  |                             |   |   |
| Preventivo genérico*  | 10 % después del deducible.  | No cubierto                 | Copago de \$0   | Copago de \$0   |
| Genérico  | 10 % después del deducible.  |                             | Copago de \$15  | Copago de \$10  |
| Marca preferida   | 10 % después del deducible.  |                             | Copago de \$35  | Copago de \$30  |
| Marca no preferida  | 10 % después del deducible.  |                             | Copago de \$100   | Copago de \$60  |
| Especialidad  | 10 % después del deducible.  |                             | Copago de \$100   | 20 % en monedas hasta \$150                             |
| Pedido por correo (suministro de hasta 90 días)   | 10 % después del deducible.  |                             | Copago de 3 veces el precio minorista                             | Copago de 2 veces el precio minorista                   |

**Importante:** Los planes Sage Copay y Kaiser no incluyen cobertura para los servicios recibidos de proveedores fuera de la red. Si decide recibir atención de un proveedor fuera de la red, usted será responsable del costo total de los servicios, que será más alto que el monto dentro de la red.

\* Consulte los documentos de su plan para obtener detalles específicos sobre los medicamentos genéricos preventivos. Es posible que deba pagar costos adicionales de su bolsillo.

## COSTOS MÉDICOS

A continuación se enumeran los costos semestrales del seguro médico. El importe que usted paga por la cobertura se deduce de su nómina antes de impuestos.

| Niveles de cobertura      | Sage HDHP |                                 | Plan Sage Copay |                                 | Plan Kaiser |                                 |
|---------------------------|-----------|---------------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------|---------------------------------|
|                           | Bienestar | No relacionado con el bienestar | Bienestar       | No relacionado con el bienestar | Bienestar   | No relacionado con el bienestar |
| <b>Solo empleado</b>      | \$62.00   | \$92.00                         | \$91.00         | \$121.00                        | \$90.50     | \$120.50                        |
| <b>Empleado + Hijo(s)</b> | \$156.00  | \$186.00                        | \$204.50        | \$234.50                        | \$208.50    | \$238.50                        |
| <b>Empleado + cónyuge</b> | \$171.50  | \$201.50                        | \$232.50        | \$262.50                        | \$234.00    | \$264.00                        |
| <b>Empleado + Familia</b> | \$231.50  | \$261.50                        | \$336.00        | \$366.00                        | \$330.50    | \$360.50                        |

## ¿ESTÁ CUBRIENDO A SU CÓNYUGE O HIJOS?

**Miembros de los planes Sage HDHP y Sage Copay:** Si elige la cobertura para empleado + cónyuge/pareja, empleado + hijos o familia, el deducible individual y el máximo de gastos de bolsillo se aplican a cada miembro cubierto de la familia (con un límite máximo por familia).

# Busque un proveedor

Encontrar un proveedor de la red en [umr.com](http://umr.com) o en la aplicación UMR nunca fue tan fácil.

1. Vaya a [umr.com](http://umr.com) y seleccione **Encontrar un proveedor**.
2. Busque **UnitedHealthcare Choice Plus Network** utilizando la navegación alfabética o escriba **UnitedHealthcare Choice Plus** en el cuadro de búsqueda.



Encuentre un proveedor sobre la marcha.  
Inicie sesión en la **aplicación UMR** y seleccione **Buscar atención médica**.

Al elegir un proveedor, compruebe si ofrece visitas de telesalud para la atención médica rutinaria, ya que esto puede ahorrarle tiempo y dinero.



**UMR**  
A UnitedHealthcare Company

800-826-9781

[umr.com](http://umr.com)

# Infórmese bien sobre las recetas médicas



## NUESTRAS HERRAMIENTAS EN LÍNEA LO HACEN FÁCIL

Si aún no lo ha hecho, visite [optumrx.com](https://optumrx.com) para registrar su cuenta. Necesitará la información de su nueva tarjeta de identificación de miembro para registrarse y acceder a los detalles de su cuenta y sus recetas.



**Precio de un medicamento:** busque sus medicamentos actuales o nuevos para ver los costos en las farmacias cercanas. Si está tomando un medicamento de marca, también puede ver los precios de las opciones genéricas.



**Mis recetas:** consulte sus recetas actuales junto con información sobre cómo utilizarlas y los posibles efectos secundarios.



**Ver mis reclamos:** vea qué recetas ha surtido y cuánto ha pagado.



**Localizador de farmacias:** busque farmacias de la red cerca de usted o encuentre una farmacia cuando esté de viaje.



**Gestione sus recetas sobre la marcha:** para mayor comodidad, descargue la **aplicación Optum Rx**.

Para obtener más información, escanee el código QR a continuación y haga clic en el enlace o visite [optumrx.com/getstarted](https://optumrx.com/getstarted) para obtener información sobre Optum Rx.



# Bienestar

## Información sobre las tarifas de bienestar para 2026:

¡Sage se compromete con su salud y bienestar! Estamos siguiendo un plan de dos años para promover los chequeos anuales. En 2025, nos centramos en la educación sobre las pruebas de detección preventivas. Si ha completado los requisitos de bienestar de 2025, estos se transferirán automáticamente a 2026. En 2026, nuestro objetivo es que todos los miembros del equipo inscritos en la cobertura médica de Sage se sometan a un chequeo anual para favorecer su bienestar a largo plazo. La realización de su chequeo anual en 2026 contará para los requisitos de bienestar de 2027.

Sage Hospitality Group ofrece tarifas de bienestar y no bienestar para sus primas médicas (una diferencia de **\$60** al mes).

El estado de bienestar que tenga al 1 de diciembre de 2025 será su estado de bienestar en **2026**. Si actualmente tiene el estado de no bienestar y desea participar en el estado de bienestar reducido, debe registrarse y completar el módulo de video Amaze antes del 1 de diciembre de 2025. Puede descargar la aplicación Amaze Health o ponerse en contacto con ellos directamente para obtener ayuda en el 720-577-5251.

Para **2027**, debe completarse un chequeo anual con su médico entre el 1 de enero de 2026 y el 1 de octubre de 2026 para poder beneficiarse de la tarifa de bienestar en 2027. Tiene hasta el 1 de octubre de 2026 para completar esa visita y poder beneficiarse de esa tarifa en 2027.

- **Los nuevos empleados contratados en 2026 (y en noviembre/diciembre de 2025) y aquellos que sean elegibles por primera vez (de tiempo parcial a tiempo completo):**
  - Recibirán la tarifa de bienestar para el año del plan 2026;
  - Si es contratado entre enero y agosto de 2026, debe realizarse el examen físico antes del 1 de octubre de 2026.
  - Si es contratado entre septiembre y diciembre de 2026, tendrá hasta el 31 de marzo de 2027 para completar su examen físico y mantener la tarifa de bienestar.
- **Miembros de Kaiser en 2026:**
  - Debe presentar su Explicación de beneficios que demuestre que se sometió a un examen físico antes del 1 de octubre de 2026. Los miembros de Kaiser utilizarán el nuevo portal Wellworks (próximamente se proporcionarán más detalles). Si tiene alguna pregunta, comuníquese con el equipo de Sage Benefits.

## ¿Por qué son importantes los chequeos anuales?

- Están cubiertos al 100 % sin costo alguno para usted ni sus dependientes cubiertos.
- Lo ayudan a mantenerse al tanto de su salud con exámenes de rutina y análisis de laboratorio.
- Pueden detectar posibles problemas de salud en una etapa temprana, cuando son más tratables.
- Le permiten establecer una relación nueva o más sólida con su proveedor de atención primaria.
- Le brindan acceso a consejos personalizados sobre nutrición, ejercicio y hábitos de vida.

## CONSEJO PROFESIONAL: Mejores prácticas para programar su chequeo anual

Cuando reserve su chequeo, asegúrese de informar a su proveedor que está programando un **chequeo preventivo anual o de bienestar**. Esta visita está destinada únicamente a la atención preventiva. Si menciona nuevos problemas de salud durante la misma cita, su proveedor puede facturarla **como una visita al consultorio por separado**, lo que podría generar costos adicionales, especialmente si tiene un plan de salud con deducible alto (HDHP).

Para evitar cargos inesperados, le recomendamos que su chequeo preventivo se centre en exámenes de rutina y atención de bienestar.

# Bienestar

## Preguntas frecuentes (FAQ):

**P: ¿Tengo que pagar por mi chequeo anual?**

R: No. La atención preventiva, incluidos los chequeos anuales, está cubierta al 100 % para usted y sus dependientes cubiertos.

**P: ¿Mi chequeo tiene que ser exactamente 12 meses después del último que me hice? ¿Qué sucede si suelo hacérmelo en noviembre/diciembre?**

R: No. A efectos de incentivos, su chequeo puede hacerse en cualquier momento del año calendario, independientemente de cuándo se le hizo el último. Le pedimos que lo haga entre el 1 de enero y el 1 de octubre de 2026 para que Sage tenga tiempo de recibir el informe y su EOB si es miembro de Kaiser.

**P: ¿Puedo seguir usando Amaze Health en 2026?**

R: Amaze Health dejará de prestarse a través de Sage a partir del **1 de enero de 2026**. Si ha estado utilizando Amaze, dispondrá de un **período de gracia de 60 días** para garantizar que no se quede sin acceso a la atención médica. Transcurrido ese período, aparecerá una ventana emergente en la aplicación con la opción de continuar su suscripción a Amaze directamente por **\$34.99 al mes**.

## CALM HEALTH

Calm Health puede ayudarlo a combatir el estrés, dormir bien por la noche y sentirse más presente en su vida. Es una de las aplicaciones más populares en todo el mundo y está disponible sin coste alguno para **todos los empleados** (tanto a tiempo completo como a tiempo parcial) como parte de sus beneficios.

- Acceso gratuito a la aplicación para todos los empleados y hasta cinco miembros de su familia.
- Programas personalizados.
- Herramientas de evaluación de la salud mental, recursos, meditaciones y mucho más.

### Cómo inscribirse:

- Inicie sesión con su cuenta actual de Calm Health o cree una nueva cuenta de Calm Health.
- Introduzca **Sage2025** como código de acceso.
- Verifique su elegibilidad ingresando su nombre legal, apellidos y fecha de nacimiento.



# Cuenta de Ahorros para Gastos de Salud

**Si se inscribe en Sage HDHP, puede ser elegible para abrir y financiar una HSA a través de HSA Bank.**

Una HSA es una cuenta de ahorros que puede utilizar para pagar los gastos médicos de su bolsillo con dólares antes de impuestos.

## LÍMITES MÁXIMOS DE CONTRIBUCIÓN A CUENTAS HSA DEL IRS PARA 2026

Las contribuciones a una cuenta HSA (incluidas las contribuciones de Sage) no pueden superar los límites máximos anuales permitidos por el IRS.

- **Particulares:** \$4.400
- **Todos los demás niveles de cobertura:** \$8.750

Si tiene más de 55 años al 31 de diciembre de 2026, puede contribuir otros \$1,000.

## ELEGIBILIDAD PARA UNA HSA

Usted es elegible para financiar una HSA si está inscrito en el plan Sage HDHP y cumple con los requisitos de elegibilidad adicionales.

### No es elegible para financiar una HSA si:

- Está cubierto por un plan médico no elegible para una HSA, una FSA (incluida una FSA para la salud en la que pueda estar inscrito su cónyuge) o una cuenta de reembolso de gastos médicos.
- Es elegible para ser declarado como dependiente en la declaración de impuestos de otra persona.
- Está inscrito en Medicare, Medicaid, TRICARE o TRICARE for Life.
- Ha recibido beneficios de la Administración de Veteranos en los últimos tres meses, a menos que la afección por la que recibió atención estuviera relacionada con el servicio.

Consulte la Publicación 969 del IRS en [irs.gov/pub/irs-pdf/p969.pdf](https://irs.gov/pub/irs-pdf/p969.pdf) para obtener más detalles.

Nota: Las cuentas con \$1,000 o más son elegibles para opciones de inversión.



## CONTRIBUCIÓN DE SAGE

Si se inscribe en el plan HDHP de Sage, Sage lo ayudará a ahorrar contribuyendo a su cuenta, incluso si decide no hacer contribuciones propias.

- **Particulares:** \$500
- **Todos los demás niveles de cobertura:** \$1,000

**Nota:** Estas contribuciones se distribuirán a lo largo de 24 nóminas.



# ¡NUEVO! WINFertility - Apoyo para la formación de familias

A partir de 2026, Sage se asociará con WINFertility para apoyar a los empleados en su camino hacia la paternidad. WINFertility ofrece orientación personalizada y recursos (excepto tratamientos médicos) para las necesidades de fertilidad, formación de familias y salud reproductiva.

Tanto si está explorando tratamientos de fertilidad, la preservación de óvulos o esperma, la gestación subrogada o la adopción, WINFertility le ofrece:

- Enfermeros dedicados a la gestión de cuidados para ofrecerle apoyo personalizado.
- Acceso a una red nacional de especialistas en reproducción.
- Descuentos en tratamientos y medicamentos para la fertilidad.
- Recursos educativos, herramientas para la toma de decisiones y apoyo emocional.

Próximamente se proporcionará más información, como por ejemplo, cómo empezar.

[managed.winfertility.com/sagehospitality/](https://managed.winfertility.com/sagehospitality/)

877-767-0424 (disponible a partir del 1/1/26)

Tenga en cuenta que nuestros planes UMR no incluyen cobertura de fertilidad. Consulte el resumen de beneficios y costos (SBC) de su plan para obtener más detalles.



# Seguro dental



800-610-0201 [deltadentalco.com](http://deltadentalco.com)



## Sage ofrece un plan de seguro dental a través de Delta Dental of Colorado.

El plan Delta Dental PPO + Premier Dental ofrece beneficios dentro y fuera de la red, lo que le da la libertad de elegir cualquier proveedor. Sin embargo, pagará menos de su bolsillo cuando elija un proveedor de Delta Dental. Busque un proveedor de la red Delta Dental en [deltadentalco.com](http://deltadentalco.com).

La siguiente tabla resume las características principales del plan dental. Las cantidades de coseguro indicadas reflejan el monto que usted paga. Consulte los documentos oficiales del plan para obtener información adicional sobre la cobertura y las exclusiones.

| Resumen de los beneficios cubiertos  | Delta Dental PPO             |                             |
|--|------------------------------|-----------------------------|
|  | Dentro de la red             | Fuera de la red             |
| <b>Deducible por año calendario</b><br>Individual/Familiar   | \$50/\$150                   | \$50/\$150                  |
| <b>Límite máximo de beneficios por año calendario</b>  | \$2,000 por persona cubierta |                             |
| <b>Atención preventiva</b> (exámenes bucales, limpiezas, radiografías)   | El plan paga 100 %           | El plan paga 100 %          |
| <b>Servicios básicos</b> (servicios periodontales no quirúrgicos, servicios endodónticos, empastes)  | 20 % después del deducible.  | 20 % después del deducible. |
| <b>Servicios importantes</b> (puentes, coronas (incrustaciones/recubrimientos), dentaduras postizas (completas/parciales), cirugía bucal, servicios periodontales quirúrgicos) | 50 % después del deducible.  | 50 % después del deducible. |
| <b>Servicios de ortodoncia</b>   | 50 %                         |                             |
| <b>Límite máximo de por vida para ortodoncia</b>   | \$2,000 por persona cubierta |                             |

Nota: Los servicios de diagnóstico y preventivos no cuentan para el límite máximo de beneficios por año calendario.

## COSTOS DENTALES

A continuación se enumeran los costos semestrales del seguro dental. El importe que usted paga por la cobertura se deduce de su nómina antes de impuestos.

| Niveles de cobertura      | Delta Dental PPO |
|---------------------------|------------------|
| <b>Solo empleado</b>      | \$12.00          |
| <b>Empleado + Hijo(s)</b> | \$24.50          |
| <b>Empleado + cónyuge</b> | \$25.50          |
| <b>Empleado + Familia</b> | \$37.00          |

## Right Start 4 Kids

Right Start 4 Kids es un programa que elimina la mayoría de las barreras económicas para la atención dental de los niños hasta los 13 años. La atención dental se proporciona con un coseguro del 100 % para los servicios preventivos, básicos y mayores cubiertos, sin deducible, cuando se acude a un proveedor de la red. Visite [deltadentalco.com](http://deltadentalco.com) para obtener más información.

# Seguro de la vista



## Su plan de la vista se ofrece a través de VSP.

Usted tiene la libertad de elegir cualquier proveedor de servicios de la vista. Sin embargo, aprovechará al máximo los beneficios del plan cuando elija un proveedor de la red. Busque un proveedor de la red VSP en [vsp.com](http://vsp.com).

La siguiente tabla resume las características principales del plan de la vista. Consulte los documentos oficiales del plan para obtener información adicional sobre la cobertura y las exclusiones.

| Resumen de los beneficios cubiertos  | Plan de la vista VSP                                   |                                 |
|--|--|---------------------------------|
|  | Dentro de la red                                       | Fuera de la red                 |
| <b>Examen ocular</b> (cada 12 meses)   | Copago de \$20   | Reembolso de hasta \$45         |
| <b>Examen de lentes de contacto</b> (adaptación y evaluación)                      | Copago máximo de \$60                                  | No corresponde                  |
| <b>Lentes de plástico estándar</b> (cada 12 meses)<br>Simples/bifocales/trifocales | Copago de \$20   | Reembolsos de entre \$30 y \$65 |
| <b>Monturas</b> (cada 24 meses)  | Asignación de \$175 + 20 % de descuento sobre el saldo | Reembolso de hasta \$70         |
| <b>Lentes de contacto</b> (cada 12 meses en lugar de lentes de plástico estándar)  |  |                                 |
| Opcional   | Asignación de \$175                                    | Reembolso de hasta \$105        |
| Médicamente necesarios   | El plan paga 100 %                                     | Asignación de \$210             |
| <b>Cirugía de corrección con láser</b>   | Descuento promedio del 15 % sobre el precio minorista  | No cubierto                     |

## COSTOS DEL SEGURO DE LA VISTA

A continuación se enumeran los costos semestrales del seguro de la vista. El importe que usted paga por la cobertura se deduce de su nómina antes de impuestos.

| Niveles de cobertura      | Plan de la vista |
|---------------------------|------------------|
| <b>Solo empleado</b>      | \$3.13           |
| <b>Empleado + Hijo(s)</b> | \$4.86           |
| <b>Empleado + cónyuge</b> | \$4.77           |
| <b>Empleado + Familia</b> | \$7.84           |

VSP no emite tarjetas de identificación; proporcione a su proveedor su nombre legal y su número de seguro social.

Aunque tenga una vista perfecta, es importante hacerse un examen ocular anual. Con solo examinar sus ojos, un médico puede detectar signos de alerta de hipertensión arterial, diabetes y más de 200 enfermedades graves.



## Sage ofrece cuatro opciones de FSA, que son administradas por Alerus.

Inicie sesión en su cuenta en [alerusrb.com](http://alerusrb.com) para ver el saldo de su cuenta, calcular los ahorros fiscales, ver los gastos elegibles, descargar formularios, ver el historial de transacciones y mucho más.

## FSA PARA GASTOS MÉDICOS

(No está permitido si financia una HSA).

Pague los gastos médicos, dentales y de la vista elegibles con dólares antes de impuestos. Si rescinde su contrato, perderá el acceso a los fondos de su FSA médica, pero podrá presentar reclamos incurridos anteriormente hasta 60 días después de la rescisión.

**La contribución máxima a la FSA para gastos médicos es de \$3,400 para el año del plan 2026.**

## FSA PARA CUIDADO DE DEPENDIENTES

La FSA para gastos de cuidado de dependientes le permite pagar los gastos elegibles de cuidado diurno de dependientes con dólares antes de impuestos. Los dependientes elegibles son los niños menores de 13 años, o los niños mayores de 13 años, el cónyuge o los padres ancianos que residan en su casa y que sean física o mentalmente incapaces de cuidar de sí mismos.

**Puede aportar hasta \$7,500 a la FSA para el cuidado de dependientes para el año del plan 2026 si está casado y presenta una declaración conjunta o si presenta una declaración individual o como cabeza de familia. Si está casado y presenta declaraciones separadas, cada uno puede elegir \$3,750 para el año del plan 2026.**

## FSA PARA ESTACIONAMIENTO

Contribuya con dólares antes de impuestos a una FSA para estacionamiento si paga por estacionamiento relacionado con el trabajo durante la jornada laboral.

**Puede contribuir con hasta \$340 al mes a su FSA para estacionamiento en 2026.**

## FSA PARA TRANSPORTE PÚBLICO

Contribuya con dólares antes de impuestos a una FSA para transporte público para pagar los gastos relacionados con el desplazamiento al trabajo, como los pasajes de autobús o tren.

**Puede contribuir con hasta \$340 al mes a su FSA para transporte público en 2026.**

Para realizar un cambio en los beneficios de su FSA para estacionamiento o transporte público, inicie sesión en **mySAGEpage** y vaya a "Menú" > "Yo" > "Gestionar mis beneficios". Una vez que esté en el portal de beneficios, haga clic en "Actualizar mis beneficios" y siga las instrucciones para seleccionar "FSA para estacionamiento o transporte público" como evento de vida.

Los cambios pueden tardar entre uno y dos períodos de pago en entrar en vigor, dependiendo del momento en que se solicite el cambio en **mySAGEpage**.

### Aspectos a tener en cuenta antes de contribuir a una cuenta FSA para estacionamiento o transporte público:

- Los fondos de sus cuentas FSA para estacionamiento/transporte público se transfieren de un año a otro siempre y cuando siga participando activamente en el plan.
- Puede cambiar los montos de sus contribuciones a la cuenta FSA mensualmente.
- Debe contribuir con al menos 1 dólar por período de pago para mantener la cuenta activa.



# Cuentas de Gastos Flexibles

# Seguro de vida y AD&D

**Sage ofrece un seguro básico de AD&D y de vida a todos los empleados con derecho a beneficios SIN NINGÚN COSTO PARA USTED. Usted tiene la opción de adquirir un seguro complementario de AD&D y de vida.**

## SEGURO BÁSICO DE AD&D Y DE VIDA

Sage proporciona automáticamente un seguro básico de AD&D y de vida a través de Sun Life Financial a todos los empleados a tiempo completo con derecho a beneficios **SIN COSTO ALGUNO**. Si fallece como consecuencia de un accidente, su beneficiario recibirá tanto el beneficio por fallecimiento como el beneficio por AD&D. **Asegúrese de mantener actualizadas sus designaciones de beneficiarios.**

- El seguro por AD&D ahora igualará los beneficios básicos por fallecimiento
- **Empleados a tiempo completo:** Beneficio de \$10,000
- **Miembros del comité ejecutivo:** 1 vez el salario anual, redondeado al siguiente múltiplo de \$1,000, hasta un máximo de \$150,000
- **Gerentes generales:** 2 veces el salario anual, redondeado al siguiente múltiplo de \$1,000, hasta un máximo de \$300,000

**Todos los empleados a tiempo completo reciben una cobertura por AD&D de \$10,000 pagada por la compañía.**

## SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO

Sage le ofrece la opción de contratar un seguro de vida complementario y un seguro por AD&D para usted, su cónyuge y sus hijos dependientes a través de Sun Life Financial.

Debe contratar una cobertura complementaria para usted mismo antes de poder contratar una cobertura para su cónyuge o dependientes. Las tarifas del seguro de vida complementario varían según la edad. Los beneficios se reducirán al 65 % al cumplir 70 años, al 50 % al cumplir 75 años y al 35 % al cumplir 80 años.

- **Empleado:** Incrementos de \$10,000 hasta \$500,000 o 5 veces el salario anual, lo que sea menor - emisión garantizada: \$300,000
- **Cónyuge:** Incrementos de \$10,000 hasta el 100 % de la elección del empleado o \$250,000, lo que sea menor - emisión garantizada: \$50,000
- **Hijos dependientes:** Desde el nacimiento hasta los 6 meses: \$1,000; desde los 6 meses hasta los 26 años: Incrementos de \$2,500 hasta \$10,000 - emisión garantizada: \$10,000

## SEGURO COMPLEMENTARIO DE AD&D

- **Empleado:** Incrementos de \$10,000 hasta 5 veces el salario anual o \$500,000, lo que sea menor
- **Empleado + cónyuge:** 60 % de la elección de AD&D del empleado hasta un máximo de \$120,000
- **Empleado + hijos:** 15 % de la elección de AD&D del empleado hasta un máximo de \$25,000
- **Empleado + cónyuge + hijos:** Cónyuge: 50 % de la elección de AD&D del empleado, sin exceder los \$120,000. Hijos: 10 % de la elección de AD&D del empleado, sin exceder los \$25,000.

Nota: Si elige la cobertura complementaria cuando sea elegible por primera vez para inscribirse, como empleado puede adquirir un incremento adicional de \$10,000 durante el período de inscripción anual sin completar un formulario de evidencia de asegurabilidad, siempre y cuando el monto total sea inferior al límite de emisión garantizada. Si elige más de \$10,000, o el monto supera el límite de emisión garantizada, se requerirá una evidencia de asegurabilidad. Si no se inscribe cuando sea elegible por primera vez y decide inscribirse durante un período de inscripción abierta anual posterior o un evento de vida que lo califique, se le pedirá que presente una prueba de asegurabilidad para cualquier monto de cobertura. La cobertura no entrará en vigencia hasta que Sun Life Financial la apruebe. Para completar la prueba de asegurabilidad (EOI), visite [sunlife.com/account](http://sunlife.com/account) y utilice el número de póliza grupal 935853.

# Seguro voluntario por discapacidad

El seguro por discapacidad está diseñado para ayudarlo a satisfacer sus necesidades financieras si no puede trabajar debido a una enfermedad o lesión. Sírvase notar: Los cálculos de los pagos del seguro por discapacidad (tanto básico como voluntario) se basan únicamente en el salario por hora o mensual y excluyen los pagos variables como propinas, comisiones, horas extras y bonificaciones.

## SEGURO POR DISCAPACIDAD A CORTO PLAZO

### Empleados a tiempo completo en el establecimiento:

Sage ofrece a los empleados a tiempo completo con derecho a beneficios la opción de contratar un seguro **voluntario** por discapacidad a corto plazo (STD) a través de Sun Life Financial. La cobertura no entrará en vigencia hasta que Sun Life Financial la apruebe. Puede aplicarse un periodo de exclusión por condiciones preexistentes. Para obtener más información, consulte los documentos oficiales de la póliza. Consulte el portal para empleados de Sage para conocer las tarifas.

- **Beneficio semanal máximo:** 60 % del salario semanal hasta un máximo de \$2,700 por semana (no sujeto a impuestos)
- **Período de carencia:** Opción 1 y opción 2: los beneficios comienzan a partir del decimoquinto día consecutivo para cualquier enfermedad o lesión
- **Duración máxima de los beneficios:** Opción 1: 11 semanas; opción 2: 24 semanas

### Empleados exentos y gerentes con derecho a horas extras:

Sage proporciona automáticamente un seguro por discapacidad a corto plazo pagado por la compañía a través de Sun Life Financial a todos los empleados exentos y gerentes con derecho a horas extras **SIN NINGÚN COSTO PARA USTED.**

- **Beneficio semanal máximo:** 60 % del salario semanal hasta un máximo de \$2,700 por semana (sujeto a impuestos)
- **Período de carencia:** Los beneficios comienzan a partir del decimoquinto día consecutivo por cualquier enfermedad o lesión
- **Duración máxima de los beneficios:** 24 semanas

## SEGURO POR DISCAPACIDAD A LARGO PLAZO

### Empleados a tiempo completo en el establecimiento:

Sage ofrece a los empleados a tiempo completo con derecho a beneficios la opción de adquirir un seguro **voluntario** por discapacidad a largo plazo (LTD) a través de Sun Life Financial. El seguro LTD está diseñado para ayudarlo a satisfacer sus necesidades financieras si su discapacidad se prolonga más allá del período de STD. Consulte el portal para empleados de Sage para conocer las tarifas.

- **Beneficio mensual máximo:** 60 % del salario mensual hasta \$10,000 por mes (no sujeto a impuestos)
- **Período de carencia:** Opción 1: 90 días (se puede combinar con una póliza STD de 11 semanas); Opción 2: 180 días (se puede combinar con una póliza STD de 24 semanas)
- **Duración máxima de los beneficios:** Hasta los 65 años

### Gerentes generales y miembros del comité ejecutivo:

Sage proporciona automáticamente un seguro LTD pagado por la compañía a través de Sun Life Financial a todos los gerentes generales y miembros del comité ejecutivo **SIN NINGÚN COSTO PARA USTED.**

- **Beneficio mensual máximo:** 60 % del salario mensual hasta un máximo de \$12,000 al mes (sujeto a impuestos)
- **Período de carencia:** 180 días
- **Duración máxima de los beneficios:** Edad normal de jubilación de la Seguridad Social o ocupación habitual hasta el final de la duración del beneficio

# Seguro de accidentes grupal voluntario



Sage le ofrece la opción de contratar un seguro de accidentes a través de Sun Life Financial.

El seguro de accidentes ayuda a protegerle contra la carga financiera que pueden suponer los gastos relacionados con un accidente. Incluso una fractura de brazo puede generar gastos médicos que no cubre su plan de salud. El seguro de accidentes le paga en efectivo por los accidentes y tratamientos cubiertos. Puede utilizar el dinero para ayudar a pagar los gastos médicos que no cubre su seguro o los gastos cotidianos. Los pagos de los reclamos se realizan en cantidades fijas basadas en los servicios prestados durante un accidente.

## Beneficio de bienestar:

Si usted, su cónyuge o su hijo cubiertos completan una prueba de detección de salud cubierta, se pagará un beneficio de bienestar de \$50. Las pruebas de detección de salud cubiertas incluyen análisis de sangre, pruebas de esfuerzo, colonoscopias, mamografías y más. Puede ver todas las pruebas de detección elegibles y enviar su reclamación de bienestar en línea en

[www.sunlife.com/us](http://www.sunlife.com/us).



# Seguro grupal voluntario para enfermedades críticas

Sage le ofrece la opción de contratar un seguro para enfermedades críticas a través de Sun Life Financial.

El seguro para enfermedades críticas proporciona un beneficio financiero único tras el diagnóstico de una enfermedad cubierta. Estas enfermedades cubiertas suelen ser muy graves y es probable que incapaciten a la persona afectada para trabajar. Debido a la carga económica que estas enfermedades pueden suponer para las personas y las familias, el seguro de enfermedades graves está diseñado para ayudarlo a pagar su hipoteca, buscar tratamientos experimentales o hacer frente a gastos médicos inesperados.

## Algunas condiciones incluyen:

- |                   |                               |                          |
|-------------------|-------------------------------|--------------------------|
| • Ataque cardíaco | • Cirugía de bypass coronario | • Tumor cerebral benigno |
| • Ceguera         | • Insuficiencia multiorgánica | • Cáncer                 |

| Seguro de enfermedad grave |   |
|----------------------------|---|
| Empleado                   | Incrementos de \$10,000 hasta \$30,000                  |
| Cónyuge                    | Incrementos de \$2,500 hasta \$15,000                   |
| Hijos dependientes         | Hasta los 26 años: incrementos de \$2,500 hasta \$7,500 |

# Seguro de indemnización hospitalaria

## Sage ofrece acceso al seguro de indemnización hospitalaria.

El seguro de indemnización hospitalaria puede ayudar a los empleados que deben permanecer en el hospital debido a un accidente o una enfermedad cubiertos por el seguro.

Los empleados deciden cómo gastar el dinero, ya sea para pagar los gastos médicos que no cubre el seguro o los gastos cotidianos, como la compra o el cuidado de los niños.

## DETALLES DE LA COBERTURA

Esta cobertura proporciona beneficios por hospitalizaciones debidas a una enfermedad o accidente cubiertos. Algunos ejemplos incluyen:

- Embarazo rutinario y complicaciones del embarazo.
- Hospitalización y cuidados neonatales.
- Trastornos mentales y nerviosos
- Abuso de sustancias

**Opciones de beneficios:** Hay beneficios disponibles para hospitalizaciones, hospitalizaciones en unidades de rehabilitación, unidades de cuidados intensivos (UCI), unidades intermedias de cuidados continuos, tratamientos en salas de urgencias y más.

**Beneficio por hospitalización prolongada:** Paga beneficios adicionales por hospitalizaciones de 10 o más días consecutivos.

| Beneficio cubierto                        | Beneficio por día | Días elegibles | Monto del beneficio |
|---|-------------------|----------------|---------------------|
| Tratamiento en urgencias: solo accidentes | \$200             | Día 1          | \$200               |
| Cirugía con ingreso hospitalario          | \$1,000           | Día 1          | \$1,000             |
| Primer día en el hospital                 | \$1,000           | Día 1          | \$1,000             |
| Primer día en la UCI                      | \$1,000           | Día 1          | \$1,000             |
| Ingreso hospitalario                      | \$100             | Días 1-12      | \$1,200             |
| Ingreso en la UCI                         | \$100             | Días 1-3       | \$300               |
| Hospitalización prolongada                | \$100             | Días 1-12      | \$1,200             |
| <b>Beneficio total pagado para usted:</b> |                   |                | <b>\$5,900</b>      |

Estos beneficios potenciales son solo para fines ilustrativos y los beneficios reales pueden variar según los términos de la póliza y las circunstancias específicas del reclamante.



# Plan de ahorro para la jubilación 401(k)



## Sage ofrece un plan de ahorro para la jubilación 401(k), administrado por Principal Financial.

Sage quiere asegurarse de que usted tenga la oportunidad de ahorrar dinero y prepararse para la jubilación. En Sage, ofrecemos a todos los empleados, incluidos los empleados a tiempo parcial, la posibilidad de participar en nuestro plan de ahorro para la jubilación 401(k) a través de Principal Financial.

## ELEGIBILIDAD

Usted es elegible para participar en el plan de ahorro para la jubilación 401(k) el primer día del mes siguiente a dos meses de empleo. Debe tener 20 años o más para poder participar en el plan de ahorro para la jubilación 401(k). Si ya cumple este requisito en la misma propiedad o en otra, no tendrá que esperar los dos meses nuevamente. Hay un breve retraso administrativo antes de que el administrador del plan 401(k) sea notificado a través de un archivo con las fechas de terminación/recontratación.

## INSCRIPCIÓN

La inscripción en el plan 401(k) de Principal Financial se puede realizar en [principal.com](http://principal.com) o llamando directamente a Principal Financial al **800-547-7754**. Si es la primera vez que utiliza el sitio web, deberá registrarse antes de acceder. En el sitio web, puede iniciar/modificar/detener contribuciones, cambiar opciones de inversión, solicitar un préstamo o un retiro por dificultades económicas y mucho más. Todas las inscripciones y modificaciones se reflejan en uno o dos períodos de pago.

**Principal Financial**

**800-547-7754**



## CONTRIBUCIÓN EQUIVALENTE DE LA COMPAÑÍA

La contribución de Sage es del 100 % del primer 3 %, con una contribución máxima del 3 %. Para maximizar la contribución de la compañía, debe aportar al menos el 3 % de su salario en cada periodo de pago. La contribución de la compañía siempre se depositará antes de impuestos, independientemente del tipo de contribución diferida que elija (antes de impuestos, después de impuestos o ambas).

### Cómo funciona la contribución equivalente Safe Harbor para 2026:

| Su contribución       | Contribución equivalente de Sage Hospitality | Ejemplo con un sueldo de \$1,000             | Porcentaje total de la contribución equivalente | Si usted contribuye... | Sage añade... |
|-----------------------|--|--|---|------------------------|---------------|
| Primeros 3 %          | 100 % (dólar por dólar)                      | Usted contribuye con \$30<br>Sage añade \$30 | 3 %   | 3 %                    | 3 %           |
| Siguiente 2 % (4-5 %) | 50 % (50 centavos por cada dólar)            | Usted contribuye con \$20<br>Sage añade \$10 | 1 %   | 4 %                    | 3.5 %         |
| Total (al 5 %)        |  | Usted contribuye con \$50<br>Sage añade \$40 | 4 % (máximo)                                    | 5 %                    | 4 % (máximo)  |

## ¡NUEVO! DERECHOS ADQUIRIDOS

Siempre tiene derecho al 100 % de sus propias contribuciones (incluidas las transferencias). A partir de 2026, Sage ha eliminado el calendario de devengo, lo que significa que tanto sus contribuciones como las contribuciones equivalentes de Sage le pertenecen desde el primer día.

## CONTRIBUCIONES ANTES DE IMPUESTOS

Todo el dinero contribuido a su plan de ahorro para la jubilación 401(k) se retiene de su nómina antes de calcular los impuestos sobre sus ingresos brutos, lo que reduce su base imponible. Puede contribuir antes de impuestos, hasta el máximo anual del IRS (sujeto a la jerarquía de deducciones fiscales sobre la nómina).\* Cualquier pago de bonificaciones se considera ingreso y las contribuciones al 401(k) se deducirán de ellas. Usted puede cambiar su monto de contribución en cualquier momento.

El máximo para 2026 es de \$24,500.\* Si tiene 50 años o más, puede contribuir con \$7,500 adicionales.

## CONTRIBUCIONES ROTH DESPUÉS DE IMPUESTOS

La mayoría de las contribuciones al plan 401(k) se realizan antes de impuestos. Las contribuciones antes de impuestos a un plan reducen sus ingresos imponibles actuales, pero requieren que pague impuestos cuando retire el dinero. Sus contribuciones se deducen de su salario bruto. Con las contribuciones Roth después de impuestos, usted paga impuestos sobre sus contribuciones antes de que ingresen en la cuenta, en lugar de cuando se retiran, por lo que sus contribuciones se deducen de su salario neto.

**Puede ser un buen candidato para las contribuciones diferidas electivas Roth si:**

- Es un ahorrador diligente con unos ahorros estimados que están en camino de superar sus necesidades estimadas para la jubilación.
- No puede participar en una cuenta IRA Roth.
- Cree que su tipo impositivo sobre la renta será más alto durante la jubilación que en la actualidad.

Acceda a su cuenta en [principal.com](https://principal.com) o llame al centro de atención al cliente al **800-547-7754**.

## TRASPASOS

Las transferencias se pueden realizar en cualquier momento, incluso si aún no puede comenzar a contribuir al plan. Solo tiene que llenar el formulario de transferencia correspondiente y obtener un cheque de su proveedor actual. Póngase en contacto con Principal Financial al **800-547-7754** o visite [principal.com](https://principal.com).

## ASESORAMIENTO SOBRE INVERSIONES

Ni Sage ni Principal Financial pueden asesorarlo sobre en qué fondos invertir. No se preocupe... tenemos a alguien que puede ayudarlo. Sage se ha asociado con NFP para ofrecer a sus empleados asesoramiento gratuito sobre inversiones. Si desea hablar con nuestro asesor de **NFP**, llame al **301-628-4106**.



# Seguro voluntario para mascotas

**Sage ofrece a todos los empleados a tiempo parcial y completo la opción de contratar un seguro para mascotas a través de PetPartners.**

El programa para mascotas PetPartners le ofrece la opción de contratar un seguro para gatos o perros con descuento\*. Recupere el dinero de las costosas facturas del veterinario y concéntrese más en la salud de sus mascotas y menos en cómo va a pagarlas. Con el seguro para mascotas PetPartners, tendrá acceso a:

- Planes personalizados: obtenga exactamente lo que necesita personalizando los deducibles, el coseguro y los límites.
- Planes que cubren varias mascotas en una sola póliza.
- Rápida tramitación de los reclamos.
- Servicio de atención al cliente con experiencia.

\* En este momento, la cobertura solo está disponible para gatos y perros.

## INSCRIPCIÓN

- Inscríbase en cualquier momento del año.
- Las primas se pagan directamente a PetPartners (no a través de deducciones de nómina).

Para obtener más información o solicitar un presupuesto, llame al **866-774-1113** o visite [petpartners.com/enroll?p=SAGE](http://petpartners.com/enroll?p=SAGE) e introduzca el tipo, la raza y la edad de su mascota, así como su código postal.



PetPartners



**ComPsych  
GuidanceResources**

ID web: EAPBusiness  
Código de la compañía:  
SAGEH



# Programa de Asistencia para Empleados

**Los servicios del programa de asistencia al empleado (EAP) se proporcionan a usted y a los miembros de su familia SIN COSTO ALGUNO a través de ComPsych GuidanceResources.**

Se trata de un programa confidencial disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, para ayudarlo a usted y a los miembros de su familia a manejar el estrés relacionado con los problemas cotidianos o las situaciones de crisis.

- Se puede acceder a los servicios a través de llamadas telefónicas gratuitas y acceso en línea.
- Cada miembro puede recibir hasta tres sesiones de asesoramiento presenciales gratuitas, por incidente, al año.
- Nunca se comparte información personal con Sage.

Para obtener más información o acceder a los servicios del EAP, llame al **877-595-5281** o visite [guidanceresources.com](http://guidanceresources.com).

# Apéndice

## COMPARACIÓN DE LAS OPCIONES DE PLANES MÉDICOS

Elegir el plan médico adecuado es una decisión importante. Tómese el tiempo necesario para informarse sobre las opciones disponibles y asegurarse de seleccionar el plan más adecuado para usted y su familia.

### SAGE HDHP FRENTE A SAGE COPAY PLAN

#### Sage HDHP

- Menor costo por nómina
- Deducible más alto
- Puede financiar una cuenta de ahorros para gastos médicos

#### Plan Sage Copay

- Mayor costo por cheque de pago.
- Deducible más bajo.
- Puede financiar una cuenta de gastos flexibles para la atención médica.

### CINCO ASPECTOS A TENER EN CUENTA

1. ¿Prefiere pagar **MÁS** por el seguro médico con su sueldo, pero menos cuando necesita atención médica?
2. ¿O prefiere pagar **MENOS** con su sueldo, pero más cuando necesita atención médica?
3. ¿Qué servicios médicos **PLANIFICADOS** cree que necesitará durante el próximo año?
4. ¿Puede **PRESUPUESTAR** su deducible con dólares antes de impuestos de su sueldo en una HSA o FSA?
5. ¿Usted o alguno de los miembros de su familia cubiertos toman **MEDICAMENTOS** recetados de forma regular?

#### Cifras que debe conocer



##### Deducible

La cantidad que debe pagar por los servicios médicos antes de que el plan de seguro comience a pagar. Sin embargo, su atención preventiva está cubierta al 100 % por el plan. **Deducible dentro de la red del HDHP:** Individual: \$3,400; Familia: \$6,800

##### Plan Sage Copay Deducible dentro de la red:

Individual: \$2,000;  
Familia: \$4,000



##### Máximo de gastos de bolsillo (OOP)

La cantidad máxima de dinero que pagará por servicios médicos durante el año del plan. El máximo de gastos de bolsillo es la suma de sus pagos de deducible y coseguro. **Máximo de gastos de bolsillo dentro de la red del HDHP:** Individual: \$5,000; Familia: \$10,000

##### Máximo de gastos de bolsillo dentro de la red del plan Sage Copay:

Individual: \$5,000;  
Familia: \$9,500



##### Coseguro

Una forma de reparto de costes en la que usted y el plan de seguro comparten los gastos en una proporción determinada después de alcanzar el deducible (hasta alcanzar el máximo de gastos de bolsillo). **Coseguro dentro de la red HDHP:** 10 %

##### Plan de copago Sage Coseguro dentro de la red:

30 %

# Apéndice

Los costos proporcionados en este ejemplo son solo estimaciones y no constituyen una garantía de pago o beneficios. Su costo real puede ser mayor o menor que las estimaciones. Las primas anuales se basan en tarifas de bienestar. Todas las estimaciones de costos son para servicios recibidos por proveedores de la red.

## Conozca a Joe

Cobertura exclusiva para empleados



Este año, espera tener una visita de atención preventiva, cuatro visitas al PCP, una visita de urgencias y una radiografía de tobillo. Basándose en esto, Joe puede esperar gastar:

## Cobertura exclusiva para empleados

### Sage HDHP

### Plan Sage Copay

|   |         |         |
|---|---------|---------|
| Prima anual de Joe (bienestar aplicado)               | \$1,488 | \$2,184 |
| Contribución anual de Joe a la HSA                    | \$1,500 | \$0     |
| Gastos médicos totales                                | \$1,500 | \$1,500 |
| El plan médico paga                                   | \$250   | \$1,100 |
| Joe paga con dólares de la HSA                        | \$1,250 | \$0     |
| Joe paga de su bolsillo                               | \$0     | \$400   |
| Dólares restantes en la HSA de Joe para uso futuro    | \$250   | \$0     |
| Costos totales de Joe de su bolsillo (prima + gastos) | \$1,488 | \$2,584 |

## Conozca a Anna y su familia

Cobertura para empleados y familiares



Este año esperan tener cuatro visitas de atención preventiva, ocho visitas al PCP, tres visitas de atención urgente y una visita a la sala de emergencias. Basándose en esto, Anna puede esperar gastar:

## Cobertura para empleados y familiares

### Sage HDHP

### Plan Sage Copay

|  |         |          |
|--|---------|----------|
| Prima anual de Anna (bienestar aplicado)               | \$5,556 | \$8,064  |
| Contribución anual de Anna a la HSA                    | \$2,000 | \$0      |
| Gastos médicos totales                                 | \$6,000 | \$6,000  |
| El plan médico paga                                    | \$2,840 | \$4,025  |
| Anna paga con dólares de la HSA                        | \$2,000 | \$0      |
| Anna paga de su bolsillo                               | \$1,160 | \$1,975  |
| Dólares restantes en la HSA de Anna para uso futuro    | \$0     | \$0      |
| Costos totales de Anna de su bolsillo (prima + gastos) | \$6,716 | \$10,039 |

## Conozca a Linda y su cónyuge

Cobertura para cónyuges y empleados



Este año esperan tener dos visitas de atención preventiva, cinco visitas al PCP, dos visitas al especialista, una visita de urgencia y una cirugía ambulatoria. Basándose en esto, Linda puede esperar gastar:

## Cobertura para cónyuges y empleados

### Sage HDHP

### Plan Sage Copay

|  |          |          |
|--|----------|----------|
| Prima anual de Linda (bienestar aplicado)            | \$4,116  | \$5,580  |
| Contribución anual de Linda a la HSA                 | \$2,000  | \$0      |
| Gastos médicos totales                               | \$17,000 | \$17,000 |
| El plan médico paga                                  | \$11,450 | \$12,500 |
| Linda paga con dólares de la HSA                     | \$2,000  | \$0      |
| Linda paga de su bolsillo                            | \$3,550  | \$4,500  |
| Dólares restantes en la HSA de Linda para uso futuro | \$0      | \$0      |
| Costos totales de bolsillo de Linda (prima + gastos) | \$7,666  | \$10,080 |

# Apéndice

## MAXIMICE SU AHORRO FISCAL CON UNA HSA



### Use

Use hoy mismo el dinero de su HSA para pagar gastos médicos elegibles, como deducibles, visitas al médico, gastos dentales, exámenes oculares y recetas médicas.



### Ahorre

Use su HSA para prepararse para lo inesperado. Una HSA le permite ahorrar y transferir dinero de un año a otro. El dinero de la cuenta siempre es suyo, incluso si cambia de plan de salud o de trabajo.



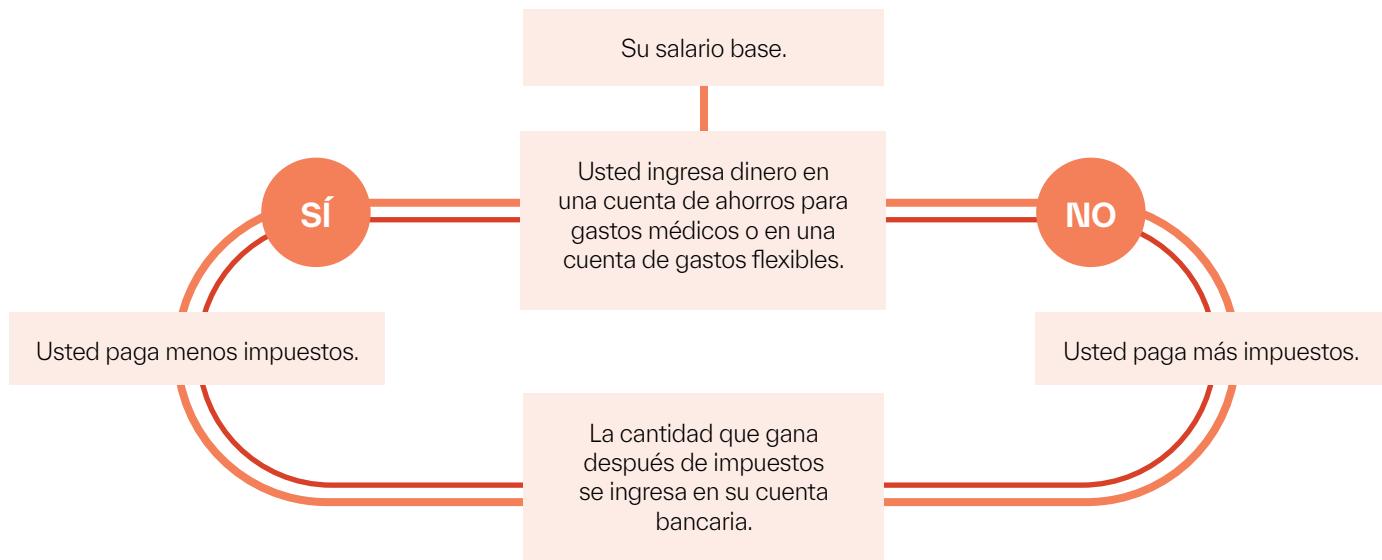
### Invierta

El dinero de su HSA se puede invertir y crece libre de impuestos, incluidos los intereses y las ganancias de las inversiones. Después de cumplir 65 años, el dinero de su HSA se puede gastar sin penalización en cualquier gasto.



# Apéndice

## PRESUPUESTO PARA SU ATENCIÓN MÉDICA



Puede ahorrar alrededor del 20%\* en su atención médica al depositar dinero en una cuenta de ahorros para gastos médicos o en una cuenta de gastos flexibles. Esto se debe a que no paga impuestos sobre sus contribuciones.

## COMPARE SUS OPCIONES

|  | Cuenta de Ahorros para gastos de salud<br>Detalles en la página 10                         | Cuenta de gastos flexibles para atención médica<br>Detalles en la página 14 | Cuenta de gastos flexibles para el cuidado de dependientes<br>Detalles en la página 14 |
|--|--|---|--|
| Planes elegibles   | Sage HDHP  | Plan Sage Copay   | Sage HDHP<br>Plan Sage Copay   |
| Gastos elegibles   | Deducibles, copagos y otros gastos relacionados con la salud                               | Deducibles, copagos y otros gastos relacionados con la salud                | Servicios de cuidado infantil y de adultos   |
| Su importe elegido estará disponible el 1 de enero                               | No   | Sí  | No   |
| Puede cambiar su elección a lo largo del año                                     | Sí   | No  | No   |
| Puede deducir de sus impuestos sobre la renta los gastos que paga con su cuenta. | No se aplica al dinero aportado antes de impuestos o a través de contribuciones de nómina. | No  | No   |
| Los fondos se transfieren de un año al siguiente.                                | Sí   | No  | No   |

\* El porcentaje varía en función de su tramo impositivo.

# Apéndice

## SEGURO MÉDICO

### La atención preventiva dentro de la red es gratuita para los miembros del plan médico.

Los planes médicos de Sage pagan el 100 % del costo de la atención preventiva cuando se recibe de un proveedor de la red. Esto significa que no tendrá que pagar nada de su bolsillo.



#### ¿Qué es la atención preventiva?

El objetivo de la atención sanitaria preventiva es **PREVENIR** enfermedades y otros problemas de salud, así como **DETECTOR**los los en una fase temprana, cuando el tratamiento suele ser más eficaz.



#### ¿Por qué es importante la atención preventiva?

Es importante que se realice un examen preventivo cada año, incluso si se siente sano y no presenta síntomas, con el fin de **IDENTIFICAR RIESGOS FUTUROS PARA LA SALUD.**



#### ¿Qué cubre?

Los servicios preventivos cubiertos **VARÍAN SEGÚN LA EDAD Y EL SEXO.** Hable con su proveedor para determinar qué exámenes, pruebas y vacunas estarán cubiertos, cuándo debe realizárselos y con qué frecuencia.

## AHORRE DINERO EN SU ATENCIÓN MÉDICA



#### Elija un proveedor dentro de la red.

Elija un proveedor dentro de la red y pagará menos de su bolsillo. ¿Por qué? Esto se debe a que los médicos y centros dentro de la red tienen un contrato con la compañía de seguros y acuerdan cobrar un precio más bajo por sus servicios. Encuentre un proveedor dentro de la red en [umr.com](http://umr.com).



#### Solicite un laboratorio dentro de la red.

Cuando su médico le pida una prueba, confirme que se utilizará un laboratorio dentro de la red. Si sus pruebas se envían a un laboratorio fuera de la red, es posible que incurra en gastos adicionales de su bolsillo.



#### Revise su explicación de beneficios.

Después de su cita, revise su explicación de beneficios (EOB) y la factura del proveedor para confirmar que se le ha facturado correctamente.



#### Utilice la telesalud cuando esté disponible.

Pregunte a su médico si ofrece visitas virtuales para la atención rutinaria o de seguimiento. La telesalud suele ser más cómoda y puede resultar más económica que una cita presencial.

Nota: Por lo general, algunos servicios no se consideran preventivos si se reciben como parte de una visita para diagnosticar, controlar o tratar una enfermedad o lesión. Tenga en cuenta que usted será responsable del costo de cualquier servicio de atención no preventiva que reciba en su examen de atención preventiva según el diseño de su plan. Obtenga más información sobre la atención preventiva en [umr.com](http://umr.com).

# Apéndice

## COSTOS DE LOS BENEFICIOS VOLUNTARIOS

A continuación se enumeran los costos mensuales del seguro de vida complementario, el seguro complementario por AD&D y el seguro voluntario por discapacidad a corto plazo. El monto que usted paga por la cobertura se deduce de su sueldo después de impuestos.

### SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO

| Edad                    | Seguro de vida suplementario                |                                |
|-------------------------|---|--------------------------------|
|                         | Empleado + cónyuge / Costo por cada \$1,000 | Hijos Costo / Por cada \$1,000 |
| <b>Menos de 20 años</b> | \$0.060                                     |                                |
| 20-24                   | \$0.060                                     |                                |
| 25-29                   | \$0.060                                     |                                |
| 30-34                   | \$0.080                                     |                                |
| 35-39                   | \$0.090                                     |                                |
| 40-44                   | \$0.130                                     |                                |
| 45-49                   | \$0.210                                     |                                |
| 50-54                   | \$0.300                                     |                                |
| 55-59                   | \$0.510                                     |                                |
| 60-64                   | \$0.740                                     |                                |
| 65-69                   | \$1.270                                     |                                |
| 70-74                   | \$2.060                                     |                                |
| <b>Más de 75 años</b>   | \$3.270                                     |                                |

### SEGURO COMPLEMENTARIO DE AD&D

| Nivel de cobertura   | AD&D complementario    |
|----------------------|------------------------|
|                      | Costo por cada \$1,000 |
| <b>Solo empleado</b> | \$0.027                |
| <b>Familia</b>       | \$0.040                |

### SEGURO VOLUNTARIO POR DISCAPACIDAD A CORTO PLAZO

| Edad                    | Discapacidad voluntaria a corto plazo |                                  |
|-------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|
|                         | 11 semanas / Costo por cada \$10      | 24 semanas / Costo por cada \$10 |
| <b>Menos de 20 años</b> | \$0.561                               | \$0.558                          |
| 20-24                   | \$0.561                               | \$0.558                          |
| 25-29                   | \$0.561                               | \$0.852                          |
| 30-34                   | \$0.561                               | \$0.869                          |
| 35-39                   | \$0.561                               | \$0.657                          |
| 40-44                   | \$0.512                               | \$0.553                          |
| 45-49                   | \$0.512                               | \$0.596                          |
| 50-54                   | \$0.586                               | \$0.682                          |
| 55-59                   | \$0.586                               | \$0.825                          |
| 60-64                   | \$0.835                               | \$1.059                          |
| 65-69                   | \$0.835                               | \$1.052                          |
| 70-74                   | \$0.835                               | \$1.333                          |
| <b>Más de 75 años</b>   | \$0.835                               | \$1.333                          |

# Apéndice

## COSTOS DE LOS BENEFICIOS VOLUNTARIOS

A continuación se enumeran los costos mensuales del seguro voluntario por discapacidad a largo plazo, el seguro voluntario por accidente y el seguro voluntario por enfermedad grave. El monto que usted paga por la cobertura se deduce de su sueldo después de impuestos.

### SEGURO VOLUNTARIO POR DISCAPACIDAD A LARGO PLAZO

| Edad             | Discapacidad voluntaria a largo plazo |                                 |
|------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
|                  | 90 días / costo por cada \$100        | 180 días / costo por cada \$100 |
| Menos de 20 años | \$0.171                               | \$0.263                         |
| 20-24            | \$0.171                               | \$0.263                         |
| 25-29            | \$0.227                               | \$0.189                         |
| 30-34            | \$0.365                               | \$0.336                         |
| 35-39            | \$0.495                               | \$0.435                         |
| 40-44            | \$0.866                               | \$0.718                         |
| 45-49            | \$1.053                               | \$0.791                         |
| 50-54            | \$0.973                               | \$1.000                         |
| 55-59            | \$1.507                               | \$0.931                         |
| 60-64            | \$1.551                               | \$1.039                         |
| 65-69            | \$0.995                               | \$0.850                         |
| 70-74            | \$0.362                               | \$0.393                         |
| 70 años o más    | \$0.362                               | \$0.393                         |

### SEGURO VOLUNTARIO POR ACCIDENTE

| Nivel de cobertura | Accidente voluntario |
|--------------------|----------------------|
| Solo empleado      | \$8.78               |
| Empleado + Hijo(s) | \$17.04              |
| Empleado + cónyuge | \$13.61              |
| Empleado + Familia | \$21.87              |

### SEGURO DE INDEMNIZACIÓN HOSPITALARIA

| Nivel de cobertura | Prima mensual |
|--------------------|---------------|
| Solo empleado      | \$11.93       |
| Empleado + Hijo(s) | \$20.16       |
| Empleado + cónyuge | \$25.32       |
| Empleado + Familia | \$33.55       |

### SEGURO VOLUNTARIO POR ENFERMEDAD CRÍTICA

| Edad               | Enfermedad crítica voluntaria  |         |
|--------------------|--|---------|
|                    | Tarifas para empleados, tarifas para cónyuges / Costo por cada \$1,000 | Hijo(s) |
| Menores de 25 años | \$0.27   |         |
| 25-29              | \$0.32   |         |
| 30-34              | \$0.43   |         |
| 35-39              | \$0.62   |         |
| 40-44              | \$0.97   |         |
| 45-49              | \$1.52   |         |
| 50-54              | \$2.25   |         |
| 55-59              | \$3.19   |         |
| 60-64              | \$4.46   |         |
| 65-69              | \$5.92   |         |
| 70-74              | \$7.67   |         |
| 75 años o más      | \$9.83   |         |



Guía de beneficios de 2026

Octubre de 2025