

Beneficios para empleados y jubilación

Cobertura médica, dental y de visión, además de cómo funciona nuestro 401(k) y qué puede hacer por ti.

Resumen del plan y discusión de los empleados

Médico

Dental

Visión

401(k)



EL MODELO DE CO-EMPLEO

Cómo funciona la asociación con una Organización Profesional de Empleadores (OPE)



Responsabilidad Compartida.
Empresa Más Fuerte.
Mejores Resultados.

En una relación de co-empleo, la OPE y la Empresa Cliente comparten responsabilidades de empleador para apoyar el éxito de su negocio y su gente.



EL PODER DE LA ASOCIACIÓN

Más fuertes juntos.
Construido para lo que sigue.



REDUCIR RIESGO

Manténgase al día con las leyes y regulaciones cambiantes.



AHORRAR TIEMPO

Optimice la administración de RR.HH., nómina y beneficios.



ACCESO A MEJORES BENEFICIOS

Aproveche el poder adquisitivo para mejor cobertura y tarifas.



ATRAER Y RETENER EL MEJOR TALENTO

Ofrezca beneficios competitivos y una excelente experiencia para el empleado.



ENFOQUE EN EL CRECIMIENTO

Nos encargaremos de RR.HH. para que pueda hacer crecer su negocio.



VERIFICACIÓN DE ELEGIBILIDAD DE EMPLEO

— UN PROCESO DE 5 PASOS PARA CONFIRMAR LA AUTORIZACIÓN DE TRABAJO —

Employers must verify the identity and employment authorization of every new hire in the United States.



EMPLOYER RESPONSABILIDAD

Employers must complete Form I-9 for every new hire within 3 business days of the start date and maintain compliance with federal laws. Knowingly hiring or retaining unauthorized workers can result in significant penalties.





ARQUETIPOS DE SISTEMAS DE SEGUROS DE SALUD A TRAVÉS DE LOS PAÍSES

Cuatro Modelos Distintos. Diferentes Flujos de Financiamiento. Un Objetivo: Mejores Resultados de Salud.



	 1 COBERTURA VOLUNTARIA BASADA EN EL EMPLEADOR	 2 COBERTURA PÚBLICA ADMINISTRADA POR EL GOBIERNO	 3 SEGURO SOCIAL (CONTRIBUCIONES OBLIGATORIAS)	 4 SEGURO PRIVADO OBLIGATORIO REGULADO
 VISIÓN GENERAL	Coverage is optional and provided by employers to attract and retain talent. Employees may opt in and pay a share of premiums.	The government provides health coverage and manages financing, benefits, and delivery for all or most residents.	Mandatory contributions from workers and employers fund health insurance through non-profit public or quasi-public insurers.	Individuals are required to purchase coverage from licensed private insurers in a regulated market.
 ¿QUIÉN ESTÁ CUBIERTO?	 Employees of firms that offer coverage (and their dependents)	 All citizens or residents	 Workers and their dependents in covered sectors	 All residents (subject to exemptions or affordability rules)
 QUIÉN PAGA & CÓMO FLUYE EL DINERO				
 QUIÉN ADMINISTRA & ENTREGA?	 Private insurers compete for enrollees. Providers are private (for-profit or non-profit).	 Government agencies manage funding and benefits. Providers may be public or private.	 Non-profit public or quasi-public insurers manage funds. Providers are mixed.	 Private insurers (highly regulated). Providers are private (regulated).
 EJEMPLOS	 United States (employer plans), Canada (voluntary plans), Australia (voluntary cover)	 United Kingdom (NHS), Canada (Medicare), Spain, Sweden, Brazil (SUS)	 Germany, France, Japan, South Korea, Switzerland	 Netherlands, Singapore, Switzerland (basic insurance), Massachusetts (USA)
 FORTALEZAS CLAVE	 - Choice and flexibility - Strong employer engagement - Innovation and competition	 - Universal coverage - Equity and risk pooling - Administrative simplicity economies of scale	 - Sustainable funding - Shared responsibility - Comprehensive benefits with solidarity	 - Universal participation - Regulated competition - Consumer choice of plans
 DESAFÍOS CLAVE	 - Uneven access and affordability - Tied to employment - Higher administrative costs	 - Fiscal pressure - Potential wait times - Limited consumer choice	 - Complex administration - High payroll taxes - Demographic pressures	 - Affordability concerns - Risk selection - Regulatory complexity



LA CONCLUSIÓN

No single model is perfect. Countries design systems based on their values, economies, and history—balancing access, choice, cost, and quality.



PEOPLE
Who is covered



PAYMENT FLOW
How funds move



INSTITUTION
Who manages



OUTCOMES
Why it matters

Primas y Contribuciones de Planes Médicos

Importes mensuales | Empleador (ER) vs. Empleado (EE)
Los números pueden estar equivocados ~\$7,54/mes

PLAN 1 EPO 8700-100 Cobertura sólida • servicios baratos • límites bajos			
TIER	PREMIUM	EMPLEADOR	PAGAS
EE	323,80 \$	323,80 \$	\$0.00
ES	711,96 \$	400,00 \$	311,96 \$
EC	647,20 \$	400,00 \$	\$247.20
FAM	\$1,003,37	400,00 \$	603,37 \$

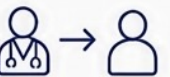
PLAN 2 MC QHDHP 5950-100 Franquicia alta • diseñado para acompañar un HSA			
TIER	PREMIUM	EMPLEADOR	PAGAS
EE	362,97 \$	362,97 \$	\$0.00
ES	798,70 \$	400,00 \$	398,70 \$
EC	725,95 \$	400,00 \$	325,95 \$
FAM	1.125,30 \$	400,00 \$	725,30 \$

PLAN 3 EPO 0-100 30/90 Plan Deluxe (Brenda)			
TIER	PREMIUM	EMPLEADOR	PAGAS
EE	710,76 \$	400,00 \$	310,76 \$
ES	1.563,42 \$	400,00 \$	1.163,42 \$
EC	1.421,11 \$	400,00 \$	\$1,021,11
FAM	\$2,203,02	400,00 \$	\$1,803,02

VISIÓN • MetLife Low			
TIER	PREMIUM	EMPLEADOR	PAGAS
EE	7,54 \$	7,54 \$	\$0.00
ES	12,05 \$	7,54 \$	4,51 \$
EC	12,30 \$	7,54 \$	4,76 \$
FAM	19,83 \$	7,54 \$	12,29 \$

Cómo difieren los planes	
EPO 8700-100	Cuidado sólido. La mayoría de los servicios son baratos y con límites estrictos bajos.
MC QHDHP 5950-100	Deducible alto. Diseñado para combinarse con un HSA.
EPO 0-100 30/90	Plan Deluxe (Brenda).

2 reglas críticas — EPO 8700	
1	No salgas de la red.
2	No utilices una sala de urgencias para atención urgente. Utiliza una clínica de atención urgente en su lugar.

COMPARACIÓN DE LA RED DEL PLAN DE SALUD: Entendiendo sus opciones para elegir la adecuada.	 EPO Organización de Proveedores Exclusivos	 HMO Organización para el Mantenimiento de la Salud	 PPO Organización de Proveedores Preferidos
 RED DE PROVEEDORES Where you can receive care.	 La atención debe recibirse de proveedores en la red del plan, excepto en emergencias.	 La atención debe recibirse de proveedores en la red del plan, excepto en emergencias.	 Vea a cualquier proveedor. Mayores ahorros cuando usa proveedores en la red.
 REFERENCIAS Do you need a referral to see a specialist?	 NO Las referencias no son necesarias.	 SÍ Necesita una referencia de su proveedor de atención primaria (PCP).	 NO Las referencias no son necesarias.
 ATENCIÓN FUERA DE LA RED What happens if you see a provider outside the network?	 NO CUBIERTO Excepto por atención de emergencia. Usted paga el 100% del costo.	 NO CUBIERTO Excepto por atención de emergencia. Usted paga el 100% del costo.	 CUBIERTO Usted paga más por la atención fuera de la red (deducibles, coaseguro).
 FLEXIBILIDAD Y COMPENSACIONES DE COSTO Balancing freedom of choice and out-of-pocket costs.	 FLEXIBILIDAD EQUILIBRADA: • Sin referencias • Solo atención en la red • Primas más bajas • Costos de bolsillo más bajos	 MÁS ESTRUCTURA, MENOR COSTO: • Referencias requeridas • Solo atención en la red • Primas más bajas • Costos de bolsillo más bajos	 MÁXIMA FLEXIBILIDAD: • Sin referencias • Atención dentro o fuera de la red • Primas más altas • Costos de bolsillo más altos
 VISTA RÁPIDA Quick summary.	 Buen equilibrio de flexibilidad y ahorro de costos al permanecer en la red.	 Opción más asequible con un enfoque estructurado en la red.	 Mayor opción y flexibilidad con mayores costos potenciales.
 La atención de emergencia está cubierta a tasas dentro de la red para todos los tipos de planes.  Verifique los documentos de su plan para conocer los costos específicos, reglas y detalles de la red.			

				EPO 8700-100		MC QHDHP 5950-100		EPO 0-100 30/90
En Red								
Deducible del año natural (individual / familia)				8.700 \$ / 17.400 \$		5.950 \$ / 11.900 \$		\$0 / \$0
Coseguro (Aetna Pays)				100%		100%		100%
Máximo de gastos de bolsillo (individual / familia)				8.700 \$ / 17.400 \$		6.700 \$ / 13.400 \$		8.000 \$ / 16.000 \$
Médico de atención primaria				10 \$ (DW)		30 \$ (AD)		30 \$ (DW)
Especialista				95 \$ (DW)		60 \$ (AD)		90 \$ (DW)
Servicios de Hospitalización				0% (d.C.)		\$500 (AD)		\$2000 (DW)
Servicios ambulatorios hospitalarios				0% (d.C.)		300 \$ (AD)		\$1,500 (DW)
Atención en urgencias				0% (d.C.)		350 \$ (AD)		750 \$ (DW)
Atención Urgente				0% (d.C.)		0% (d.C.)		85 \$ (DW)
Trabajo de laboratorio				20 \$ (DW)		0% (d.C.)		\$0 (DW)
Rayos X				0% (d.C.)		0% (d.C.)		60 \$ (DW)
Imagen médica compleja				0% (d.C.)		0% (d.C.)		400 \$ (DW)
Deducible de farmacia				N/A		N/A		N/A
Farmacia de nivel 1a				\$3 (DW)		3 \$ (APD)		\$3 (DW)
Farmacia de Nivel 1				15 \$ (DW)		10 \$ (APD)		15 \$ (DW)
Farmacia de nivel 2				55 \$ (DW)		45 \$ (APD)		55 \$ (DW)
Farmacia de nivel 3				90 \$ (DW)		70 \$ (APD)		90 \$ (DW)
Farmacia especializada				30%/50% (300\$/500\$ máximo DW)		30%/50% (300\$/500\$ APD máximo)		30%/50% (300\$/500\$ máximo DW)
Fuera de la red (OON)								
Deducible del año natural (individual / familia)				N/A		12.000 \$ / 24.000 \$		N/A
Coseguro (Aetna Pays)				N/A		50%		N/A
Máximo de gastos de bolsillo (individual / familia)				N/A		15.000 \$ / 30.000 \$		N/A

SECCIÓN

Beneficios adicionales

El Programa de Asistencia al Empleado — ayuda con las cosas que el seguro no cubre

Programa de Asistencia al Empleado

Una de las razones por las que elegimos Engage — personas reales, de guardia, para mucho más que terapia

LÍNEA DIRECTA DE EMERGENCIA 24/7

Una línea directa a la que puedes llamar a cualquier hora por una emergencia familiar o personal. Los equipos de emergencia están formados en informes de estrés y resolución de crisis, y también gestionan preguntas no urgentes sobre seguros y búsqueda de un médico.

SOPORTE LABORAL-VIDA

Asesoramiento profesional y recursos prácticos para las situaciones complicadas que surgen sin previo aviso: problemas legales, preocupaciones económicas, cuidado infantil y cuidado de personas mayores.

ELIMINA LAS MOLESTIAS DE LA SANIDAD

Un defensor hace el trabajo de campo

- Localiza médicos y otros profesionales dentro de la red, y pide las citas por ti
- Aclara qué incluye realmente tu cobertura y responde a las preguntas sobre beneficios
- Investigar y resolver reclamaciones médicas y problemas de facturación médica

SOPORTE EXPERTO AL ALCANCE DE TU MANO

Sitio web y aplicación móvil

- Contacta con un defensor al instante, sin esperar en espera
- Accede a información sobre salud y bienestar siempre que la necesites
- Consulta tus casos abiertos en tiempo real
- Sube formularios y documentos directamente desde tu teléfono

APOYO EXPERTO EN DECISIONES CLÍNICAS

Ayuda con las llamadas médicas difíciles

- Explica un diagnóstico y te guía con las opciones de tratamiento
- Coordinar los servicios clínicos, gestionar las preautorizaciones y los registros de transferencia
- Identificar a los principales especialistas y centros de excelencia para obtener segundas opiniones

El objetivo de un EAP es que no tienes que decidir a quién llamar: llamas a un número y ellos se encargan de eso.

Los servicios son prestados por Engage y sus socios; La disponibilidad y el alcance se determinan en los documentos del programa.

Apoyo laboral-vida, en la práctica

Cuatro áreas en las que el programa hará la investigación y el trabajo de campo por ti



Cuidado infantil

Asesoramiento más una lista investigada de opciones locales

Centros de cuidado infantil, hogares familiares de cuidado infantil, agencias de niñeras, campamentos de verano, consejos para canguros y recursos comunitarios.



Cuidado de personas mayores

Asesoramiento más una lista investigada de opciones locales

Residencias de ancianos, residencias asistidas y residencias independientes, atención sanitaria domiciliaria, cuidados paliativos, cuidados de respiro, gestores de cuidados geriátricos, centros de mayores, centros de cuidado diurno para adultos y servicios comunitarios.



Legal

Asesoramiento más una lista investigada de opciones locales

Cuestiones de derecho de familia, bienes raíces, asuntos penales, planificación patrimonial, derecho de vehículos y derecho de personas mayores.



Finanzas

Asesoramiento más una lista investigada de opciones locales

Gestión de deudas, presupuestos, financiación universitaria, estrategias de jubilación y necesidades de seguros de vida.

Las cuatro áreas incluyen consultas telefónicas y web ilimitadas — no hay un límite en la frecuencia con la que se usa, pero sí 3 llamadas por crisis.

Los servicios son prestados por Engage y sus socios; La disponibilidad y el alcance se determinan en los documentos del programa.

Ventaja de trabajo

Un mercado de descuentos gratuito que incluye el programa — sin prima ni coste de inscripción

EN QUÉ PUEDES AHORRAR

Miles de ofertas negociadas en un solo lugar



Viajes y hoteles

Ahorro hotelero de hasta un 60%, vuelos, alquiler de coches



Eventos en directo

Conciertos, deportes, espectáculos de Broadway y Las Vegas



Comercio minorista y electrónica

Ropa, electrodomésticos, mejoras del hogar, flores



Parques temáticos

Disney, Universal, Six Flags, SeaWorld y más



Entradas de cine

AMC, Regal, Showcase y otras cadenas nacionales



Esenciales del día a día

Kits de comidas, suscripciones y compras rutinarias

CÓMO INSCRIBIRSE

1

Ve a workingadvantage.com y regístrate con tu dirección de correo personal.

2

Introduce el código de la empresa que distribuiremos antes de que cierre la inscripción abierta.

3

Empieza a navegar en la web o en la app móvil — ese es todo el proceso.

RECOMPENSAS DE LA VIDA DIVERTIDA

Los puntos se acumulan automáticamente en hoteles y eventos — 100 puntos equivalen a 1 \$ de descuento en futuras reservas.

Gratis para ti y gratis para nosotros — está incluido, no una línea en tu nómina.

Nada aquí es seguro. Úsalo o ignóralo; No hay desventajas en ningún sentido.

Un pequeño beneficio, pero real: si de todas formas ibas a comprar entradas para el parque o reservar un hotel, consulta aquí primero.

Las ofertas, marcas y niveles de ahorro los establece Working Advantage y cambian con el tiempo.

CompareMedsRx

Antes de surtir una receta, dedica treinta segundos a averiguar cuánto debería costar realmente

PASO 1

Revisa tu medicación

Introduce el nombre del medicamento y tu dosis exacta, luego establece tu ubicación — los precios varían mucho según la zona.

PASO 2

Compara las opciones

Escanea 20+ tarjetas de descuento en 70.000+ farmacias y muestra el precio en efectivo de cada una cerca de ti.

PASO 3

Elige el mejor precio

Elige el precio, la farmacia que prefieras o la tarjeta que gane ese medicamento en particular.

PASO 4

Mostrar la tarjeta digital

Preséntalo en el mostrador y paga el precio con descuento. No hace falta papeleo ni seguro.

20+

Tarjetas de descuento comparadas

En lugar de adivinar cuál tarjeta individual es la más barata, las revisa todas de golpe.

70,000+

Farmacias cubiertas

Grandes cadenas y independientes locales, así que no te obligan a cambiar de lugar a donde vas.

85%

Principales ahorros anunciados

La mayor parte de los genéricos comunes — los medicamentos de mantenimiento cotidianos que la mayoría de nosotros realmente dispensamos.

La trampa: un precio de tarjeta con descuento es un precio en efectivo. Normalmente no cuenta para tu franquicia, así que en un plan de franquicia alta compáralo en ambas direcciones.

También hay una herramienta para comparar el coste de las imágenes y procedimientos con los beneficios de tu plan — útil antes de una resonancia magnética o un procedimiento programado.

Es gratuito, no requiere seguro, y funciona tanto si te inscribes en uno de nuestros planes médicos como si no. Merece la pena comprobarlo cada vez que una farmacia te ofrece un precio que parece alto.

Tómate los dos minutos. El mismo genérico puede variar decenas de dólares entre dos farmacias separadas por una milla.

Las cifras de ahorro se anuncian en CompareMedsRx. La disponibilidad, los precios y las farmacias participantes los establece el proveedor.

Estamos ofreciendo, pero no subvencionando, un seguro dental

Cuatro planes dentales de MetLife por el grupo: la prima la paga 100% el empleado, sin aportación de la empresa.

NIVEL DE COBERTURA	MetLife DMO	MetLife Low DPPO 1000	MetLife Mid DPPO 2000	Instituto MetLife DPPO 4000
EE — Solo para empleados	16,66 \$	29,80 \$	42,56 \$	56,06 \$
ES — Empleado + cónyuge	29,30 \$	60,60 \$	86,57 \$	114,06 \$
EC — Empleado + hijos	34,84 \$	65,40 \$	93,43 \$	\$123.12
FAM — Familia	49,98 \$	84,59 \$	120,83 \$	159,21 \$

Prima mensual por empleado — se deduce la cantidad total de tu salario.

Qué significa "no subvencionado"

La empresa patrocina el plan y negocia la tarifa del grupo, pero aporta 0 dólares a la prima. Tu coste es la cantidad mensual completa que se muestra arriba.

Por qué aun así merece la pena

Las tarifas grupales suelen ser más bajas de lo que pagarías por tu cuenta, las primas se descuentan a través de nóminas y no hay una evaluación médica que pueda calificar.

Qué hacer a continuación

Elige un nivel de plan y inscríbete durante la inscripción abierta, o rechaza la cobertura dental. Las opciones están aseguradas durante el año del plan salvo un evento de vida que califica.

En resumen: la cobertura dental está disponible para todos: el coste recae simplemente en el empleado y no en la empresa.

Las tarifas que se muestran son mensuales y pueden cambiar al renovarlas. Los documentos del plan son los que rigen en todos los casos.

Cuenta de Gasto Flexible (FSA)

Paga los gastos médicos rutinarios con dinero que nunca se grava — siempre que realmente lo gastes

QUÉ ES

Dinero antes de impuestos

Eliges una cantidad en la inscripción, se descuenta de tu nómina antes del impuesto sobre la renta, y la gastas en gastos médicos durante el año.

LO QUE SALVA

Casi tu tipo impositivo

Cada dólar que pasa por la FSA se salta el impuesto sobre la renta. Con un 25%, poner 1.000 dólares en la cuenta ahorra unos 250 dólares.

LO QUE CUBRE

Costes ordinarios de bolsillo

Copagos, franquicias, recetas, tratamientos dentales, gafas y lentillas: los costes diarios que el seguro no cubre en su totalidad.

La trampa: úsalo o piérdelo. Un FSA no es un HSA.

Lo que quede en la cuenta al final del año del plan se pierde. No se acumula y no te lo devuelven en tu nómina.

Un HSA es tuyo de forma permanente y te sigue entre trabajos. Un FSA es una cuenta completamente diferente con reglas totalmente distintas — no des por hecho que se comportan igual.

Nuestra recomendación: no te inscribas sin un plan concreto para gastar el dinero. Si sabes que tienes recetas periódicas o una corona dental próximamente, una cantidad modesta supone un ahorro real de impuestos. Un número adivinado no lo es.

También existe una FSA de cuidado de dependientes de hasta 7.500 dólares al año para costes de cuidado infantil o de ancianos. Es un beneficio real y merece la pena saber que existe, pero solo ayuda si realmente pagas por el cuidado de los dependientes.

Pequeño y deliberado es mejor que grande y esperanzador: un dólar de la FSA sin usar es simplemente dinero que has regalado.

En todos los casos rigen los documentos del plan y las normas del IRS. Los ahorros fiscales que se muestran son ilustrativos y dependen de tu propio tipo impositivo.

Discapacidad a corto y largo plazo

Ambos disponibles para 2027 — el empleado paga el 100% de la prima

INCAPACIDAD TEMPORAL

Si estás fuera semanas

Sustituye parte de tu sueldo mientras te recuperas de algo que te mantiene fuera del trabajo por un corto periodo — cirugía, una lesión grave, recuperación del parto.

Nuestra elección: Opción 1

DISCAPACIDAD A LARGO PLAZO

Si estás fuera durante meses o años

Retoma donde termina el corto plazo y puede pagar durante años. Este es el que te protege contra el raro evento que acaba con tu capacidad para ganarte la vida.

Nuestra elección: Opción 1

Una cosa que aún estamos confirmando

Puedes ver las cuatro opciones de planes al registrarte, o solo la que seleccionamos. Estamos comprobando cuáles.

En cualquier caso, la Opción 1 es nuestra recomendación tanto para el plan a corto como para el largo plazo.

Como pagas la prima completa, trata estos como opcionales: son lo que importa más si unos meses sin ingresos serían un problema real para tu hogar.

A corto plazo cubre el contratiempo. Cobertura a largo plazo del desastre

Los detalles de la cobertura, los periodos de espera y las cantidades de las prestaciones los establecen los documentos del plan y la aseguradora.

Seguro de vida — compra el tuyo, no el nuestro

El seguro de vida temporal es barato, sencillo y no debería estar ligado a tu trabajo

CÓMO FUNCIONA EL SEGURO DE VIDA TEMPORAL

Alquilas una cobertura por un número fijo de años

Compras un plazo fijo — normalmente 20 o 30 años



Si mueres dentro del plazo, tu familia recibe la cantidad completa, libre de impuestos.

Llegas al final y la política simplemente se detiene. Sin pago, sin reembolso — por eso es barato.

¿POR QUÉ NO LA POLÍTICA DEL EMPLEADOR?

Termina cuando termina el trabajo

Si te vas, te despiden o te jubilas, normalmente la cobertura se va contigo.

Rara vez es suficiente

La cobertura del empleador suele ser un múltiplo pequeño del salario — muy lejos de lo que realmente necesita una familia.

Lo vuelves a comprar más antiguo

Reemplazarlo más tarde significa nuevos precios a tu nueva edad y salud, que es precisamente cuando se vuelve caro.

Nuestra recomendación: compra una póliza de nivel a plazo a tu nombre

Ajusta el tamaño a lo que realmente necesitaría tu hogar — a menudo alrededor de diez veces los ingresos mientras los niños están en casa.

Como eres el propietario, te sigue hasta tu siguiente trabajo y la prima queda bloqueada durante todo el periodo.

Si alguien depende de tus ingresos, posee la póliza tú mismo. Si nadie lo hace, puede que no necesites seguro de vida en absoluto.

Solo orientación general, no consejos sobre seguros. Las cantidades y precios de la cobertura dependen de tu edad, salud y aseguradora.

Dos opciones más en el menú

Ambos son totalmente opcionales y están pagados por el empleado

BENIES FRESCOS

Benies frescos

Telemedicina más un paquete de beneficios básicos de seguro

- Te ofrece visitas médicas por teléfono o vídeo, junto con un conjunto de beneficios de seguro sencillos y de bajo nivel.
- Tiene sentido principalmente para empleados a tiempo parcial, que no son elegibles para nuestros planes médicos.
- Si estás inscrito en uno de nuestros planes médicos, todo lo que ofrecen ya lo tienes.

SEGURO PARA MASCOTAS

Seguro grupal para mascotas de MetLife

Cobertura veterinaria para gatos y perros a tarifas grupales

- Una póliza de grupo de MetLife ofrecida por la empresa, así que tienes precios de grupo en lugar de minoristas.
- El empleado paga la prima completa — no hay ninguna contribución de la empresa para ello.
- Merece la pena echarle un vistazo si una factura inesperada y grande de veterinario realmente te hace daño; De lo contrario, es fácil saltarse.

Ninguna de estas es una ventaja fundamental. Míralos al final, una vez que hayas resuelto tus decisiones médicas, dentales, de visión, discapacidad y jubilación.

Extras opcionales — útiles para la persona adecuada, fáciles de rechazar para los demás.

La disponibilidad, los precios y los servicios cubiertos los establecen los proveedores y los documentos de sus planes.

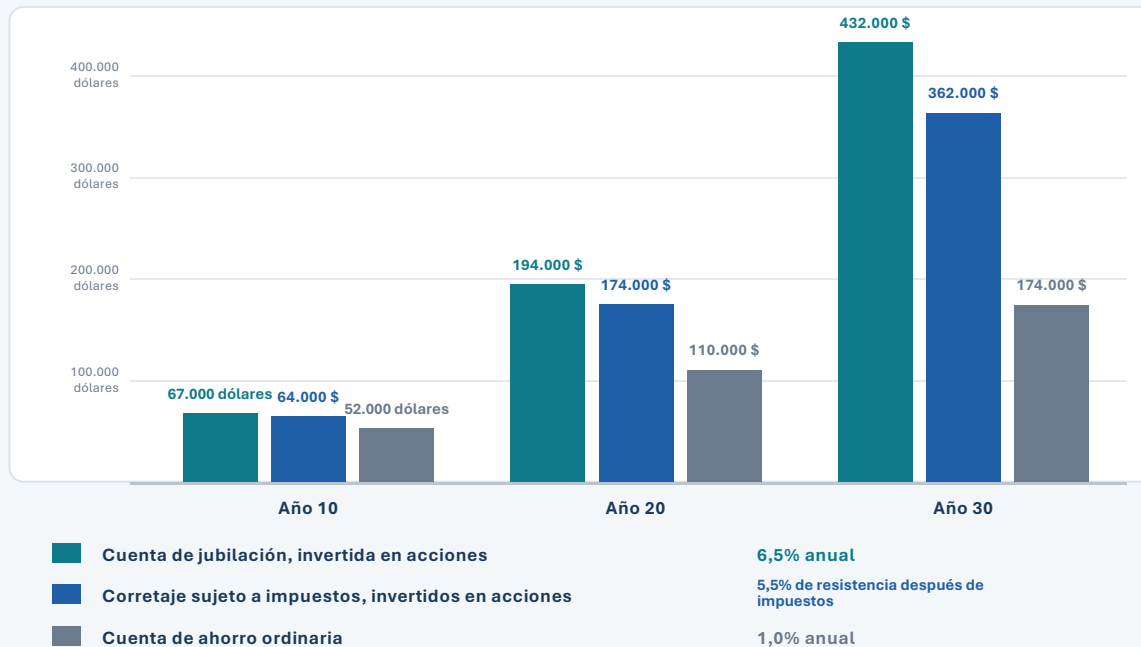
SECCIÓN

Discusión sobre 401(k)

Por qué es importante invertir, Tradicional frente a Roth, y las reglas de nuestro plan

¿Para qué invertir en absoluto?

Los mismos 5.000 dólares ahorrados cada año durante 30 años — la única diferencia es dónde los pones



¿Por qué acciones, no ahorros?

- Una cuenta de ahorros protege tu dinero pero apenas lo hace crecer — en 30 años aproximadamente se duplica.
- Las acciones son copropiedad de empresas reales. Oscilan año tras año, pero con las décadas han crecido mucho más rápido.
- El tiempo es lo que hace que funcione: 30 años de crecimiento sobre crecimiento es lo que crea la brecha anterior.

Y los impuestos importan

Ambas columnas de acciones poseen las mismas inversiones. El del medio solo paga impuestos sobre dividendos y ganancias durante el proceso — eso solo cuesta unos 70.000 dólares en 30 años.

150.000 dólares puestos → 431.874 dólares

La cuestión es: dejar dinero a largo plazo en una cuenta de ahorros también es una decisión — y durante 30 años es costosa.

Solo es un ejemplo ilustrativo. Supone que se invierten 5.000 dólares al final de cada año a un ritmo constante; Los rendimientos reales varían y pueden ser negativos.

401(k) tradicional vs. Roth 401(k)

Mismos 5.000 dólares de salario antes de impuestos cada año, mismo crecimiento del 6%, 30 años — la única diferencia es cuándo pagas el impuesto

Tradicional — sin impuestos de entrada, gravados al salir

Lo que se introduce cada año

5.000 \$ (cantidad total antes de impuestos)

Impuestos pagados hoy

\$0

Saldo tras 30 años al 6%

395.291 \$

Impuestos al retirar

35% — unos 138.352 dólares

Lo que realmente conservas

256.939 \$

El tradicional gana si tu tipo al jubilarte es más bajo que ahora.

Roth — gravado al entrar, no impuesto al salir

Lo que se introduce cada año

3.750 \$ (5.000 \$ menos un 25% de impuestos actuales)

Impuestos pagados hoy

1.250 dólares al año

Saldo tras 30 años al 6%

296.468 \$

Impuestos al retirar

\$0

Lo que realmente conservas

296.468 \$

Roth gana si tu tipo al jubilarte es más alto: 25% ahora frente a 35% después.

En este escenario, el Roth sale unos 39.500 dólares por delante — porque la factura fiscal se pagó al 25% en lugar del 35%.

Solo es un ejemplo ilustrativo, no es asesoramiento fiscal. Supone una tasa fija del 25% hoy, un 35% en la retirada y un crecimiento anual del 6%.

Cómo funciona nuestro plan

Las normas que se aplican a todos — y la única decisión que necesitamos de vosotros

LÍMITE DE CONTRIBUCIÓN

7.000 dólares al año por persona.

Las únicas excepciones son Jeff y John P.

IGUALACIÓN DEL EMPLEADOR

No hay match en 2027.

Se planea que una aportación del 4% comience en 2028, con un calendario de adquisición de 4 años.

INSCRIPCIÓN AUTOMÁTICA

Estás inscrito a menos que te den de baja.

La inscripción es optar por no participar, no por no hacer nada significa que estás ahorrando.

Tasa de ahorro por impago — aumenta automáticamente cada año

Año 1

3%

Año 2

4%

Año 3

5%

Año 4

6%

...

...

Convocatorias en

10%

¿Quieres otro número? Establece tu propia tasa de contribución en cualquier momento.

¿Prefieres no participar? Puedes optar por no participar por completo — solo tienes que avisar a Recursos Humanos antes de la fecha límite de inscripción.

Solo tienes que elegir una cantidad sobre las cantidades: aceptar el impago, elegir tu propio tipo o optar por no participar.

En todos los casos rigen los documentos del plan y las normas del IRS. El partido de 2028 está previsto, pero no garantizado.

Opción 1 — el portafolio fácil

Un Fondo de Fecha Objetivo Vanguard adecuado para su edad, y nada más que gestionar

La fórmula: 2091 – tu edad, redondeada al 5 más cercano

PASO 1

2091 – tu edad

Resta tu edad de 2091. Un hombre de 34 años recibe $2091 - 34 = 2057$.

PASO 2

Redondea al 5 más cercano

2057 se convierte en 2060. Los fondos con fecha objetivo solo se dividen en pasos de cinco años.

PASO 3

100% en ese fondo

Para nuestro hombre de 34 años: Vanguard Target Retirement 2060. Eso es todo el portafolio.

Referencia rápida — averigua tu edad, ese es tu fondo

25 años

2070

Edad 30

2065

Edad 35

2060

Edad 40

2055

Edad 45

2050

50 años

2045

Edad 55

2040

60 años

2035

Un fondo ya posee miles de acciones y bonos en todo el mundo — estás diversificado desde el primer día.

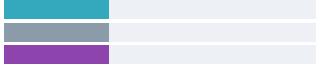
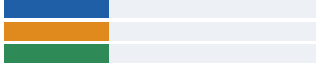
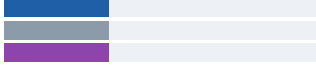
Se reequilibra y se vuelve más conservador a medida que se acerca la fecha objetivo. Sin mantenimiento.

Si no quieres pensar en invertir en absoluto, este único fondo es una cartera completa.

Solo orientación ilustrativa, no asesoramiento de inversión. La disponibilidad de fondos y la regla general de 2091 son específicas para nuestro plan.

Opción 2 — codificada por colores según cada fondo

Cada barra tiene tres franjas: dónde invierte, cómo invierte y quién la gestiona

Fondo	Asignación y perfil	Peso
Índice Internacional iShares MSCI EAFE		30%
Índice de Valor de Pequeñas Capitalizaciones Vanguard		20%
Vanguard Total Stock		20%
Crecimiento del Europacífico estadounidense		10%
Índice Inmobiliario Vanguard		10%
Oportunidades All-Cap de T. Rowe Price		10%

LOS TRES PARES DE COLORES

60 / 40

Dónde invierte
Franja 1

- Doméstico
60%
- Internacional
40%

1 / 3

Cómo invierte
Raya 2

- Inclínación de valor
30%
- Mezcla / crecimiento
70%

80 / 20

¿Quién lo dirige?
Raya 3

- Índice pasivo
80%
- Gestor activo
20%

Lee una fila de izquierda a derecha: cuánto tienes y tres franjas que te indican exactamente qué tipo de fondo es.

Solo orientación ilustrativa, no asesoramiento de inversión. Los porcentajes describen la cartera objetivo en la diapositiva anterior.