

SE TRATA DE

susbeneficios2025

Northwestern | RECURSOS HUMANOS



¿Qué contiene?

Lo esencial	1
Elegibilidad	1
Cuerpo docente y personal.....	1
Dependientes.....	1
Niveles de cobertura médica, odontológica y oftalmológica.....	1
Fecha de inicio de la cobertura: planes de salud y bienestar.....	2
Costos de las primas	2
Para su salud	3
Planes médicos	3
Cuenta de ahorros para la salud.....	6
Beneficios de fármacos recetados	8
Odontología.....	10
Oftalmología.....	11
Cuenta de gastos flexibles de atención médica.....	13
Para su protección	15
Licencia extendida por enfermedad	15
Discapacidad a largo plazo.....	15
Seguro de vida.....	16
Seguro para mascotas.....	18
Beneficio del plan legal LegalEASE.....	18
Para su bienestar	19
Cuenta de gastos flexibles para el cuidado de dependientes.....	19
Beneficio para los pasajeros interurbanos.....	20
Beneficios de la matrícula	21
PerkSpot	22
Recursos para los cuidadores.....	22
“Well-being” (Bienestar) de RR. HH.	22
SupportLinc	23
Para su futuro	24
Beneficios de retiro	24
Beneficios y privilegios para jubilados.....	25
Glosario.....	26
Directorio	28



Elegibilidad

CUERPO DOCENTE Y PERSONAL

Para su salud / Para su protección / Para su bienestar

Usted califica para participar en la mayoría de los planes de beneficios de Northwestern University en estas categorías si tiene uno de los siguientes cargos:

- Es un miembro del cuerpo docente designado para trabajar a tiempo completo o parcial (medio tiempo o más) durante todo el año académico o a tiempo completo durante la mitad del año académico.
- Es un miembro regular del personal designado para trabajar al menos 18.75 horas por semana (medio tiempo o más) durante al menos 12 meses o 37.5 horas por semana (tiempo completo) durante al menos seis meses.

Usted califica para participar de beneficios de matrícula patrocinados por la universidad si pertenece al cuerpo docente o al personal a tiempo completo; además, también aplica un criterio de elegibilidad basado en el servicio para estos beneficios. Estos beneficios no están disponibles para el cuerpo docente y el personal a tiempo parcial.

Para su futuro

Usted califica para participar en el Plan de Retiro (Retirement Plan) de Northwestern University si es un miembro del cuerpo docente o del personal (según lo define el plan) y si cumple con los siguientes requisitos:

- Tiene al menos 21 años.
- Está programado para trabajar al menos 18.75 horas por semana.
- Ha completado un año de servicio continuo (12 meses consecutivos de servicio en la universidad) al cumplir el primer aniversario de la fecha en que comenzó a trabajar o aniversarios posteriores a esa fecha. Nota: Bajo determinadas circunstancias, el servicio previo en una organización educativa o de investigación exenta de impuestos o una organización educativa estatal inmediatamente anterior a su fecha de empleo en Northwestern podría contar para cumplir este requisito de servicio.

En general, usted califica para participar del Plan de Ahorro Voluntario (Voluntary Savings Plan) si trabaja activamente como un miembro del cuerpo docente o el personal y recibe su salario de Northwestern. Sin embargo, si es un contratista externo o un extranjero no residente de los EE. UU., es posible que no califique para participar.

DEPENDIENTES

Puede incluir a sus Dependientes que califican para los beneficios a su cobertura médica, odontológica y oftalmológica, y también en el seguro de vida para cónyuge y dependientes. Los Dependientes que califican para los beneficios también pueden aprovechar determinados beneficios de la matrícula. Además, sus familiares pueden acceder a programas y servicios ofrecidos a través de “Well-being” (Bienestar) de RR. HH.

Para obtener más información, consulte *Cobertura médica para dependientes: prueba de elegibilidad requerida* en la página 2.

Niveles de cobertura médica, odontológica y oftalmológica

Si desea participar de un plan médico, odontológico u oftalmológico, también debe elegir un Nivel de cobertura:

- **You Only (Solo usted):** cobertura solo para usted;
- **You + Spouse (Usted + Cónyuge):** cobertura para usted y su cónyuge legal/ pareja de unión civil;
- **You + Child(ren) (Usted + Hijos):** cobertura para usted y uno o más hijos;
- **You + Spouse + Child(ren) (Usted + Cónyuge + Hijos):** cobertura para usted, su cónyuge legal/pareja de unión civil y uno o más hijos.

Recuerde: Puede incluir a sus hijos adultos en su cobertura médica, odontológica y oftalmológica hasta los 26 años, independientemente de su estado educativo, civil, fiscal o laboral.

Para calificar para la cobertura de beneficios, su salario de Northwestern University debe ser suficiente para cubrir los costos de las primas que podrían deducirse de su pago, según las selecciones que realice durante la inscripción a los beneficios.

Para conocer los detalles sobre las pautas de elegibilidad para los planes de beneficios descritos en esta guía, visite <https://hr.northwestern.edu/benefits/>.

A lo largo de esta guía, los términos clave aparecen con mayúscula inicial; puede encontrar las definiciones de estos términos en el Glosario en las páginas 26 y 27.

Dentro del programa de beneficios de Northwestern University, algunos beneficios ofrecen cobertura automática, cuyo costo cubre totalmente Northwestern, mientras que otros proporcionan opciones de cobertura cuyos costos son compartidos entre usted y Northwestern (o que usted paga por completo). Los costos dependerán de las opciones de cobertura que elija.

Fecha de inicio de la cobertura: planes de salud y bienestar

Las opciones son las siguientes:

- **Si es un empleado actual** y se inscribe en la cobertura durante el período anual de inscripción abierta, las opciones de cobertura que elija entrarán en vigor el 1 de enero.
- **Si es un empleado nuevo** y se inscribe en la cobertura dentro de los 31 días posteriores a su fecha de inicio, las opciones de cobertura que elija entrarán en vigor el primer día del mes siguiente a su fecha de contratación (o en su fecha de contratación si es el primer día del mes), salvo que se indique lo contrario en esta guía.

Costos de las primas

El costo de las opciones de cobertura que elija se deducirá de su salario mediante los Aportes antes de los impuestos o los Aportes después de los impuestos, dependiendo de la cobertura para la cual se está deduciendo la prima. **Se incluyen los costos de las primas de 2025 en esta guía; consulte la sección correspondiente para cada beneficio.**

Aspectos básicos - Cobertura médica para dependientes: prueba de elegibilidad requerida

Si incluye dependientes en su cobertura médica patrocinada por la universidad, debe presentar una prueba de elegibilidad para cada dependiente y el número de seguro social (si lo tienen). **La cobertura para un dependiente no comenzará hasta que la compañía de seguros acepte dicha prueba.**

Dependiente que califica para los beneficios	Documentación aceptada
Cónyuge: la persona con la que está legalmente casado según las leyes de su estado de residencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Certificado de matrimonio emitido por el gobierno • Visa J-2 o H-4 (solo para extranjeros)
Pareja: la persona con la que está legalmente unido en una unión civil. Las referencias a "cónyuge" en esta guía también incluyen a una pareja de unión civil.	<ul style="list-style-type: none"> • Certificado de unión civil emitido por el gobierno • Visa J-2 o H-4 (solo para extranjeros)
Hijos: hasta los 26 años, independientemente de su estado educativo, civil, fiscal o laboral.	
<ul style="list-style-type: none"> • Hijos biológicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Certificado de nacimiento del hijo emitido por el gobierno
<ul style="list-style-type: none"> • Otros menores calificados, como, por ejemplo, hijos de crianza, hijastros, hijos adoptados legalmente o nietos e hijos bajo su tutela legal, según lo defina una orden judicial 	<ul style="list-style-type: none"> • Consulte los requisitos enumerados en https://hr.northwestern.edu/benefits/eligibility-changes/eligibility/verify-dependents.html

Planes médicos

Puede elegir un plan médico según la protección que usted y su familia necesitan.

Northwestern ofrece cuatro planes médicos:

- **Premier PPO, Select PPO y Value PPO:** tres opciones de proveedores preferidos (PPO) que ofrecen la flexibilidad de acudir al proveedor que elija (aunque recibirá mejores beneficios y pagará menores costos de bolsillo si elige a un proveedor de la Red de PPO de BlueCross BlueShield).
- **HMO Illinois:** una opción de cobertura de Organización de Mantenimiento de la Salud (Health Maintenance Organization, HMO) que le da acceso a la Red de proveedores HMO Illinois, pero no paga beneficios cuando elige a un proveedor que no es miembro de la Red (excepto en emergencias).

BlueCross BlueShield of Illinois administra los cuatro planes médicos.

Los cuatro planes médicos se diferencian en lo siguiente:

- **Cómo usted y cada plan comparten el costo de los servicios de atención médica cubiertos:** los posibles gastos de bolsillo (los montos que podría pagar de Deducibles, Coseguros o Copagos) varían según el plan, según si elige una opción de cobertura PPO, si recibe servicios dentro o fuera de la Red, etc. (consulte *Resumen de los planes médicos* en la página 4).
- **Cuánto paga en primas mensuales:** las primas varían según el plan, el Nivel de cobertura y el nivel salarial (consulte *Costos mensuales de la prima: planes médicos* en la página 5).

Al inscribirse en un plan médico, debe evaluar sus necesidades y las de su familia. Puede utilizar el estimador de costos de salud, que se encuentra en el sitio de inscripción en línea, para estimar los beneficios que podría recibir y lo que podría pagar en gastos de bolsillo (primas y Deducibles, Coseguros o Copagos combinados) en diferentes escenarios.

Sea cual sea el plan que elija, puede inscribirse en una cobertura solo para usted o puede incluir a uno o más familiares elegibles en su cobertura (consulte *Niveles de cobertura médica, odontológica y oftalmológica* en la página 1).

Usted y Northwestern comparten el costo de la cobertura médica que elija. Usted paga su parte a través de los Aportes antes de los impuestos, que se deducirán automáticamente de su cheque salarial.

Los cuatro planes médicos patrocinados por Northwestern cubren el 100% del costo de la Atención preventiva y lo ayudarán a usted y a su familia con los costos del mantenimiento de una buena salud y el tratamiento de enfermedades y lesiones.



Resumen de los planes médicos

Característica del plan	Premier PPO ¹	Select PPO ¹	Value PPO ^{2,3}	HMO Illinois ¹
Proveedores dentro de la Red				
Deducible	\$500 individual / \$1,500 familiar	\$850 individual / \$2,550 familiar	\$2,100 individual / \$4,200 familiar	No corresponde
Coseguro	10%	20%		
Máximo de gastos de bolsillo	\$2,400 individual / \$6,600 familiar	\$3,000 individual / \$8,000 familiar	\$3,000 individual / \$8,000 familiar	\$1,500 individual / \$3,000 familiar
Copago por visita al consultorio	\$25 para Médico de cabecera (PCP) / \$35 para especialista		20% después del Deducible	\$25 para PCP / \$35 para especialista
Copago de sala de emergencias	\$150 (se exime si es ingresado) + Coseguro			\$150 (se exime si es ingresado)
	10% de Coseguro	20% de Coseguro		
Proveedores fuera de la Red				
Deducible	\$1,000 individual / \$3,000 familiar	\$1,700 individual / \$5,100 familiar	\$3,100 individual / \$6,200 familiar	No corresponde
Coseguro	30%	40% después del Deducible		
Máximo de gastos de bolsillo	\$4,800 individual / \$12,800 familiar	\$6,000 individual / \$16,000 familiar	\$7,500 individual / \$20,000 familiar	
Copago por visita al consultorio	30% después del Deducible	40% después del Deducible		
Copago de sala de emergencias	\$150 (se exime si es ingresado) + Coseguro		20% después del Deducible	\$150 (se exime si es ingresado)
	10% de Coseguro	20% de Coseguro		

1 Los Copagos se aplican al máximo de gastos de bolsillo.

2 Los Deducibles dentro y fuera de la Red se rastrean por separado. Aplica un máximo de gasto de bolsillo diferente.

3 Para miembros de Value PPO que eligen la cobertura You + Spouse (Usted + Cónyuge), You + Child(ren) (Usted + Hijos) o You + Spouse + Child(ren) (Usted + Cónyuge + Hijos), aplican tarifas de Deducibles y gastos de bolsillo familiares.

Costos mensuales de la prima: planes médicos

Planes médicos								
Último salario trabajado	Premier PPO		Select PPO		Value PPO		HMO Illinois	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
You Only (Solo usted)								
Menos de \$42,000	\$294	\$614	\$60	\$342	\$22	\$282	\$122	\$337
\$42,001 - \$75,000	\$350	\$647	\$110	\$376	\$46	\$296	\$160	\$362
\$75,001 - \$128,000	\$421	\$698	\$174	\$418	\$106	\$337	\$208	\$394
\$128,001 - \$182,000	\$516	\$759	\$256	\$474	\$167	\$376	\$264	\$431
\$182,001 y más	\$651	\$850	\$374	\$551	\$254	\$436	\$353	\$492
You + Spouse (Usted + Cónyuge)								
\$42,000 y menos	\$660	\$1,351	\$136	\$751	\$51	\$617	\$277	\$743
\$42,001 - \$75,000	\$790	\$1,435	\$246	\$824	\$104	\$649	\$361	\$799
\$75,001 - \$128,000	\$951	\$1,545	\$395	\$925	\$236	\$737	\$468	\$870
\$128,001 - \$182,000	\$1,167	\$1,688	\$582	\$1,047	\$376	\$835	\$596	\$956
\$182,001 y más	\$1,472	\$1,892	\$842	\$1,221	\$570	\$962	\$798	\$1,092
You + Child(ren) (Usted + Hijos)								
\$42,000 y menos	\$544	\$1,140	\$111	\$635	\$44	\$522	\$231	\$636
\$42,001 - \$75,000	\$651	\$1,211	\$201	\$693	\$87	\$552	\$301	\$682
\$75,001 - \$128,000	\$787	\$1,300	\$329	\$778	\$193	\$624	\$392	\$743
\$128,001 - \$182,000	\$965	\$1,421	\$479	\$880	\$308	\$699	\$497	\$813
\$182,001 y más	\$1,216	\$1,586	\$693	\$1,022	\$469	\$806	\$666	\$927
You + Spouse + Child(ren) (Usted + Cónyuge + Hijos)								
\$42,000 y menos	\$995	\$2,031	\$201	\$1,124	\$74	\$920	\$415	\$1,118
\$42,001 - \$75,000	\$1,186	\$2,158	\$367	\$1,236	\$156	\$975	\$542	\$1,203
\$75,001 - \$128,000	\$1,430	\$2,321	\$595	\$1,388	\$355	\$1,108	\$706	\$1,312
\$128,001 - \$182,000	\$1,751	\$2,537	\$873	\$1,574	\$562	\$1,246	\$897	\$1,441
\$182,001 y más	\$2,210	\$2,841	\$1,265	\$1,835	\$852	\$1,439	\$1,201	\$1,645

Para nuevos empleados, el nivel salarial se determina en función de su salario inicial regular. El nivel salarial para empleados actuales se determina según su salario el 1 de septiembre del año anterior al año del plan (p. ej., las primas a partir del 1 de enero de 2025 se basan en su salario del 1 de septiembre de 2024). Los cambios salariales a mitad del año no cambiarán su nivel salarial asignado, a menos que cambie de tiempo completo a tiempo parcial o de tiempo parcial a tiempo completo. Cuando su salario del 1 de septiembre cruce un nivel salarial debido a un aumento salarial no asociado con un cambio en el estado de tiempo completo/tiempo parcial, pagará la prima de nivel más bajo durante el siguiente año.

Si está cubierto por un acuerdo de negociación colectiva, consulte su contrato para obtener información adicional sobre las contribuciones de los empleados.

RECARGO POR TABACO

Para las personas inscritas en un plan médico de Northwestern, se aplicará un recargo fijo de \$50 por mes si los empleados cubiertos, los cónyuges o las parejas, o los dependientes han utilizado productos de tabaco en los últimos seis (6) meses. Se evaluará automáticamente a todos los empleados inscritos en los planes médicos de Northwestern con el recargo de \$50 por tabaco. El empleado debe tomar medidas para eliminar el recargo por tabaco durante la inscripción inicial, en la inscripción abierta, o después de haber dejado de usar productos de tabaco durante al menos seis (6) meses a través del portal "myHR".

Deberá renovar su elección para realizar Aportes antes de los impuestos a una Cuenta de ahorros para la salud cada año durante la inscripción abierta. Si no lo hace, el importe de su Aporte antes de los impuestos a la HSA para el año siguiente será de \$0 por defecto.

CUENTA DE AHORROS PARA LA SALUD - SOLO PARA MIEMBROS DE VALUE PPO

Si elige la cobertura del plan médico Value PPO, tiene los siguientes beneficios:

- Puede abrir una Cuenta de ahorros para la salud (HSA) y hacer Aportes antes de los impuestos a esta cuenta.
- Puede usar los Aportes antes de los impuestos en su HSA para pagar gastos de atención médica calificados para usted, su cónyuge o sus dependientes, como, por ejemplo, Deducibles, Copagos, Coseguros, y servicios elegibles que no están cubiertos por su plan.
- El monto contribuido a su HSA está sujeto a un máximo anual: \$3,300, si elige cobertura You Only (Solo usted), y Northwestern igualará \$1,000; \$6,550, si elige cobertura You + Spouse (Usted + Cónyuge), You + Child(ren) (Usted + Hijos) o You + Spouse + Child(ren) (Usted + Cónyuge + Hijos), y Northwestern igualará \$2,000. Este monto se dividirá equitativamente entre sus aportes y los aportes coincidentes que Northwestern hará en su nombre (consulte *Aportar a una HSA* en la página 6).
- Los montos no utilizados de su HSA al final del año se transferirán al siguiente año.
- Si se jubila o deja Northwestern, puede mantener su HSA con usted.

¡Importante! Según las reglas del Servicio de Impuestos Internos (Internal Revenue Service, IRS), si abre una HSA, no puede participar en una Cuenta de gastos flexibles (FSA) de atención médica tradicional; sin embargo, puede participar en una FSA de atención médica de uso limitado (consulte la página 13 para obtener más detalles).

Aportar a una HSA

- 1. Su propio aporte:** puede realizar su propio Aporte antes de los impuestos de hasta \$3,300, si elige cobertura You Only (Solo usted), o de \$6,550, si elige cobertura You + Spouse (Usted + Cónyuge), You + Child(ren) (Usted + Hijos) o You + Spouse + Child(ren) (Usted + Cónyuge + Hijos).
- 2. Aporte coincidente de Northwestern:** Northwestern igualará su Aporte antes de los impuestos a su HSA hasta los montos mencionados a continuación.
 - **\$1,000** – si elige cobertura Solo usted.
 - **\$2,000** – si elige cobertura You + Spouse (Usted + Cónyuge), You + Child(ren) (Usted + Hijos) o You + Spouse + Children (Usted + Cónyuge + Hijos).

Si usted y Northwestern aportan el máximo permitido, los aportes totales a su HSA para el año serán iguales a los aportes máximos permitidos según las regulaciones federales.
- 3. Aportes de “recuperación”:** si tiene 55 años o más, puede hacer un aporte anual de “recuperación”⁴ (con Aportes antes de los impuestos) a su HSA cada año. Este aporte —por encima del aporte máximo anual— puede ayudarlo a acumular un mayor monto en su HSA más rápido. Northwestern no iguala los aportes de “recuperación”.

Cobertura del plan médico Value PPO:	Su propio aporte	Aporte coincidente de Northwestern	Aporte anual máximo	Aporte anual de “recuperación” ⁴
You Only (Solo usted)	Hasta \$3,300	+ Hasta \$1,000	= \$4,300	+ Hasta \$1,000
You + Spouse (Usted + Cónyuge), You + Child(ren) (Usted + Hijos) o You + Spouse + Child(ren) (Usted + Cónyuge + Hijos)	Hasta \$6,550	+ Hasta \$2,000	= \$8,550	+ Hasta \$1,000

⁴ Solo puede realizar aportes de “recuperación” si tiene 55 años o más o si cumplirá 55 en 2025. Una vez que califique, podría continuar realizando aportes de recuperación hasta el año en que cumpla 65 años o que califique para Medicare.

Cuando se inscriba en una Cuenta de ahorros para la salud por primera vez:

Debe activar su HSA una vez que reciba la notificación de Inspira. Simplemente visite mybenefits.inspirafinancial.com, haga clic en “Create Your Profile” (Crear su perfil) y siga las instrucciones.

Durante la configuración inicial de una HSA, el banco debe cumplir con ciertas obligaciones para establecer y mantener un Programa de Identificación del Cliente (Customer Identification Program, CIP) para cada miembro de la HSA, de acuerdo con las leyes federales, como, por ejemplo, la Ley PATRIOTA de EE. UU. (USA PATRIOT Act), la Ley de Secreto Bancario (Bank Secrecy Act), la Ley de Control de Lavado de Dinero (Money Laundering Control Act) y otras leyes contra el lavado de dinero (según corresponda).

Como parte de este proceso, es posible que reciba una solicitud del banco para que proporcione información adicional, como una copia de su licencia de conducir, su pasaporte o una factura reciente de servicios públicos. Debe proporcionar la información solicitada; si no lo hace, el banco no podrá establecer su cuenta (y usted no podrá recibir aportes de Northwestern).

¿Está inscrito en Medicare?

Si cumplirá 65 en 2026 (y se inscribirá en Medicare), puede elegir la cobertura del plan médico Value PPO, pero no calificará para realizar Aportes antes de los impuestos a una HSA, ni para recibir aportes coincidentes de Northwestern a una HSA después del 31 de diciembre de 2025. Sin embargo, puede seguir utilizando el saldo que tenga en una HSA para pagar gastos de atención médica calificados en 2026 y en adelante (y este dinero permanecerá libre de impuestos).

Gastos de atención médica calificados

Solo puede usar el dinero antes de los impuestos de su HSA para pagar los gastos de atención médica calificados. Los gastos de atención médica calificados, según lo define el Servicio de Impuestos Internos (Internal Revenue Service, IRS), incluyen lo siguiente:

- montos de Deducibles, Coseguros y Copagos que paga con su cobertura médica;
- fármacos recetados, entre los que se incluyen los fármacos de venta libre para los cuales tiene una receta;
- servicios de acupuntura y quiropráctica;
- atención odontológica, que incluye la ortodoncia (después de pagar su deducible médico);
- atención oftalmológica, que incluye lentes de contacto, lentes de sol recetados y cirugía LASIK (después de pagar su deducible médico);
- audífonos, entre los que se incluyen las baterías;
- primas para cobertura médica mientras recibe beneficios de desempleo federales o estatales;
- cobertura de continuación de COBRA, después de dejar su empleo en Northwestern;
- primas para cuidados a largo plazo elegibles;
- primas y gastos de bolsillo de Medicare, como, por ejemplo, Deducibles, Copagos o Coseguros.

Puede utilizar su HSA para pagar gastos de atención médica calificados incurridos desde la fecha en que abra su cuenta y puede usarla para pagar gastos de atención médica calificados de su cónyuge o sus hijos, incluso si no están inscritos como dependientes en su plan médico Value PPO.

Para obtener más información sobre los gastos de atención médica calificados, visite el sitio web de IRS en www.irs.gov.

El dinero que ingrese a su HSA (como, por ejemplo, los aportes coincidentes de Northwestern) es suyo y lo puede conservar.

Usar su Cuenta de ahorros para la salud

Si participa en una HSA, recibirá una tarjeta de débito Inspira. Es todo lo que necesita para usar el dinero antes de los impuestos de su HSA para pagar los gastos de atención médica calificados. Si ya tiene una tarjeta de débito Inspira de años anteriores que no haya expirado, no recibirá una nueva.



En el sitio web de Inspira —mybenefits.inspirafinancial.com— usted puede hacer lo siguiente:

- Acceder a la información de su cuenta, consultar las transacciones y verificar el estado de los reclamos.
- Ver una lista completa de los gastos de atención médica calificados.
- Obtener formularios relacionados con la cuenta.
- Usar la aplicación móvil de Inspira para acceder a la información de la cuenta.

¡Importante! Asegúrese de guardar los recibos detallados de todas sus transacciones de la HSA en caso de que necesite proporcionar documentación que respalde el uso de la cuenta para los gastos de atención médica calificados.

Con el tiempo, el saldo en su HSA puede crecer gracias a sus aportes y los de Northwestern a su cuenta, las transferencias de saldos no utilizados de año a año y las ganancias de inversión.

Invertir en su HSA para crecer

Una vez que el saldo de su HSA exceda los \$1,000, puede comenzar a invertir el excedente en uno o más fondos mutuos administrados por Bank of New York Mellon. Podrá administrar sus inversiones y rastrear el crecimiento de su cuenta en línea.

BENEFICIOS DE FÁRMACOS RECETADOS

Los cuatro planes médicos patrocinados por Northwestern brindan beneficios para cubrir el costo de los fármacos recetados. Express Scripts —<https://express-scripts.com>— es el administrador de beneficios de farmacia para los cuatro planes.

Si elige cobertura con los planes médicos Premier PPO, Select PPO o HMO Illinois, el monto de gastos de bolsillo que pagará para los fármacos recetados cada año estará sujeto a un “tope” anual de \$1,500. Este límite anual se aplica por separado a usted y a cada familiar cubierto. Si el monto que paga en Copagos alcanza los \$1,500 para usted o un familiar cubierto en un año calendario, ya no se aplicarán Copagos adicionales para fármacos recetados para esa persona durante el resto del año.

Los costos de fármacos recetados que excedan el límite de suministro aprobado en un mes determinado — o que son para medicamentos que no cubre el plan — no contarán para sus gastos de bolsillo anuales.

SMART90: SUMINISTRO OBLIGATORIO DE 90 DÍAS

Las recetas para determinados medicamentos a largo plazo deben surtirse ahora en un suministro de 90 días. Este programa —Smart90— facilita el pedido para reabastecimientos de 90 días a través del servicio de entrega a domicilio de Express Scripts Pharmacy o de las farmacias CVS, Walgreens o Duane Reade.

Para obtener una lista de los medicamentos que pueden surtirse a través del programa Smart90, visite <https://hr.northwestern.edu/benefits/health-insurance/health-insurance-plans/prescription-drug-benefits/>.

Usar el programa Smart 90 para pedir reabastecimientos de 90 días para sus medicamentos a largo plazo puede ayudarlo a ahorrar tiempo, dinero y viajes a la farmacia. Si continúa reponiendo estas recetas en suministros de 30 días en farmacias que no participan, es posible que pague más de lo necesario por los medicamentos.

Para obtener más información sobre las opciones de inversión de HSA disponibles, visite el sitio web de Inspira: mybenefits.inspirafinancial.com.

	Premier PPO, Select PPO y HMO Illinois	Value PPO
Venta al público: suministro de 1 mes ⁵	Su copago es el siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • \$10 para cada receta de Fármacos genéricos; • \$30 para cada receta de Fármacos de marca preferida; • \$60 para cada receta de Fármacos de marca no preferida; • \$90 para cada receta de Fármacos especializados ⁷. 	<ul style="list-style-type: none"> • Usted paga el costo total de todos los medicamentos recetados hasta alcanzar el Deducible anual del plan. • Después de eso, paga el 20% del costo de los fármacos recetados (Coseguro) hasta que los gastos totales de bolsillo alcancen el Máximo de gastos de bolsillo.
Entrega a domicilio: suministro de 3 meses ^{5,6}	Su copago es el siguiente: <ul style="list-style-type: none"> • \$20 para cada receta de Fármacos genéricos; • \$60 para cada receta de Fármacos de marca preferida; • \$120 para cada receta de Fármacos de marca no preferida; • \$180 para cada receta de Fármacos especializados ⁷. 	

5 Si se necesita autorización previa para un medicamento recetado, se debe consultar a su médico antes de surtirlo. Los médicos pueden comunicarse con Express Scripts al 800-417-1764 para proporcionar la autorización.

6 Algunos medicamentos recetados requieren un suministro de 90 días a través del programa Smart90.

7 Algunos medicamentos especializados recetados se consideran no esenciales y están cubiertos por el programa SaveOnSP.

Si le recetan un Fármaco especializado:

Todas las recetas para Fármacos especializados deben tramitarse a través del servicio de envío por correo de Accreddo; estas recetas no pueden surtirse en farmacias minoristas.

Accreddo, una subsidiaria de propiedad total de Express Scripts, es una farmacia por correo cuyo único propósito es la gestión de medicamentos especializados. Accreddo provee recetas de Fármacos especializados para medicamentos orales, inyectables y de infusión y ofrece apoyo continuo de enfermería y farmacia para pacientes que reciben estos fármacos complejos y costosos.

Debido a que muchos Fármacos especializados requieren refrigeración, Accreddo toma precauciones para asegurar la preservación del producto, como el uso de empaques con control de temperatura y el trabajo con los pacientes para organizar la entrega segura y protegida del paquete. Por ejemplo, si no puede recibir los medicamentos en su hogar, puede solicitar que se los entreguen en su lugar de trabajo, en el consultorio del médico o en el domicilio de un familiar.

SaveOnSP

Si elige la cobertura del plan médico Premier PPO, Select PPO o HMO Illinois, el programa SaveOnSP de Express Scripts puede ayudarlo a ahorrar dinero en ciertos medicamentos especializados que le recete el médico. Si elige la cobertura del plan médico Value PPO, no está sujeto al programa SaveOnSP.

Si es elegible para el programa SaveOnSP y un medicamento especializado que le hayan recetado está incluido en la lista de medicamentos de este programa, puede recibirlo gratis (\$0) cuando proporcione su receta a través del programa SaveOnSP. De lo contrario, deberá abonar el copago que figura en la lista de medicamentos de SaveOnSP.

Estos medicamentos no contarán para su deducible o máximo de gastos de bolsillo.

Si tiene alguna pregunta sobre el programa SaveOnSP y cómo inscribirse, llame al **800-683-1074**.

¿Existe una alternativa genérica disponible?

Si hay un Fármaco genérico disponible, pero elige surtir una receta con un Fármaco de marca preferida o de marca no preferida, se aplicará un cargo adicional al costo, incluso si el médico marcó la casilla “dispense as written” (suministrar según lo indicado) en la receta. El cargo adicional equivaldrá al 50% de la diferencia del costo entre la versión de marca del fármaco y la versión genérica. Este cargo adicional no se aplicará al costo máximo por receta ni al límite Máximo anual de gastos de bolsillo.

Ambos planes cubren el 100% del costo de la atención médica odontológica preventiva y lo ayudarán a usted y a su familia con los costos del mantenimiento de una buena salud dental y del tratamiento de enfermedades y lesiones dentales.

Odontología

Las revisiones gratuitas ayudan a mantener una buena salud bucodental.

Puede elegir la cobertura de uno de los dos planes dentales:

- **BlueCross BlueShield of Illinois Dental PPO:** usted y los miembros de su familia cubiertos pueden acudir a cualquier dentista, pero, por lo general, recibirá mayores beneficios (y pagará menos de su bolsillo) por los servicios que reciba de un dentista que sea miembro de la Red de proveedores de BlueCross BlueShield of Illinois Dental PPO. El plan paga el costo total de los servicios preventivos cuando utiliza un proveedor odontológico dentro la Red.

- **Guardian Dental HMO:** usted y cada miembro de la familia que incluya en su cobertura deben elegir un dentista miembro de la Red de proveedores de Guardian Dental HMO como proveedor principal de atención odontológica. El plan paga el costo total de los servicios preventivos. Para todos los demás servicios cubiertos, el plan paga el 100% del costo después de que usted pague un Copago especificado.

Sea cual sea el plan que elija, puede optar por una cobertura solo para usted o podría incluir a uno o más familiares elegibles en su cobertura (consulte *Niveles de cobertura médica, odontológica y oftalmológica* en la página 1).

Usted y Northwestern comparten el costo de la cobertura odontológica que elija. Usted paga su parte a través de los Aportes antes de los impuestos, que se deducirán automáticamente de su cheque salarial.

Resumen de los planes odontológicos

Características del plan	BlueCross BlueShield of Illinois Dental PPO	Guardian Dental HMO
Servicios de diagnóstico y preventivos: exámenes bucodentales, radiografías, limpiezas, tratamientos con flúor	El plan paga el 100%, sin Deducible.	El plan paga el 100%.
Deducible anual	\$50 individual / \$150 familiar.	-
Servicios varios: selladores, espaciadores, pruebas de vitalidad pulpar, tratamiento paliativo para aliviar el dolor dental	El plan paga el 80% del costo después del Deducible anual.	El plan paga el 100% del costo después del Copago especificado.
Servicios de restauración, servicios de endodoncia, servicios periodontales, cirugía oral	El plan paga el 80% del costo después del Deducible anual.	El plan paga el 100% del costo después del Copago especificado.
Coronas/incrustaciones/recubrimientos	El plan paga el 50% del costo después del Deducible anual.	El plan paga el 100% del costo después del Copago especificado.
Implantes	El plan paga el 50% del costo después del Deducible anual.	-
Servicios de ortodoncia	Para hijos dependientes menores de 26 años: el plan paga el 50%, hasta un máximo de por vida de \$3,000.	Para niños y adultos: el plan paga el 100% del costo después del Copago especificado.
Beneficios máximos anuales	\$3,000 por persona.	-

Costos mensuales de la prima: odontología

Nivel de cobertura	BlueCross BlueShield of Illinois Dental PPO		Guardian Dental HMO	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
You Only (Solo usted)	\$23	\$32	\$6	\$9
You + Spouse (Usted + Cónyuge)	\$48	\$69	\$12	\$17
You + Child(ren) (Usted + Hijos)	\$54	\$77	\$13	\$18
You + Spouse + Child(ren) (Usted + Cónyuge + Hijos)	\$77	\$109	\$19	\$27

Oftalmología

No subestime el valor de los exámenes periódicos de la vista.

El plan oftalmológico de Northwestern ofrece una cobertura integral a través de BCBSIL/EyeMed, que incluye exámenes oftalmológicos y asignaciones para anteojos. Gracias al acceso abierto para consultar a los proveedores de atención oftalmológica, puede acudir al más adecuado para usted. Los exámenes oftalmológicos son una parte importante de la atención médica general para usted y toda su familia.

Si elige la cobertura del **Plan de Atención Oftalmológica de BCBSIL/EyeMed (BCBSIL/EyeMed Vision Care Plan)**, usted y los miembros de su familia cubiertos pueden acudir a cualquier optometrista, pero, por lo general, recibirá mayores beneficios (y pagará menos de su bolsillo) por los servicios que reciba de un proveedor de atención oftalmológica que sea miembro de la Red de proveedores de BCBSIL/EyeMed.

BCBSIL/EyeMed utiliza una Red nacional de más de 35,000 cadenas minoristas y proveedores de consulta privada. Para localizar un proveedor de la Red BCBSIL/EyeMed cercano, visite www.eyemedvisioncare.com (elija "Members" [Miembros] y debajo de "Find a Provider" [Buscar un proveedor] seleccione la Red "Insight" [Información]).

Puede elegir la cobertura del Plan de Atención Oftalmológica de BCBSIL/EyeMed (BCBSIL/EyeMed Vision Care Plan) solo para usted o podría incluir a uno o más familiares elegibles en su cobertura (consulte *Niveles de cobertura médica, odontológica y oftalmológica* en la página 1).

Si elige la cobertura del Plan de Atención Oftalmológica de BCBSIL/EyeMed (BCBSIL/EyeMed Vision Care Plan), usted paga el costo total de esta cobertura mediante los Aportes antes de los impuestos, que se deducirán automáticamente de su cheque salarial.

Mientras que los planes médicos que patrocina Northwestern incorporan descuentos para la visión, que se ofrecen a través del **Programa de Descuentos Blue365 (Blue365 Discount Program)** (consulte *Programa de Descuentos Blue365 [Blue365 Discount Program]: descripción general*), puede elegir inscribirse en el Plan de Atención Oftalmológica de BCBSIL/EyeMed (BCBSIL/EyeMed Vision Care Plan), que proporcionará cobertura para los servicios de atención oftalmológica. **¡Importante!** No puede utilizar simultáneamente el Programa de Descuentos Blue365 (Blue365 Discount Program) y el Plan de Atención Oftalmológica de BCBSIL/EyeMed (BCBSIL/EyeMed Vision Care Plan) para cubrir los mismos servicios oftalmológicos.

Nota: El estimador de costos de bolsillo "**Know Before You Go**" (**Infórmese antes de asistir**) de BCBSIL/EyeMed le muestra cuánto podría pagar antes de poner un pie en una tienda o consultar a un médico.

PROGRAMA DE DESCUENTOS BLUE365 (BLUE365 DISCOUNT PROGRAM): DESCRIPCIÓN GENERAL

Blue365 es un programa de descuentos en servicios oftalmológicos que patrocina BlueCross BlueShield para los miembros inscritos en los planes médicos Premier PPO, Select PPO, Value PPO y HMO Illinois. No es un plan de seguro oftalmológico.

Los descuentos de Blue365 se aplican a los siguientes casos:

- **Miembros de PPO:** podrían aplicarse a los servicios de atención oftalmológica cubiertos (entre los que se incluyen exámenes, monturas, lentes, lentes de contacto y varias opciones de lentes). Estos descuentos se ofrecen a través de dos proveedores de atención oftalmológica: BCBSIL/EyeMed y Davis Vision. Los miembros que también estén inscritos en el Plan de Atención

Oftalmológica de BCBSIL/EyeMed (BCBSIL/EyeMed Vision Care Plan) podrían aprovechar estos descuentos solo después de agotar todos sus beneficios del plan.

- **Miembros de HMO:** pueden aplicarse a los saldos restantes de los servicios de atención oftalmológica cubiertos (entre los que se incluyen marcos, lentes de contacto y diversas opciones de lentes) después de que se haya aplicado o agotado la cobertura oftalmológica proporcionada a través de su cobertura de HMO Illinois.

El Programa de Descuentos Blue365 (Blue365 Discount Program) se ofrece sin costo adicional. Para obtener detalles sobre cómo funciona el Programa de Descuentos Blue365 (Blue365 Discount Program) y cómo puede ayudarlo a ahorrar dinero, llame a BCBS al **800-327-8497** o visite www.blue365deals.com.

Después de pagar un Copago de \$10, el Plan de Atención Oftalmológica de BCBSIL/EyeMed (BCBSIL/EyeMed Vision Care Plan) pagará el 100% del costo de un examen anual de la vista que realice un proveedor de la Red de BCBSIL/EyeMed.

Los familiares que incluya en su cobertura de BCBSIL/EyeMed también pueden realizarse un examen de la vista anual por solo \$10.

Resumen del plan oftalmológico

Características del plan	Plan de Atención Oftalmológica de BCBSIL/EyeMed (BCBSIL/EyeMed Vision Care Plan)	
	Dentro de la Red	Fuera de la Red
Examen anual de la vista: <i>una vez cada 12 meses</i>	Después de \$10 de Copago, el plan paga el 100%.	El plan paga hasta \$40.
Opciones de examen: lentes de contacto • Ajuste estándar y 2 visitas de seguimiento • Ajuste y seguimiento prémium	Después de \$10 de Copago, el plan paga el 100%. Después de \$10 de Copago, el plan ofrece un 10% de descuento sobre los precios de venta al público, luego aplica una asignación de \$55.	El plan paga hasta \$40. El plan paga hasta \$40.
Monturas: <i>una vez cada 12 meses</i>	El plan paga el 80% del saldo de más de \$130.	El plan paga hasta \$65.
Lentes de plástico estándar: <i>una vez cada 12 meses</i> • Monofocales • Bifocales • Trifocales/lenticulares • Progresivos estándar • Progresivo prémium: <i>programado</i> • Progresivo prémium: <i>otro</i>	Después de \$10 de Copago, el plan paga el 100%. Después de \$10 de Copago, el plan paga el 100%. Después de \$10 de Copago, el plan paga el 100%. Después de \$75 de Copago, el plan paga el 100%. Después de \$101-\$113 de Copago, el plan paga el 100%. Después de \$75 de Copago, el plan paga el 20% menos \$120 de asignación	El plan paga hasta \$40. El plan paga hasta \$60. El plan paga hasta \$80. El plan paga hasta \$60. El plan paga hasta \$60. -
Opciones de lentes estándar • Recubrimiento/tinte UV (sólido y degradado) • Resistencia estándar a los arañazos / Policarbonato estándar • Recubrimiento antirreflejante estándar • Polarizados • Plástico fotocromático / Transitions • Recubrimiento antirreflejante prémium: <i>programado</i> • Otros complementos y servicios	\$15 Sin Copago; el plan paga el 100%. \$45 20% de descuento sobre el precio de venta al público \$75 \$57-\$68 80% de descuento sobre el precio de venta al público.	- El plan paga hasta \$5. - - - - -
Lentes de contacto: <i>una vez cada 12 meses</i> • Convencionales • Descartables • Médicamente necesarios	Sin Copago; usted paga el 85% del saldo que exceda los \$200. Sin Copago; usted paga el 100% del saldo que exceda los \$200. El plan paga el 100%.	El plan paga hasta \$160. El plan paga hasta \$160. El plan paga hasta \$210.
Lasik o PRK: de Red Láser de EE. UU. (US Laser Network)	Usted paga el 85% del precio de venta al público (95% del precio promocional).	-

Costos mensuales de la prima: oftalmología

Nivel de cobertura	Plan de Atención Oftalmológica de BCBSIL/EyeMed (BCBSIL/EyeMed Vision Care Plan)
You Only (Solo usted)	\$10
You + Spouse (Usted + Cónyuge)	\$20
You + Child(ren) (Usted + Hijos)	\$23
You + Spouse + Child(ren) (Usted + Cónyuge + Hijos)	\$28

Cuenta de gastos flexibles de atención médica

Ahorre dinero en gastos de atención médica elegibles.

Puede ahorrar dinero si utiliza dinero libre de impuestos de una **Cuenta de gastos flexibles de atención médica (FSA de atención médica)** para pagar los gastos de atención médica elegibles que haya tenido usted, su cónyuge o sus hijos dependientes. **Nota:** No es necesario estar inscrito en un plan médico que patrocine Northwestern para participar en una FSA de atención médica.

Si elige la cobertura médica de los siguientes planes, tendrá las opciones mencionadas a continuación:

- **Plan médico Premier PPO, Select PPO o HMO Illinois:** puede abrir una FSA de atención médica tradicional (y contribuir a ella).
- **Plan médico Value PPO:** puede abrir una FSA de atención médica de uso limitado (y contribuir a ella).

Si participa en una FSA de atención médica tradicional o en una de uso limitado, puede contribuir hasta \$3,200 al año a su cuenta. La contribución anual mínima es de \$240.

Si decide aportar a una FSA de atención médica, puede suceder lo siguiente:

- Una vez que su inscripción entre en vigor, no podrá cambiar sus Aportes antes

de los impuestos a la cuenta hasta la próxima inscripción abierta, a menos que experimente un evento de vida que califique.

- Podrá recibir el reembolso de los gastos de atención médica elegibles hasta el valor total de los Aportes antes de los impuestos que haya acordado realizar para el año a partir del primer día del año de beneficios, incluso antes de que se hayan realizado todas las contribuciones programadas para el año.
- Puede utilizar el dinero que aporte cada año a una FSA de atención médica para pagar los gastos elegibles en los que incurra en el año calendario (del 1 de enero al 31 de diciembre) en el que se realicen, así como gastos elegibles incurridos del 1 de enero al 15 de marzo del año calendario siguiente (el período de gracia).
- La fecha límite para presentar los reclamos es el 31 de marzo del año siguiente al año calendario en el que se efectúen los aportes.
- Perderá todos los aportes no utilizados en una FSA de atención médica a partir de la fecha límite de presentación de reclamos.
- Los fondos en su FSA de atención médica no son “transferibles” si se jubila o abandona Northwestern.

Deberá renovar su elección para realizar Aportes antes de los impuestos a una FSA de atención médica cada año durante la inscripción abierta. Si no lo hace, el importe de su Aporte antes de los impuestos a la FSA de atención médica para el año siguiente por defecto será de \$0.

FSA de atención médica tradicional vs. de uso limitado: ¿cuál es la diferencia?

Según las normas del IRS, si abre una Cuenta de ahorros para la salud —algo que solo puede hacer si elige la cobertura del plan médico Value PPO—, no puede contribuir a una FSA de atención médica tradicional. No obstante, puede contribuir a una FSA de atención médica de uso limitado. Estas son las diferencias entre una FSA de atención médica tradicional y una FSA de atención médica de uso limitado:

FSA de atención médica tradicional Para miembros de Premier PPO, Select PPO y HMO Illinois	FSA de atención médica de uso limitado Para miembros de Value PPO con una HSA
<ul style="list-style-type: none"> • Utilice los Aportes antes de los impuestos para pagar los gastos de atención médica elegibles durante su período de cobertura dentro del año del plan o el período de gracia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilice los Aportes antes de los impuestos para pagar los gastos ODONTOLÓGICOS y OFTALMOLÓGICOS elegibles incurridos durante su período de cobertura. • Utilice los Aportes antes de los impuestos para pagar TODOS los gastos de atención médica elegibles en los que incurra DESPUÉS de alcanzar el deducible anual del plan Value PPO.

Para obtener una lista completa de los servicios de atención médica por los que podría reclamar gastos elegibles, consulte la publicación 502 del IRS, disponible en www.irs.gov.

Gastos de atención médica elegibles

Los gastos de atención médica elegibles que puede reembolsar utilizando dinero libre de impuestos de una FSA de atención médica incluyen gastos de bolsillo —Deducibles, Coseguros y Copagos bajo su cobertura médica— y servicios que pueden no estar cubiertos por sus planes médicos, odontológicos y oftalmológicos, como, por ejemplo, los siguientes:

- acupuntura;
- quiropraxia;
- odontología y ortodoncia;
- vacunas contra la gripe;
- cirugía láser ocular;
- fármacos recetados;
- medicamentos sin receta y artículos para los que su médico le haga una receta;
- exámenes de la vista, gafas y lentes de contacto;
- programas de pérdida de peso.

Podría utilizar sus aportes a una FSA de atención médica para gastos elegibles incurridos durante el año calendario en el que se realizaron los aportes, así como aquellos incurridos entre el 1 de enero y el 15 de marzo del año siguiente. La fecha límite para presentar los reclamos por estos gastos elegibles es el 31 de marzo del año siguiente.

Cómo usar su FSA de atención médica

Si participa en una FSA de atención médica tradicional o de uso limitado, recibirá una tarjeta de débito Inspira. Es todo lo que necesitará siempre que quiera utilizar dinero antes de los impuestos de su FSA de atención médica para pagar gastos de atención médica elegibles. Sin embargo, usted puede pagar gastos de atención médica elegibles de su propio bolsillo y presentar un reclamo de reembolso utilizando la función “Express Claims” (Reclamos exprés) del sitio web de Inspira: mybenefits.inspirafinancial.com. Una vez que se procese su reclamo, recibirá el reembolso de su FSA de atención médica, hasta el importe que haya elegido aportar a una FSA de atención médica durante el año.



También puede usar el sitio web de Inspira para lo siguiente:

- Acceder a la información de su cuenta, consultar las transacciones y verificar el estado de los reclamos.
- Establecer depósitos directos.
- Ver la lista completa de los gastos de atención médica elegibles.
- Obtener formularios relacionados con la cuenta, tales como los formularios de reclamo, los formularios de depósito directo, las cartas de necesidad médica, los formularios de inscripción y otras publicaciones del IRS.

¡Importante! Asegúrese de guardar los recibos detallados de todas sus transacciones en la FSA de atención médica en caso de que necesite proporcionar documentación que respalde el uso de la cuenta para los gastos de atención médica elegibles.

Recuerde: Puede usar la aplicación móvil de Inspira para acceder a la información de la cuenta.

Licencia extendida por enfermedad

Ingresos continuos si no puede trabajar por enfermedad o lesión durante un máximo de seis meses.

La licencia extendida por enfermedad (EST) le proporcionará ingresos continuos en caso de que no pueda trabajar debido a una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo.

Si sufre una enfermedad o lesión prolongada y cuenta con la aprobación para recibir los beneficios de EST, percibirá el 100% de su salario por hora o mensual durante un máximo de 25 semanas a partir de la finalización de un período de eliminación en el que esté ausente del trabajo durante siete días calendario consecutivos o cinco días laborables consecutivos.

No es necesario que se inscriba para recibir los beneficios de EST. La cobertura que le ofrece este programa se iniciará automáticamente una vez que haya completado seis meses de servicio continuo con derecho a beneficios en Northwestern.

El programa EST está gestionado por MetLife. Para recibir los beneficios del programa EST, debe ausentarse del trabajo durante cinco días laborables consecutivos, presentar una solicitud de EST a MetLife y recibir la aprobación correspondiente.

Northwestern paga el costo total de su cobertura en el marco de este programa; no tiene costo para usted.

Discapacidad a largo plazo

Ingresos continuos si no puede trabajar por enfermedad o lesión durante más de seis meses.

El programa de discapacidad a largo plazo le proporciona una prestación mensual si, debido a una enfermedad o lesión, no puede realizar lo siguiente:

- Su trabajo habitual: durante los dos primeros años de su discapacidad.
- Cualquier trabajo razonable: después de dos años de discapacidad.

Para recibir los beneficios por discapacidad a largo plazo (LTD), tiene que haber estado ausente en el trabajo durante seis meses de discapacidad prolongada y, a continuación, presentar una solicitud de LTD.

El plan de LTD consta de dos partes:

- **Plan Básico (Core Plan):** este plan proporciona un beneficio mensual de LTD equivalente al 50% de su último salario universitario en activo, hasta un beneficio máximo de \$11,500 al mes. Está inscrito automáticamente en la cobertura básica de LTD.
- **Plan Adicional (Buy-Up Plan):** este plan proporciona un beneficio mensual de LTD equivalente al 60% de su último salario de la universidad en activo, hasta un beneficio máximo de \$13,800 al mes. También permite recibir un beneficio de hasta el 70% de todas las fuentes, incluido el ingreso por discapacidad del seguro social (SSDI). Puede inscribirse en la cobertura adicional de LTD durante los períodos de inscripción de beneficios, pero se le pedirá que presente una solicitud personal de salud si decide inscribirse en un período de inscripción que no sea su primera oportunidad de inscripción como recién contratado.

Si se le diagnostica o recibe atención por una afección dentro de las 26 semanas previas a la fecha de entrada en vigor de su cobertura por LTD, no estará cubierto por el plan de LTD hasta que haya estado cubierto por el plan durante al menos 12 meses.

Para obtener más información sobre EST y su funcionamiento, así como una copia de las preguntas más frecuentes sobre el programa, visite <https://hr.northwestern.edu/benefits/leaves-holidays/sick-time/extended-sick-time/>.

Northwestern exige que el cuerpo docente y el personal que soliciten beneficios por LTD soliciten también el ingreso por discapacidad del seguro social (SSDI). MetLife compensará los pagos de beneficios por LTD que reciba con los beneficios de SSDI que se le aprueben.

La duración máxima de los beneficios por LTD dependerá de su edad en el momento de quedar discapacitado y de su edad normal de retiro de acuerdo con el seguro social.

Normalmente, los beneficios cesan a la edad normal de retiro según el seguro social, pero pueden continuar en función de su edad en el momento de la discapacidad, de acuerdo con la siguiente tabla.

Edad al momento de la discapacidad	Período máximo de beneficio por LTD
62 años o menos	Hasta la edad normal de retiro o 42 meses, si es mayor
63	Hasta la edad normal de retiro o 36 meses, si es mayor
64	30 meses
65	24 meses
66	21 meses
67	18 meses
68	15 meses
69 años o más	12 meses

El programa LTD está gestionado por MetLife. Northwestern paga el costo total de su cobertura básica de LTD. Si elige la cobertura adicional de LTD, pagará el costo de ese 10% adicional. El importe que pague dependerá de su edad.

Costos anuales de la prima: Plan Adicional (Buy-Up Plan) de LTD

Su edad	Tarifa
Menos de 30 años	\$0.074
30-34 años	\$0.098
35-39 años	\$0.111
40-44 años	\$0.131
45-49 años	\$0.168
50-54 años	\$0.219
55-59 años	\$0.256
60-64 años	\$0.276
65 años o más	\$0.258

Nota: Para calcular la prima anual del Plan Adicional (Buy-Up Plan), divida su salario anual por 100 y, a continuación, multiplíquelo por la tarifa correspondiente a su grupo etario.

Seguro de vida

Protección financiera para usted y su familia.

Northwestern le ofrece una combinación de Seguro de vida a término básico para usted y la posibilidad de adquirir un seguro de vida a término complementario, para el cónyuge y para los hijos dependientes.

Esta cobertura se proporciona a través de MetLife.

Northwestern paga el costo de su Seguro de vida a término básico. Usted paga el costo de los seguros de vida a término complementario, para su cónyuge e hijos dependientes que elija, según las tarifas de seguro grupal.

SEGURO DE VIDA A TÉRMINO BÁSICO

Como miembro del cuerpo docente o del personal de Northwestern con derecho a beneficios, usted recibe un **Seguro de vida a término básico** de forma automática y sin costo alguno para usted. Puede elegir entre una cobertura de Seguro de vida a término básico equivalente a lo siguiente:

- \$50,000;
- 2.5 veces su salario anual hasta un máximo de \$250,000.

Si no realiza ninguna selección, se le aplicará por defecto la cobertura de \$50,000.

Nota: De acuerdo con la normativa del IRS, el valor del seguro de vida a término básico proporcionado por el empleador que supere los \$50.000 se considera ingreso "imputado" (o imponible). Si no desea incurrir en este ingreso imputado, puede elegir la opción de Seguro de vida a término básico de \$50,000.

SEGURO DE VIDA A TÉRMINO COMPLEMENTARIO, PARA CÓNYUGE E HIJOS DEPENDIENTES

Puede aumentar la protección de su seguro de vida eligiendo los siguientes tipos de cobertura opcional:

- **Seguro de vida a término complementario:** cobertura de seguro de vida adicional para usted en incrementos de su Salario anual de Northwestern, hasta un máximo de 8 veces su salario o \$2,000,000, lo que sea menor. No se requiere Evidencia de asegurabilidad para la cobertura del Seguro de vida a término complementario de hasta 3 veces su Salario anual de Northwestern (o \$1,000,000, lo que sea menor) al momento de la contratación. Para el Seguro de vida a término complementario que exceda este importe (o si se agrega cobertura durante la inscripción abierta) se requiere Evidencia de asegurabilidad y la cobertura estará sujeta a la aprobación de MetLife.
- **Seguro de vida a término para cónyuge:** seguro de vida para su cónyuge en incrementos de \$10,000, hasta un máximo igual al valor total de su elección de Seguro de vida a término básico más la elección del Seguro de vida a término complementario o \$500,000, lo que sea menor. No se requiere Evidencia de asegurabilidad para la cobertura del Seguro de vida a término para el cónyuge de hasta \$50,000 al momento de la contratación. Para el Seguro de vida a término para el cónyuge que exceda este importe (o si se agrega cobertura durante la inscripción abierta) se requiere Evidencia de asegurabilidad y la cobertura estará sujeta a la aprobación de MetLife.
- **Seguro de vida a término para hijos dependientes:** seguro de vida para sus hijos solteros menores de 26 años que dependan económicamente de usted, en incrementos de \$5,000, hasta un máximo de \$25,000 por cada hijo. No se requiere Evidencia de asegurabilidad.

Costos mensuales de la prima: Seguro de vida a término complementario, para cónyuge e hijos dependientes

Seguro de vida a término complementario / Seguro de vida a término para el cónyuge		
\$1,000 por persona:	Usted	Cónyuge
29 años y menos	\$0.021	\$0.021
De 25 a 29 años	\$0.021	\$0.021
De 30 a 34 años	\$0.026	\$0.026
De 35 a 39 años	\$0.039	\$0.040
De 40 a 44 años	\$0.048	\$0.049
De 45 a 49 años	\$0.075	\$0.077
De 50 a 54 años	\$0.114	\$0.117
De 55 a 59 años	\$0.211	\$0.217
De 60 a 64 años	\$0.280	\$0.288
De 65 a 69 años	\$0.432	\$0.445
A partir de los 70 años	\$0.691	\$0.712
Seguro de vida a término para hijos dependientes		
\$1,000 por hijo	\$0.128	

¿Esta cobertura proporciona beneficios en caso de lesión accidental o fallecimiento?

Los cuatro tipos de seguro de vida a término —básico, complementario, para cónyuge e hijos— incluyen el seguro de muerte accidental y desmembramiento (AD&D). Esta cobertura de AD&D proporcionará un beneficio por un importe de hasta el seguro de vida aplicable si, como resultado de un accidente, a usted o su cónyuge, pareja o hijo cubierto le ocurre lo siguiente:

- Pierde la vista, la audición o una extremidad.
- Queda paralizado.
- Muere.
- Sufre otras pérdidas.

La cobertura de AD&D pagará un beneficio igual a la totalidad o a un porcentaje específico del importe de la cobertura del seguro de vida correspondiente, en función de la naturaleza de la pérdida.

Para obtener información detallada sobre las circunstancias en las que se pagarán los beneficios de AD&D, así como información adicional sobre la cobertura de AD&D, visite <https://hr.northwestern.edu/documents/benefits/health-and-welfare-benefits-summary-plan-description-handbook.pdf>.

¿Sabe quiénes son sus beneficiarios?

Su Beneficiario es la persona (o personas) que recibirá los beneficios de su Seguro de vida a término básico y complementario si usted muere.

Puede nombrar a quien desee como su(s) Beneficiario(s) y designar a tantas personas como Beneficiarios según lo desee para su Seguro de vida a término básico y complementario. (Nota: No podrá nombrar a Northwestern University como Beneficiario). Deberá especificar el porcentaje del beneficio que se pagará a cada Beneficiario (hasta un máximo del 100% para todas las asignaciones).

Usted es automáticamente el Beneficiario para el pago de las coberturas de Seguro de vida a término para cónyuge o Seguro de vida a término para hijos que elija.

Seguro para mascotas

Un perro o gato querido puede ser un miembro valioso de su hogar. Por eso, Northwestern ofrece el seguro para mascotas de MetLife, que proporciona valiosos beneficios para cubrir el costo de servicios veterinarios imprevistos por accidentes o enfermedades cubiertos.

Entre los principales beneficios del seguro para mascotas de MetLife se incluyen los siguientes:

- precios con descuento exclusivos para el cuerpo docente y el personal de Northwestern;
- ofertas de productos flexibles con precios y opciones sencillas, descuentos para grupos, límites personalizables y ahorro en deducibles;
- inscripción sencilla y tramitación de siniestros sin complicaciones, la mayoría de los cuales se procesan en un plazo de 10 días;
- un equipo experimentado de defensores de mascotas y opciones de asistencia multicanal;
- facturación directa a cargo de MetLife de las primas de cobertura sin deducciones en la nómina.

Tener en cuenta: La inscripción y el pago de las primas se gestionarán entre MetLife y usted. Una vez que se inscriba, puede establecer el pago automático de la prima desde su cuenta bancaria o con tarjeta de crédito.



Las mascotas completan su familia. Para obtener una cotización de la prima para el seguro para mascotas de MetLife o inscribirse, visite quote.metlifepetinsurance.com o llame al 800-GET-MET8. Nota: La inscripción en el seguro para mascotas no forma parte del proceso de inscripción abierta anual; para inscribirse en esta cobertura debe comunicarse directamente con MetLife.

Qué cubre el seguro de mascotas MetLife*

- Lesiones accidentales
- Enfermedades
- Gastos de examen
- Cirugías
- Medicamentos
- Ecografías
- Estancias hospitalarias
- Radiografías y pruebas diagnósticas
- Displasia de cadera
- Afecciones hereditarias
- Afecciones congénitas
- Afecciones crónicas
- Terapias alternativas
- Cuidados holísticos
- ... y mucho más.

**Sujeto al cumplimiento de todas las condiciones de la póliza. Es posible que las enfermedades preexistentes no estén cubiertas.*

Beneficio del plan legal LegalEASE

Northwestern ofrece un beneficio del plan legal a través de LegalEASE. LegalEASE ofrece un enfoque personalizado, proporcionando un sistema de asignación de abogados concierge y un defensor de servicios para miembros dedicado a brindar ayuda con asuntos legales individuales o familiares.

Con el plan legal LegalEASE, usted y los miembros de su familia elegibles, entre los que se incluyen a su cónyuge/pareja de hecho, sus hijos dependientes e incluso sus padres, tendrán acceso a servicios legales cubiertos. Los abogados con experiencia especializados en áreas como la planificación patrimonial, el derecho de familia, el derecho de la tercera edad, etc. prestan estos servicios. Si recurre a uno de los más de 22,000 abogados dentro de la red, no tendrá que preocuparse por los deducibles, los copagos ni los formularios de reclamo. También está disponible la cobertura para abogados fuera de la red.

Las preguntas sobre este beneficio legal deben dirigirse a LegalEASE, llamando al 800-248-9000.

Cuenta de gastos flexibles para el cuidado de dependientes

Ahorre dinero en gastos elegibles de cuidado de dependientes. Puede ahorrar dinero cuando utiliza dinero libre de impuestos de una **Cuenta de gastos flexibles para el cuidado de dependientes (FSA para el cuidado de dependientes)** para pagar gastos elegibles del cuidado de dependientes. Sus dependientes calificados podrían ser sus hijos hasta los 12 años o su cónyuge, sus padres, sus suegros, sus hermanos o sus hijos mayores de 13 años incapaces de cuidarse por cuenta propia. Las personas cubiertas deben declararse dependientes en su declaración de impuesto a la renta.

Si es soltero o está casado y presenta la declaración de impuesto a la renta conjuntamente, podría aportar hasta \$5,000 anuales por grupo familiar a una FSA para el cuidado de dependientes. La contribución anual mínima es de \$240.

Si decide aportar a una FSA para el cuidado de dependientes, puede suceder lo siguiente:

- Una vez que su inscripción entre en vigor, no podrá cambiar su aporte a esa cuenta hasta la próxima inscripción abierta, a menos que experimente un evento de vida que califique.
- Se le podrán reembolsar ÚNICAMENTE los gastos para el cuidado de dependientes elegibles hasta el máximo del saldo actual de su cuenta. Los gastos que excedan el saldo actual de su cuenta se reembolsarán a medida que se añadan los aportes adicionales a su cuenta a lo largo del año.
- Puede utilizar el dinero que aporte cada año a una FSA para el cuidado de dependientes para pagar los gastos elegibles en los que incurra en el año calendario (del 1 de enero al 31 de diciembre) en el que se realicen. Además, Northwestern ofrece un período de gracia hasta el 15 de marzo del año calendario siguiente que permite a los miembros disponer de tiempo adicional para gastar los fondos designados para el año actual.
- La fecha límite para presentar los reclamos es el 31 de marzo del año siguiente al año calendario en el que se efectúen los aportes. Para presentar una solicitud de reembolso, debe completar un formulario de reclamos de Inspira y enviarlo a Inspira.

- Perderá todos los aportes no utilizados en una FSA para el cuidado de dependientes al final del año.
- Los fondos en su FSA para el cuidado de dependientes no son “transferibles” si se jubila o abandona Northwestern.

Reembolso de Northwestern

Si usted abre y aporta a una FSA para el cuidado de dependientes, Northwestern reembolsará a su cheque salarial un importe igual a un porcentaje de su aporte si ocurre lo siguiente:

- Usted pertenece a una categoría de tiempo completo: designación a tiempo completo al 100% o planificado para trabajar al menos 37.5 horas semanales.
- Su cónyuge trabaja o estudia a tiempo completo.
- Su ingreso familiar bruto ajustado y combinado es igual o inferior a \$130,000.

Ingreso familiar bruto ajustado y combinado	Porcentaje/máximo de reembolso ⁹
Hasta \$60,000	80%, hasta un máximo de \$4,000
Desde \$60,001 hasta \$75,000	60%, hasta un máximo de \$3,000
Desde \$75,001 hasta \$100,000	40%, hasta un máximo de \$2,000
Desde \$100,001 hasta \$130,000	20%, hasta un máximo de \$1,000

⁹ El importe del reembolso máximo se basa en un aporte anual a la FSA para el cuidado de dependientes de \$5,000. El importe del reembolso se considera un ingreso imponible.

Si es elegible para el reembolso y quiere recibirlo, debe realizar lo siguiente:

- Completar la **Solicitud patronal complementaria para el cuidado de dependientes** en línea disponible en “myHR” (para obtener instrucciones, consulte la **Guía del usuario**).
- Proporcionar a Beneficios una copia de la página de su Formulario 1040 más reciente del impuesto a las ganancias de EE. UU. en la que figure su situación fiscal y sus ingresos brutos ajustados (línea 37).

Si su solicitud se recibe después del inicio del año calendario (1 de enero), el reembolso de Northwestern correspondiente al año se prorrateará. **¡Importante!** El formulario de inscripción se debe completar cada año si desea recibir estos fondos.

Deberá renovar su elección para realizar Aportes antes de los impuestos a una FSA para el cuidado de dependientes cada año durante la inscripción abierta. Si no lo hace, el importe de su Aporte antes de los impuestos a la FSA para el cuidado de dependientes para el año siguiente por defecto será de \$0. Si es elegible para recibir un aporte del reembolso de Northwestern, deberá volver a presentar su solicitud para este aporte también cada año.

Para obtener una lista completa de los servicios de asistencia a dependientes e hijos por los que podría reclamar gastos elegibles, consulte la publicación 503 del IRS, disponible en www.irs.gov.

¡Importante! Asegúrese de guardar los recibos detallados de todas sus transacciones en la FSA para el cuidado de dependientes en caso de que necesite proporcionar documentación que respalde el uso de la cuenta para los gastos para el cuidado de dependientes elegibles.

Gastos para el cuidado de dependientes elegibles

Entre los gastos para el cuidado de dependientes elegibles que puede reembolsar usando dólares antes de los impuestos procedentes de una FSA para el cuidado de dependientes se incluyen los siguientes:

- campamento de día y actividades de campamento;
- guardería para sus hijos;
- guardería para un dependiente adulto mayor o persona discapacitada;
- salario de la niñera e impuestos;
- campamento deportivo de verano de día (el campamento nocturno NO es un gasto elegible).

Cuando presente un reclamo de reembolso a Inspira, se le pedirá que brinde un número de identificación fiscal si es una persona y no un centro el que presta los servicios de asistencia a dependientes elegibles.

Cómo usar su FSA para el cuidado de dependientes

Si participa en una FSA para el cuidado de dependientes, usted pagará de su bolsillo los gastos para el cuidado de dependientes elegibles y presentará un reclamo de reembolso utilizando la función “Express Claims” (Reclamos exprés) del sitio web de Inspira: mybenefits.inspirafinancial.com. Una vez tramitada su solicitud, se le reembolsará su reclamo a partir de los fondos disponibles en su FSA para el cuidado de dependientes.

También puede usar el sitio web de Inspira para lo siguiente:

- Acceder a la información de su cuenta, consultar las transacciones y verificar el estado de los reclamos.
- Establecer depósitos directos.
- Ver la lista completa de los gastos para el cuidado de dependientes elegibles.
- Obtener formularios relacionados con la cuenta, incluidos los formularios de reclamo, los formularios de depósito directo, las cartas de necesidad médica, los formularios de inscripción, el Formulario 2441 del IRS y otras publicaciones de este organismo.

Beneficio para los pasajeros interurbanos

Para su conveniencia, la universidad se ha asociado con Inspira para administrar nuestro Programa de Traslado y Estacionamiento para los Pasajeros Interurbanos (Commuter Transit and Parking Program). (No se incluyen los programas de estacionamiento del campus administrados por la Oficina de Estacionamiento de Evanston [Evanston Parking Office] y por Transporte y Estacionamiento para el Campus de Chicago [Transportation & Parking for the Chicago Campus]).

El programa le permite deducir de su cheque el costo de los gastos de sus traslados antes de los impuestos.

Visite el sitio web de **Beneficios de RR. HH.** para obtener más información.



Beneficios de la matrícula

Ayuda financiera para usted, su cónyuge y sus hijos dependientes menores de 24 años

Los beneficios de la matrícula en Northwestern están diseñados para apoyar los esfuerzos continuos del cuerpo docente y el personal a tiempo completo elegibles para recibir esos beneficios —y los miembros de sus familias elegibles— y cursar estudios superiores. Puede solicitar estos beneficios en línea a través del portal de autoservicio “myHR”.

Para las clases de Northwestern:

- **Matrícula reducida para empleados:** matrícula reducida para cursos universitarios de licenciatura y posgrado en Northwestern. El descuento para el año calendario 2025 es del 90%; el descuento anual máximo es de \$12,000.
- **Matrícula reducida para empleados mejorada:** matrícula reducida para cursos universitarios de licenciatura y posgrado en Northwestern después de un período de servicio de tres años y siempre que ganen menos de \$100,000 al año. El descuento para el año calendario 2025 es del 90%; no hay límite para el descuento anual.
- **Matrícula certificada Northwestern para empleados:** reembolso de las matrículas de los programas certificados de corta duración y sin créditos cursados en Northwestern. El reembolso para el año calendario 2025 es del 100%; el beneficio anual máximo es de \$12,000.
- **Matrícula reducida para dependientes:** matrícula reducida para los títulos universitarios de licenciatura cursados por los cónyuges e hijos dependientes de los empleados en Northwestern —85% para los cursos de licenciatura en School of Professional Studies (SPS) después de un período de servicio de seis meses; 50% para todos los demás cursos del nivel de una licenciatura después de un período de servicio de cinco años; 90% si se contrató a tiempo completo antes del 1 de enero de 2000— hasta un máximo de 12 trimestres de por vida.

Para las clases fuera de Northwestern:

- **Matrícula transferible para empleados:** para las personas contratadas antes del 1 de enero de 2020, la matrícula de los títulos universitarios de licenciatura o posgrado cursados en otras escuelas, excepto Northwestern, podría reembolsarse hasta un máximo de \$5,250 por año.
- **Matrícula transferible para dependientes:** asistencia para la matrícula de títulos universitarios de licenciatura cursados por los hijos dependientes de empleados en escuelas acreditadas de EE. UU., excepto Northwestern, luego de un período de servicio de cinco años. El porcentaje de 2025 es del 50% de la matrícula hasta un máximo de 8 semestres/12 trimestres de por vida.

Cómo realizar la solicitud en línea¹⁰

1. Utilice un navegador Firefox.
2. Inicie sesión en el portal de autoservicio “myHR” en <https://myHR.northwestern.edu> con su NetID, contraseña y autenticación multifactor.
3. Seleccione “Benefits” (Beneficios) y elija “My Tuition Benefit Application” (Mi solicitud de beneficios en la matrícula).
4. Seleccione “Submit New Application” (Presentar solicitud nueva).
5. Seleccione “Tuition Benefit Year” (Año de beneficio de la matrícula).
6. Utilice el icono de la lupa para seleccionar “Plan ID” (Identificación del plan) (aparecerán las opciones de los beneficios elegibles de su matrícula).
7. Siga las instrucciones para completar la solicitud y cargue la documentación requerida.

Para obtener más información, visite <https://hr.northwestern.edu/benefits/tuition/>. Para obtener información sobre las oportunidades de desarrollo profesional adicionales, visite <https://hr.northwestern.edu/talent-development/development/>.

¹⁰ Si no tiene acceso al autoservicio “myHR”, envíe un correo electrónico a askHR@northwestern.edu.

Además, Northwestern ofrece un descuento del 25% por clase al cuerpo docente, el personal y los jubilados, sus cónyuges e hijos dependientes en la matrícula de las clases sin titulación que tomen en Music Academy.

<https://hr.northwestern.edu/benefits/discounts-transit/perkspot-discounts/>

PerkSpot

Northwestern se ha asociado con PerkSpot para ofrecer al cuerpo docente y al personal, así como a sus familiares, descuentos en más de 900 comercios de todo el país.

Registrarse en PerkSpot le permitirá acceder a descuentos y ofertas exclusivas en una gran variedad de bienes y servicios, entre los que se incluyen los siguientes:

- compra de un auto nuevo,
- descuentos en telefonía móvil,
- descuentos en informática,
- regalos,
- entradas de cine,
- entradas para espectáculos deportivos en Chicago,
- descuentos para gimnasios,
- descuentos en inmuebles y mudanzas.

Recursos para los cuidadores

Northwestern ofrece una amplia gama de recursos y beneficios diseñados para facilitar una integración de la vida laboral armoniosa. Nuestros programas de apoyo a los cuidadores abarcan diversas ofertas, incluidos, entre otros, el reembolso de la asistencia a la adopción, la asistencia para localizar y financiar servicios de cuidado de niños, programas de cuidado para la tercera edad y adultos, áreas de lactancia exclusivas en el campus y una subvención transferible para los cuidadores disponible para las familias elegibles. Para obtener más información, visite <https://hr.northwestern.edu/benefits/caregiving/>.

Cariloop

Northwestern se ha asociado con Cariloop, un facilitador integral de cuidados que ofrece recursos personalizados y apoyo individual a través de sus entrenadores de cuidados matriculados y certificados. El cuerpo docente y el personal se beneficiarán de un servicio personalizado, tipo conserjería, para agilizar de la mejor manera sus necesidades y las de su familia. Para registrarse en Cariloop, visite www.cariloop.com/nwu e inscribbase utilizando su dirección de correo electrónico de Northwestern.

“Well-being” (Bienestar) de RR. HH.

Recursos para apoyar su bienestar personal y profesional.

Northwestern anima y apoya a los empleados para que cuiden su bienestar y prosperen a nivel profesional y personal como personas íntegras. El bienestar puede describirse como un estado en el que las personas son capaces de desarrollar su potencial, trabajar de forma productiva y creativa, establecer relaciones positivas con los demás, hacer frente a las tensiones normales de la vida y realizar una contribución significativa. Existen ocho dimensiones del bienestar:

- **El bienestar físico** consiste en comportamientos relacionados con el estilo de vida, como la actividad física, la dieta y el sueño, la prevención de enfermedades y lesiones, y la gestión de afecciones crónicas para mantener una calidad de vida saludable.
- **El bienestar emocional** consiste en la conciencia, comprensión y aceptación de los sentimientos y en la capacidad para afrontar con eficacia los momentos difíciles de la vida.
- **El bienestar social** consiste en desarrollar un sentimiento de conexión y pertenencia con los demás y comprometerse con relaciones respetuosas y auténticas.
- **El bienestar intelectual** consiste en participar en actividades creativas y mentalmente estimulantes, y en permitir el descanso para encontrar formas de ampliar los conocimientos, las habilidades, la curiosidad y el pensamiento crítico.
- **El bienestar medioambiental** promueve la interacción con la naturaleza y la creación de un entorno personal agradable, dentro y fuera del espacio de trabajo.
- **El bienestar espiritual** consiste en tener un conjunto de valores, principios, moral y creencias que proporcionen un sentido y propósito a la vida. Podría o no incluir actividades religiosas.

- **El bienestar profesional** consiste en obtener satisfacción y enriquecimiento personal a partir del propio trabajo y la capacidad para gestionar eficazmente la integración de la vida laboral y personal.
- **El bienestar financiero** consiste en sentirse seguro y satisfecho con la situación financiera actual y futura.

Contamos con una gran variedad de servicios y recursos para ayudarlo en su viaje hacia el bienestar. Si desea obtener más información, visite <https://hr.northwestern.edu/well-being/>.

El apoyo para el bienestar comprende lo siguiente:

- programas de apoyo a las familias que incluyen el reembolso de la asistencia a la adopción, beneficios para el cuidado de niños, un programa de cuidado para la tercera edad y adultos, salas de lactancia en el campus y una subvención transferible para los cuidadores para las familias elegibles;
- estrategias en el lugar de trabajo, tales como horario flexible, semana laboral reducida, trabajo a distancia y compartido;
- el Programa de Asistencia al Empleado (Employee Assistance Program, EAP), que ofrece servicios y recursos para la salud mental gratuitos y confidenciales a los empleados de Northwestern y a los miembros de sus familias;
- talleres, información y recursos que pueden promover un sentido positivo de comunidad para usted y su familia, si es nuevo en Northwestern o si es miembro de la comunidad universitaria desde hace mucho tiempo;
- consultas y capacitación sobre la eficacia del bienestar, consultas para futuros padres, acuerdos de trabajo flexibles y otros recursos que lo ayudarán a dar lo mejor.

Para obtener más información sobre “Well-being” (Bienestar) de RR. HH. o para programar una consulta, visite <https://hr.northwestern.edu/well-being/> o comuníquese con wellbeing@northwestern.edu.

SupportLinc

SupportLinc es el proveedor del Programa de Asistencia al Empleado (Employee Assistance Program, EAP) de Northwestern. SupportLinc es un recurso gratuito y completamente confidencial que lo ayuda a usted y a los miembros de su familia a afrontar los retos de la vida y las exigencias que conlleva encontrar un equilibrio entre el hogar y el trabajo.

Apoyo en el momento: póngase en contacto telefónico con un médico autorizado 24 horas al día, 7 días a la semana, 365 días al año cuando necesite asistencia.

Hasta 10 sesiones de asesoramiento a corto plazo: acceda a sesiones de asesoramiento presenciales o por video virtual gratuitas para resolver problemas emocionales como el estrés, la ansiedad, la depresión, el agotamiento o el consumo de sustancias.

Navegador de salud mental: elimine las conjeturas sobre su estado emocional. Visite el portal web o la aplicación móvil para completar la breve evaluación del navegador de salud mental. Recibirá al instante orientación personalizada que le permitirá acceder a la atención y el apoyo.

Navegador de atención para las adicciones: comprender o hacer frente a las adicciones puede ser un viaje largo y desafiante. Utilice esta forma libre de estigmas, anónima y confidencial para evaluar el riesgo que implica el consumo de sustancias y conectarse inmediatamente con la atención y el apoyo.

Mindstream™: mejore sus prácticas diarias saludables y mitigue el riesgo de padecer afecciones mentales utilizando este estudio de acondicionamiento físico para la mente. Existe una amplia variedad de temas, desde el autocuidado hasta la gestión del estrés, lo que le permite personalizar su experiencia en función de sus necesidades y preferencias únicas.

SupportLinc se encuentra disponible las 24 horas al día, 7 días a la semana, 365 días al año: solo tiene que llamar al 888-881-5462 o visitar www.supportlinc.com y usar el código **northwestern**.

SupportLinc se encuentra disponible para usted y para los miembros de su familia. Northwestern paga el costo total de su participación, a menos que necesite asistencia adicional, y su participación es 100% confidencial.

De acuerdo con las regulaciones del IRS, podrían aplicarse ciertas limitaciones al importe que usted y Northwestern pueden aportar al Plan de Retiro (Retirement Plan) y al Plan de Ahorro Voluntario (Voluntary Savings Plan). Estos límites pueden cambiar de un año a otro. Para obtener información sobre los límites actuales, visite <https://hr.northwestern.edu/benefits/retirement/plan/>.

Beneficios de retiro

Nunca es demasiado pronto para comenzar a ahorrar para el retiro.

Northwestern puede ayudarlo a construir recursos financieros para un futuro más seguro y cómodo a través del **Plan de Retiro (Retirement Plan)** y el **Plan de Ahorro Voluntario (Voluntary Savings Plan)**.

PLAN DE RETIRO (RETIREMENT PLAN)

El cuerpo docente y el personal que sea elegible para los beneficios, que trabaje medio tiempo (18.75 horas) o más por semana, y que tenga al menos 21 años de edad, podría participar en el Plan de Retiro (Retirement Plan) después de un año de servicio continuo.

Una vez que sea elegible, su participación en el Plan de Retiro (Retirement Plan) comenzará tan pronto como sea administrativamente posible, por lo general, dentro de uno a dos períodos de pago.

A través de su participación, los ahorros de su Plan de Retiro (Retirement Plan) pueden crecer de tres maneras:

- **Aportes de retiro automático de Northwestern:** una vez que sea elegible, Northwestern aportará de forma automática a su cuenta en cada período de pago. Actualmente, estos aportes equivalen al 5% de sus Ganancias elegibles.
- **Aportes complementarios de los empleados:** usted aporta a través de deducciones de nómina. Estos aportes pueden igualar porcentajes enteros, desde el 1% hasta el 5% de sus Ganancias elegibles.
- **Aportes de retiro complementarios de Northwestern:** Northwestern igualará los aportes complementarios del empleado dólar por dólar hasta el 5% de sus Ganancias elegibles, sujeto a los límites en los aportes establecidos por el IRS.

PLAN DE AHORRO VOLUNTARIO (VOLUNTARY SAVINGS PLAN)

Todos los miembros del cuerpo docente y el personal que estén empleados de manera activa (entre los que se excluye a los contratistas y los consultores externos), que reciban pagos por parte de Northwestern, son elegibles.

Puede participar en este plan a partir de la fecha en que comience a trabajar en Northwestern, sin importar su edad.

Como miembro, puede realizar **aportes de retiro suplementarios del empleado** a este plan, incluso antes de ser elegible para participar en el Plan de Retiro (Retirement Plan). Los aportes se realizan a través de deducciones de nómina automáticas, en porcentajes enteros o en dólares fijos de sus Ganancias elegibles, sujeto a los límites en los aportes establecidos por el IRS.

Northwestern no realiza aportes a su cuenta del Plan de Ahorro Voluntario (Voluntary Savings Plan).

Dos formas de aportar

Los miembros elegibles pueden aportar al Plan de Retiro (Retirement Plan) y al Plan de Ahorro Voluntario (Voluntary Savings Plan) de dos maneras:

- **Ahorros antes de los impuestos:** no paga impuestos por los aportes a los planes, pero sí los pagará cuando retire estos aportes y las ganancias de las inversiones de los planes.
- **Ahorros del plan de retiro Roth después de los impuestos:** pagará impuestos sobre los aportes cuando los ingrese en los planes, pero no pagará impuestos cuando retire los aportes y las ganancias de las inversiones de los planes.

Los detalles sobre estas opciones de ahorro figuran en un folleto disponible en https://hr.northwestern.edu/documents/benefits/roth_intro.pdf

Adquisición de derechos al 100%, desde el principio

“Adquisición de derechos” se refiere a sus derechos de propiedad sobre el valor de sus cuentas en el Plan de Retiro (Retirement Plan) y el Plan de Ahorro Voluntario (Voluntary Savings Plan). En virtud de estos planes, usted tiene el 100% de adquisición de derechos: posee el valor total de todos los aportes a estos planes.

Fidelity es el administrador principal del plan

Northwestern se ha asociado con Fidelity para ofrecer servicios mejorados para los planes de ahorro disponibles para el cuerpo docente y el personal. Todas las elecciones diferidas, incluso si usted aporta a la Asociación de Anualidad y Seguros para los Maestros de Estados Unidos (Teachers Insurance and Annuity Association of America, TIAA), se realizan utilizando este sistema. Puede realizar inscripciones y cambios de elecciones en el momento que desee durante el año a través de “myHR”, en el portal “NetBenefits” que administra Fidelity.

Cómo invertir los ahorros de su retiro

Podría invertir sus ahorros en el Plan de Retiro (Retirement Plan) o en el Plan de Ahorro Voluntario (Voluntary Savings Plan), eligiendo entre los fondos de inversión disponibles en dichos planes.

Para obtener más información sobre los fondos de inversión disponibles para los miembros del Plan de Retiro (Retirement Plan) y el Plan de Ahorro Voluntario (Voluntary Savings Plan), consulte los sitios web de Fidelity y TIAA.

Beneficios y privilegios para jubilados

Como jubilado de Northwestern, tendrá a su disposición una serie de beneficios y privilegios.

Como jubilado de Northwestern University, podría inscribirse en los siguientes planes médicos, dentales u oftalmológicos con tarifas para jubilados:

- UnitedHealthCare Medicare Advantage,
- Legacy Retiree HMO,
- Legacy Retiree PPO,
- Legacy Retiree Dental PPO,
- Legacy Retiree Dental HMO,
- Legacy Retiree Vision PPO.

Para obtener más información sobre los beneficios para jubilados, visite <https://hr.northwestern.edu/benefits/retirement/prepare/>.

Northwestern ofrece una serie de privilegios a los jubilados, entre los que se incluyen los siguientes:

- elegibilidad para una tarjeta de identificación para jubilados de Northwestern;
- permisos de estacionamiento;
- acceso a las bibliotecas de la universidad y a los recursos informáticos;
- Unión de Crédito para Empleados de Northwestern University (Northwestern University Employees Credit Union, NUECU);
- servicios de transporte;
- instalaciones recreativas de la universidad;
- Pick-Staiger Concert Hall y Theatre-Interpretation Center;
- entradas para eventos deportivos;
- Northwestern Institute for Learning In Retirement (ILR).

Para obtener más información sobre los privilegios para jubilados, visite <https://hr.northwestern.edu/benefits/retirement/prepare/privileges.html>.

A continuación, le detallamos algunas formas de “mantener el contacto” con la universidad después de que se retire:

- Visite el calendario PlanIt Purple.
- Comuníquese con Deportes y Recreación de Northwestern para obtener información sobre los descuentos que podrían ofrecerse.
- Considere la posibilidad de unirse a un grupo de debate en Osher LifeLong Learning Institute.
- Disfrute de todo lo que Northwestern ofrece en los campus y en los alrededores de la ciudad.

Palabras y términos clave sobre sus beneficios en Northwestern que serán de utilidad.

Aporte a la prima: el importe en dólares que se descuenta de su cheque salarial para pagar su cobertura.

Aportes antes de los impuestos: los Aportes antes de los impuestos incluyen los costos de las primas para la cobertura médica, dental y oftalmológica que usted elija, y los aportes que decida realizar a una Cuenta de ahorros para la salud (HSA), una Cuenta de gastos flexibles de atención médica (FSA de atención médica), una Cuenta de gastos flexibles para el cuidado de dependientes (FSA para el cuidado de dependientes) o como aportes complementarios de los empleados al Plan de Retiro (Retirement Plan) y aportes de retiro suplementarios del empleado al Plan de Ahorro Voluntario (Voluntary Savings Plan). Los Aportes antes de los impuestos se descuentan de su salario después de calcular los impuestos a las ganancias federales y estatales, y los impuestos de Medicare y del seguro social, lo que reduce sus ingresos imposables (y los impuestos a las ganancias que paga actualmente).

Aportes después de los impuestos: los Aportes después de los impuestos incluyen los costos de las primas para el Seguro de vida a término para hijos dependientes, para cónyuges y complementario, y para la cobertura adicional de discapacidad a largo plazo que usted elija. Los Aportes después de los impuestos se descuentan de su salario después de calcular los impuestos a las ganancias federales y estatales, y los impuestos de Medicare y del seguro social. Los Aportes después de los impuestos no afectan sus ingresos imposables (ni los impuestos a las ganancias que paga actualmente).

Atención preventiva: término utilizado para las consultas periódicas con su médico para identificar riesgos de salud y prevenir, diagnosticar y tratar enfermedades, de manera que puedan detectarse en etapas tempranas y más tratables.

Beneficiario: persona (padre, cónyuge, hijo u otro familiar o amigo) designada para recibir los beneficios del seguro de vida y de retiro en caso de fallecimiento de la persona cubierta. Un Beneficiario también podría ser un fideicomiso.

Copago: importe fijo en dólares que paga en el momento en que recibe servicios de atención médica. Por ejemplo, podría pagar un Copago de \$25 por una consulta al médico. Los Copagos no cuentan para su deducible anual. Los Copagos de atención médica sí cuentan para el Máximo de gastos de bolsillo.

Coseguro: porcentaje del costo de su atención médica que debe pagar después de haber cumplido con el Deducible o el Copago. Por ejemplo, un plan podría cubrir el 80% del costo de un servicio y dejarle a usted la responsabilidad del 20% del costo; el 20% que paga es su Coseguro.

Cuenta de ahorros para la salud (HSA): una cuenta de inversión especial establecida por personas que están inscritas en un plan de atención médica con deducible alto, como el Value PPO. Se utiliza para pagar gastos médicos actuales y futuros.

Cuenta de gastos flexibles (FSA): una cuenta con ventajas fiscales en la que realiza aportes para pagar gastos de atención médica o cuidado de dependientes elegibles, como Deducibles, Copagos, artículos de venta sin receta y algunos servicios de atención médica no cubiertos por el plan de salud. Northwestern ofrece tres tipos de FSA: una FSA tradicional de atención médica; una FSA limitada de atención médica (para los miembros del plan Value PPO); y una FSA para el cuidado de dependientes.

Deducible: el Deducible es el importe en dólares que debe pagar de su bolsillo antes de que su plan de atención médica comience a cubrir los beneficios. (En general, cuanto mayor sea su Deducible, menor será su Aporte a la prima).

Dependientes: sus Dependientes incluyen a las personas mencionadas a continuación.

- Cónyuge: la persona con la que está legalmente casado según las leyes de su estado de residencia.
- Pareja: la persona con la que está legalmente unido en una unión civil. Las referencias a "cónyuge" en el resumen también incluyen a una pareja de unión civil.
- Hijos: hijos dependientes hasta los 26 años, independientemente de su estado educativo, civil, fiscal o laboral, entre los

que se incluyen a los hijos biológicos, hijos de crianza, hijastros, hijos adoptados legalmente o nietos e hijos bajo su tutela legal, según lo defina una orden judicial.

Evidencia de asegurabilidad: formulario proporcionado por la compañía patrocinadora para los planes de seguro de vida, que permite solicitar la cobertura de seguro de vida después de la contratación o de la elegibilidad inicial. Aplica a los planes de Seguro de vida a término básico, complementario y para cónyuge.

Fármaco de marca no preferida: por lo general, los fármacos recetados en este nivel son medicamentos más nuevos o altamente publicitados, muchos de los cuales tienen un equivalente de marca o genérico.

Fármaco de marca preferida: los fármacos recetados en este nivel están protegidos por patentes y son marcas registradas.

Fármaco especializado: los fármacos recetados en este nivel requieren un manejo, una administración o un monitoreo especial. Se utilizan para tratar afecciones complejas, crónicas y a menudo costosas, como esclerosis múltiple, artritis reumatoide, hepatitis C y hemofilia.

Fármaco genérico: los fármacos recetados en este nivel son idénticos (o bioequivalentes) a un fármaco de marca comercial en cuanto a forma de dosificación, seguridad, concentración, vía de administración, calidad, características de rendimiento y uso previsto. Aunque es químicamente idéntico a su homólogo de marca comercial, un Fármaco genérico se vende, por lo general, con descuentos sustanciales. Para obtener la aprobación de la Administración de Alimentos y Medicamentos (Food and Drug Administration, FDA), el fabricante de un Fármaco genérico debe cumplir con pautas y estándares estrictos.

Ganancias elegibles: parte de sus remuneraciones en Northwestern que se utiliza para calcular los aportes que usted y Northwestern realizan al Plan de Retiro (Retirement Plan) y al Plan de Ahorro Voluntario (Voluntary Savings Plan). Normalmente, esto corresponde a su salario básico. Las Ganancias elegibles no incluyen reembolsos ni otras asignaciones por gastos, beneficios suplementarios (en efectivo o no), gastos de

mudanza, compensación diferida no calificada, prestaciones sociales, pago por luto, pagos de cantidad fija por el tiempo de vacaciones no utilizado o indemnización por despido.

Máximo de gastos de bolsillo: cantidad máxima que usted paga de su bolsillo cada año por los servicios de atención médica. Esto incluye Deducibles, Coseguro y Copagos de atención médica. La mayoría de los planes de atención médica tienen un máximo anual para los gastos de bolsillo. Una vez que alcance el máximo para el período, el plan cubre el 100% de los gastos de atención médica cubiertos restantes.

Médico de cabecera (PCP): un Médico de cabecera es un médico destinado a ser su médico de atención primaria que lo ayudará a determinar cuándo necesita consultar a un especialista. Si se inscribe en un HMO, generalmente debe seleccionar un PCP.

Nivel de cobertura: cómo la universidad categoriza a las personas que desea cubrir (por ejemplo: You + Spouse [Usted + Cónyuge]).

Red: un grupo de médicos, hospitales y farmacias organizado por un plan de atención médica para ofrecer servicios de atención médica a los miembros cubiertos. Para obtener la cobertura máxima al menor costo, generalmente debe utilizar la Red del plan. (En un PPO, tiene la opción de utilizar proveedores fuera de la Red, pero generalmente pagará más por estos servicios).

Salario anual de Northwestern: su salario, como empleado de Northwestern University, al 1 de septiembre del año anterior o en la fecha de su contratación (si es posterior).

Seguro de vida a término básico: plan de seguro de vida pagado por la universidad (empleador).

Seguro de vida a término complementario: plan de seguro de vida pagado por el empleado que cubre al propio empleado.

Seguro de vida a término para cónyuge: plan de seguro de vida pagado por el empleado que cubre al cónyuge o a la pareja del empleado.

Seguro de vida a término para hijos dependientes: plan de seguro de vida pagado por el empleado que cubre a los hijos dependientes elegibles del empleado.

Preguntas generales		
Beneficios	847-491-4700	www.northwestern.edu/hr/benefits
Para su salud		
Planes médicos		
Blue Cross Blue Shield of Illinois PPO Premier Group 906161 Select Group 006168 Value Group 006171	800-327-8497	www.bcbsil.com
Blue Cross Blue Shield of Illinois HMO HMO Illinois Group H56670	800-892-2803	www.bcbsil.com
Plan de Fármacos Recetados (Prescription Drug Plan)		
Express Scripts Group K9EA	800-601-9314	https://express-scripts.com
Planes de odontología		
Blue Cross Blue Shield of Illinois Dental PPO Group 006174	800-573-9827	www.bcbsil.com
Guardian Dental HMO Group 378954	866-494-4542	www.guardiananytime.com
Plan de oftalmología		
BCBSIL/EyeMed Group F019106	855-362-5539	www.eyemedvisioncare.com/bcbsilvis
Cuenta de gastos flexible de atención médica / Cuenta de ahorros para la salud		
Inspira	800-284-4885	mybenefits.inspirafinancial.com
Para su protección		
Licencia extendida por enfermedad / Discapacidad a largo plazo		
MetLife	800-396-8876	mybenefits.metlife.com
Seguro de vida		
MetLife	800-396-8876	mybenefits.metlife.com
Seguro para mascotas		
Seguro para mascotas	800-GET-MET8	hr.northwestern.edu/benefits/discounts-transit/pet-insurance/
Beneficio del plan legal		
LegalEASE	800-248-9000	
Para su bienestar		
Inspira	800-284-4885	mybenefits.inspirafinancial.com
Beneficios de la matrícula	847-491-4700	https://hr.northwestern.edu/benefits/tuition/
PerkSpot	866-606-6057	www.perkspot.com
“Well-being” (Bienestar) de RR. HH.	847-467-3631	https://hr.northwestern.edu/well-being/
SupportLinc	888-881-5462	www.supportlinc.com , código: northwestern
Para su futuro		
Plan de Retiro (Retirement Plan) / Plan de Ahorro Voluntario (Voluntary Savings Plan)		
Fidelity Investments Group	800-343-0860	www.fidelity.com
TIAA Group	800-842-2776	www.tiaa.org
Beneficios para jubilados		
		https://hr.northwestern.edu/benefits/retirement/



Información sobre esta guía

Esta guía destaca las disposiciones clave de los planes y las políticas que forman parte del programa de beneficios de Northwestern University. Su objetivo no es ser una descripción resumida del plan (SPD). Si existen diferencias entre la información presentada en esta guía y la SPD o el documento del plan de uno de los planes que menciona, prevalecerán los términos de la SPD o del documento del plan.

Podrían aplicarse cambios en los beneficios, además de los indicados en esta guía, debido a la evaluación, interpretación y orientación continuas relacionadas con los requisitos de la Ley de Protección al Paciente y Atención Médica Accesible (Patient Protection and Affordable Care Act) (PL 111-148) y de la Ley de Reconciliación de Atención Médica y Educación (Health Care and Education Reconciliation Act) (PL 111-152) promulgadas el 23 de marzo de 2010. Comuníquese directamente con las compañías de seguros para obtener las disposiciones y limitaciones completas de la cobertura.

También se encuentran disponibles los directorios de redes de proveedores y los folletos descriptivos de las compañías de seguros participantes. Comuníquese directamente con las compañías de seguros si tiene preguntas específicas.

Northwestern University podría modificar o terminar sus planes en el momento que sea, a su entera discreción. La descripción del programa, el plan en sí mismo o la participación en el plan no constituyen un contrato laboral ni una garantía de empleo de ningún tipo, y no deben interpretarse como tal.

Northwestern University se compromete a proporcionar un entorno seguro, libre de discriminación, acoso, conducta sexual inapropiada y represalias. Para ver la declaración completa sobre no discriminación de Northwestern, consulte <https://www.northwestern.edu/equity/about/statements/non-discrimination-statement.html>, y para obtener datos sobre delitos y seguridad, consulte <https://www.northwestern.edu/up/your-safety/clery-act-safety-reports.html>.

Northwestern | RECURSOS HUMANOS

OFFICE OF HUMAN RESOURCES
1800 Sherman Avenue
Evanston, Illinois 60201-3777
<https://hr.northwestern.edu/benefits/>