

GUÍA DE BENEFICIOS PARA 2026

Northwestern | RECURSOS HUMANOS



SE TRATA DE
Susbeneficios2026

¿Qué contiene?

Lo esencial	3
Elegibilidad.....	3
Cuerpo docente y personal.....	3
Dependientes.....	4
Niveles de cobertura médica, odontológica y oftalmológica	4
Fecha de inicio de la cobertura: Planes de salud y bienestar	4
Costos de las primas	5
Cobertura médica para dependientes: Prueba de elegibilidad requerida.....	5
Para su salud	6
Planes médicos.....	6
Recargo por consumo de tabaco	9
Cuenta de ahorros para la salud.....	9
Beneficios de fármacos recetados	12
Odontología	14
¿Sus proveedores médicos y odontológicos están dentro de la red?	16
Oftalmología.....	17
Cuenta de gastos flexibles de atención médica	20
Para su protección.....	23
Licencia extendida por enfermedad.....	23
Discapacidad a largo plazo	23
Seguro de vida.....	25
Seguro para mascotas.....	27
Beneficio del plan legal LegalEASE.....	27
Para su bienestar	28
Beneficios de la matrícula	28
Cuenta de gastos flexibles para el cuidado de dependientes.....	29
Recursos para los cuidadores	32
Bienestar	32
SupportLinc.....	32
Nuevos recursos para usted a través de United HealthCare	33
Beneficios para los pasajeros interurbanos y programa de descuentos PerkSpot	33
Para su futuro	34
Beneficios de retiro.....	34
Plan de retiro.....	35
Plan de ahorro voluntario	35
Beneficios y privilegios para jubilados.....	36
Glosario	37
Directorio.....	40

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 37 a 39.

Lo esencial

Elegibilidad

Para conocer los detalles sobre las pautas de elegibilidad para los planes de beneficios descritos en esta guía, visite hr.northwestern.edu/benefits/eligibility-changes/eligibility.

CUERPO DOCENTE Y PERSONAL

Para su salud, protección y 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 al menos a tiempo 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 6 meses.

Usted califica para participar de beneficios de la 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. Los beneficios de la matrícula 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 21 años o más.
- Está programado para trabajar al menos 18.75 horas por semana.
- Ha completado un año de servicio continuo o un año de servicio de elegibilidad, según lo define la descripción resumida del Plan de Ahorro Voluntario (Voluntary Savings Plan) y del Plan de Retiro de Northwestern, al cumplir el primer aniversario de la fecha en que comenzó a trabajar o aniversarios posteriores a esa fecha.
Nota: En determinadas circunstancias, el servicio previo en una organización educativa o de investigación exenta de impuestos o una organización educativa estatal que finalizó no más de 60 días antes de la fecha en que comenzó a trabajar en Northwestern puede contar para cumplir este requisito de servicio.
- Para obtener más información, visite hr.northwestern.edu/benefits/retirement/plan.

En general, usted califica para participar en el Plan de Ahorro Voluntario desde su primer día si trabaja 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 con derecho a beneficios a su cobertura de servicios médicos, odontológicos, oftalmológicos y legales, así como al seguro de vida para cónyuge y dependientes. Los dependientes con derecho a 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) (página 32). **A lo largo de esta guía, las referencias a los cónyuges pueden incluir a las parejas de unión civil.**

Para obtener más información, consulte *Cobertura médica para dependientes: Prueba de elegibilidad requerida* en la página 5.

Niveles de cobertura médica, odontológica y oftalmológica

Si desea participar en 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 o 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 o pareja de unión civil y uno o más hijos

Recuerde: Puede incluir a uno o más hijos adultos en su cobertura de servicios médicos, odontológicos, oftalmológicos y legales hasta que cumplan 26 años, independientemente de su estado educativo, civil, fiscal o laboral.

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

Si

- es un **empleado actual** y se inscribe en la cobertura durante el período anual de inscripción abierta, las nuevas opciones de cobertura que elija entrarán en vigor el 1 de enero de 2026.
- es un **empleado nuevo o recontratado** o **recientemente califica** 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.
- solicita un cambio en la cobertura dentro de los 31 días posteriores a un **evento de vida calificado**, la cobertura entrará en vigor en la fecha del evento de vida, salvo que se indique lo contrario en esta guía. Visite hr.northwestern.edu/benefits/eligibility-changes/benefit-changes para obtener más información.

Costos de las primas

El costo de las opciones de cobertura que elija se deducirá de su salario mediante los aportes antes de impuestos o los aportes después de impuestos, dependiendo de la cobertura para la cual se está deduciendo la prima. **Se incluyen los costos de las primas para 2026 en esta guía; consulte la sección correspondiente para cada beneficio.** Las deducciones de beneficios relacionadas con su pareja de unión civil o sus hijos dependientes se realizarán después de impuestos y los aportes de la universidad se agregarán como ingreso imputado.

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.

Cobertura médica para dependientes: Prueba de elegibilidad requerida

Si incluye dependientes en su cobertura médica patrocinada por la universidad, debe presentar prueba de elegibilidad (consulte Documentación aceptada a continuación) y un número de seguro social, si corresponde, para cada dependiente.

Dependiente con derecho a beneficios	Documentación aceptada
Cónyuge: la persona con la que está legalmente casado, según lo certificado por el gobierno estatal o extranjero	• Certificado de matrimonio emitido por el gobierno o • 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 pueden incluir a una pareja de unión civil. • Los beneficios proporcionados a una pareja de unión civil pueden estar sujetos al impuesto a las ganancias.	• Certificado de unión civil emitido por el gobierno o • Visa J-2 o H-4 (solo para extranjeros)
Hijos: sus hijos menores de 26 años, independientemente de su estado educativo, civil, fiscal o laboral; o menores de 24 años para beneficios de la matrícula • Hijos biológicos • Otros menores calificados, entre ellos hijos de crianza, hijastros, hijos adoptados legalmente o nietos e hijos bajo su tutela legal, según lo defina una orden judicial	• Certificado de nacimiento del hijo emitido por el gobierno • Consulte los requisitos en hr.northwestern.edu/benefits/eligibility-changes/eligibility/verify-dependents.html

Para su salud

Planes médicos

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

Northwestern ofrece cuatro planes médicos que administra UnitedHealthcare.

- **PPO:** Usted paga un copago por determinados servicios médicos (por ejemplo, visitas al consultorio de su médico de cabecera o un especialista). Una vez que haya alcanzado el deducible anual, este plan ofrece beneficios para la mayoría de los demás servicios médicos cubiertos según el coseguro. Si elige este plan, puede recibir servicios de cualquier proveedor que elija, pero pagará menos de su bolsillo y recibirá más beneficios del plan por los servicios recibidos de un proveedor dentro de la red.
- **HSA Plus o HSA Essential:** Una vez que haya alcanzado el deducible anual, estos planes ofrecen beneficios para servicios médicos cubiertos según el coseguro. Consulte la tabla de la página siguiente para ver las diferencias entre los planes. Si elige uno de estos planes, puede recibir servicios de cualquier proveedor que elija, pero pagará menos de su bolsillo y recibirá más beneficios del plan por los servicios recibidos de un proveedor dentro de la red. Debido a que los dos planes califican como planes de salud con deducibles altos, usted puede aportar dinero a una cuenta de ahorros para la salud (health savings account, HSA) que puede usar libre de impuestos para pagar los gastos de atención médica elegibles.
- **HMO:** Una vez que pague el copago correspondiente, este plan paga el costo total de los servicios cubiertos que reciba de un proveedor que sea miembro de la red HMO; este plan no pagará ningún beneficio por el costo de los servicios de un proveedor fuera de la red, excepto en el caso de atención médica de emergencia.

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 puede pagar en deducibles, coseguros y copagos) varían según el plan y, si elige un plan PPO o HSA, según si recibe servicios dentro o fuera de la red.
- **cuánto paga en primas mensuales.** Las primas varían según el plan, en función del nivel de cobertura y el nivel salarial (consulte *Primas mensuales en 2026 para planes médicos*: Planes médicos en la página 8).

Al inscribirse en un plan médico, debe evaluar sus necesidades y las de su familia. Puede utilizar la herramienta de apoyo a la toma de decisiones Upwise en el sitio web de beneficios en hr.northwestern.edu/benefits/eligibility-changes/benefit-changes. Tras completar una breve encuesta, Upwise le proporcionará una recomendación personalizada sobre los beneficios que ofrece Northwestern.

Sea cual sea el plan que elija, puede inscribirse en una cobertura solo para usted o incluir a uno o más familiares elegibles en su cobertura (consulte *Niveles de cobertura médica, odontológica y oftalmológica* en la página 4). Usted y Northwestern comparten el costo de la cobertura médica que elija. Usted paga su parte a través de un aporte antes de impuestos, que se deducirán automáticamente de su cheque salarial. Los aportes para beneficios relacionados con parejas de unión civil o sus hijos dependientes se realizarán después de impuestos y los aportes de la universidad se agregarán como ingreso imputado.

Los cuatro planes médicos patrocinados por Northwestern cubren el 100 % de los costos de la atención preventiva, lo que les ayudará a usted y a su familia a mantener una buena salud y a tratar enfermedades y lesiones.

Planes médicos de 2026				
Característica del plan	PPO ^{1,2}	HSA Plus ^{2,3}	HSA Essential ^{2,3}	HMO ¹
Proveedores de la red/Northwestern Medicine				
Deducible (Individual/familiar)	\$750/\$1,500	\$2,000/\$4,000	\$4,000/\$8,000	N/A
Coseguro	20 %	20 %	20 %	
Máximo de gastos de bolsillo (Individual/familiar)	\$3,000/\$6,000	\$4,000/\$8,000	\$7,000/\$14,000	\$1,500/\$3,000
Visita al consultorio	\$40 para médico de cabecera/\$55 para especialista	20 % de coseguro después del deducible	20 % de coseguro después del deducible	\$25 para médico de cabecera/\$35 para especialista
Sala de emergencias	\$150 (se exime si es ingresado) + 20 % de coseguro después del deducible	20 % de coseguro después del deducible	20 % de coseguro después del deducible	\$150 (se exime si es ingresado)
Proveedores fuera de la Red				
Deducible (Individual/familiar)	\$1,500/\$3,000	\$4,000/\$8,000	\$8,000/\$16,000	N/A
Coseguro	40 %	40 %	40 %	
Máximo de gastos de bolsillo (Individual/familiar)	\$6,000/\$12,000	\$8,000/\$16,000	\$14,000/\$28,000	
Visita al consultorio	40 % de coseguro después del deducible	40 % de coseguro después del deducible	40 % de coseguro después del deducible	
Sala de emergencias	\$150 (se exime si es ingresado) + 20 % de coseguro después del deducible	20 % de coseguro después del deducible	20 % de coseguro después del deducible	\$150 (se exime si es ingresado)

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

² Los deducibles dentro y fuera de la red y los máximos de gastos de bolsillo dentro y fuera de la red se registran por separado.

³ Cada familiar tiene un deducible individual dentro del deducible familiar total. Una vez que un miembro alcanza el suyo, comienza el coseguro para esa persona, incluso si no se ha alcanzado el deducible familiar total. El deducible familiar restante se debe alcanzar mediante cualquier combinación de otros miembros antes de que comience su coseguro.

⁴ Para la cobertura de You + Spouse (Usted + Cónyuge), You + Child(ren) (Usted + Hijos) o You + Spouse + Child(ren) (Usted + Cónyuge + Hijos, el deducible familiar debe alcanzarse antes de que comience la cobertura de coseguro para cualquier miembro individual.

⁵ Cada miembro de la familia tiene un máximo de gastos de bolsillo (out-of-pocket maximum, OOPM) individual dentro del OOPM familiar total. Una vez que un miembro alcanza el suyo, el plan cubre el 100 % de los gastos de esa persona, incluso si no se ha alcanzado el OOPM familiar total. El OOPM familiar restante se debe alcanzar mediante cualquier combinación de otros miembros.

Primas mensuales en 2026 para planes médicos								
Nivel de cobertura/ salarial	PPO		HSA Plus		HSA Essential		HMO	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
You Only (Solo usted)								
\$42,000 y menos	\$63	\$369	\$37	\$316	\$27	\$281	\$47	\$299
\$42,001 a \$75,000	\$116	\$400	\$81	\$346	\$52	\$295	\$105	\$338
\$75,001 a \$128,000	\$197	\$458	\$148	\$391	\$117	\$340	\$170	\$381
\$128,001 a \$182,000	\$278	\$510	\$222	\$441	\$182	\$382	\$248	\$433
\$182,001 y más	\$434	\$616	\$345	\$521	\$292	\$457	\$393	\$531
You + Spouse (Usted + Cónyuge)								
\$42,000 y menos	\$138	\$805	\$83	\$693	\$59	\$612	\$102	\$652
\$42,001 a \$75,000	\$254	\$880	\$180	\$757	\$115	\$647	\$228	\$736
\$75,001 a \$128,000	\$431	\$1,000	\$325	\$855	\$257	\$741	\$369	\$830
\$128,001 a \$182,000	\$607	\$1,117	\$490	\$962	\$404	\$844	\$540	\$944
\$182,001 y más	\$950	\$1,347	\$762	\$1,145	\$645	\$1,003	\$852	\$1,154
You + Child(ren) (Usted + Hijos)								
\$42,000 y menos	\$117	\$686	\$71	\$589	\$51	\$518	\$88	\$563
\$42,001 a \$75,000	\$216	\$751	\$152	\$641	\$97	\$550	\$197	\$635
\$75,001 a \$128,000	\$366	\$850	\$272	\$721	\$215	\$630	\$319	\$717
\$128,001 a \$182,000	\$516	\$952	\$411	\$815	\$338	\$711	\$466	\$815
\$182,001 y más	\$807	\$1,144	\$639	\$967	\$540	\$846	\$736	\$996
You + Spouse + Child(ren) (Usted + Cónyuge + Hijos)								
\$42,000 y menos	\$208	\$1,210	\$123	\$1,038	\$88	\$917	\$156	\$986
\$42,001 a \$75,000	\$382	\$1,326	\$270	\$1,137	\$172	\$973	\$346	\$1,112
\$75,001 a \$128,000	\$647	\$1,503	\$488	\$1,282	\$387	\$1,117	\$562	\$1,256
\$128,001 a \$182,000	\$913	\$1,681	\$735	\$1,447	\$606	\$1,263	\$821	\$1,431
\$182,001 y más	\$1,428	\$2,024	\$1,143	\$1,719	\$967	\$1,505	\$1,295	\$1,748

Si es un empleado nuevo, su nivel salarial se determina según su salario inicial regular.

Si es un empleado actual, su nivel salarial se determina según su salario el 1 de septiembre del año anterior al año del plan (por ejemplo, las primas a partir del 1 de enero de 2026 se basan en su salario del 1 de septiembre de 2025).

- 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 o 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 los aportes de los empleados.

Presentación de visitas virtuales

UnitedHealthcare ofrece a sus miembros las siguientes opciones:

- **Visite a un proveedor las 24 horas del día, los 7 días de la semana, en cualquier momento y en cualquier lugar.** Puede ponerse en contacto con un proveedor por teléfono o video a través de myuhc.com o la aplicación de UnitedHealthcare. Los proveedores pueden tratar una amplia gama de afecciones de salud, incluidas aquellas que se atienden en una sala de emergencias o en un centro de atención urgente. Como miembro de UHC, tiene acceso a especialistas virtuales que pueden ayudarlo a crear un plan de atención personalizado.
- **Puede descargar la aplicación de UnitedHealthcare** para encontrar la atención virtual adecuada para usted.

RECARGO POR CONSUMO DE TABACO

Programa de recargo por consumo de tabaco para participantes del plan médico

Durante la inscripción inicial en un plan médico de Northwestern, todos los empleados cubiertos deben certificar si ellos o los miembros de su familia cubiertos (incluidos el cónyuge o pareja de unión civil o los dependientes) utilizaron productos de tabaco en los últimos seis meses. Si está inscrito en un plan médico de Northwestern, se le cobrará un recargo por consumo de tabaco de \$50 al mes si certifica que usted o un miembro de su familia cubierto utilizó productos de tabaco o si no completa la certificación durante la inscripción. Si no toma medidas para eliminar el indicador de recargo por consumo de tabaco durante la inscripción, el recargo mensual de \$50 se aplicará como una deducción después de impuestos en sus cheques salarial. Para obtener más información sobre el recargo y las opciones de exención, consulte las [preguntas frecuentes](https://hr.northwestern.edu/benefits/health-insurance/health-insurance-plans/tobacco-surcharge-program/tobacco-surcharge-program-faqs.html) en hr.northwestern.edu/benefits/health-insurance/health-insurance-plans/tobacco-surcharge-program/tobacco-surcharge-program-faqs.html.

Formas alternativas de evitar el recargo por consumo de tabaco

Todos los empleados, cónyuges o parejas de unión civil y miembros de su familia pueden evitar el recargo por consumo de tabaco, incluso aquellos que actualmente utilizan productos de tabaco. Para obtener más información sobre el programa para dejar el tabaco de UHC y sobre cómo obtener la recompensa completa (es decir, evitar el recargo por consumo de tabaco durante todo el año del plan), consulte el folleto en hr.northwestern.edu/documents/benefits/uhc_tobacco_cessation.pdf o comuníquese con UHC al número 800 que figura en el reverso de su tarjeta de identificación.

CUENTA DE AHORROS PARA LA SALUD (SOLO PARA PARTICIPANTES DE HSA PLUS Y HSA ESSENTIAL)

Si elige la cobertura del plan médico HSA Plus o HSA Essential,

- puede abrir una cuenta de ahorros para la salud y realizar aportes antes de impuestos a esta cuenta.
- puede usar los aportes antes de impuestos de su HSA para pagar los gastos de atención médica calificados para usted, su cónyuge o sus dependientes, incluidos los deducibles, los copagos, el coseguro y los servicios elegibles no cubiertos por su plan. No puede utilizar el dinero de la HSA para su pareja de unión civil ni para los dependientes de esta si no son también sus dependientes fiscales.

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.

Si está inscrito en la Parte A o la Parte B de Medicare, no es elegible para aportar a una HSA.

¡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 de atención médica tradicional. Sin embargo, puede participar en una FSA de atención médica de uso limitado (consulte la página 21 para obtener más detalles).

Puede comenzar, modificar o interrumpir los aportes a su HSA en cualquier momento del año a través del portal myHR.

Aportar a una HSA

1. Su propio aporte. Puede realizar su propio aporte antes de impuestos de hasta los siguientes montos:

- **\$3,400** si elige cobertura You Only (Solo usted)
- **\$6,750** 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 impuestos a su HSA de hasta los siguientes montos:

- **\$1,000** si elige cobertura You Only (Solo usted)
- **\$2,000** si elige cobertura You + Spouse (Usted + Cónyuge), You + Child(ren) (Usted + Hijos) o You + Spouse + Child(ren) (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. Aporte de recuperación. Si tiene 55 años o más, puede realizar un aporte anual de recuperación de \$1,000 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.

HSA Plus o HSA Essential Cobertura del plan médico	Su propio aporte	Aporte coincidente de Northwestern	Aporte anual máximo	Aporte anual de recuperación ⁴
You Only (Solo usted)	Hasta \$3,400	+ Hasta \$1,000	= \$4,400	+ Hasta \$1,000
You + Spouse (Usted + Cónyuge), You + Child(ren) (Usted + Hijos) o You + Spouse + Child(ren) (Usted + Cónyuge + Hijos)	Hasta \$6,750	+ Hasta \$2,000	= \$8,750	+ Hasta \$1,000

⁴ Solo puede realizar aportes de recuperación si tiene 55 años o más o si cumplirá 55 en 2026. Una vez que sea elegible, puede continuar realizando aportes de recuperación hasta el año en que cumpla 65 años o que califique para Medicare.

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

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 Profile" (Crear perfil) y siga las instrucciones.

Durante la configuración inicial de una HSA, el banco debe cumplir con determinadas obligaciones para establecer y mantener un programa de identificación del cliente para cada participante de la HSA. Estas obligaciones se basan en leyes federales, entre ellas 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 años en 2027 y se inscribirá en Medicare, puede elegir la cobertura del plan médico HSA Plus o HSA Essential, pero no calificará para realizar aportes antes de impuestos a una HSA, ni para recibir aportes coincidentes de Northwestern a una HSA después del 31 de diciembre de 2026. Sin embargo, puede seguir utilizando el saldo que tenga en una HSA para pagar gastos de atención médica calificados en 2027 y en adelante (y este dinero permanecerá libre de impuestos).

Gastos de atención médica calificados

Solo puede usar el dinero antes de impuestos de su HSA para pagar los gastos de atención médica calificados. Los gastos de atención médica calificados, según lo define el 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
- Atención oftalmológica, que incluye lentes de contacto, lentes de sol recetados y cirugía LASIK
- Audífonos, que incluyen las baterías
- Primas para atención a largo plazo elegible
- Primas y gastos de bolsillo de Medicare, que incluyen deducibles, copagos o coseguros

Puede utilizar su HSA para pagar gastos de atención médica calificados incurridos desde la fecha en que abra su cuenta. También puede utilizarla para pagar gastos de atención médica calificados en los que incurran su cónyuge e hijos, siempre que estén cubiertos por un plan de salud calificado con deducible alto, incluso si no están inscritos como dependientes en su plan médico HSA Plus o HSA Essential.

Para obtener más información sobre los gastos de atención médica calificados, visite el sitio web del IRS en [irs.gov](https://www.irs.gov).

Usar su HSA

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



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.

Además, puede 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, incluso si utiliza su tarjeta de débito Inspira, 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 los fondos de 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.

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

BENEFICIOS DE FÁRMACOS RECETADOS

Los cuatro planes médicos patrocinados por Northwestern brindan beneficios para cubrir el costo de los fármacos recetados. CVS Caremark es el administrador de beneficios de farmacia para los cuatro planes. Para obtener más información sobre los planes de fármacos recetados, visite hr.northwestern.edu/benefits/health-insurance/health-plans/prescription-drug-benefits.

Si elige la cobertura de los planes médicos PPO o HMO, el monto que paga para cubrir el costo de sus fármacos recetados es un copago específico. El gasto de bolsillo anual en fármacos recetados está sujeto a un máximo de gastos anual de \$1,500, que se registra por separado para cada persona cubierta por el plan. Si los copagos de una persona alcanzan los \$1,500 en un año calendario, los copagos adicionales de fármacos recetados ya no se aplicarán a las recetas surtidas durante el año del plan.

Si elige la cobertura de los planes médicos HSA Plus o HSA Essential, usted pagará el costo total de los fármacos recetados para usted y los miembros de su familia cubiertos hasta que alcance el deducible anual del plan, que es un límite combinado para los costos médicos y de fármacos recetados. Una vez que lo haga, pagará el coseguro correspondiente al costo de cada receta hasta que su parte de los gastos cubiertos para el año alcance el máximo de gastos de bolsillo del plan, que también se combina para los costos médicos y de recetas. Una vez que lo haga, el plan pagará el costo total de los fármacos recetados para usted y su familia 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.

Beneficios de fármacos recetados para 2026

Planes de fármacos recetados				
Característica del plan	PPO ¹	HSA Plus ²	HSA Essential ²	HMO ¹
Máximo de gastos de bolsillo (Individual/familiar)	\$1,500/ \$3,000	\$4,000/ \$8,000	\$7,000/ \$14,000	\$1,500/ \$10,200
Fármacos recetados (Venta al público/pedido a domicilio)	Copago:	Coseguro después del deducible:	Coseguro después del deducible:	Copago:
• Genérico	\$10/\$20	20 %	20 %	\$10/\$20
• Formulario	\$50/\$100	20 %	20 %	\$30/\$60
• No incluido en el formulario	\$75/\$150	20 %	20 %	\$60/\$120
• Especializado	\$100/\$200	20 %	20 %	\$90/\$180

¹ Los máximos de gastos de bolsillo para atención médica y fármacos recetados se registran por separado. Los copagos de fármacos recetados se aplican a los máximos de gastos de bolsillo.

² Los máximos de gastos de bolsillo para atención médica y fármacos recetados se combinan.

Los planes médicos patrocinados por Northwestern incluyen automáticamente la cobertura de fármacos recetados con CVS Caremark. No es necesario adoptar ninguna medida por separado para inscribirse en la cobertura de fármacos.

Suministro necesario para 90 días

Las recetas para determinados medicamentos a largo plazo deben surtirse con un suministro para 90 días. Este programa, CVS Retail 90 Network, facilita el pedido de reabastecimientos para 90 días, ya sea a través de entrega a domicilio de CVS Mail Order o en persona en cualquier farmacia CVS, Walgreens o Duane Reade. Para obtener una lista de los medicamentos que pueden surtirse a través del programa CVS Retail 90 Network, visite hr.northwestern.edu/benefits/health-insurance/health-insurance-plans/prescription-drug-benefits. Si surte estas recetas a través de suministros para 30 días en farmacias que no participan, es posible que pague más de lo necesario por los medicamentos.

Si le recetan un fármaco especializado

Todas las recetas para fármacos especializados deben surtirse a través de CVS Specialty; estas recetas no pueden surtirse en farmacias minoristas. CVS Specialty surte 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. Una vez que se inscriba en CVS Specialty, podrá recibir su medicamento en cualquier lugar del país, incluso si está de vacaciones. O puede recogerlo en cualquier farmacia CVS. Debido a que muchos fármacos especializados requieren refrigeración, CVS Specialty 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.

Para surtir o transferir su receta con CVS Specialty, llame al 800-237-2767.

PrudentRx

Si elige la cobertura del plan médico PPO o HMO, el programa PrudentRx de CVS puede ayudarlo a ahorrar dinero en determinados fármacos especializados recetados por su proveedor. Si elige la cobertura del plan médico HSA Plus o HSA Essential, no es elegible para usar el programa PrudentRx.

Si usted califica y un medicamento especializado que le hayan recetado está incluido en la lista de fármacos de PrudentRx, puede recibir sus medicamentos sin costo alguno cuando surta su receta a través del programa PrudentRx. De lo contrario, usted será responsable del 30 % del costo de sus medicamentos especializados, lo cual se contabilizará para su deducible y sus máximos de gastos de bolsillo. Para obtener una lista de los medicamentos que requieren PrudentRx, visite hr.northwestern.edu/benefits/health-insurance/health-insurance-plans/prescription-drug-benefits.

Si tiene alguna pregunta sobre el programa PrudentRx y cómo inscribirse, llame al 800-578-4403.

Cost Saver

Cost Saver (programa Ahorro en costos) lo ayuda a obtener precios más bajos, cuando estén disponibles, en sus medicamentos recetados. Solo tiene que presentar su tarjeta de identificación de miembro de CVS Caremark cuando recoja sus recetas en una farmacia CVS. La comparación de precios se realizará automáticamente entre varios programas de descuento de fármacos, incluido GoodRx, y usted pagará el precio más bajo.

¿Existe una alternativa genérica disponible?

Si se dispensa un fármaco de marca en lugar de un fármaco genérico químicamente equivalente disponible, se aplica un cargo adicional además del coseguro del miembro. Los gastos adicionales son responsabilidad de la persona cubierta, independientemente de si su médico marcó la casilla "dispensar según lo indicado". El cargo adicional es el 50 % de la diferencia de costo entre el producto de marca y el producto genérico. Los cargos adicionales no se aplican al costo máximo por receta ni al máximo de gastos de bolsillo. Es importante recordar que este programa aún le permite elegir entre opciones de tratamiento, pero sin un costo adicional para el plan ni para sus participantes.

Odontología

Las revisiones gratuitas ayudan a mantener una buena salud bucodental.

Puede elegir la cobertura de uno de los dos planes odontológicos.

- **Delta Dental of Illinois 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 Delta 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 los miembros de su familia cubiertos deben elegir un dentista principal miembro de la red de Guardian Dental HMO. El plan paga el costo total de los servicios preventivos. Para todos los demás servicios, el plan paga el 100 % del costo después de un copago especificado.

Sea cual sea el plan que elija, puede optar por una cobertura solo para usted o incluir a uno o más miembros de la familia elegibles (consulte *Niveles de cobertura médica, odontológica y oftalmológica* en la página 4).

Usted y Northwestern comparten el costo de la cobertura odontológica que elija. Usted paga su parte a través de los aportes antes de impuestos, que se deducirán automáticamente de su cheque salarial. Las deducciones de beneficios relacionadas con sus parejas de unión civil o sus hijos dependientes se realizarán después de impuestos y los aportes de la universidad se agregarán como ingreso imputado.

Los dos planes cubren el 100 % del costo de la atención médica odontológica preventiva y lo ayudarán a usted y a su familia a mantener una buena salud dental y a tratar las enfermedades y lesiones de las encías.

Planes de odontología para 2026		
Característica del plan	Delta Dental PPO	Guardian Dental HMO
Deducibles anuales (Individual/familiar)	\$50/\$150	N/A
Servicios con deducible y preventivos (Exámenes bucodentales, radiografías, limpiezas, tratamientos con flúor)	El plan paga el 100 %, sin deducible	El plan paga el 100%
Servicios varios (Selladores, espaciadores, pruebas de vitalidad pulpar, tratamientos paliativos 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	El plan paga el 100 % del costo después del copago especificado
Coronas, incrustaciones y recubrimientos	El plan paga el 50 % del costo después del deducible	El plan paga el 100 % del costo después del copago especificado
Implantes	El plan paga el 50 % del costo después del deducible	N/A
Servicios de ortodoncia	Para hijos dependientes menores de 26 años, hasta un máximo de por vida de \$3,000	Para niños y adultos, el plan paga el 100 % del costo después del copago especificado
Beneficio máximo anual (por persona)	\$3,000	N/A

Primas mensuales en 2026 para planes de odontología				
Nivel de cobertura	Delta 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)	\$49	\$70	\$12	\$17
You + Child(ren) (Usted + Hijos)	\$55	\$78	\$13	\$18
You + Spouse + Child(ren) (Usted + Cónyuge + Hijos)	\$78	\$110	\$19	\$27

¿Sus proveedores médicos y odontológicos están dentro de la red?

Puede comprobar el estado de la red de sus proveedores médicos y odontológicos de varias maneras.

Cobertura de PPO, HSA Plus o HSA Essential

- Comuníquese con sus proveedores y consulte si forman parte de la red de UHC Choice Plus.
- Acceda al buscador de proveedores PPO de UHC en hr.northwestern.edu/documents/benefits/uhc-ppo-provider-finder.pdf.

Cobertura de HMO

- Comuníquese con su proveedor y consulte si forma parte de la red de proveedores de UHC Navigate HMO.
- Acceda al buscador de proveedores HMO de UHC en hr.northwestern.edu/documents/benefits/uhc-hmo-provider-finder.pdf.

Delta Dental PPO

- Comuníquese con el consultorio de su dentista y pregunte si forma parte de la red de Delta PPO.
- Utilice el buscador de proveedores en línea de Delta en hr.northwestern.edu/documents/benefits/delta-ppo-provider-finder.pdf.
- Llame a Delta al 800-323-1743 y pregunte si sus proveedores dentales forman parte de la red de Delta PPO.

Guardian Dental HMO

- Comuníquese con el consultorio de su dentista y pregunte si forma parte de la red de proveedores de Guardian Dental HMO..
- Llame a Guardian al 866-494-4542 y pregunte si su proveedor dental forma parte de la red de Guardian Dental HMO.

Oftalmología

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

Si elige la cobertura del plan de atención oftalmológica BCBSIL/EyeMed, el acceso abierto del plan significa que puede consultar a cualquier proveedor de atención oftalmológica que elija. Sin embargo, cuando consulte a un proveedor miembro de la red de BCBSIL/EyeMed, por lo general recibirá mayores beneficios (y pagará menos de su bolsillo) por los servicios de atención oftalmológica cubiertos.

BCBSIL/EyeMed utiliza una red nacional que le ofrece acceso a más de 35,000 proveedores en cadenas minoristas o en consultorios privados. Para localizar un proveedor de la red de BCBSIL/EyeMed cercano, visite 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 oftalmológico de BCBSIL/EyeMed solo para usted o incluir a uno o más miembros de la familia elegibles (consulte *Niveles de cobertura médica, odontológica y oftalmológica* en la página 4).

Si elige la cobertura del plan de visión BCBSIL/EyeMed, usted paga el costo total de esta cobertura a través de los aportes antes de impuestos, que se deducirán automáticamente de su cheque salarial. Para las parejas de unión civil, las deducciones de beneficios relacionadas con su pareja o sus hijos dependientes se realizarán después de impuestos.

Después de un copago de \$10, el plan paga el 100 % del costo de un examen anual de la vista que realice un proveedor de la red de BCBSIL/EyeMed para cada persona cubierta.

Antes de visitar una óptica o un proveedor de atención oftalmológica, utilice el estimador de costos de bolsillo “Know Before You Go” (Infórmese antes de asistir) de BCBSIL/EyeMed (visite hr.northwestern.edu/documents/benefits/know_before_you_go.pdf) para saber cuánto podría pagar.

Resumen del plan de oftalmología para 2026

Frecuencia	
Examen	Una vez al año
Gafas o lentes de contacto	Una vez al año
Marcos	Una vez al año

Servicios de atención oftalmológica	Costo para miembros dentro de la red	Reembolso fuera de la red
Examen con dilatación si es necesario	Copago de \$10	Hasta \$40
Imagenología de retina	\$39	N/A
Adaptación de lentes de contacto y dos visitas de seguimiento	Copago de \$10 para el plan estándar; copago de \$10, 10 % de descuento sobre el precio de venta al pública, una asignación de \$55 para la prima	Hasta \$40
Marcos		
Los marcos disponibles en la ubicación del proveedor	Copago de \$10	Hasta \$65
Lentes estándar		
Monofocales	Copago de \$10	Hasta \$40
Bifocales	Copago de \$10	Hasta \$60
Trifocales	Copago de \$10	Hasta \$80
Lenticulares	Copago de \$10	Hasta \$80
Lentes progresivos estándar	Copago de \$75 hasta \$60	Hasta \$60
Lentes progresivos prémium	Copago de \$95 a \$120	Hasta \$60
Opciones de lentes		
Tinte (sólido y degradado)	\$15	N/A
Recubrimiento resistente a rayones	\$0	Hasta \$5
Lentes de policarbonato	\$0	Hasta \$5
Recubrimiento ultravioleta	\$15	N/A
Recubrimiento antirreflejante	\$45 para estándar; de \$57 a \$68 para prémium	N/A
Lentes de índice alto	20% de descuento en venta al público	N/A
Lentes polarizados	20% de descuento en venta al público	N/A
Lentes de plástico fotocromáticos o de transición	\$75	N/A

Resumen del plan de oftalmología para 2026

Lentes de contacto (en lugar de lentes para gafas)	Costo para miembros dentro de la red	Reembolso fuera de la red
Convencionales	Copago de \$0, asignación de \$200, 15 % de descuento sobre el saldo superior a \$200	Hasta \$160
Descartables	Copago de \$0, asignación de \$200, más el saldo superior a \$200	Hasta \$160
Medicamente necesarios	Copago de \$0	Hasta \$210
Otro		
Corrección de la visión con láser	15 % de descuento sobre el precio de venta al público o 5 % de descuento sobre el precio promocional	N/A
Beneficio para pares adicionales	40 % de descuento en la compra de un par completo de gafas y 15 % de descuento en lentes de contacto convencionales una vez utilizado el beneficio financiado	N/A
Descuento para audífonos Amplifon	40 % de descuento en exámenes auditivos y garantía de precio bajo en audífonos con descuento	N/A
Descuentos adicionales	20 % de descuento en artículos no cubiertos (con determinadas limitaciones)	N/A

Elegibilidad: Todos los empleados activos a tiempo completo. La cobertura para dependientes está disponible hasta los 26 años.

Primas mensuales en 2026 para planes de oftalmología	
Nivel de cobertura	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 antes de impuestos de una cuenta de gastos flexibles de atención médica para pagar los gastos de atención médica elegibles que haya tenido usted, su cónyuge o sus hijos dependientes. Las parejas de unión civil y sus hijos dependientes no califican para el reembolso de una FSA. 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:

- Planes de salud sin deducible alto, como por ejemplo los planes médicos **PPO** y **HMO**.
- Plan de salud con deducible alto, como por ejemplo los planes médicos **HSA Plus** o **HSA Essential**.

Si participa en una FSA de atención médica tradicional o en una de uso limitado, puede aportar hasta \$3,400 al año a su cuenta. El aporte anual mínimo 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 impuestos a la cuenta hasta el próximo período de 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 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 los aportes programados para el año.
- Puede utilizar el dinero que aporta cada año a una FSA de atención médica para pagar los gastos elegibles en los que incurra durante el año calendario, así como los gastos elegibles en los que incurra desde el 1 de enero hasta el 15 de marzo del año 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 los aportes no utilizados si no los usa antes del 31 de marzo del año siguiente.
- 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 impuestos a una FSA de atención médica cada año durante la inscripción abierta. Si no lo hace, el monto de su aporte antes de impuestos a la FSA de atención médica para el año siguiente por defecto será de \$0.

FSA de atención médica de uso limitado frente a tradicional: ¿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 **HSA Plus** o **HSA Essential**, no puede aportar a una FSA de atención médica tradicional. No obstante, puede contribuir a una FSA de atención médica de uso limitado. A continuación se explica en qué se diferencian las FSA de atención médica de uso limitado y tradicional.

FSA de atención médica tradicional	FSA de atención médica de uso limitado
Para participantes de planes médicos PPO o HMO	Para participantes de planes médicos HSA Plus o HSA Essential
Utilice los aportes antes de impuestos para pagar los gastos de atención médica elegibles en los que incurra durante su período de cobertura dentro del año del plan o el período de gracia.	- Utilice los aportes antes de impuestos para pagar los gastos de atención odontológica y oftalmológica elegibles durante su período de cobertura dentro del año del plan o el período de gracia. - Utilice los aportes antes de impuestos para pagar TODOS los gastos de atención médica elegibles en los que incurra DESPUÉS de alcanzar el deducible anual del plan HSA Plus o HSA Essential.

Gastos de atención médica elegibles

Los gastos elegibles para los que puede recibir un reembolso utilizando dinero libre de impuestos de una FSA de atención médica incluyen gastos de bolsillo (deducibles, coseguros y copagos de su cobertura médica), así como servicios que pueden no estar cubiertos por sus planes médicos, odontológicos y oftalmológicos. Algunos ejemplos de gastos elegibles incluyen los siguientes:

- acupuntura;
- quiropraxia;
- trabajos odontológicos 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.

Puede utilizar sus aportes a una FSA de atención médica para gastos elegibles en los que incurra durante el año del plan mientras estuvo inscrito, así como para aquellos en los que incurra 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.

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 [irs.gov](https://www.irs.gov).

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 para utilizar dinero antes de impuestos de su FSA de atención médica para pagar gastos de atención médica elegibles. Si ya tiene una tarjeta de débito Inspira vigente de años anteriores, no recibirá una nueva hasta que venza su tarjeta actual. 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 en mybenefits.inspirafinancial.com. Una vez que se procese su reclamo, recibirá el reembolso de su FSA de atención médica, hasta el monto 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, incluso cuando utilice su tarjeta de débito Inspira, 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.

Para su protección

Licencia extendida por enfermedad

La licencia extendida por enfermedad ofrece ingresos continuos si no puede trabajar por enfermedad o lesión durante un máximo de seis meses.

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.

MetLife administra el programa EST. 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.

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

Discapacidad a largo plazo

La discapacidad a largo plazo ofrece ingresos continuos si no puede trabajar por enfermedad o lesión durante más de seis meses.

El programa de discapacidad a largo plazo le proporciona un beneficio mensual si, por 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 (long-term disability, 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 universitario 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 o SSDI. Puede inscribirse en la cobertura adicional de LTD durante los períodos de inscripción abierta, 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.

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

MetLife administra el programa LTD.

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 monto que pague dependerá de su edad.

Primas anuales de 2026 para el plan de adicional de LTD	
Su edad	Tarifa
Menor de 30 años	\$0.074
30 a 34	\$0.098
35 a 39	\$0.111
40 a 44	\$0.131
45 a 49	\$0.168
50 a 54	\$0.219
55 a 59	\$0.256
60 a 64	\$0.276
65 años o más	\$0.258

Nota: Para calcular la prima anual del plan adicional, divida su salario anual por 100 y, a continuación, multiplíquelo por la tarifa correspondiente a su grupo etario.

Seguro de vida

El seguro de vida le brinda protección financiera a usted y a 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.

MetLife ofrece esta cobertura.

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 o
- 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: Según las regulaciones del IRS, el valor del seguro de vida a término básico pagado 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 EL CÓNYUGE Y LOS HIJOS DEPENDIENTES

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

- **El seguro de vida a término complementario** es la cobertura de seguro de vida adicional para usted en incrementos de su salario anual de Northwestern, hasta un máximo de ocho 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 tres 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 supere este monto (o si se agrega cobertura durante la inscripción abierta) se requiere la evidencia de asegurabilidad (evidence of insurability, EOI) y la cobertura estará sujeta a la aprobación de MetLife. Durante el período de inscripción abierta, si ya participa en el plan de seguro de vida complementario, puede aumentar su cobertura hasta un máximo de tres veces su salario, no superior a \$1 millón, sin EOI. Los aumentos superiores a 1 vez su salario anual durante el período de inscripción abierta requeriría una EOI.
- **El seguro de vida a término para el cónyuge** es el 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 una 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 superior a este monto, se requiere una evidencia de asegurabilidad y la cobertura estará sujeta a la aprobación de MetLife. Durante el período de inscripción abierta, si ya está inscrito en el plan de seguro de vida a término para el cónyuge, puede aumentar la cobertura en \$10,000, no superior a \$50,000, sin EOI. Los aumentos durante el período de inscripción abierta superiores a \$10,000 o \$50,000 requieren una EOI.
- **El seguro de vida a término para los hijos dependientes** es el 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 una evidencia de asegurabilidad.

¿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 (accidental death and dismemberment, AD&D). Esta cobertura de AD&D proporciona un beneficio por un monto de hasta el seguro de vida aplicable si, como resultado de un accidente, usted o su cónyuge, pareja de unión civil o hijo cubierto pierde la vista, la audición o una extremidad; queda paralizado; fallece; o sufre determinadas pérdidas.

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

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 hr.northwestern.edu/documents/benefits/health-and-welfare-benefits-summary-plan-description-handbook.pdf.

Primas mensuales de 2026 para el seguro de vida a término complementario, para el cónyuge y los hijos dependientes		
Seguro de vida a término complementario y seguro de vida a término para el cónyuge		
\$1,000 por persona	Usted	Cónyuge
29 años y menos	\$0.021	\$0.021
30 a 34 años	\$0.026	\$0.026
35 a 39 años	\$0.039	\$0.040
40 a 44 años	\$0.048	\$0.049
45 a 49 años	\$0.075	\$0.077
50 a 54 años	\$0.114	\$0.117
55 a 59 años	\$0.211	\$0.217
60 a 64 años	\$0.280	\$0.288
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	

¿Conoce a sus beneficiarios?

Sus beneficiarios son las personas que recibirán los beneficios de su seguro de vida a término básico y complementario en caso de que usted fallezca.

Puede designar a quien quiera, y a tantas personas como desee, como beneficiarios de 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 el 100 % para todas las asignaciones).

Usted es automáticamente el beneficiario para el pago de las coberturas de seguro de vida a término para el cónyuge y seguro de vida a término para los hijos que elija.

Seguro para mascotas

Northwestern ofrece el seguro para mascotas de MetLife, que proporciona beneficios para cubrir el costo de servicios veterinarios imprevistos por accidentes o enfermedades cubiertos.

Entre los 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 descuentos para grupos, límites personalizables y ahorro en deducibles;
- inscripción sencilla y un historial de la mayoría de los reclamos procesados 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.

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

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.

Beneficios 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. Puede inscribirse a través de myHR dentro de los primeros 31 días después de ser elegible para los beneficios, durante el período de inscripción abierta o dentro de los 31 días posteriores a un evento de vida que califique.

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

Puede dirigir sus preguntas sobre este beneficio legal a LegalEASE llamando al 800-248-9000 o puede visitar hr.northwestern.edu/benefits/discounts-transit/legal-services-benefit para obtener más información.

Para su bienestar

Beneficios de la matrícula

Los beneficios de la matrícula ofrecen 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 del personal a tiempo completo con derecho a 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 en northwestern.edu/myhr.

Para las clases de Northwestern:

- **La matrícula reducida para empleados** se refiere a la matrícula reducida para cursos universitarios de licenciatura y posgrado en Northwestern.
 - Contratación antes del 1 de enero de 2026: El descuento en la matrícula es del 90 % para los cursos que otorgan créditos académicos; el descuento anual máximo es de \$12,000.
 - Si toma cursos sin crédito facturados a través de CAESAR en Northwestern (como por ejemplo cursos de certificación SPS), los beneficios están sujetos a un límite anual de \$5,250; el límite anual de beneficios de \$12,000 para los beneficios de la matrícula reducida para empleados incluye el límite de \$5,250 para cursos sin crédito.
 - Contratación desde el 1 de enero de 2026: El descuento en la matrícula es del 90 % para todos los cursos; el descuento anual máximo es de \$5,250.
- **La matrícula reducida para dependientes** se refiere a la matrícula reducida para títulos universitarios de licenciatura que cursan en Northwestern los cónyuges e hijos dependientes de los empleados, 50 % para todos los cursos de nivel de licenciatura después de un período de servicio de cinco años; 90 % si se los contrató a tiempo completo continuo y con derecho a beneficios antes del 1 de enero de 2000, hasta un máximo de por vida de 12 trimestres por hijo.

Para las clases fuera de Northwestern:

- **La matrícula transferible para empleados** se refiere a la ayuda para la matrícula de títulos universitarios de licenciatura o posgrado que cursan los empleados en instituciones, excepto Northwestern, que —para aquellos contratados antes del 1 de enero de 2020— puede reembolsarse hasta un máximo de \$5,250 por año.
- **La matrícula transferible para dependientes** se refiere a la ayuda para la matrícula de títulos universitarios de licenciatura que cursan los hijos dependientes de los empleados en instituciones acreditadas de EE. UU., excepto Northwestern. Los empleados pueden solicitar este descuento después de cinco años de servicio a tiempo completo con derecho a beneficios antes del inicio del ciclo escolar del dependiente. La tarifa en 2025 para aquellos contratados antes del 1 de enero de 2026 es del 50 % de la matrícula; la tarifa es del 40 % de la matrícula para aquellos contratados a partir del 1 de enero de 2026. Para todos los empleados, el máximo de por vida es de ocho semestres o 12 trimestres por hijo.

Para obtener más información sobre los beneficios de matrícula y cuándo solicitarlos, visite hr.northwestern.edu/benefits/tuition. Tenga en cuenta la posibilidad de que algunos empleados renuncien al período de espera para acceder a los beneficios. Para obtener información sobre las oportunidades de desarrollo profesional adicionales, visite hr.northwestern.edu/talent-development/development.

Cuenta de gastos flexibles para el cuidado de dependientes

Puede ahorrar dinero cuando utiliza dinero antes de impuestos de una cuenta de gastos flexibles para el cuidado de dependientes para pagar gastos elegibles del cuidado de dependientes. Sus dependientes calificados pueden ser sus hijos menores de 13 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, puede aportar hasta \$7,500 anuales por grupo familiar a una FSA para el cuidado de dependientes. El aporte anual mínimo es de \$240.

Si decide aportar a una FSA para el cuidado de dependientes

- 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 superiores al 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. Además, Northwestern ofrece un período de gracia hasta el 15 de marzo del año siguiente que permite a los miembros disponer de tiempo adicional para gastar los fondos designados para el año anterior.
- 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.
- Los fondos en su FSA para el cuidado de dependientes no son transferibles si se jubila o abandona Northwestern.

Reembolso de Northwestern

Si abre una FSA para el cuidado de dependientes y realiza aportes a ella, Northwestern le reembolsará, a través de su cheque salarial, un monto igual a un porcentaje de los primeros \$5,000 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; y
- usted presenta la solicitud a tiempo y se le aprueba el reembolso anualmente.

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

⁹ El monto del reembolso máximo se basa en un aporte anual a la FSA para el cuidado de dependientes de \$5,000. El monto 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); y
- proporcionar a RR. HH. 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 1 de enero, el reembolso de Northwestern correspondiente al año se prorrateará.

¡Importante! Para recibir estos fondos, es necesario inscribirse cada año en una cuenta FSA para el cuidado de dependientes y completar la solicitud de reembolso a tiempo. La solicitud de reembolso para dependientes es independiente de la inscripción. Encontrará más información sobre cómo presentar la solicitud en el sitio web de la FSA para el cuidado de dependientes en hr.northwestern.edu/benefits/health-insurance/spending-and-saving-accounts/dependent-care-fsa.

Deberá renovar su elección para realizar aportes antes de impuestos a una FSA para el cuidado de dependientes cada año durante la inscripción abierta. Si no lo hace, el monto de su aporte antes de impuestos a la FSA para el cuidado de dependientes para el año siguiente por defecto será de \$0.

Gastos para el cuidado de dependientes elegibles

Los gastos para el cuidado de dependientes elegibles deben destinarse al cuidado de un dependiente elegible para que el empleado pueda trabajar y, si está casado, su cónyuge pueda trabajar o asistir a la universidad a tiempo completo. Las clases deportivas nocturnas, así como los campamentos centrados principalmente en la educación, tales como los de música, danza, canto y cocina, no son elegibles.

Puede reembolsar los gastos utilizando dinero antes de impuestos de una FSA para el cuidado de dependientes para lo siguiente:

- 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 (los campamentos nocturnos y con pernocta NO son gastos elegibles).

Debe verificar con Inspira o revisar la Publicación 503 del IRS, disponible en [irs.gov](https://www.irs.gov), si tiene preguntas sobre qué gastos califican para reembolso. 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 atención elegibles.

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 en 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 realizar las siguientes acciones:

- Verificar los gastos elegibles.
- 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.

¡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.

Para obtener una lista completa de los servicios de cuidado de dependientes por los que podría reclamar un reembolso, consulte la Publicación 503 del IRS, disponible en [irs.gov](https://www.irs.gov).

Recursos para los cuidadores

Northwestern ofrece una amplia variedad de servicios de apoyo para ayudarlo con sus responsabilidades como cuidador. Desde el cuidado de los niños y de las personas mayores hasta las conexiones con la comunidad, la universidad está aquí para brindarle apoyo a usted y a su familia.

Los programas de cuidado de Northwestern incluyen las siguientes ofertas:

- Opciones de guardería
- Programa de asistencia con tarifas de cuidado infantil específico por centro
- Subvención de cuidado infantil para estudiantes de posgrado de TGS
- Programa de cuidado de respaldo
- Subvención de cuidado transferible
- Reembolso por asistencia en adopción
- Programas de cuidado para personas mayores y adultos
- Instalaciones de lactancia específicas en el campus

Visite hr.northwestern.edu/benefits/caregiving para obtener más información.

Northwestern ofrece una amplia variedad de información y recursos para cuidadores.

Recursos de bienestar

Northwestern ofrece una gama completa de recursos y beneficios para apoyar el bienestar de nuestra comunidad y la integración entre la vida laboral y personal. Para obtener más información, visite hr.northwestern.edu/benefits/well-being.

SupportLinc

SupportLinc es el proveedor del programa de asistencia al empleado (employee assistance program, EAP) de Northwestern. El EAP ofrece contenido especializado y un conjunto integral de herramientas para ayudar al cuerpo docente, al personal y a los miembros de sus familias en todos los aspectos de la vida, todo ello en un formato gratuito, seguro, confidencial y fácil de usar. SupportLinc está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Para acceder a él, llame al 888-881-5462 o visite supportlinc.com y utilice el código northwestern.

Los servicios incluyen lo siguiente:

- **Apoyo en el momento.** Póngase en contacto telefónico con un médico autorizado en cualquier momento.
- **Hasta 10 sesiones de asesoramiento a corto plazo.** Acceda a sesiones de asesoramiento presenciales o por video virtual gratuitas para resolver problemas emocionales tales como el estrés, la ansiedad, la depresión, el agotamiento o el consumo de sustancias.
- **Navegador de salud mental.** Complete una evaluación breve para recibir al instante orientación personalizada sobre la atención y el apoyo.
- **Navegador de atención para las adicciones.** Utilice esta herramienta 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.** Consulte una amplia variedad de temas, desde el autocuidado hasta la gestión del estrés, lo que le permite personalizar su experiencia.

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. Su participación es totalmente confidencial.

Nuevos recursos a través de UnitedHealthcare

Aplicación Calm Health

La aplicación Calm Health ofrece programas y herramientas para ayudar a mejorar su salud mental y bienestar. Como miembro de UHC, Calm Health está incluido en su plan de salud sin costo alguno. La aplicación Calm Health cuenta con una biblioteca de recursos de apoyo, que incluye contenido y programas de atención plena creados por psicólogos, para diversas experiencias de salud y etapas de la vida. Para obtener más información, visite hr.northwestern.edu/documents/benefits/uhc-calm.pdf.

One Pass Select

El programa de membresía de fitness de UHC, One Pass Select, ofrece acceso ilimitado a miles de gimnasios, estudios de fitness, entrenamientos en línea y entrega de alimentos a domicilio. Explore los diferentes niveles de membresía y elija el que mejor se adapte a su estilo de vida en hr.northwestern.edu/documents/benefits/uhc-onepass.pdf.

Beneficios para los pasajeros interurbanos y programa de descuentos PerkSpot

Beneficios para los pasajeros interurbanos

Para su conveniencia, la universidad se ha asociado con Inspira para administrar el 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 Traslado y Estacionamiento de Northwestern).

El programa le permite deducir de su cheque salarial el costo de los gastos de sus traslados antes de impuestos. Visite hr.northwestern.edu/benefits/discounts-transit/commuter-benefits para obtener más información.

PerkSpot

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

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

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

Visite hr.northwestern.edu/benefits/discounts-transit/perkspot-discounts para obtener más información.

Para su futuro

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 y el Plan de Ahorro Voluntario.

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 y el plan de ahorro voluntario. 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 del plan

Northwestern se ha asociado con Fidelity para ofrecer servicios mejorados para los planes de retiro disponibles para el cuerpo docente y el personal. Todas las elecciones de aportes, 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 a través de Fidelity. 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.

Dos formas de aportar

Los miembros elegibles pueden aportar al Plan de Retiro y al Plan de Ahorro Voluntario de dos maneras.

- **Aportes antes de impuestos:** Los aportes se realizan con fondos antes de impuestos, pero sí los pagará cuando retire estos aportes y las ganancias de las inversiones de los planes.
- **Aportes a un plan Roth después de impuestos:** Los aportes se realizan con fondos después de impuestos, pero no los pagará cuando retire estos aportes y las ganancias de las inversiones de los planes.

Los detalles sobre estas opciones de ahorro figuran en hr.northwestern.edu/documents/benefits/roth_intro.pdf.

PLAN DE RETIRO

El cuerpo docente y el personal con derecho a beneficios, que trabaje medio tiempo (18.75 horas) o más por semana, y que tenga al menos 21 años, puede participar en el plan de retiro después de un año de servicio continuo o un año de servicio elegible, según lo define la Descripción resumida del Plan de Ahorro Voluntario y del Plan de Retiro de Northwestern.

Una vez que sea elegible, su participación en el plan de retiro comenzará tan pronto como sea posible, por lo general, dentro de uno a dos períodos de pago.

A través de su participación, los ahorros de su plan de retiro pueden crecer de tres maneras.

- **Aportes de retiro automáticos 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 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 igualados de Northwestern.** Una vez que sea elegible, Northwestern igualará los aportes 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

Todos los miembros del cuerpo docente y del personal que estén empleados de manera activa (sin incluir a los contratistas y los consultores externos), que reciban pagos por parte de Northwestern, son elegibles para participar en este plan desde su primer día, independientemente de la 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. 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.

Beneficios y privilegios para jubilados

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

Puede inscribirse en uno de los siguientes planes médicos con tarifas para jubilados:

- Planes médicos, odontológicos y oftalmológicos antes de los 65 años
- Plan UnitedHealthcare Medicare Advantage después de los 65 años

Northwestern se ha asociado con Vía Benefits, una organización que ofrece a los jubilados asesoramiento personalizado sobre seguros de salud y asistencia para la inscripción.

Para conocer los detalles, visite hr.northwestern.edu/benefits/retirement/prepare/benefits/health-plans.html.

Para obtener más información sobre los beneficios para jubilados, visite 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;
- membresía en la Unión de Crédito para Empleados de Northwestern University;
- servicios de transporte;
- instalaciones recreativas de la universidad;
- entradas con descuento para las actuaciones en Pick-Staiger Concert Hall y Virginia Wadsworth Wirtz Center;
- entradas para eventos deportivos;
- membresía en Osher LifeLong Learning Institute.

Visite hr.northwestern.edu/benefits/retirement/prepare/privileges.html para obtener más información sobre los privilegios para jubilados.

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

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

Glosario

Palabras y términos clave sobre sus beneficios en Northwestern

Aporte a la prima: El monto en dólares que se deduce de su cheque salarial para pagar su cobertura.

Aportes al plan Roth 403(b) después de impuestos: Estos aportes no reducen su ingreso imponible actual; los impuestos se retienen en el momento en que usted realiza los aportes al plan de retiro, al plan de ahorro voluntario o a una combinación de ambos.

Aportes antes de impuestos: Estos aportes incluyen los costos de las primas para la cobertura médica, odontológica y oftalmológica que usted elija; 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) y una cuenta de gastos flexibles para el cuidado de dependientes (FSA para el cuidado de dependientes); los aportes complementarios del empleado al plan de retiro; y los aportes de retiro suplementarios del empleado al plan de ahorro voluntario. Los aportes antes de impuestos se descuentan de su salario una vez que se calculan los impuestos a las ganancias federales y estatales, y los impuestos de Medicare y del seguro social, lo que reduce sus ingresos imponibles (y los impuestos a las ganancias que paga actualmente).

Aportes después de impuestos: Los aportes incluyen los costos de las primas para el seguro de vida a término complementario, para el cónyuge y para los hijos dependientes, el beneficio de servicios legales y la cobertura por discapacidad a largo plazo que usted elija. Si la pareja de unión civil o sus hijos dependientes están cubiertos por el plan médico, odontológico u oftalmológico, la parte de la prima que se les aplique será un aporte después de impuestos. Los aportes después de impuestos se descuentan de su salario una vez que se calculan los impuestos a las ganancias federales y estatales, y los impuestos de Medicare y del seguro social. Los aportes después de impuestos no afectan sus ingresos imponibles (ni los impuestos a las ganancias que paga actualmente). Para los aportes después de impuestos a sus planes 403(b), consulte la definición de Roth después de impuestos.

Atención preventiva: Término utilizado para las consultas periódicas con su proveedor 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 o de retiro en caso de fallecimiento de la persona cubierta. Un beneficiario también puede ser un fideicomiso.

Copago: Monto fijo en dólares que paga en el momento en que recibe servicios de atención médica. Por ejemplo, puede pagar un copago de \$45 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 alcanzado 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. 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, tales 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 monto 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).

Dependiente: 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” también incluyen a una pareja de unión civil.
- **Hijos:** Hijos dependientes menores de 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. La elegibilidad para los beneficios de la matrícula finaliza a los 24 años.

Evidencia de asegurabilidad: Formulario, proporcionado por la compañía patrocinadora de los planes de seguro de vida, necesario para solicitar la cobertura de seguro de vida después de la contratación o la elegibilidad inicial. Se aplica a los planes de seguro de vida a término complementario y para el 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 diferente.

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 especiales. Se utilizan para tratar afecciones complejas, crónicas y con frecuencia costosas, como por ejemplo esclerosis múltiple, artritis reumatoide, hepatitis C y hemofilia.

Fármaco genérico: Los fármacos recetados en este nivel son idénticos (o equivalentes) 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 y al plan de ahorro voluntario. Este suele ser 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: Monto máximo 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): 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 al 1 de septiembre).

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 empleado.

Seguro de vida a término para el cónyuge: Plan de seguro de vida pagado por el empleado que cubre al cónyuge o pareja de unión civil 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.

Directorio

Preguntas generales		
askHR Service Center	847-491-4700	northwestern.edu/hr/benefits
Para su salud		
Planes médicos		
UHC PPO Contract 942063	833-314-1787	uhc.com
UHC HMO Contract 942063	855-828-7715	uhc.com
UHC Medicare Advantage Group 12826 (jubilados mayores de 65 años)	844-481-8822	retiree.uhc.com
Fármacos recetados		
CVS Caremark Group 942063	833-844-5348	hr.northwestern.edu/benefits/health-insurance/health-plans/prescription-drug-benefits
Planes odontológicos		
Delta Dental of Illinois Group 20549	800-323-1743	deltadentalil.com
Guardian Dental Group 378954	866-494-4542	guardiananytime.com
Oftalmología		
BCBSIL/EyeMed Group F019106	855-362-5539	eyemedvisioncare.com/bcbsilvis
FSA/HSA		
Inspira	800-284-4885	mybenefits.inspirafinancial.com
Para su protección		
Licencia extendida por enfermedad y discapacidad a largo plazo		
MetLife	847-491-4700	mybenefits.metlife.com
Seguro de vida		
MetLife	847-491-4700	mybenefits.metlife.com
Este es un plan grupal patrocinado por Northwestern. MetLife no dispondrá de información específica sobre su cobertura. Revise su perfil en myHR o comuníquese con askHR si tiene preguntas sobre la cobertura.		
Seguro para mascotas		
MetLife	800-GET-MET8	quote.metlifepetinsurance.com/pet
Beneficio del plan legal		
LegalEASE	800-248-9000	www.legaleaseplan.com/northwestern
Para su bienestar		
Beneficio de la matrícula	847-491-4700	hr.northwestern.edu/benefits/tuition
PerkSpot	866-606-6057	perkspot.com
Bienestar y recursos para los cuidadores		wellbeing@northwestern.edu
SupportLinc (EAP)	888-881-5462	supportlinc.com , código: northwestern
Para su futuro		
Plan de Retiro/Plan de Ahorro Voluntario		
Fidelity	800-343-0860	fidelity.com
TIAA	800-842-2776	tiaa.org

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.

Pueden 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 puede 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. Visite estos sitios para lo siguiente:

- Para ver la declaración completa sobre no discriminación de Northwestern, consulte northwestern.edu/civil-rights-office/about/statements.html.
- Para obtener datos sobre delitos y seguridad, consulte northwestern.edu/up/your-safety/clery-act-safety-reports.html.

Northwestern | RECURSOS HUMANOS

1800 Sherman Avenue
1st Floor
Evanston, IL 60201-3777

hr.northwestern.edu/benefits

SE TRATA DE
Susbeneficios2026