



SALUD

DENTAL

VISIÓN

BIENESTAR

GUÍA DE BENEFICIOS



2021

ÍNDICE

Introducción a los beneficios 2

Cómo funcionan los beneficios

Elegibilidad para obtener los beneficios3
Inscripción a los beneficios4
Realizar cambios a los beneficios o situación familiar4

Opciones de planes

Planes médicos4
Cuenta de ahorro para la salud (HSA)6
Cuenta de gastos flexible para el cuidado
de dependientes (FSA).....6
Plan 401(k).....7
Planes dentales8
Plan de visión9
Bienestar10
Seguro de vida12
Seguro por discapacidad13
Beneficios voluntarios14

Datos administrativos

Costo de los beneficios para el empleado.....16
Glosario de términos de seguros17
Información de contacto de los beneficios contratapa

INTRODUCCIÓN A LOS BENEFICIOS

Información a tener en cuenta para 2021:

Período de inscripción abierta

Del 19 de octubre al 6 de noviembre de 2020

La inscripción abierta es pasiva:

Todos los beneficios, incluso su HSA, se trasladan a 2021

Plan de visión

Incremento de la prestación para marcos y lentes de contacto

FSA para el cuidado de dependientes

Ahorre dinero libre de impuestos para el cuidado de niños y adultos mayores

Empleados a tiempo parcial

Elegibles para beneficios médicos, HSA y 401(k)

Seguro de vida

Mayor monto de cobertura asegurado durante la inscripción abierta

¡BIENVENIDO A LA GUÍA DE BENEFICIOS 2021 DE COORSTEK!

CoorsTek está comprometida con su salud y bienestar mental, físico y espiritual, y ofrece un completo paquete de beneficios para usted y sus dependientes elegibles. Esta guía de beneficios explica las diversas opciones disponibles para usted. Lo invitamos a evaluar y seleccionar los beneficios que se adapten mejor a sus necesidades y las de su familia.

Todos los empleados regulares de tiempo completo que trabajen 30 horas o más por semana son elegibles para inscribirse en los beneficios.

Las opciones de beneficios incluyen:

- Planes médicos
- Cuenta de ahorro para la salud
- Planes dentales
- Plan de visión
- Seguro de vida y por muerte o desmembramiento accidental complementario
- Seguro por accidente
- Seguro por enfermedad crítica
- Seguro legal
- Seguro de mascotas
- Cuenta de gastos flexible para el cuidado de dependientes

Todos los empleados regulares a tiempo completo se inscriben automáticamente en los siguientes beneficios pagos de CoorsTek:

- Seguro de vida básico y por muerte y desmembramiento accidental
- Discapacidad a largo plazo
- Discapacidad a corto plazo
- Plan 401(k) (aportación equivalente del 100 % hasta el 6 %)

Todos los empleados regulares a tiempo parcial que trabajen 24 a 29 horas por semana son elegibles para inscribirse en los siguientes beneficios:

- Planes médicos
- Plan 401(k) (aportación equivalente del 100 % hasta el 6 %)
- Cuenta de ahorro para la salud

Fechas importantes:

19 DE OCTUBRE DE 2020 - Comienza la inscripción abierta
6 DE NOVIEMBRE DE 2020 - Finaliza la inscripción abierta

ELEGIBILIDAD PARA OBTENER LOS BENEFICIOS

¿A QUIÉN PUEDO INSCRIBIR?

Muchos de los planes de beneficios le permiten agregar familiares elegibles a los mismos planes en los que usted está inscrito.

Sus dependientes elegibles incluyen:

- Cónyuge legal según se define en la ley aplicable.
- Pareja de unión civil si vive en un estado que reconoce esas uniones (se solicitará un certificado y se le considerará legalmente casado).
- Hijos elegibles menores de 26 años (incluso hijastros, hijos adoptados legalmente o en proceso de adopción).
- Hijos dependientes mayores de 26 años que no puedan sustentarse por sí mismos debido a una discapacidad mental o física.

Notas importantes:

- Podrán solicitarse los números de Seguro Social y fecha de nacimiento de sus dependientes como parte del proceso de inscripción.
- Se requerirá una prueba de elegibilidad al inscribir nuevos dependientes; deberá notificar a CoorsTek de inmediato si sus dependientes ya no cumplen con los requisitos de elegibilidad.
- Si inscribe a una pareja de unión civil por primera vez, deberá completar documentación específica como parte del proceso de inscripción. Consulte a su socio comercial de Recursos Humanos.
- Si tanto usted como si cónyuge legal son elegibles para obtener beneficios de CoorsTek, no podrá solicitar cobertura como empleado y cónyuge simultáneamente. No existe razón para pagar dos veces por la misma cobertura si solo recibirá un pago en el caso de un reclamo. Por el mismo motivo, solo uno de ustedes podrá inscribir a los hijos elegibles como dependientes en los planes.
- Si inscribe a sus dependientes en su plan médico, no es necesario que los incluya en la cobertura dental o de la visión. Podrá decidir las opciones de cobertura para cada categoría de beneficios de manera independiente. Sin embargo, a fin de inscribir a sus dependientes, debe estar inscrito como empleado en el mismo plan.
- **La inscripción de dependientes que no reúnan los requisitos de elegibilidad en planes de beneficios podría ocasionar medidas disciplinarias e incluso el despido.**

El número de Seguro Social y la fecha de nacimiento son fundamentales para la inscripción en planes médicos, dentales, de la visión y HSA.

¿CUÁNDO PUEDO REALIZAR LA INSCRIPCIÓN?

Empleados actuales


La inscripción abierta 2021 comienza el lunes 19 de octubre de 2020 y finaliza el viernes 6 de noviembre de 2020 a la medianoche hora estándar de la montaña (MST). ¡Inscríbese a través de Workday!

Nuevos empleados y empleados recientemente elegibles

Los nuevos empleados y empleados recientemente elegibles tienen 14 días a partir de la fecha de contratación (o de la fecha en la que adquieren elegibilidad para obtener los beneficios) para completar la inscripción. Si no se inscribe durante el período de inscripción de 14 días, no podrá elegir la cobertura hasta el siguiente período de inscripción abierta anual, a menos que se produzca un cambio en su situación familiar que afecte su elegibilidad según se define en la página 4.

ORDEN DE MANUTENCIÓN INFANTIL MÉDICA CALIFICADA

CoorsTek extenderá los beneficios a los hijos que no estén bajo la custodia del empleado conforme a una Orden de manutención infantil médica calificada (QMCSO), según se establece en la ley ERISA (Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados), y sus opciones de beneficios se modificarán automáticamente para reflejar la cobertura conforme a esta orden. CoorsTek establece pautas para determinar si una orden judicial califica como QMCSO.

¡RECUERDE! Verifique sus beneficios en 

INSCRIPCIÓN A LOS BENEFICIOS

¿CÓMO ME INSCRIBO?

¡Inscríbese a través de Workday!

Busque las ayudas de trabajo en todos los kioscos y en la intranet en "Workday Help" (Ayuda de Workday):

1. Inicie sesión en su cuenta de Workday, en internet o a través de la aplicación en su teléfono.
2. **Seleccione OPEN ENROLLMENT (INSCRIPCIÓN ABIERTA)** en la bandeja de entrada, revise todas las pestañas y actualice ingresando los cambios necesarios.
3. No olvide **seleccionar la casilla de firma "I Agree" (Acepto)** y hacer clic en SUBMIT (ENVIAR). Luego podrá imprimir su propio informe de confirmación **ya que NO se le enviará por correo.**

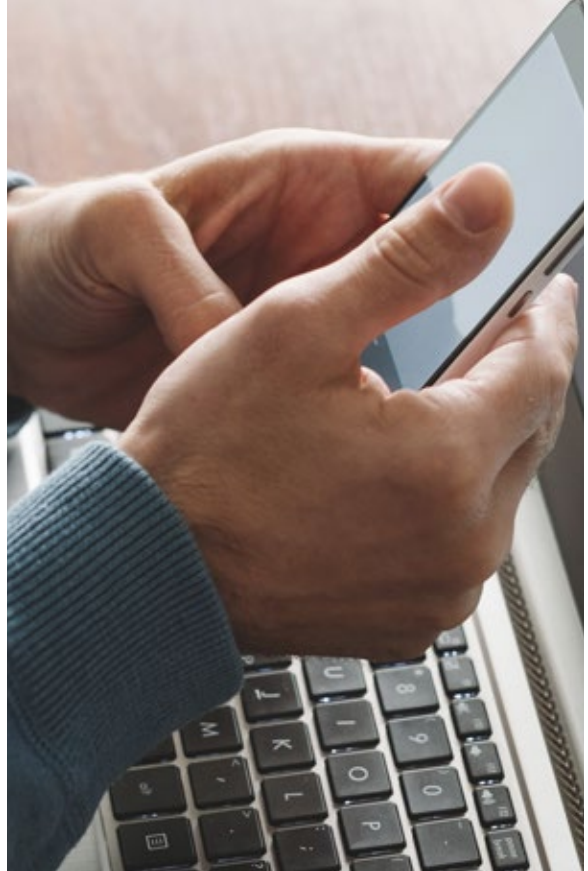
REALIZAR CAMBIOS A LOS BENEFICIOS DEBIDO A UN CAMBIO EN LA SITUACIÓN FAMILIAR

No podrá inscribirse o realizar cambios durante el año a menos que se produzca un cambio en su situación familiar que afecte su elegibilidad. Los cambios en la situación familiar que afectan su elegibilidad incluyen:

- Matrimonio, separación legal o divorcio
- Nacimiento o adopción de un hijo
- Cambios en el estado laboral de usted o de su cónyuge
- Cambios en el estado de elegibilidad respecto de los beneficios de un dependiente (p. ej., un hijo dependiente que exceda la edad máxima de cobertura)
- Un cambio significativo en el costo o la cobertura de los beneficios de su cónyuge
- Cambios en el lugar de residencia que causen la pérdida de elegibilidad (p. ej., mudarse fuera del área de servicios)
- Muerte de un dependiente

Recuerde, solo podrá realizar modificaciones respecto de la inscripción durante el año si se produce un cambio en la situación familiar que afecte la elegibilidad. Para cambiar los beneficios, inicie sesión en Workday, seleccione Benefits (Beneficios) y a continuación Change Benefits (Modificar beneficios). Encontrará instrucciones específicas en la sección Workday Help, Change Benefits (Ayuda de Workday, Modificar Beneficios). Deberá proporcionar pruebas que confirmen el cambio, como un certificado de matrimonio o nacimiento.

Deberá completar la modificación al beneficio en un plazo de 30 días a partir de la fecha del cambio en la situación familiar.



PLANES MÉDICOS

OPCIONES DE PLANES MÉDICOS

CoorsTek ofrece diversos planes médicos a través de Aetna y Kaiser Permanente (para empleados en California, Oregon y Golden, Colorado únicamente). Todos los planes le ofrecen acceso a una amplia red de proveedores, especialistas y servicios. En la página siguiente encontrará una breve comparación de las alternativas de planes médicos.

	Plan elegible para HSA de Aetna (CDHP) Red: Aetna Choice POS II		Plan Aetna Bronze Red: Aetna Select**	Plan elegible para HSA de Kaiser Permanente (CA, OR, Golden, CO únicamente)*		
	Dentro de la red	Fuera de la red	Dentro de la red solamente	Colorado	Oregon	California
Prima mensual						
Solo empleado	\$71		\$42	\$64	\$67	\$59
Empleado + Cónyuge	\$224		\$99	\$207	\$189	\$177
Empleado + Hijo(s)	\$206		\$95	\$188	\$167	\$159
Empleado + Familia	\$327		\$155	\$267	\$261	\$223
Deducible por año calendario (por nivel inscrito)						
Empleado	\$1,400	\$2,800	\$3,500		\$1,400	
Empleado + Hijo(s)/Cónyuge	\$2,800	\$5,600	\$7,000		\$2,800	
Familiar	\$2,800	\$5,600	\$7,000		\$2,800	
Monto máximo de gastos de bolsillo por año calendario (por nivel inscrito, incluye deducible, coseguro y copagos, si corresponde)						
Empleado	\$4,000	\$8,000	\$6,000		\$4,000	
Empleado + Hijo(s)/Cónyuge	\$8,000	\$16,000	\$12,000		\$8,000	
Familiar	\$8,000	\$16,000	\$12,000		\$8,000	
Servicios de médicos						
Visita al consultorio de atención primaria	20 % después del deducible	50% después del deducible	20 % después del deducible	20 % después del deducible		
Visita al consultorio de un especialista				20 % después del deducible	20 % después del deducible	
Visita al consultorio de atención preventiva	Cubierto al 100 %		Cubierto al 100 %	Cubierto al 100 %		
Examen de la visión	Cubierto al 100 %	50% después del deducible	Cubierto al 100 %	20 % después del deducible		
		(cada 24 meses)	(cada 24 meses)			
Atención de emergencia	20 % después del deducible	50% después del deducible	20 % después del deducible	20 % después del deducible		
Quiropráctica	20 % después del deducible (20 visitas al año)	50% después del deducible (20 visitas al año)	20 % después del deducible (20 visitas al año)	20 % después del deducible (20 visitas al año)	\$15 copago (20 visitas al año)	
Servicios hospitalarios						
Internación	20 % después del deducible	50% después del deducible	20 % después del deducible	20 % después del deducible		
Ambulatorios						
Ambulancia						
Sala de emergencias		20 % después del deducible				
Diagnóstico						
Laboratorio y rayos X	20 % después del deducible	50% después del deducible	20 % después del deducible	20 % después del deducible		
Imágenes por resonancia magnética (MRI), medicina nuclear, servicios de alta tecnología						
Formulario estándar para medicamentos recetados (suministro de 30 días)						
Genéricos	20 % después del deducible	20 % después del deducible	20 % después del deducible	20 % después del deducible	20 % después del deducible, no deberá exceder \$50 por receta	
Marca preferida (formulario)						
Marca no preferida (fuera del formulario)						
Medicamentos especiales		No cubierto	No cubierto			
Pedido por correo (suministro de 90 días)						
Genéricos	20 % después del deducible	N/A	20 % después del deducible	20 % después del deducible		20 % después del deducible, no deberá exceder \$50 por receta
Marca preferida						
Marca no preferida						
Cuenta de ahorro para la salud (vea la página 6 para obtener más información)						
Elegible	✓		✓	✓		
Aportaciones anuales prorrateadas de CoorsTek:						
Solo empleado	\$500		N/A	\$500		
Empleado + (Cónyuge/Hijo/Familia)	\$1,000		N/A	\$1,000		

* Consideraciones para Kaiser: Verifique si vive o trabaja en un condado en el que se ofrezca el plan. Además, la cobertura solo está disponible para proveedores dentro de la red; no se proporciona cobertura fuera de la red (excepto en el caso de emergencias médicas).

**Aetna Bronze: No se proporciona cobertura fuera de la red (excepto en el caso de una emergencia médica).

Encontrará todas las Descripciones resumidas del plan (SPD) y los Resúmenes de cobertura de beneficios (SBC) en www.coorstek.com/benefits o bien puede pedir una copia escribiendo a benefits@coorstek.com.

CUENTA DE AHORRO PARA LA SALUD (HSA)

CUENTA DE AHORRO PARA LA SALUD (HSA) PARA CDHP DE AETNA, CDHP DE KAISER Y PLANES AETNA BRONZE

Una cuenta de ahorro para la salud puede usarse para pagar gastos médicos calificados actuales y futuros. A diferencia de otras cuentas de gastos, usted es titular de la HSA y puede conservarla si deja de trabajar en CoorsTek. Lo mejor de todo es que combina un triple ahorro de impuestos: las aportaciones son 100 % deducibles, los retiros para gastos calificados están exentos de impuestos y los ingresos por intereses no son gravables. Discovery Benefits administra la cuenta de ahorro para la salud.

TABLA DE HSA ANUAL 2021			
	CDHP DE AETNA	CDHP DE KAISER	AETNA BRONZE
Aportaciones anuales prorrateadas de CoorsTek 2021 (cuenta para el máximo más abajo)			
*Solo empleado	\$500	\$500	N/A
Empleado + Cónyuge/Hijos/Familia**	\$1,000	\$1,000	N/A
Aportaciones máximas permitidas por el IRS			
Empleado	\$3,600 máx.		
Empleado +	\$7,200 máx.		
¿Tiene 55 años o más?	\$1,000 adicionales		
¿Tiene 65 años o más?	No elegible si está inscrito en cualquier plan de Medicare		

*\$20.83 por pago - Las aportaciones de CoorsTek se cuentan para el monto máximo.

**\$41.67 por pago - Las aportaciones de CoorsTek se cuentan para el monto máximo.

Elegibilidad

Las siguientes condiciones determinan su elegibilidad para la HSA patrocinada por CoorsTek:

- Debe estar inscrito en un plan CDHP de Aetna o Kaiser, o en un plan Aetna Bronze ofrecido por CoorsTek.
- No puede tener otra cobertura de salud, por ejemplo, la que proporciona la compañía de su cónyuge.
- No puede estar inscrito en Medicare.
- No puede figurar como dependiente de otra persona en su declaración de impuestos.
- No puede estar inscrito en TRICARE.
- No puede haber recibido beneficios como veterano en los tres meses anteriores.
- No puede estar inscrito en ningún tipo de cobertura no calificada (p. ej., plan del cónyuge que no califique como CDHP o FSA médica del cónyuge).

¡IMPORTANTE!

Discovery Benefits requiere la aceptación de los términos y condiciones en www.discoverybenefits.com para activar su cuenta.

CUENTA DE GASTOS FLEXIBLE PARA EL CUIDADO DE DEPENDIENTES (FSA)

La cuenta de gastos flexible (FSA) para el cuidado de dependientes permite a cualquier empleado de tiempo completo elegible para obtener beneficios cubrir ciertos gastos para el cuidado de dependientes, como guardería infantil autorizada, campamentos extraescolares y cuidado para personas de edad avanzada si usted o su cónyuge requieren estos servicios para poder asistir al trabajo o a la escuela a tiempo completo. Se aplican ciertas reglas. Podrá aportar hasta \$5,000 (o \$2,500 si está casado y presenta su declaración por separado). Este monto está sujeto a auditoría. No necesita estar inscrito en un plan médico para participar.

Usted podrá usar una FSA para el cuidado de dependientes si:

- Es padre soltero que trabaja.
- Tanto usted como su cónyuge trabajan.
- Su cónyuge es estudiante a tiempo completo durante al menos 5 meses en el año del plan de beneficios.
- Su cónyuge tiene una discapacidad física o mental y no puede cuidar de sí mismo o de su(s) dependiente(s).

Nota: Solo podrá solicitar un reembolso por el monto depositado en su cuenta FSA para el cuidado de dependientes.



Los gastos para el cuidado de dependientes se podrán pagar desde esta cuenta si sus dependientes son elegibles como tales en su declaración federal de impuestos y cumplen con alguna de las siguientes condiciones:

- Tienen menos de 13 años de edad.
- Tienen una discapacidad física o mental que les impide cuidar de sí mismos, independientemente de la edad (incluso para discapacidad del cónyuge o parientes de edad avanzada).

Nota: Si su hijo o un pariente actúan como proveedor de atención, solo podrá solicitar un reembolso por los gastos elegibles si el proveedor tiene al menos 19 años de edad y no figura como dependiente en la declaración de impuestos. **Deberá informar el nombre, la dirección, el número de Seguro Social o identificación fiscal de su proveedor de atención en su declaración federal de impuestos (Formulario 2441 del IRS).**

QUÉ DEBE TENER EN CUENTA AL REALIZAR APORTACIONES A UNA FSA

- No podrá deducir los gastos que pague con su cuenta FSA para el cuidado de dependientes del impuesto a la renta.
- No podrá cancelar o modificar las aportaciones a su cuenta FSA durante el año a menos que se produzca un cambio en su situación que justifique el cambio a las aportaciones.

PLAN DE AHORRO E INVERSIÓN

PLAN 401(k)

Usted tiene la oportunidad de participar en el plan de ahorro e inversión 401(k) de CoorsTek. Realizar aportaciones es una excelente manera de ahorrar para el futuro sacando provecho de valiosas ventajas fiscales y de las aportaciones equivalentes de CoorsTek. Fidelity Investments se encarga de llevar los registros del plan.

Aspectos fundamentales del plan 401(k)

- Todos los empleados regulares a tiempo completo y tiempo parcial son elegibles para participar en el plan el primer día del mes posterior a los primeros 30 días de empleo o que coincida con este, y se los inscribirá automáticamente a una tasa de aportación del 3 % de los ingresos elegibles antes de impuestos. Este porcentaje se incrementará automáticamente en un 1 % cada año hasta llegar al 6 %. Podrá aumentar/reducir el porcentaje de aportaciones salariales diferidas o darse de baja del plan 401(k) en cualquier momento a través del sitio web de Fidelity Investments en www.401k.com. **Si no desea inscribirse en el plan, deberá modificar su tasa de aportación a cero.**
- CoorsTek realiza una aportación equivalente del 100 % hasta el 6 % de su contribución. El pago incluye las horas extra, el diferencial de turno y el plan de incentivos para empleados. Las aportaciones equivalentes se realizan en cada período.
- Usted tiene derecho inmediato al 100 % de todas las aportaciones a su cuenta, lo que significa que usted es propietario de los fondos en la cuenta, incluso la aportación de CoorsTek.
- Puede acceder a su cuenta y realizar transacciones en línea en **www.401k.com** o llamando al 800 354 3964. Podrá inscribirse, modificar sus aportaciones o cancelarlas en cualquier momento.

¡IMPORTANTE!

No deberá actualizar su plan 401(k) durante la inscripción.

Si participa en un plan 401(k), puede ingresar/actualizar sus elecciones de beneficiarios en el sitio web de Fidelity Investments en www.401k.com (seleccione Beneficiaries (Beneficiarios) en la sección "About you" (Acerca de usted)).



Visite www.deltadentalco.com
para encontrar dentistas dentro de la red.



PLANES DENTALES

CoorsTek se complace en ofrecer dos planes dentales integrales a través de Delta Dental of Colorado. Más abajo se incluye un resumen detallado de ambas opciones.

PLAN BÁSICO

- Beneficio máximo por año calendario de \$1,000.
- Monto máximo para ortodoncia de por vida \$2,000.
- Cubre un porcentaje de otros servicios.

PLAN TOTAL

- Beneficio máximo por año calendario de \$1,500.
- Monto máximo para ortodoncia de por vida \$2,500.
- Cubre un porcentaje más alto de otros servicios cubiertos.

El siguiente cuadro resume las diferencias entre los planes básico y total.

RESUMEN DE BENEFICIOS	PLAN BÁSICO DE DELTA DENTAL	PLAN TOTAL DE DELTA DENTAL
Deducible por año calendario Individual/Familiar (aplicable a servicios básicos y especiales)	\$50/\$150	\$50/\$150
Beneficio máximo por año calendario*	\$1,000 por participante	\$1,500 por participante

El plan cubre

Servicios preventivos y de diagnóstico* (exámenes, limpiezas, rayos x, tratamientos de flúor)	100 %	100 %
Servicios básicos (empastes, tratamientos de conducto, extracciones, periodoncia)	80%	85%
Servicios especiales (coronas, puentes, prótesis dentales, implantes)	50%	60%
Ortodoncia (adultos/niños hasta los 26 años)	50%	50%
Beneficio máximo para ortodoncia de por vida	\$2,000 por participante	\$2,500 por participante

* Los servicios preventivos y de diagnóstico, básicos y especiales se aplican para el monto de beneficio máximo para el año calendario.

Consulte las Descripciones resumidas del plan (SPD) para obtener más información sobre la cobertura y las exclusiones disponibles en coorstek.com/benefits.

PRIMAS DENTALES POR PERÍODO DE PAGO Aportaciones del empleado

Nivel de cobertura	Plan básico de Delta Dental	Plan total de Delta Dental
Empleado	\$4.57	\$10.13
Empleado + Cónyuge	\$9.60	\$21.29
Empleado + Hijo(s)	\$10.97	\$24.32
Empleado + Familia	\$17.73	\$39.31

Visite www.vsp.com para encontrar proveedores dentro de la red.



PLAN DE VISIÓN

CoorsTek se complace en ofrecer una amplia gama de servicios de la visión a través de Vision Service Plan (VSP). Usted cuenta con la flexibilidad de consultar a médicos dentro y fuera de la red. Consulte las Descripciones resumidas del plan (SPD) para obtener más información sobre la cobertura, la cobertura fuera de la red y las exclusiones disponibles en coorstek.com/benefits. El cuadro más abajo resume las características fundamentales del plan.

RESUMEN DE BENEFICIOS	VSP (VISION SERVICE PLAN) (dentro de la red)
Copago para exámenes (una vez cada 12 meses)	Copago de \$10
Lentes de contacto monofocales (una vez cada 12 meses)	Copago de \$15
Lentes de contacto bifocales (una vez cada 12 meses)	Copago de \$15
Lentes de contacto trifocales (una vez cada 12 meses)	Copago de \$15
Marcos (una vez cada 24 meses)	\$170 de prestación y luego 20 % ahorro por sobre la prestación \$220 prestación para marcos de marcas destacadas (más 20 % de descuento por sobre la prestación) \$95 prestación para marcos de Costco/Walmart
Lentes de contacto en lugar de anteojos (una vez cada 12 meses)	
Ajuste y evaluación	Hasta \$60 de copago
Lentes de contacto	\$170 de prestación

Descuentos y ahorros adicionales

- Anteojos y lentes de sol
 - \$50 para gastar en marcos de marcas destacadas hasta el 30 % de ahorro en anteojos y lentes de sol adicionales
- Corrección de la visión mediante método Lasik
 - 15 % de descuento promedio sobre los precios regulares
- Audífonos
 - Acceso gratuito al Programa TruHearing MemberPlus
- Para descuentos y ahorros adicionales, visite www.vsp.com



¿Prefiere comprar en línea?

Use sus beneficios de visión para comprar en eyeconic.com

PRIMAS DE VISIÓN POR PERÍODO DE PAGO Aportaciones del empleado	
Nivel de cobertura	VSP Vision Service Plan
Empleado	\$3.73
Empleado + Cónyuge	\$6.62
Empleado + Hijo(s)	\$7.22
Empleado + Familia	\$11.54



BIENESTAR

PROGRAMA DE BIENESTAR DE COORSTEK

El Programa de bienestar de CoorsTek está diseñado para educarlo, motivarlo, inspirarlo y ayudarlo a llevar un estilo de vida saludable y mejorar su bienestar general. Nuestra meta es brindar a los empleados los recursos, las herramientas y el conocimiento necesarios para vivir una vida más saludable de la mano de nuestras alternativas de salud y bienestar.

El programa ofrece un enfoque holístico y se centra en el bienestar físico, mental, financiero y espiritual. A lo largo del año compartiremos comunicaciones y actividades.

Todos los empleados de CoorsTek Inc. son elegibles para participar en estos programas. El resto de los empleados podrá consultar a su gerente de recursos humanos local a fin de determinar si su ubicación cumple con los requisitos.



FÍSICO



MENTAL/ESPIRITUAL



FINANCIERO

HORAS DE BIENESTAR

CoorsTek se preocupa por su salud y quiere asegurarse de que usted tenga tiempo para mantenerse bien y saludable. Ofrecemos dos horas de bienestar pagas a todos los empleados para que realicen un examen médico preventivo, incluso un examen físico anual de detección de cáncer, o cualquier otra evaluación de la salud que corresponda, incluso dental o de la visión.

PROGRAMA DE REEMBOLSOS DE BIENESTAR

El Programa de reembolsos de bienestar está diseñado para promover un estilo de vida saludable. Podrá acceder a reembolsos de hasta \$300 por año para diversos gastos de bienestar, entre los que se incluyen:

- Membresías para centros de salud/fitness
- Clases de gimnasia, incluso yoga, spinning, artes marciales, pilates, etc.
- Asesoramiento en nutrición
- Costos de entrenamiento personalizado
- Costos de actividades recreativas y carreras
- Programas para dejar de fumar
- Programas para perder peso
- Clases para el manejo del estrés
- Cursos de educación sobre la salud
- Asesoramiento y servicios de asistencia para el abuso de alcohol y drogas

Para calificar para un reembolso de bienestar, deberá realizarse una evaluación médica.

Para conocer las instrucciones completas, visite la página de Wellness (Bienestar) en la intranet de CoorsTek.

EVALUACIONES DE LA SALUD Y VACUNAS CONTRA LA GRIPE

Cada año, CoorsTek proporciona, en las instalaciones sin cargo, vacunas contra la gripe y evaluaciones de la salud que incluyen pruebas de sangre y de los niveles de colesterol, indicadores de diabetes o prediabetes, etc. Las evaluaciones de la salud también pueden solicitarse a su médico personal o a través de los laboratorios de Quest. Estas pruebas permiten la detección temprana y concientización para ayudarlo a controlar y mantener su salud.

SALUD MENTAL

CoorsTek está comprometida a ayudarlo a mantenerse saludable mental, física y emocionalmente. Los socios de nuestro plan médico hacen que conectarse con proveedores de atención e iniciar conversaciones sobre su bienestar y salud mental sea más fácil. Tanto Aetna como Kaiser ofrecen una gama de servicios de apoyo que va desde aplicaciones móviles, asesoramiento conductual y de salud mental virtual a citas en persona. Para conocer más sobre lo que ofrece su plan específico, visite www.coorstek.com/benefits y seleccione Medical Plans (Planes médicos). Además, el programa de capellanes Marketplace Chaplains de CoorsTek siempre está disponible para usted y su familia; se ofrece información detallada más abajo.

PROGRAMA DE CAPELLANES MARKETPLACE CHAPLAINS

CoorsTek ofrece el programa Marketplace Chaplains sin cargo en la mayoría de las ubicaciones para usted y los miembros elegibles de su familia. Este programa brinda un servicio confidencial diseñado para ayudarlo a usted y su familia a resolver problemas personales que puedan afectar sus salud, su vida familiar o su desempeño en el trabajo. Los capellanes están disponibles para responder consultas durante el horario laboral y están de guardia en caso de emergencias. Consulte la lista de capellanes en su instalación para conocer la información de contacto y descargar la aplicación MyChap. Si tiene preguntas sobre el programa Marketplace Chaplains, o si desea confirmar si su ubicación cuenta con este servicio, consulte a su socio comercial de Recursos Humanos.



SEGURO DE VIDA

SEGURO DE VIDA BÁSICO

CoorsTek se complace en brindar un seguro de vida básico colectivo a través de The Hartford sin costo para usted. Obtendrá cobertura de manera automática por un monto equivalente a su salario básico anual. Si su salario básico cambia durante el año, también lo hará el monto del seguro de vida.

NUEVO:

Durante la inscripción abierta está disponible el incremento de los montos de cobertura sin EOI.

SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO PARA EMPLEADOS

Durante su período de elegibilidad inicial, podrá adquirir una cobertura de seguro de vida a término adicional en incrementos de \$10,000, hasta un monto equivalente a cinco veces su salario básico anual o un máximo de \$750,000. En el caso de que la cobertura exceda los \$200,000, deberá completar un formulario de Evidencia de asegurabilidad (EOI). La cobertura no entrará en vigencia hasta ser aprobada por The Hartford.

Usted deberá pagar el costo total de la cobertura complementaria una vez deducidos los impuestos de su pago. La cantidad a pagar dependerá de su edad y del monto de cobertura adquirido. Los incrementos en los montos de las primas debido a la edad no se ajustarán hasta el 1 de enero del año siguiente.

SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO PARA DEPENDIENTES

Cobertura para cónyuges

Durante su período de elegibilidad inicial, podrá adquirir una cobertura de seguro de vida a término a través de The Hartford para su cónyuge en incrementos de \$10,000, hasta un máximo de \$500,000. En el caso de que la cobertura exceda los \$30,000, su cónyuge deberá completar un formulario de Evidencia de asegurabilidad. La cobertura para cónyuges no puede exceder el monto de cobertura del seguro de vida complementario y básico combinados. Usted deberá pagar el costo total de la cobertura complementaria una vez deducidos los impuestos de su pago. La cantidad a pagar dependerá de la edad de su cónyuge y del monto de cobertura adquirido. Los incrementos en los montos de las primas debido a la edad no se ajustarán hasta el 1 de enero del año siguiente.

Cobertura para hijos

Durante su período de elegibilidad inicial, podrá adquirir una cobertura de seguro de vida a término a través de The Hartford de \$10,000 para su(s) hijo(s) dependiente(s) hasta los 26 años de edad. No se requerirá evidencia de asegurabilidad para el seguro de vida de los hijos. Usted deberá pagar el costo total de la prima para el seguro de vida complementario para dependientes una vez deducidos los impuestos de su pago.

CONVERSIÓN Y PORTABILIDAD DEL SEGURO DE VIDA

En caso de pérdida de la cobertura colectiva debido a despido, jubilación o cambio en la condición de elegibilidad, podrá acceder a los beneficios de conversión y portabilidad conforme a los planes en los que esté inscrito en cualquier momento, sujeto a las disposiciones de las políticas colectivas.

SEGURO POR MUERTE Y DESMEMBRAMIENTO ACCIDENTAL (AD&D)

El seguro por muerte y desmembramiento accidental (AD&D) le proporciona cobertura a usted y su familia en caso de muerte o pérdida accidental de una extremidad. Este tipo de seguro paga un beneficio únicamente por muerte o pérdida accidental de una extremidad, y no en caso de muerte debido a enfermedad o por causas naturales. Obtendrá cobertura de manera automática por un monto equivalente a su salario básico anual sin costo. El seguro de AD&D se proporciona a través The Hartford.

SEGURO POR MUERTE Y DESMEMBRAMIENTO ACCIDENTAL (AD&D) COMPLEMENTARIO

Podrá adquirir un seguro de AD&D complementario a través de The Hartford. Usted deberá pagar el costo total de la prima para el seguro de AD&D complementario una vez deducidos los impuestos de su pago. Siempre y cuando adquiera un seguro de AD&D para usted, podrá también adquirir cobertura para su cónyuge o hijos. La cobertura para cónyuges no puede exceder el monto de cobertura del seguro de AD&D complementario y básico combinados.

SEGURO POR DISCAPACIDAD

CoorsTek se complace en brindar un seguro por discapacidad a corto y largo plazo a través de The Hartford sin costo para usted. El seguro por discapacidad está sujeto a un período de espera para afecciones preexistentes. No se pagarán beneficios para cualquier tipo de discapacidad, incluso maternidad, para la que se hayan realizado consultas, tratamiento o recibido atención, incluso medidas de diagnóstico, o si se administraron medicamentos recetados durante los tres meses anteriores a la fecha de entrada en vigencia conforme a esta póliza. La discapacidad que surja de una lesión o enfermedad contará con cobertura únicamente si comienza doce meses después de la fecha de entrada en vigencia de la póliza. Revise los documentos del plan en coorstek.com/benefits para obtener más información.

Seguro por discapacidad a corto plazo

Como empleado elegible para obtener beneficios, quedará automáticamente inscrito en el seguro por discapacidad a corto plazo (STD) el primer día del mes siguiente a la fecha de contratación.

Si no puede trabajar debido a una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo, podrá obtener un beneficio de hasta 180 días calendario. Si anticipa que se ausentará por más de tres días calendario debido a una enfermedad o lesión, podría ser elegible para obtener beneficios por discapacidad a largo plazo. Se establece un período de espera de tres días antes de que comiencen a regir los beneficios. Deberá utilizar un permiso con goce de sueldo (PTO) durante dicho período de espera, si está disponible. The Hartford administrará el reclamo por discapacidad a corto plazo (STD) y determinará si es elegible para obtener los beneficios correspondientes según la documentación médica de respaldo. Sus beneficios podrían quedar sujetos a compensación sobre la base de otros beneficios por discapacidad.

Seguro por discapacidad a largo plazo

Como empleado elegible para obtener beneficios, quedará automáticamente inscrito en el plan de seguro por discapacidad a largo plazo (LTD) el primer día del mes siguiente a la fecha de contratación. Si es elegible para obtener cobertura por LTD, los beneficios conforme al plan comenzarán a regir en caso de discapacidad total una vez transcurridas 26 semanas (180 días calendario de STD). Si usted es elegible para obtener cobertura por LTD, podrá finalizarse la relación laboral y se le ofrecerán opciones de beneficios de salud conforme a COBRA.

	DISCAPACIDAD A CORTO PLAZO	DISCAPACIDAD A LARGO PLAZO
Período de espera	3 días (se utilizará PTO, si corresponde; de lo contrario, sin goce de sueldo)	180 días (26 semanas)
Los beneficios por discapacidad comienzan al	Día 4	Día 181
Duración de los beneficios por discapacidad	Hasta 180 días (incluye el período de espera)	Ocupación propia: 2 años Cualquier ocupación: Edad de jubilación normal según el Seguro Social
Porcentaje de ingresos compensado	100 % del último salario básico hasta un máximo de \$5,000 por semana durante los primeros 10 días (incluye el período de espera) 60 % del último salario básico hasta un máximo de \$5,000 por semana desde el día 11 al 180 El PTO podrá utilizarse para subsidiar el pago a fin de alcanzar el 100 % del salario básico. El monto recibido en concepto de STD se compensará con otros montos por discapacidad.	50 % del salario básico hasta un máximo de \$15,000 por mes
Beneficios de salud	Se retendrán las primas correspondientes a los beneficios del pago de nómina.	Podrá finalizarse el empleo Se le ofrecerán al empleado beneficios conforme a COBRA

BENEFICIOS VOLUNTARIOS

El empleado deberá pagar el 100 % de los siguientes beneficios una vez deducidos los impuestos de su pago. No es necesario que esté inscrito en ninguno de los otros planes de beneficios que ofrece CoorsTek a fin de ser elegible para estos beneficios voluntarios. Las elecciones realizadas en estos planes solo pueden modificarse durante el período de inscripción abierta o debido a un cambio en la situación familiar que afecte la elegibilidad según se establece en la página 4 de esta guía. Visite coorstek.com/benefits para obtener información específica sobre estos planes.

SEGURO POR ACCIDENTE

El seguro por accidente abona una suma global por una lesión accidental cubierta y por los servicios relacionados. El pago depende del tipo y gravedad de la lesión y el tratamiento relacionado. Por ejemplo, usted recibe un monto en efectivo específico para un traslado en ambulancia, una visita a la sala de emergencias, atención de emergencia, consultas médicas o quiroprácticas, hospitalizaciones, etc. Visite www.coorstek.com/benefits para obtener más información.

Obtener cobertura es sencillo y accesible:

- Cobertura asegurada; no se formulan preguntas relacionadas con la salud.
- Las primas no se incrementan debido a la edad.
- Beneficios disponibles para su cónyuge y su(s) hijo(s) dependiente(s) elegible(s).
- Pago directo a usted o su beneficiario.
- Portabilidad de la cobertura: Si cambia de trabajo, podrá obtener los mismos beneficios a igual costo.

SEGURO POR ENFERMEDAD CRÍTICA

El seguro por enfermedad crítica abona una suma global en caso de diagnóstico de una enfermedad crítica específica. Podrá adquirir cobertura por \$10,000, \$20,000 o \$30,000 para usted. La cobertura para cónyuges podrá adquirirse hasta el 50 % de la suma global que elija para usted. Podrá comprar cobertura para sus hijos dependientes por una suma global de \$5,000 cuando adquiera un seguro para usted. Estos montos son de emisión asegurada. Se aplican exclusiones por condiciones preexistentes y el diagnóstico inicial deberá realizarse con posterioridad a la entrada en vigencia de la cobertura para obtener los beneficios.

La primera vez que se le diagnostique una enfermedad dentro de cualquiera de estas tres categorías se le pagará una suma global equivalente al 100 % del monto de cobertura. Si más adelante vuelve a tener esta enfermedad o se le diagnostica otra enfermedad dentro de la misma categoría, se le pagará un porcentaje del monto del beneficio original según el tiempo que haya transcurrido.

Encontrará información adicional sobre la cobertura y las primas en www.coorstek.com/benefits, seleccionando Voluntary Benefits (Beneficios voluntarios).

PRIMAS DE SEGURO POR ACCIDENTE 2021 POR PERÍODO DE PAGO- THE HARTFORD Aportaciones del empleado

Empleado	\$3.18
Empleado + Cónyuge	\$5.00
Empleado + Hijo(s)	\$5.25
Empleado + Familia	\$8.27

ENFERMEDADES CRÍTICAS

Categoría 1	<ul style="list-style-type: none"> • Cáncer • Trasplante de médula ósea
Categoría 2	<ul style="list-style-type: none"> • Ataque cardíaco • Accidente cerebrovascular • Trasplante de corazón
Categoría 3	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiencia renal • Trasplante de órganos mayores • Pérdida de la audición, el habla o la visión • Parálisis • Infección por VIH ocupacional • Coma
Cobertura para "Otras enfermedades graves"	Esta política incluye cobertura para afecciones definidas como COVID-19, malaria, tétanos y más. Esta cobertura abona un pago único del 25 % del nivel de beneficios elegido y está sujeta a exclusiones por condiciones preexistentes y un período de espera para hospitalización de 5 días.

NUEVO:

El plan legal ahora incluye cobertura mejorada.

PLAN DE SEGURO LEGAL

Como parte de su completa gama de beneficios, CoorsTek se complace en ofrecerle la oportunidad de inscribirse en un plan de seguro legal de ARAG®. Este plan le brinda a usted y a sus dependientes calificados cobertura legal confiable y accesible para asistirlo en asuntos cotidianos, como preparar su testamento, resolver una disputa con un contratista o solucionar una reparación a su automóvil que no salió según lo planeado.

El seguro legal es un recurso al que puede recurrir cuando necesita ayuda en esta área:

- Consulte a un abogado de la red nacional de ARAG cuando tenga preguntas, quiera revisar un documento o necesite asesoramiento o representación legal. (No se aplica una tarifa para la mayoría de los servicios cubiertos).
- Programe su futuro gracias a los recursos de planificación patrimonial y a la amplia gama de coberturas.
- Acceda a herramientas y recursos en internet, incluso artículos, guías y documentos de tipo “hazlo tu mismo” de DIY Docs® muy útiles.

SEGURO DE MASCOTAS

My Pet Protection® de Nationwide® lo ayuda a brindarle a sus mascotas el mejor cuidado posible. Puede elegir un monto de reembolso para su plan del 90 %, 70 % o 50 % en facturas veterinarias elegibles, incluso en caso de accidente, enfermedad y afecciones hereditarias, sujeto a un deducible anual de \$250 y un beneficio máximo de \$7,500 por año. (Se excluyen las condiciones preexistentes). Se ofrecen dos niveles de cobertura: My Pet Protection y My Pet Protection with Wellness. Revise las diferencias en ambos planes para elegir la cobertura adecuada para su mascota.

Podrá utilizar los servicios de cualquier veterinario y obtener beneficios adicionales para hospedaje de emergencia, anuncios para mascotas perdidas y más. Además, la línea de ayuda Vethelpline® está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana sin cargo para todos los miembros asegurados (por un valor de \$150).

Las tarifas para el seguro de mascotas varían según el estado donde resida, el tipo de animal y el plan seleccionado. Comuníquese con Nationwide al +1 877 738 7874 o visite www.petinsurance.com/coorstek para solicitar una cotización e inscribirse.

PRIMAS DE SEGURO LEGAL 2021 POR PERÍODO DE PAGO- ARAG Aportaciones del empleado	
Empleado + Familia	\$9.13



COSTO DE LOS BENEFICIOS PARA EL EMPLEADO

POR PERÍODO DE PAGO

PRIMAS 2021 POR PERÍODO DE PAGO - AETNA Aportaciones del empleado		
Nivel de cobertura	Plan elegible para HSA (CDHP)	Plan Bronze
Empleado	\$35.50	\$21.00
Empleado + Cónyuge	\$112.00	\$49.50
Empleado + Hijo(s)	\$103.00	\$47.50
Empleado + Familia	\$163.50	\$77.50

PRIMAS 2021 POR PERÍODO DE PAGO - KAISER PERMANENTE Aportaciones del empleado			
Nivel de cobertura	Plan elegible para HSA (CDHP)		
	Colorado	Oregon	California
Empleado	\$32.00	\$33.50	\$29.50
Empleado + Cónyuge	\$103.50	\$94.50	\$88.50
Empleado + Hijo(s)	\$94.00	\$83.50	\$79.50
Empleado + Familia	\$133.50	\$130.50	\$111.50

PRIMAS DENTALES POR PERÍODO DE PAGO Aportaciones del empleado		
Nivel de cobertura	Plan básico de Delta Dental	Plan total de Delta Dental
Empleado	\$4.57	\$10.13
Empleado + Cónyuge	\$9.60	\$21.29
Empleado + Hijo(s)	\$10.97	\$24.32
Empleado + Familia	\$17.73	\$39.31

SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO PARA EMPLEADOS Y CÓNYUGES – MENSUAL (The Hartford) Tarifa mensual por cada \$1,000 de cobertura		
Edad	Tarifas para no fumadores	Tarifas para fumadores
Menos de 30 años	\$0.060	\$0.101
30-34	\$0.080	\$0.101
35-39	\$0.090	\$0.142
40-44	\$0.121	\$0.234
45-49	\$0.203	\$0.454
50-54	\$0.314	\$0.736
55-59	\$0.622	\$1.254
60-64	\$0.863	\$1.601
65-69	\$1.310	\$2.262
70-74	\$2.193	\$3.422
Más de 75 años	\$5.790	\$7.476
Tarifa por hijo por cada \$1,000	\$0.081	

Tenga en cuenta que las primas médicas, dentales y de la visión se deducen de su pago antes de impuestos. Las primas se deducen 24 veces por año. Si recibe su pago 26 veces al año, en dos de esos períodos de pago no se le deducirán primas.

PRIMAS DE VISIÓN POR PERÍODO DE PAGO Aportaciones del empleado	
Nivel de cobertura	Plan de visión de VSP
Empleado	\$3.73
Empleado + Cónyuge	\$6.62
Empleado + Hijo(s)	\$7.22
Empleado + Familia	\$11.54

SEGURO POR AD&D COMPLEMENTARIO – MENSUAL (The Hartford) Tarifa mensual por cada \$1,000 de cobertura	
Empleado, cónyuge o hijo(s)	\$0.023

MENSUALMENTE

GLOSARIO DE TÉRMINOS DE SEGURO

Beneficio: Cobertura para servicios de atención de la salud disponibles de acuerdo con los términos de su póliza de salud.

Empleado elegible para obtener beneficios: Todos los empleados regulares a tiempo completo que trabajan 30 horas o más por semana.

Aportaciones adicionales (HSA): Los empleados de 55 años de edad o más inscritos en una cuenta de ahorro para la salud podrán aportar \$1,000 adicionales al monto máximo de contribución anual. Estas aportaciones deberán finalizar si el individuo se inscribe en Medicare.

CDHP: Plan de salud dirigido al consumidor.

Coseguro: La parte designada del monto aprobado que deberá pagar para los servicios cubiertos. Este monto habitualmente es un porcentaje del costo de servicio.

Servicios cubiertos: Servicios, tratamientos o suministros pagaderos al beneficiario conforme a los documentos de Resumen del plan. Los servicios cubiertos deben ser médicamente necesarios para calificar como pagaderos, a menos que se especifique lo contrario.

Evidencia de asegurabilidad (EOI): Proceso de solicitud en el que se brinda información sobre su estado de salud o el de su dependiente a fin de obtener aprobación para la cobertura.

Cuenta de ahorro para la salud (HSA): Una cuenta de ahorro médica que permite a los empleados ahorrar para gastos médicos antes de impuestos. Debe estar inscrito en un CDHP elegible para HSA de Aetna o Kaiser o en un plan Aetna Bronze para poder abrir una HSA.

Proveedores/Servicios dentro de la red: Los proveedores dentro de la red son médicos contratados por la compañía aseguradora. Los proveedores dentro de la red no podrán cobrar el saldo restante para los servicios cubiertos. Deben aceptar el monto que abona el plan según se estipula en su contrato.

Proveedores/Servicios fuera de la red: Los proveedores fuera de la red son médicos que no están contratados por la compañía aseguradora y que pueden facturar el saldo restante para los servicios cubiertos. Si elige utilizar un médico fuera de la red, no se aplicará la tarifa de descuento sobre los servicios.

Monto máximo de gastos de bolsillo: Es el monto máximo de gastos cubiertos que usted (el empleado) abonará en un año calendario/año del plan (dependiendo del plan médico que elija). Una vez que haya pagado el monto máximo de gastos de bolsillo anual (incluidos el deducible, el coseguro y los copagos), el plan por lo general paga el costo total de los gastos cubiertos —hasta el monto de las tarifas típicas, habituales y razonables— durante el resto del año del plan.

Niveles de medicamentos recetados

Medicamentos genéricos: Fármacos sin marca que producen el mismo efecto en el cuerpo que los medicamentos de marca equivalentes. La Administración de Alimentos y Medicamentos (FDA) requiere que los medicamentos genéricos incluyan los mismos ingredientes activos que los fármacos de marca equivalentes. Pueden tener un color y forma diferente a los medicamentos de marca. Dado que la mayor diferencia entre ambos tipos de fármacos es el precio, se surtirá su receta con el genérico equivalente cuando sea posible médicamente.

Marca preferida (formulario): Incluye fármacos de marca del formulario. Las opciones del formulario son seguras y eficaces, pero suelen tener un precio más alto que los medicamentos genéricos. Su receta se surtirá con un medicamento genérico si este resulta adecuado médicamente y está disponible.

Marca no preferida (formulario): Fármacos de marca no incluidos en el formulario.

Proveedor: Una persona (como un médico) o una instalación (como un hospital) que proporciona servicios o suministros relacionados con la atención de la salud.

INFORMACIÓN DE CONTACTO PARA BENEFICIOS

Beneficios de CoorsTek	Teléfono	Sitio web/Correo electrónico
Beneficios generales — coorstek.com/benefits	303 271 7000	benefits@coorstek.com
Bienestar	303 271 7000	wellness@coorstek.com
Beneficios médicos		
Aetna (Grupo n.º 660696)	800 854 6582	www.aetna.com
Kaiser Permanente-California (Grupo n.º 226123)	800 464 4000	www.kp.org
Kaiser Permanente-Golden, Colorado únicamente (Grupo n.º 6748)	303 338 3800	www.kp.org
Kaiser Permanente-Oregon (Grupo n.º 2017)	800 813 2000	www.kp.org
Beneficios dentales		
Delta Dental of Colorado - Todos los estados (Grupo n.º 11144)	800 610 0201	www.deltadentalco.com
Beneficios de visión		
Vision Service Plan (VSP) (Grupo n.º 12059474)	800 877 7195	www.vsp.com
Cuenta de ahorro para la salud/Cuenta de gastos flexible		
Discovery Benefits	866 451 3399	www.discoverybenefits.com
Discapacidad a corto y largo plazo		
The Hartford (Plan n.º 804245)	888 301 5615	abilityadvantage.thehartford.com
Seguro de vida y por muerte y desmembramiento accidental		
The Hartford (Plan n.º 804244)	888 563 1124	Ninguno
Plan 401(k)		
Fidelity Investments (Plan n.º 90097)	800 354 3964	www.401k.com
Programa para el cuidado de empleados		
Programa de capellanes Marketplace Chaplains	Contáctese con el socio comercial de Recursos Humanos de su área	www.mchapusa.com
Seguro por accidentes/Seguro por enfermedad crítica		
The Hartford (Grupo n.º 681130)	866 547 4205	www.thehartford.com/benefits/myclaim
Seguro legal		
ARAG (código de acceso: 18322ct)	800 247 4184	www.ARAGLegalCenter.com service@ARAGlegal.com
Seguro de mascotas		
Nationwide (Grupo n.º 6066)	877 738 7874	www.petinsurance.com/coorstek
Programa de manejo de la diabetes		
Livongo (código: COORSTEK)	800 945 4355	join.livongo.com/coorstek/register

Sobre esta guía

Esta guía incluye solo aspectos destacados de los beneficios ofrecidos por CoorsTek. Puede solicitar las Descripciones resumidas del plan (SPD) o los Documentos del plan para obtener más información sobre los planes, o bien podrá encontrarlos en coorstek.com/benefits. En caso de discrepancias entre esta guía y los SPD o Documentos del Plan, prevalecerán los SPD/ Documentos del Plan. CoorsTek se reserva el derecho de modificar, enmendar o cancelar cualquiera de los Planes de Beneficios, en su totalidad o en parte, con o sin previo aviso, en cualquier momento. Este folleto no sirve como contrato ni como oferta de empleo. Si tiene preguntas, contáctese con el personal de Beneficios de Recursos Humanos.



CoorsTek
+1 303 271 7000
benefits@coorstek.com

coorstek.com

©2020 CoorsTek 01593 M