



**GUÍA SOBRE SUS BENEFICIOS
DE WORTHINGTON STEEL**

DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

En Worthington Steel, nos comprometemos a proporcionar beneficios accesibles y competitivos que generan valor real y tranquilidad para usted y su familia. Cada año, revisamos minuciosamente y tenemos en cuenta cada programa para encontrar maneras de administrar los costos y explorar oportunidades para mejorar nuestras ofertas de beneficios integrales. Esta guía proporciona información importante sobre los planes y programas disponibles para usted en 2025.

Revísela con detenimiento y visite worthingtonsteelbenefits.com para obtener más información e inscribirse.

CONTENIDO DE LA GUÍA

Elegibilidad	3
Cómo inscribirse.....	4
Cobertura médica: Anthem	5
Cuenta de ahorros de salud: HealthEquity.....	6
Cobertura de medicamentos recetados: Navitus.....	7
Cobertura dental: Delta Dental.....	8
Cobertura de la vista: Vision Service Plan (VSP)	8
Cuentas de gastos flexibles: HealthEquity	10
Manténgase bien con Worthington Steel.....	11
Seguro de vida: Lincoln Financial.....	12
Cobertura por incapacidad	13
Licencia parental	13
Planificación financiera y jubilación.....	13
Planificación de Medicare: Alliant Medicare Solutions Premier	14
Beneficios a través de ARAG	15
Descuentos exclusivos	15
Seguridad y equipo	16
Verificación de empleo y salario.....	16
Reembolso de matrícula	17
Tiempo libre	17
Calendario de nómina bisemanal	18
Resumen de beneficios de 2025 de Worthington Steel	19
Avisos anuales de 2025.....	22

EL CENTRO DE ASISTENCIA AL PERSONAL (PEOPLE CENTER) DE WORTHINGTON PUEDE AYUDARLE

Si tiene preguntas sobre sus opciones de beneficios de 2025 o si necesita ayuda, comuníquese con el Centro de Asistencia al Personal (People Center) de Worthington Steel, un equipo de apoyo interno que conoce nuestros beneficios en detalle. Hablará directamente con un empleado de Worthington Steel. Llame al **614-840-3002** de lunes a viernes, de 8 a. m. a 5 p. m., hora del este, o envíe un mensaje de correo electrónico a wpc@worthingtonsteel.com.

ELEGIBILIDAD

Como empleado regular de tiempo completo, es elegible para inscribirse en los beneficios de Worthington Steel.* También puede inscribir a sus dependientes elegibles, que incluyen:

- su cónyuge legal;
- sus hijos menores de 26 años: biológicos, hijastros, adoptivos o en cuidado de crianza.

¿CUÁNDO COMIENZA LA COBERTURA?

Inscripción abierta: si hace o cambia sus elecciones durante el período de la inscripción abierta anual, generalmente en otoño cada año, comenzará a recibir sus beneficios el 1 de enero del año siguiente. A excepción del cambio en las aportaciones de su Cuenta de Ahorros de Salud (Health Savings Account, HSA) (que se puede hacer en cualquier momento), los beneficios que elija durante la inscripción abierta no se pueden cambiar durante el año, a menos que suceda un acontecimiento de vida importante como un nacimiento, matrimonio, divorcio, etc. (como se define en la columna de la derecha). Si no hace ni cambia sus elecciones de beneficios durante la inscripción abierta, sus elecciones actuales se trasladarán automáticamente, excepto las aportaciones a la Cuenta de Gastos Flexibles (Flexible Spending Account, FSA) que deben volver a elegirse cada año natural.

Inscripción de empleados nuevos: si es un empleado nuevo, sus beneficios comienzan en su fecha de contratación o en la fecha en que pasa a ser empleado de tiempo completo. Debe inscribirse en un plazo de 30 días desde su fecha de contratación (o la fecha en que pasa a ser empleado de tiempo completo). Si no lo hace, quedará inscrito automáticamente en la cobertura de empleado solamente en el HSA Green Plan y le cobrarán el recargo por consumo de tabaco. No estará inscrito en la cobertura dental o de la vista. Su próxima oportunidad de inscribirse en los beneficios o hacer cambios será durante el período de inscripción abierta anual del año próximo. Encuentre más información sobre la inscripción como empleado nuevo en worthingtonsteelbenefits.com.

CÓMO HACER CAMBIOS DURANTE EL AÑO

Una vez que se inscribe, sus elecciones se mantienen sin cambios hasta el final del año natural. Sin embargo, si ocurre un acontecimiento de vida importante, puede hacer cambios en sus elecciones de beneficios a la mitad del año. Algunos de los acontecimientos de vida importantes son:

- contraer matrimonio o divorciarse;
- nacimiento o adopción de un hijo;
- su cónyuge obtiene o pierde un empleo;
- usted obtiene o pierde horas de trabajo y el cambio afecta su elegibilidad;
- usted o sus dependientes obtienen o pierden la cobertura en otro lugar, como Medicaid o el Programa de Seguro de Salud Infantil (Child Health Insurance Program, CHIP).

Tenga en cuenta que debe hacer los cambios en un plazo de 30 días (60 días para Medicaid y CHIP) a partir de la fecha en que ocurra el acontecimiento. Sus cambios serán retroactivos a la fecha del acontecimiento.

Los cambios por un acontecimiento de vida como nacimiento o adopción que informe entre el día 31 y el día 60 se procesarán, pero la cobertura no será retroactiva a la fecha del acontecimiento.

Los cambios que haga debido a un acontecimiento de vida deben coincidir con el acontecimiento real. Por ejemplo, si su hijo pierde la cobertura en otro lugar, puede agregarlo a su cobertura a mitad de año, pero no puede agregar a otros dependientes.

VERIFIQUE SUS DEPENDIENTES

Para inscribir a un dependiente elegible, debe proporcionar la siguiente documentación:

- **Cónyuge:** certificado de matrimonio o copia de declaración de impuestos federales del año anterior.
- **Hijos:** certificado de nacimiento de cada hijo que inscriba.

Puede enviar su documentación en línea, por fax o por correo electrónico:

- Suba una foto de sus documentos en el sitio de inscripción utilizando el botón “Verify” (Verificar) en la pantalla “Dependents” (Dependientes).
- Envíe sus documentos al Centro de Asistencia al Personal (People Center) de Worthington Steel por fax al **614-840-3003**.
- Envíe un mensaje de correo electrónico al Centro de Asistencia al Personal (People Center) de Worthington Steel a wpc@worthingtonsteel.com.

Debe enviar la documentación en un plazo de 60 días a partir de la fecha de vigencia de su inscripción inicial o del acontecimiento de vida importante (90 días en caso de nacimiento o adopción de un niño). De lo contrario, es posible que se cancele la cobertura de sus dependientes.

* Los empleados de tiempo parcial también son elegibles para seleccionar los beneficios de Worthington Steel. Comuníquese con el Centro de Asistencia al Personal (People Center) de Worthington Steel si tiene alguna pregunta o para solicitar una copia de la guía de beneficios para los empleados de tiempo parcial.



BENEFICIOS PARA CADA ETAPA DE LA VIDA

A medida que transcurre la vida, sus necesidades, presupuesto y el tipo de cobertura y apoyo que requiere cambiarán. Desde formar una familia hasta planificar la jubilación, Worthington Steel ofrece programas y recursos para cada etapa de la vida.

Visite worthingtonsteelbenefits.com y vaya a la página “Benefits for Where You Are” (Beneficios para el momento de la vida en el que esté) para explorar las opciones de beneficios según el momento de la vida en que se encuentre y su trayectoria profesional.



NIVELES DE COBERTURA

Para la mayoría de los beneficios, puede elegir uno de los siguientes niveles de cobertura. Si solo se incluye “family” (grupo familiar) en la lista, por lo general se refiere a todos los demás niveles de cobertura que no sean empleado solamente.

NIVELES DE COBERTURA	
EMPLEADO SOLAMENTE	Cobertura para usted sin dependientes
EMPLEADO + HIJO(S)	Usted y sus hijos elegibles únicamente
EMPLEADO + CÓNYUGE	Usted y su cónyuge únicamente
GRUPO FAMILIAR	Usted, su cónyuge legal y sus hijos elegibles

NOTA IMPORTANTE

Si se inscribe en un plan médico de Worthington Steel, recibirá una nueva tarjeta de identificación para atención médica de Anthem que se empezará a usar el 1 de enero de 2025. Todas las tarjetas de identificación incluirán el nombre del empleado, pero también se pueden usar para los dependientes cubiertos.

CÓMO INSCRIBIRSE

Hay dos maneras de inscribirse.

En línea:

- Visite worthingtonsteelbenefits.com.
- Seleccione el botón “Enroll Now” (Inscribirme ahora) para acceder al sitio de la inscripción.
- Escriba su nombre de usuario (su identificación de usuario/número de reloj de control de empleado).
- Escriba su contraseña inicial: su fecha de nacimiento (MMDDAAAA) + los últimos cuatro números del seguro social.
Por ejemplo: si nació el 15 de mayo de 1975 y su número de seguro social es 123456789, su contraseña es 051519756789.
- Haga clic en el botón “LOGIN” (Iniciar sesión).

Por teléfono:

Para inscribirse por teléfono, llame al Centro de Asistencia al Personal (People Center) de Worthington Steel al **614-840-3002** de lunes a viernes, de 8 a. m. a 5 p. m., hora del este. Fuera de la inscripción abierta, solo puede cambiar sus elecciones de beneficios si ocurre un acontecimiento de vida importante (consulte la página 3).

Una vez que realice sus elecciones, asegúrese de revisar bien su declaración de confirmación y guarde una copia para sus registros.

COBERTURA MÉDICA: ANTHEM

Worthington Steel le ofrece la posibilidad de elegir entre dos planes médicos. Cada plan está administrado por Anthem e incluye una Cuenta de Ahorros de Salud (HSA), que les permite a usted y a la empresa hacer aportaciones de dinero para ayudarle a cubrir los gastos de atención médica elegibles de su bolsillo, incluido el deducible.

Debe alcanzar el deducible anual antes de que el plan comience a pagar beneficios. Una vez que lo alcanza, usted paga un porcentaje del costo de la atención, llamado coseguro, y la empresa paga el resto. El máximo de bolsillo es la cantidad máxima que pagará antes de que el plan comience a pagar el 100 % de los servicios cubiertos durante el resto del año natural. Si no es elegible para participar en una HSA según las reglas del IRS, Worthington Steel ofrece opciones similares de planes médicos con Cuenta de Reembolso de Salud (Health Reimbursement Account, HRA). Consulte la página 6 para obtener más información.

Encuentre más información en worthingtonsteelbenefits.com en la página “Medical Plan” (Plan médico).

	HSA BLUE PLAN		HSA GREEN PLAN	
	DENTRO DE LA RED	FUERA DE LA RED	DENTRO DE LA RED	FUERA DE LA RED
DEDUCIBLE (POR AÑO DEL PLAN)				
EMPLEADO SOLAMENTE	\$1,650		\$2,650	
GRUPO FAMILIAR*	\$3,300		\$5,300	
MÁXIMO DE BOLSILLO (POR AÑO DEL PLAN)				
EMPLEADO SOLAMENTE	\$3,500	\$5,000	\$4,500	\$6,000
GRUPO FAMILIAR*	\$7,000	\$10,000	\$9,000	\$12,000
APORTACIÓN DE LA EMPRESA A SU HSA (POR AÑO DEL PLAN; PRORRATEADA PARA NUEVOS EMPLEADOS ELEGIBLES)				
EMPLEADO SOLAMENTE	\$1,000		\$750	
GRUPO FAMILIAR*	\$2,000		\$1,500	
SERVICIOS CUBIERTOS				
CITAS MÉDICAS EN CONSULTORIO (MÉDICO/ESPECIALISTA)	20 % después del deducible	40 % después del deducible	30 % después del deducible	50 % después del deducible
CUIDADO PREVENTIVO DE RUTINA	Sin cargo	Sin cargo	Sin cargo	Sin cargo
SERVICIOS DE DIAGNÓSTICO AMBULATORIOS (ANÁLISIS DE LABORATORIO/ RADIOGRAFÍA)	20 % después del deducible	40 % después del deducible	30 % después del deducible	50 % después del deducible
SALA DE EMERGENCIAS	20 % después del deducible		30 % después del deducible	
URGENCIAS	20 % después del deducible	40 % después del deducible	30 % después del deducible	50 % después del deducible
HOSPITALIZACIÓN	20 % después del deducible	40 % después del deducible	30 % después del deducible	50 % después del deducible
CIRUGÍA AMBULATORIA	20 % después del deducible	40 % después del deducible	30 % después del deducible	50 % después del deducible

APORTACIONES MENSUALES DEL EMPLEADO AL PLAN DE ATENCIÓN MÉDICA DE 2025		
	HSA BLUE PLAN	HSA GREEN PLAN
EMPLEADO SOLAMENTE	\$96.00	\$35.00
EMPLEADO + HIJO(S)	\$171.00	\$62.00
EMPLEADO + CÓNYUGE	\$210.00	\$77.00
EMPLEADO + GRUPO FAMILIAR	\$288.00	\$104.00

* El grupo familiar incluye al empleado + cónyuge; empleado + hijo(s) y los niveles de cobertura de grupo familiar.

Los porcentajes de coseguro incluidos en la tabla de arriba representan lo que usted tiene que pagar. Si acude a un proveedor fuera de la red, deberá pagar los gastos que superen el monto máximo permitido. Para ser elegible para la HSA, no puede tener cobertura de un segundo plan de atención médica. Consulte el documento del plan para obtener información detallada.

CUENTA DE AHORROS DE SALUD: HEALTHEQUITY

Una vez que se inscriba en el HSA Blue Plan o el HSA Green Plan, abriremos una Cuenta de Ahorros de Salud (HSA) con HealthEquity en su nombre. Una HSA es una cuenta de ahorros que se usa junto con su plan médico para cubrir los gastos de atención médica elegibles de su bolsillo, como consultas médicas, medicamentos recetados y gastos dentales y de la vista. Las aportaciones a su HSA reducen su ingreso tributable, lo que le permite ahorrar dinero. Worthington Steel también hará aportaciones a la HSA de los empleados.

Estas son otras características importantes de la HSA:

- Puede hacer aportaciones antes de la deducción de impuestos (hasta los límites anuales del IRS), obtener intereses exentos de impuestos y hacer retiros de dinero exento de impuestos para pagar gastos de atención médica calificados. En 2025, el límite del IRS será de \$4,300 para la cobertura individual y de \$8,550 para la cobertura familiar. Si tiene 55 años o más, puede hacer una aportación equivalente adicional de \$1,000. Tanto las aportaciones de la empresa como las personales cuentan para la cantidad máxima permitida. Nuestro sistema de nómina hace un seguimiento de las aportaciones que se realizan a través de Worthington Steel e interrumpe las deducciones inmediatamente después de que se haya alcanzado la cantidad máxima.
- Usted puede comenzar a hacer aportaciones o cambiar sus elecciones de aportaciones en cualquier momento.
- No existe la regla de “se pierden si no se usan”. Los fondos sin usar se trasladan de un año a otro, y usted puede conservar la cuenta aunque deje de trabajar en la empresa o se jubile.
- Puede invertir el saldo de su cuenta cuando llegue a cierta cantidad. Esto ayuda a que su saldo aumente. Recuerde que puede usar los fondos de su HSA para pagar gastos de atención médica futuros, incluso durante la jubilación.

AVISO IMPORTANTE SOBRE LA ELEGIBILIDAD PARA UNA HSA

La mayoría de los empleados son elegibles para un plan con HSA. Sin embargo, según las reglas del IRS, usted no puede hacer aportaciones a una HSA si:

- está inscrito en otro plan médico como Medicare, el plan de su cónyuge o la cobertura militar;
- recibió atención médica del Departamento de Asuntos de los Veteranos en los últimos tres meses sin que le hayan practicado una evaluación de incapacidad.

Si cumple con estos criterios, hay disponibles planes con Cuenta de Reembolso de Salud (HRA) similares. La elegibilidad del plan se determina según su respuesta a una pregunta de preinscripción durante la inscripción a los beneficios. Si tiene alguna pregunta, llame al Centro de Asistencia al Personal (People Center) de Worthington Steel al **614-840-3002** de lunes a viernes, de 8 a. m. a 5 p. m., hora del este.

APORTACIONES DE LA EMPRESA A LA HSA

Worthington Steel hará aportaciones a su HSA en forma semestral para ayudarle a cubrir los gastos de atención médica de su bolsillo. Estas aportaciones se depositarán en su cuenta de HealthEquity en las primeras fechas de pago en enero y julio. Debe estar inscrito en HSA Blue Plan o HSA Green Plan para recibir la aportación de la empresa a la HSA. **Nota:** En el caso de los nuevos empleados y las inscripciones a la mitad del año, se hará una aportación prorrateada en la primera fecha de pago después de su inscripción.

APORTACIONES DE LA EMPRESA A LA HSA DE 2025				
	HSA BLUE PLAN		HSA GREEN PLAN	
	EMPLEADO SOLAMENTE	TODOS LOS DEMÁS NIVELES DE COBERTURA	EMPLEADO SOLAMENTE	TODOS LOS DEMÁS NIVELES DE COBERTURA
DEPÓSITO 1: ENERO	\$500	\$1,000	\$375	\$750
DEPÓSITO 2: JULIO	\$500	\$1,000	\$375	\$750
TOTAL ANUAL	\$1,000	\$2,000	\$750	\$1,500

OBTENGA APOYO DE TOTAL HEALTH CONNECTIONS DE ANTHEM

Total Health Connections de Anthem proporciona un recurso sencillo e integral de apoyo y coordinación de la atención médica, que incluye:

- **Asesores de familia:** como su contacto de Anthem designado de la familia, los asesores de familia pueden asistirle para encontrar una red de proveedores, ayudarle a comprender sus beneficios de atención médica, conectarlo con expertos en salud locales y mucho más. Para hablar con su asesor de familia, llame al **833-824-1434**.
- **Aplicación Sydney Health:** acceda a sus beneficios de atención médica y a una tarjeta de identificación de Anthem, de forma segura y donde quiera que esté. Obtenga ayuda para administrar reclamaciones médicas, recordatorios sobre cuidado preventivo, opiniones sobre su historia clínica y apoyo de expertos por chat en vivo. Busque “Anthem Sydney Health app” en Google Play o en la tienda iTunes de Apple para descargar la aplicación.
- **Apoyo adicional para alcanzar el bienestar:** conéctese con expertos en salud, fisioterapia en línea a través de Hinge Health, atención primaria virtual y servicios de salud mental. También puede ver los resultados de su examen de salud y análisis de sangre en [anthem.com](https://www.anthem.com) o la aplicación Sydney Health; para ello, seleccione la pestaña LabCorp. Si su examen de salud lo realizó en el centro médico de Worthington Industries*, no podrá ver los resultados en [anthem.com/es](https://www.anthem.com/es) ni en la aplicación Sydney Health. Se los enviaremos por correo electrónico o postal según su preferencia.

COBERTURA DE MEDICAMENTOS RECETADOS: NAVITUS

Sus beneficios de medicamentos recetados de Worthington Steel, administrados por Navitus Health Solutions, están incluidos en su plan médico. Lo que pagará por sus medicamentos recetados depende de la categoría (o nivel) del medicamento.

- Los **medicamentos genéricos preferidos (nivel 1)** son los más económicos. Si su médico le receta un medicamento de marca, pregúntele si hay disponible una alternativa genérica.
- Los **medicamentos de marca preferidos y los medicamentos genéricos no preferidos (nivel 2)** son medicamentos de marcas comúnmente aceptadas que tienen un descuento importante.
- Los **medicamentos de marca no preferidos (nivel 3)** son medicamentos más nuevos y más costosos que suelen tener una alternativa de medicamento preferido.

Puede surtir su receta en una farmacia minorista (en general, solo un suministro para 30 días) o mediante el pedido por correo (hasta un suministro para 90 días). Puede obtener cualquier medicamento de mantenimiento o de tratamiento prolongado a través del programa de pedidos por correo de la farmacia de Worthington Industries Pharmacy*; de lo contrario, le cobrarán \$20 adicionales por surtido después del segundo surtido en una farmacia minorista.

Para obtener más información, consulte la página “Prescription Plan” (Plan de Medicamentos Recetados) en [worthingtonsteelbenefits.com](https://www.worthingtonsteelbenefits.com). Para obtener asistencia con el programa de pedidos por correo, llame a la farmacia de Worthington Industries Pharmacy al **614-840-3571**.



* El centro médico y la farmacia de Worthington Industries Pharmacy siguen funcionando con este nombre después de la separación legal.

COBERTURA DENTAL: DELTA DENTAL

Elija entre dos planes de Delta Dental: Value o Premium. El Value Plan cubre servicios preventivos, como limpiezas y exámenes de rutina, así como también procedimientos de restauración, como empastes y extracciones. El Premium Plan ofrece procedimientos preventivos, de restauración, ciertos procedimientos complejos y ortodoncia para menores de 16 años.

Tenga en cuenta que no recibirá tarjetas de identificación para la atención dental después de que se inscriba. Simplemente, dígame a su dentista que tiene la cobertura de Delta Dental. Para obtener más información, llame a Delta Dental al **800-524-0149** o visite deltadentaloh.com/worthington-steel.

BENEFICIO	VALUE PLAN	PREMIUM PLAN
CUIDADO PREVENTIVO (EXÁMENES, LIMPIEZAS)	Sin deducible, cubierto al 100 %	Sin deducible, cubierto al 100 %
ATENCIÓN PARA RESTAURACIONES (EMPASTES, EXTRACCIONES)	\$50 de deducible, cubierto al 80 %	\$50 de deducible, cubierto al 80 %
SERVICIOS COMPLEJOS (CORONAS, PUENTES, DENTADURAS POSTIZAS)	Sin cobertura	\$50 de deducible, cubierto al 50 %
ORTODONCIA	Sin cobertura	Sin deducible, cubierto al 50 % (\$1,000 máximos de por vida por hijo menor de 16 años)

APORTACIONES MENSUALES DEL EMPLEADO AL PLAN DENTAL DE 2025		
	VALUE PLAN	PREMIUM PLAN
EMPLEADO SOLAMENTE	\$17.65	\$26.24
EMPLEADO + HIJO(S)	\$48.27	\$65.43
EMPLEADO + CÓNYUGE	\$33.06	\$49.86
EMPLEADO + GRUPO FAMILIAR	\$72.07	\$99.39

COBERTURA DE LA VISTA: VISION SERVICE PLAN (VSP)

Elija entre el Value Plan y el Premium Plan, ambos administrados por VSP. El Value Plan cubre un examen y lentes cada año natural y armazones cada dos años. El Premium Plan cubre un examen, lentes y armazones cada año natural, así como también mejoras adicionales de lentes.

Los dos planes cubren lentes progresivos estándar en su totalidad. Las cadenas de tiendas minoristas populares del país, como Walmart, Visionworks y Pearle Vision se encuentran entre los proveedores dentro de la red. Si compra armazones de marcas conocidas, como Marchon o Altair, recibirá \$50 adicionales para gastar en su asignación para armazones. Los dos planes también incluyen el programa de atención para niños, que permite que a los niños se les hagan exámenes (de la vista) y reciban lentes y armazones cada año.

No recibirá una tarjeta de identificación después de inscribirse. Si acude a un proveedor de VSP, dígame que usted es miembro de VSP, y el proveedor presentará su reclamación por usted. Si acude a un proveedor fuera de la red, VSP cubrirá su reclamación a una tarifa reducida. Usted pagará su factura completa por adelantado, luego deberá enviar a VSP sus recibos y el formulario de reembolso de reclamaciones de VSP. Debe enviarlos en un plazo de seis meses a partir de la fecha en que recibió el servicio.

Para obtener más información, visite es.vsp.com o llame al **800-877-7195**.

BENEFICIO	VALUE PLAN (PROVEEDOR DENTRO DE LA RED)	PREMIUM PLAN (PROVEEDOR DENTRO DE LA RED)	REEMBOLSO FUERA DE LA RED (SE APLICAN COPAGOS)
EXÁMENES	Copago de \$20 (no incluye los gastos de evaluación y adaptación de los lentes de contacto) Cada año natural		Hasta \$45
ANTEOJOS RECETADOS	Copago de \$25		N/C
ARMAZONES	<ul style="list-style-type: none"> La asignación de \$155 para armazones está incluida en el copago de anteojos recetados, ahorre un 20 % sobre el monto de la asignación Cada dos años naturales 	<ul style="list-style-type: none"> La asignación de \$200 para armazones está incluida en el copago de anteojos recetados, ahorre un 20 % sobre el monto de la asignación Cada año natural 	Hasta \$70
LENTE	<ul style="list-style-type: none"> Los lentes monofocales, bifocales con línea, trifocales con línea o lenticulares están incluidos en el copago de los anteojos recetados Cada año natural 		Monofocales: hasta \$30 Bifocales: hasta \$50 Trifocales: hasta \$65 Lenticulares: hasta \$100
MEJORAS EN LENTES	Lentes progresivos estándar: copago de \$0 Lentes progresivos premium: copago de \$95-\$175 <ul style="list-style-type: none"> Ahorros promedio del 20 % al 25 % en otras mejoras de lentes Cada año natural 	Lentes de policarbonato: copago de \$0 Lentes fotocromáticos/ de colores: copago de \$0 Lentes progresivos estándar: copago de \$0 Lentes progresivos premium: copago de \$50 Recubrimiento estándar antirreflejo: copago de \$40 <ul style="list-style-type: none"> Ahorros promedio del 20 % al 25 % en otras mejoras de lentes Cada año natural 	Lentes progresivos: \$50
LENTE DE CONTACTO (EN LUGAR DE ANTEOJOS)	Cubiertos hasta \$120; la tarifa de adaptación tiene un límite de \$60 de copago		Hasta \$105
PROGRAMA DE ATENCIÓN PARA NIÑOS	A los niños se les hacen exámenes y reciben los lentes y los armazones cada 12 meses		\$0

APORTACIONES MENSUALES DEL EMPLEADO AL PLAN DE LA VISTA DE 2025

	VALUE PLAN	PREMIUM PLAN
EMPLEADO SOLAMENTE	\$9.17	\$12.83
EMPLEADO + HIJO(S)	\$15.43	\$21.54
EMPLEADO + CÓNYUGE	\$13.03	\$18.20
EMPLEADO + GRUPO FAMILIAR	\$24.66	\$34.44

CUENTAS DE GASTOS FLEXIBLES: HEALTHEQUITY

Las Cuentas de Gastos Flexibles (Flexible Spending Accounts, FSA) le permiten apartar dinero antes de impuestos, hasta los límites anuales del IRS, para ayudar a cubrir los gastos elegibles de su bolsillo. Hay tres tipos de FSA, todas administradas por HealthEquity:

	ATENCIÓN MÉDICA	PROPÓSITO LIMITADO	CUIDADO DE DEPENDIENTES
¿QUÉ CUBRE?	Gastos médicos, dentales y de la vista elegibles que no paga un plan de seguro. Esta opción no está disponible si está inscrito en el plan médico con una HSA, según las reglas del IRS.	Solo para gastos de atención dental y de la vista elegibles. Esta cuenta está disponible solo si está inscrito en el plan médico con una HSA, según las reglas del IRS.	Gastos elegibles de cuidado diurno de dependientes y de cuidado de personas mayores para que usted y su cónyuge legal puedan trabajar, encontrar trabajo o ir a la escuela de tiempo completo.
¿CUÁNTO PUEDE APORTAR EN 2025?	\$3,200	\$3,200	\$5,000

¿CÓMO FUNCIONAN LAS FSA?

Cada año, usted decide cuánto dinero va a aportar antes de la deducción de impuestos.

La cantidad anual se divide y deposita durante el año con cada cheque de sueldo. Por ejemplo, si su inscripción entra en vigor el 1 de enero y elige una cantidad anual de \$2,600; la cantidad que se depositará en su FSA por cada cheque de sueldo será de \$100.* En el caso de las FSA para Atención Médica y para Propósito Limitado, la cantidad total que elija apartar estará disponible para cubrir gastos elegibles a partir del 1 de enero de 2025. Si es un empleado nuevo, tendrá acceso a su cantidad total al momento de la elección.

En el caso de la FSA para Cuidado de Dependientes, el reembolso de las reclamaciones de los gastos elegibles solo será posible si tiene el dinero suficiente en la FSA para cubrir estos gastos.

Cómo pagar gastos elegibles

Si se inscribe en una FSA para Atención Médica o para Propósito Limitado, recibirá una tarjeta de débito, la cual puede usar para pagar gastos elegibles en el punto de servicio. Para todas las FSA, puede pagar gastos elegibles de su bolsillo y presentar una reclamación de reembolso ante HealthEquity, nuestro administrador de FSA.

Si presenta una reclamación de reembolso, recibirá el reembolso mediante un cheque o depósito directo, según lo que haya elegido. Asegúrese de guardar sus recibos y las declaraciones de explicación de beneficios (Explanation of Benefits, EOB) que reciba. HealthEquity podría solicitar esta documentación como parte del proceso de reembolso.

Si su empleo finaliza

Si finaliza su empleo en la empresa, solo debe enviar las reclamaciones de los gastos elegibles en los que haya incurrido antes de la finalización del empleo.

En el caso de las FSA para Atención Médica y para Propósito Limitado, si tiene que enviar reclamaciones por gastos en los que haya incurrido después de que finalice su empleo, deberá elegir la cobertura de COBRA. La participación en la FSA para Cuidado de Dependientes concluye cuando finaliza su empleo en la empresa y no está disponible a través de COBRA.

Planifique con cuidado

Conforme a la regla “se pierden si no se usan”, después de un periodo de gracia de dos meses que finaliza el 28 de febrero de 2026, usted perderá los fondos que queden en su cuenta de FSA al final de 2025.

Visite learn.healthequity.com/worthingtonsteel o llame al **866-346-5800** para obtener más información.

FECHAS IMPORTANTES PARA TENER EN CUENTA

El IRS establece una regla de “se pierden si no se usan” para las FSA. Si se le pasan las fechas límite para presentar las reclamaciones correspondientes, perderá los fondos que queden en su FSA. Si incurre en gastos del 1 de enero de 2025 al 28 de febrero de 2026, debe solicitar un reembolso antes del 31 de mayo de 2026.

* Este ejemplo supone una nómina bisemanal. Algunos estados requieren una nómina semanal, en tal caso, su elección anual se dividiría en 52 cheques de sueldo.

MANTÉNGASE BIEN CON WORTHINGTON STEEL

Al obtener cuidados preventivos de rutina y participar en el programa de bienestar de Worthington Steel, puede evitar afecciones médicas más graves y costosas en el futuro. Conocer sus valores biométricos, como los del colesterol y la presión arterial, puede ayudar a identificar riesgos para la salud con antelación y tomar medidas para hacer cambios positivos.

EVITE EL RECARGO POR FALTA DE BIENESTAR

Si usted y su cónyuge cubierto se hacen un examen de salud con muestra de sangre cada año, pueden evitar el recargo mensual de \$40 por falta de bienestar.

La fecha límite para el análisis de sangre anual es el 1 de diciembre. Para evitar el recargo por falta de bienestar en 2026, usted y su cónyuge cubierto deben hacerse un examen de salud con muestra de sangre entre el 1 de octubre de 2024 y el 1 de diciembre de 2025.

Acceda al formulario del examen de salud de LabCorp a través de [anthem.com](https://www.anthem.com) o en la aplicación Sydney Health. Luego, regrese para ver sus resultados del examen después de hacérselo.*

Si lo contratan o se inscribe en una cobertura médica después del 1 de enero de 2025, no tiene que hacerse un examen de salud con muestra de sangre para evitar el recargo por falta de bienestar en 2026. Para evitar el recargo por falta de bienestar en 2027, debe hacerse su examen de salud con muestra de sangre entre el 1 de enero y el 1 de diciembre de 2026.

DESAFÍESE PARA VIVIR BIEN

Aumente su bienestar al participar en desafíos entre pares, disponibles a través de [anthem.com](https://www.anthem.com) o la aplicación Sydney Health. Cree equipos e invite a sus compañeros de trabajo y cónyuges cubiertos para que se unan. escoja desafíos como Step It Up, Hydrate with 8, the Biggest Snoozer y más.

DEJE DE CONSUMIR TABACO PARA SIEMPRE

El consumo de tabaco está asociado con mayores riesgos de tener muchos tipos de cáncer y enfermedades crónicas.

Usted y sus dependientes cubiertos pueden participar en el programa para dejar el tabaco "Tobacco Free" (Libre de tabaco) de LiveHealth Online de Anthem sin costo para usted. Se reunirá en forma virtual con un *coach* de salud para desarrollar un plan personalizado para dejar de consumir tabaco. El programa incluye herramientas y recursos para hacer un seguimiento de su progreso. Contará con acceso ilimitado a su *coach* durante 12 meses para asegurarse de que haya dejado el hábito.

Hacer al menos cuatro sesiones de *coaching* le ayudará a evitar el recargo mensual de \$40 por consumo de tabaco. Para obtener más información o comenzar con el programa, comuníquese con su asesor de familia de Anthem al **833-824-1434** o acceda al programa "Tobacco Free" (Libre de tabaco) a través de [anthem.com](https://www.anthem.com) o la aplicación Sydney Health.

PROGRAMA DE ASISTENCIA PARA EMPLEADOS DE SUPPORTLINC

La vida está llena de desafíos. A través del Programa de Asistencia para Empleados (Employee Assistance Program, EAP), SupportLinc, de Worthington Steel, usted tiene acceso a una variedad de recursos, herramientas y apoyo para ayudarle a controlar el estrés y sentirse mejor. SupportLinc le permite acceder a hasta ocho sesiones confidenciales de psicoterapia, por problema, para ayudarle con:

- Ansiedad
- Depresión
- Matrimonio y relaciones
- Duelo y pérdida
- Uso indebido de sustancias
- Estrés relacionado con el trabajo

Empiece por hacer una evaluación confidencial para obtener apoyo personalizado de uno de los orientadores en salud mental de SupportLinc. Además, puede probar Textcoach para realizar una terapia conveniente a través de mensajes de texto con un asesor capacitado en salud mental.

SupportLinc también ofrece recursos para ayudarle a encontrar un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, como ayuda para encontrar cuidado infantil y de personas adultas, cuidado de mascotas, reparación del automóvil, apoyo contra el robo de identidad y más.

Comuníquese con SupportLinc al **888-881-5462**, en línea en [supportlinc.com](https://www.supportlinc.com) (nombre de usuario: steel) o a través de la aplicación móvil eConnect de SupportLinc.

* Si se realizó el examen de salud en el centro médico de Worthington Industries, no podrá ver los resultados en [anthem.com](https://www.anthem.com) ni en la aplicación Sydney Health. Se los enviaremos por correo electrónico o postal según su preferencia.

SEGURO DE VIDA: LINCOLN FINANCIAL

Worthington Steel proporciona un seguro de vida básico y de muerte accidental y desmembramiento (Accidental Death and Dismemberment, AD&D) a través de Lincoln Financial. La empresa paga su seguro de vida básico y la cobertura es de 1.5 veces sus ingresos de beneficios anuales. Puede comprar seguro de vida complementario para usted, su cónyuge e hijos.

OPORTUNIDAD DE INSCRIPCIÓN ESPECIAL

Para los nuevos empleados y durante la inscripción abierta solo para beneficios de 2025, usted y su cónyuge elegible tendrán una única oportunidad de aumentar la elección de su seguro de vida complementario hasta la cantidad de emisión garantizada (cinco veces sus ingresos de beneficios hasta un máximo de \$500,000 para empleados y \$50,000 para cónyuges) sin proporcionar un certificado de buena salud mediante la evidencia de asegurabilidad (Evidence of Insurability, EOI). La EOI nunca se requiere para el seguro de vida complementario para sus hijos.

Si su elección exige una EOI, debe completar el cuestionario de salud en línea en el sitio de la inscripción en un plazo de 60 días de haber hecho su elección. Lincoln Financial revisará su solicitud.

Para obtener más información sobre sus opciones de cobertura y costos, llame al Centro de Asistencia al Personal (People Center) de Worthington Steel al **614-840-3002** de lunes a viernes, de 8 a. m. a 5 p. m., hora del este.

BENEFICIOS ADICIONALES DE LINCOLN

Aproveche los servicios de apoyo y estilo de vida adicionales de Lincoln Financial disponibles sin costo para usted.

TravelConnect

TravelConnect está a su disposición para ayudarle a evitar el estrés que genera un viaje. Si está inscrito en el seguro de vida y AD&D, TravelConnect está disponible

para usted y sus seres queridos las 24 horas, los 7 días de la semana sin costo. Los recursos incluyen planificación del viaje, recuperación de equipaje perdido o robado, servicios de traducción, referencias a proveedores médicos y apoyo especializado en caso de emergencia cuando se encuentra a 100 millas (160 km) o más de distancia de su hogar.

Para obtener más información, visite myoncallportal.com e ingrese **LFGTravel123** en la sección Group ID (Identificación de grupo).

LifeKeys

Además, LifeKeys ofrece recursos como:

- descuentos en centros comerciales y entretenimiento;
- apoyo de expertos para asuntos importantes de la vida, como problemas legales, financieros, familiares y profesionales, entre otros;
- protección contra robo de identidad;
- preparación de testamentos y asistencia para la planificación patrimonial en línea;
- orientación y apoyo para los beneficiarios en caso de una pérdida, como orientación para la superación del duelo, asesoría financiera y legal y apoyo para lidiar con situaciones difíciles.

Para acceder a los servicios de LifeKeys, visite guidancersources.com, descargue la aplicación móvil GuidanceNow o llame al **855-891-3684**.



COBERTURA POR INCAPACIDAD

Si en algún momento no puede trabajar debido a una enfermedad o lesión, la cobertura por incapacidad a corto plazo (Short-Term Disability, STD) y la cobertura por incapacidad a largo plazo (Long-Term Disability, LTD) le ofrecen tranquilidad y reemplazo de sus ingresos. Worthington Steel ofrece cobertura por incapacidad sin costo para usted.

La cobertura por incapacidad a corto plazo proporciona protección de los ingresos durante 26 semanas a partir de que presente una incapacidad cubierta. Después de la aprobación y tras un período de espera de siete días, esta cobertura paga tres semanas de continuación de salario y luego 23 semanas al 75 % de los ingresos de beneficios.*

Si su incapacidad dura más tiempo que el período que abarca la cobertura por incapacidad a corto plazo, es posible que reúna los requisitos para los beneficios de la cobertura por incapacidad a largo plazo, que paga el 60 % de los ingresos más altos que tuvo durante los dos años anteriores a presentar la incapacidad. Tenga en cuenta que los beneficios de la cobertura por incapacidad a largo plazo por lo general están disponibles hasta los 65 años como máximo. Los pagos se compensan con los beneficios del seguro social y la compensación de los trabajadores.

Para obtener más información sobre sus opciones de cobertura, llame al Centro de Asistencia al Personal (People Center) de Worthington Steel al **614-840-3002** de lunes a viernes, de 8 a. m. a 5 p. m., hora del este.

REEMBOLSO POR ADOPCIÓN

Worthington Steel proporciona hasta \$5,000 de reembolso para gastos de adopción elegibles. Obtenga más información en worthingtonsteelbenefits.com.



* Los beneficios por incapacidad a corto plazo de Worthington Steel están compensados por los beneficios por incapacidad estatales elegibles.

LICENCIA PARENTAL

Worthington Steel ofrece hasta dos semanas de tiempo libre pagado para establecer un vínculo afectivo con el bebé y cuidarlo. La licencia parental se puede usar en incrementos de una o dos semanas durante los cuatro meses posteriores al nacimiento, la adopción o la colocación en cuidado de crianza.

PLANIFICACIÓN FINANCIERA Y JUBILACIÓN

Planificar para el futuro puede ayudarle a alcanzar sus objetivos financieros y estar listo para la jubilación cuando llegue el momento. Worthington Steel ofrece un plan 401(k) y un plan de compra de acciones para empleados (Employee Stock Purchase Plan, ESPP) para ayudarle a aprovechar los logros que usted genera. También ofrecemos servicios complementarios de planificación financiera para ayudarle a lograr un futuro financiero seguro.

PLAN DE JUBILACIÓN 401(K)

Administrado por Fidelity, el plan de jubilación 401(k) (plan 401[k]) permite que usted y la empresa colaboren para ahorrar para su jubilación.

Los empleados de tiempo completo pueden comenzar a hacer aportaciones al plan 401(k) inmediatamente después de la contratación o la fecha en la que pasa a ser empleado de tiempo completo.

Puede aportar hasta el 90 % de su sueldo elegible (hasta los límites anuales del IRS) y puede elegir hacer aportaciones antes de impuestos o Roth. Puede hacer elecciones separadas para su sueldo básico regular y el sueldo complementario (como los pagos por reparto de utilidades y otras bonificaciones). Si tiene 50 años o más, puede hacer aportaciones equivalentes adicionales.

Worthington Steel también aporta al plan 401(k) de usted. Después de seis meses de empleo, la empresa hace una aportación del 3 % y aportaciones equivalentes del 50 % hasta el primer 4 % de lo que usted aporta.

Usted adquiere inmediatamente el derecho al 100 % de las aportaciones que usted y la empresa hagan, lo que significa que usted adquiere todos los fondos de su cuenta y puede retirarlos si se jubila o deja de trabajar en la empresa.

Puede inscribirse, cambiar el porcentaje de sus aportaciones, actualizar su asignación de inversiones, actualizar sus beneficiarios y más en línea en 401k.com. Revise el *Resumen de la descripción del plan (Summary Plan Description)* disponible en worthingtonsteelbenefits.com en la página "Helpful Documents" (Documentos útiles) de la sección "Summary Plan Descriptions (SPD)" (Resumen de las descripciones de los planes).

PLAN DE COMPRA DE ACCIONES PARA EMPLEADOS

El Plan de Compra de Acciones para Empleados (Employee Stock Purchase Plan, ESPP), administrado por Broadridge, le permite comprar acciones comunes de Worthington Steel mediante convenientes deducciones de la nómina. Son elegibles todos los empleados de tiempo completo regulares con al menos seis meses de servicio.

Para participar, complete el *Employee Stock Purchase Plan Election Form* (Formulario de elección del plan de compra de acciones para empleados), que está disponible en la página “Employee Stock Purchase Plan” (Plan de Compra de Acciones para Empleados) de worthingtonsteelbenefits.com y siga las instrucciones para autorizar que se hagan deducciones de su cheque de sueldo. Puede hacer elecciones separadas para su sueldo básico regular y el sueldo complementario (como los pagos por reparto de utilidades y otras bonificaciones).

Las deducciones de su nómina se enviarán a Broadridge, nuestro agente de transferencia de acciones, que comprará la cantidad de acciones comunes de Worthington Steel, Inc. que permitan las deducciones totales de usted. Las acciones se asignarán a su cuenta y las mantendrá en custodia Broadridge por usted. Las puede vender en cualquier momento. Las fechas de compra de acciones coincidirán con las fechas del cheque de sueldo de Worthington Steel.

BIENESTAR FINANCIERO CON MORGAN STANLEY AT WORK

Hacer movimientos de dinero inteligentes es la clave para alcanzar sus objetivos financieros. Morgan Stanley at Work puede ayudarle a ir por el buen camino.

Programe una consulta individual con un asesor financiero de Morgan Stanley para analizar sus necesidades y objetivos. Puede ayudarle con lo que necesite, desde crear un presupuesto hasta planificar para la jubilación y otros acontecimientos de vida que surjan en el camino.

Llame al [888-464-2075](tel:888-464-2075) para obtener más información y programar su consulta.



PLANIFICACIÓN DE MEDICARE: ALLIANT MEDICARE SOLUTIONS PREMIER

Comprender sus opciones de Medicare es un aspecto importante de su planificación general para la jubilación. Disponible para usted y los miembros de su familia sin costo, Alliant Medicare Solutions (AMS) Premier ofrece capacitación y orientación. Los representantes también están disponibles para responder todas sus preguntas sobre los planes de Medicare, la elegibilidad, los costos y más. Así es como funciona:

1. Al menos tres meses antes de que cumpla 65 años, o si ya tiene 65 años, reúna la información de su cobertura médica actual (plan, costo, recetas, médicos y hospitales preferidos, etc.).
2. Comuníquese con Alliant Medicare Solutions Premier al [877-631-2843](tel:877-631-2843).
3. Hable con un asesor especializado y compare sus opciones.
4. Revise los documentos de la póliza que reciba y obtenga ayuda para inscribirse.

Para obtener más información, visite amspremier.com o llame al [877-631-2843](tel:877-631-2843).

ASISTA A UNA REUNIÓN DE MEDICARE 101

Las reuniones trimestrales de Medicare 101 a través de AMS Premier estarán disponibles para los empleados y los miembros de su familia que estén cerca de la edad de obtener Medicare o de jubilarse.

Fechas de los webinarios de 2025

Miércoles 8 de enero, de 12 p. m. a 1 p. m., hora del este

Jueves 3 de abril, de 1 p. m. a 2 p. m., hora del este

Miércoles 9 de julio, de 1 p. m. a 2 p. m., hora del este

Jueves 2 de octubre, de 12 p. m. a 1 p. m., hora del este

Regístrese con el código QR que se encuentra debajo o en línea en <https://my.demio.com/ref/Avn432vz9yqCZhcZ>.



BENEFICIOS A TRAVÉS DE ARAG

PLAN LEGAL DE GRUPO

La cobertura legal de grupo le proporciona acceso económico a una red de abogados y asesores financieros. Por una cantidad menor a los honorarios que un abogado promedio cobra por hora, ARAG ofrece:

- acceso ilimitado y económico a gran cantidad de abogados de la red con experiencia;
- asistencia con asuntos financieros, asuntos de vivienda e inmobiliarios, adopción y otros temas de familia, demandas civiles, inquietudes relacionadas con el cuidado de personas mayores y más;
- puede acceder a los recursos en línea desde la comodidad del hogar y mediante un servicio de atención al cliente dedicado.

Para participar en la cobertura legal, debe inscribirse durante la inscripción abierta cada año. En 2025, la cobertura costará \$22 al mes.

PROTECCIÓN CONTRA ROBO DE IDENTIDAD

ARAG también ofrece beneficios integrales de protección contra el robo de identidad como parte de la cobertura legal de grupo de Worthington Steel, sin costo adicional.

Los miembros que sean víctimas de robo de identidad pueden utilizar los siguientes servicios para ayudarles a recuperar su buen nombre, reestablecer su historial de crédito y recuperar los documentos perdidos:

- **Servicio completo de recuperación de identidad:** proporcionado por especialistas que han obtenido el nombramiento de especialista certificado en gestión del riesgo de robo de identidad (Certified Identity Theft Risk Management Specialist, CITRMS).
- **Servicios en caso de pérdida o robo de cartera:** proporciona asistencia para cancelar y volver a emitir documentos personales debido a la pérdida o el robo, incluidas las tarjetas de crédito, la licencia de conducir y la tarjeta del seguro social.
- **Seguro en caso de robo de identidad por un millón de dólares:** cubre hasta un millón de dólares para gastos y recuperación de dinero en efectivo asociados con la recuperación de la identidad del miembro. Puede registrar hasta cuatro personas adultas en su hogar.

Tenga en cuenta que los miembros de la familia que sean mayores de 18 años deben inscribirse en forma separada en los servicios de supervisión del robo de identidad para usar los servicios completos de recuperación de identidad, los servicios en caso de robo o pérdida de la cartera y el seguro contra el robo de identidad.

ASISTENCIA PARA CUIDADORES DE CARILoop

Incluida con su cobertura legal de grupo a través de ARAG, tiene acceso a asistencia de expertos para cuidadores y servicios a través de Cariloop sin costo adicional.

El equipo de asistencia para cuidadores centrado en las necesidades de las personas que brinda Cariloop alinea a los miembros con su *coach* de atención dedicado para proporcionar orientación personalizada y servicios profesionales. La plataforma digital ofrece herramientas de planificación de la atención y recursos de comunicación para brindar asistencia con el cuidado de personas adultas y adultas mayores.

Para obtener más información sobre la cobertura legal, la protección contra el robo de identidad y la asistencia para cuidadores, visite araglegalcenter.com o comuníquese con ARAG al 800-247-4184.

DESCUENTOS EXCLUSIVOS

En la página de descuentos para empleados de Worthington Steel puede encontrar ahorros exclusivos en una amplia variedad de productos y servicios.

DESCUENTOS EN EL SEGURO PARA MASCOTAS

Las mascotas son parte de la familia, pero los costos del veterinario pueden acumularse. Encuentre descuentos en el seguro para mascotas para ayudarle a pagar las facturas del veterinario.

ACTIVE&FIT DIRECT

A través de Active&Fit Direct, usted y los miembros de su familia pueden acceder con descuento a diversos gimnasios de todo el país sin tener que hacer contratos a largo plazo. Pruebe la sesión de entrenamiento individual o los videos a demanda para mantenerse en buen estado físico en casa. Obtenga más información en activeandfitdirect.com.

Para explorar estos beneficios, junto con descuentos para los empleados de Worthington Steel, visite la página "Employee Discounts" (Descuentos para empleados) en la pestaña Resources & Support (Recursos y apoyo) de la intranet, Engage, de la empresa.

SEGURIDAD Y EQUIPO

REEMBOLSO PARA LA COMPRA DE BOTAS

Worthington Steel exige que todos los empleados de producción usen calzado con protección del metatarso y puntera de acero en todo momento. La empresa otorgará un reembolso de hasta \$180 anuales para la compra de botas con puntera de protección. Los empleados puede recibir el reembolso en un cheque de sueldo regular.

Para recibir el reembolso, envíe su recibo junto con su nombre y número de identificación de empleado por correo electrónico al Centro de Asistencia al Personal (People Center) de Worthington Steel People Center a wpc@worthingtonsteel.com. Esta es la información que debe incluir con el recibo:

1. Nombre del empleado
2. Número de identificación/reloj del empleado

Si tiene preguntas comuníquese con el Centro de Asistencia al Personal (People Center) de Worthington Steel al **614-840-3002** de lunes a viernes, de 8 a. m. a 5 p. m., hora del este.

PROGRAMA DE ANTEOJOS DE SEGURIDAD RECETADAS

Worthington Steel ofrece un programa de anteojos de seguridad recetadas a través de VSP.

Los empleados autorizados son elegibles para obtener un par de anteojos de seguridad recetados del catálogo ProTec de VSP cada dos años.

Los productos que Worthington Steel cubre en su totalidad son:

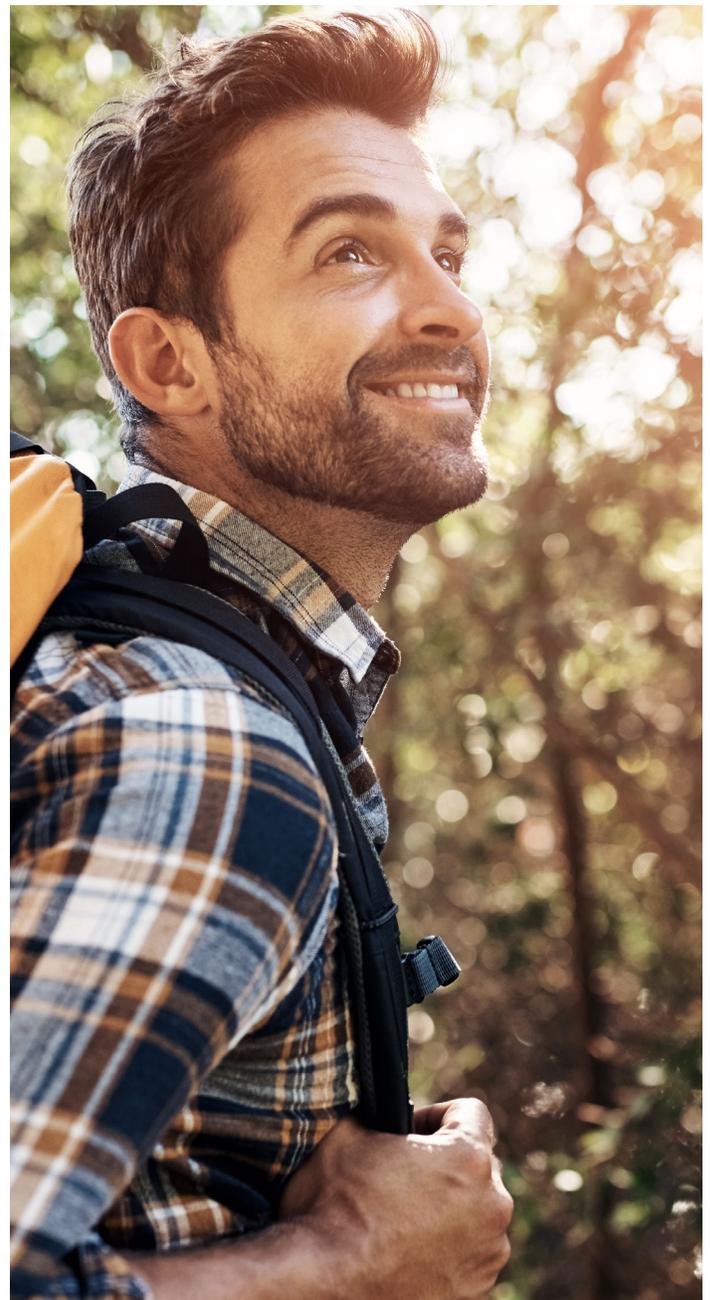
- lentes de policarbonato monofocales, bifocales con línea y trifocales con línea;
- recubrimiento resistente a los rayones;
- armazones del catálogo ProTec de VSP;
- protectores laterales integrados en el diseño de los armazones de seguridad o incluidos en forma permanente;
- estuche para anteojos.

Si compra anteojos de seguridad recetados fuera del Programa de Anteojos de Seguridad Recetados (Prescription Safety Eyewear Program) de Worthington Steel, el reembolso será a discreción del centro en el que trabaja. Si tiene preguntas, comuníquese con el Centro de Asistencia al Personal (People Center) de the Worthington Steel al **614-840-3002** de lunes a viernes, de 8 a. m. a 5 p. m., hora del este.

VERIFICACIÓN DE EMPLEO Y SALARIO

Worthington Steel proporciona servicios de verificación de empleo y salario a través de Thomas & Company. Visite la intranet de la empresa, Engauge, para ver las instrucciones que se encuentran en la página "My HR Toolkit" (Mi juego de herramientas de Recursos Humanos).

Para obtener asistencia, comuníquese con el Centro de Asistencia al Personal (People Center) de Worthington Steel People al **614-840-3002**, con el Departamento de Verificaciones de Thomas & Company al **800-791-8943** o por correo electrónico a verifications@thomas-and-company.com.





REEMBOLSO DE MATRÍCULA

El Programa de Asistencia Educativa de Worthington Steel se ofrece a todos los empleados de tiempo completo regulares, lo que les proporciona un camino para el crecimiento y el desarrollo personal y profesional.

Es posible que la empresa ayude con los costos de educación relacionados con los cursos aprobados por la empresa para lo siguiente:

- certificaciones y licencias profesionales (incluidas las pruebas GED y certificaciones de mantenimiento);
- cursos sin titulación y programas de estudios universitarios (técnicos y diplomados);
- programas de posgrado (maestrías, MBA y MBA ejecutivo).

Para obtener orientación adicional sobre los programas, visite la intranet de la empresa, Engage, y busque "Tuition Reimbursement" (Reembolso de matrícula) o comuníquese con el Centro de Asistencia al Personal (People Center) de Worthington Steel al **614-840-3002** de lunes a viernes, de 8 a. m. a 5 p. m., hora del este.

TIEMPO LIBRE

Es importante disfrutar del tiempo libre para descansar, compartir momentos con los seres queridos y encontrar un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal.

DÍAS FERIADOS DE LA EMPRESA PARA 2025

Worthington Steel celebrará los siguientes días feriados pagados por la empresa en el año 2025.

- Miércoles 1 de enero: Día de Año Nuevo
- Lunes 20 de enero: Día de Martin Luther King, Jr.
- Viernes 18 de abril: Viernes Santo
- Lunes 26 de mayo: Día de los Caídos
- Viernes 4 de julio: Día de la Independencia
- Lunes 1 de septiembre: Día del Trabajo
- Jueves 27 de noviembre: Día de Acción de Gracias
- Viernes 28 de noviembre: Día después de Acción de Gracias*
- Jueves 25 de diciembre: Día de Navidad
- Viernes 26 de diciembre: Día después de Navidad*

Es posible que haya otros feriados móviles. Comuníquese con su gerente o representante de Recursos Humanos para obtener más información.

* Feriado móvil designado por la empresa con goce de sueldo.

CRONOGRAMA DE ACUMULACIÓN DE VACACIONES

Usted acumula tiempo libre en forma de vacaciones según los años de servicio. A continuación, se encuentra el cronograma de acumulación de vacaciones para 2025.

AÑOS DE SERVICIO	1	2	3	5	10	15	20 o más
HORAS DE VACACIONES	80	96	120	136	160	176	200

CALENDARIO DE NÓMINA BISEMANAL

El siguiente calendario incluye todas las fechas de cheques de sueldo bisemanales y feriados de la empresa para 2025.*

Calendario de nómina bisemanal

ENERO							FEBRERO							MARZO							ABRIL							MAYO							JUNIO											
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S					
			1	2	3	4					7	8	1			2	3	4	5	6	7	8	1			1	2	3	4	5					1	2	3			1	2	3	4	5	6	7
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8	6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7					
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15	13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	8	9	10	11	12	13	14					
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22	20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	15	16	17	18	19	20	21					
26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	23	24	25	26	27	28	29	27	28	29	30	25	26	27	28	29	30	31	22	23	24	25	26	27	28										
													30	31																29	30															

JULIO							AGOSTO							SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE							
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
					4	5					1	2			1	2	3	4	5	6					1	2	3	4						1			1	2	3	4	5	6
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13	
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20	
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27	
27	28	29	30	31	24	25	26	27	28	29	30	28	29	30	26	27	28	29	30	31	23	24	25	26	27	28	29	23	24	25	26	27	28	29								
																										30	28	29	30	31												

■ Feriado de la empresa ■ Día de pago

* Tenga en cuenta que algunos estados requieren cheques de sueldo semanales. En esos estados, las fechas de los cheques de sueldo son, por lo general, cada viernes.



RESUMEN DE BENEFICIOS DE 2025 DE WORTHINGTON STEEL

COBERTURA MÉDICA Y DE MEDICAMENTOS RECETADOS: RED BCBS DE ANTHEM (HSA CON HEALTHEQUITY)		
BENEFICIO	HSA BLUE PLAN	HSA GREEN PLAN
APORTACIÓN ANUAL DE LA EMPRESA A SU HSA <i>Financiado semestralmente en enero y julio, prorrateado para los nuevos empleados</i>	Empleado solamente: \$1,000 Grupo familiar: * \$2,000	Empleado solamente: \$750 Grupo familiar: * \$1,500
DEDUCIBLE	Empleado solamente: \$1,650 Grupo familiar: * \$3,300	Empleado solamente: \$2,650 Grupo familiar: * \$5,300
COSEGURO	Dentro de la red: 80 % paga la empresa/20 % paga el empleado Fuera de la red: 60 % paga la empresa/40 % paga el empleado	Dentro de la red: 70 % paga la empresa/30 % paga el empleado Fuera de la red: 50 % paga la empresa/50 % paga el empleado
MÁXIMO DE BOLSILLO	Dentro de la red: \$3,500 empleado solamente; \$7,000 grupo familiar* Fuera de la red: \$5,000 empleado solamente; \$10,000 grupo familiar*	Dentro de la red: \$4,500 empleado solamente; \$9,000 grupo familiar* Fuera de la red: \$6,000 empleado solamente; \$12,000 grupo familiar*
APORTACIÓN MENSUAL DEL EMPLEADO	Empleado solamente: \$96 Empleado + hijo(s): \$171 Empleado + cónyuge: \$210 Grupo familiar: \$288	Empleado solamente: \$35 Empleado + hijo(s): \$62 Empleado + cónyuge: \$77 Grupo familiar: \$104
CUIDADO PREVENTIVO	Cubierto al 100 % sin deducible	
MEDICAMENTOS RECETADOS (DENTRO DE LA RED)	Nivel 1: medicamento genérico preferido 80 % paga la empresa/20 % paga el empleado Nivel 2: medicamento de marca preferido y genérico no preferido 75 % paga la empresa/25 % paga el empleado Nivel 3: medicamento de marca no preferido 70 % paga la empresa/30 % paga el empleado	
PEDIDOS POR CORREO	Cargo adicional de \$20 por surtido después del segundo surtido de un medicamento recetado de mantenimiento si no usa el programa de pedidos por correo.	
MEDICAMENTOS ESPECIALIZADOS	70 % paga la empresa/30 % paga el empleado. Deben surtirse en la farmacia de Worthington Industries Pharmacy o en Lumicera, la farmacia especializada de Navitus.**	
MÁXIMO DE POR VIDA	Ilimitado	
RECARGO POR CONSUMO DE TABACO	\$40 por mes, según los productos con tabaco o nicotina que consuman el empleado o los dependientes. El recargo por consumo de tabaco se cancela al completar un programa para dejar de consumir tabaco. Para obtener más información, comuníquese con su asesor de familia de Anthem al 833-824-1434 .	
PROGRAMA DE BIENESTAR DE WORTHINGTON STEEL		
Uno de los componentes más importantes del programa es ayudarlo a conocer sus valores, como los del colesterol y la presión arterial, a fin de que pueda identificar riesgos para la salud con antelación y hacer cambios positivos. Hágase un examen de salud con muestra de sangre entre el 1 de octubre de 2024 y el 1 de diciembre de 2025 para evitar el recargo por falta de bienestar durante el año 2026.		
Recargo por falta de bienestar: al hacerse su examen de salud con muestra de sangre, ahorra \$40 al mes por empleado y \$40 al mes por cónyuge inscrito en un plan médico de Worthington Steel.		
COBERTURA DENTAL: DELTA DENTAL		
BENEFICIO***	VALUE PLAN	PREMIUM PLAN
CUIDADO PREVENTIVO (exámenes, limpiezas)	Sin deducible, cubierto al 100 %	Sin deducible, cubierto al 100 %
ATENCIÓN PARA RESTAURACIONES (empastes, extracciones)	\$50 de deducible, cubierto al 80 %	\$50 de deducible, cubierto al 80 %
ATENCIÓN PARA SERVICIOS COMPLEJOS (coronas, puentes, dentaduras postizas)	Sin cobertura	\$50 de deducible, cubierto al 50 %
ORTODONCIA	Sin cobertura	Sin deducible, cubierto al 50 % (\$1,000 máximos de por vida por hijo menor de 16 años)
MÁXIMO ANUAL	\$1,000 por persona	\$1,000 por persona
APORTACIÓN MENSUAL DEL EMPLEADO	Empleado solamente: \$17.65 Empleado + hijo(s): \$48.27 Empleado + cónyuge: \$33.06 Grupo familiar: \$72.07	Empleado solamente: \$26.24 Empleado + hijo(s): \$65.43 Empleado + cónyuge: \$49.86 Grupo familiar: \$99.39

Llame a su asesor de familia de Anthem al **833-824-1434** si tiene preguntas sobre sus beneficios de atención médica y medicamentos recetados.

Llame al Centro de Asistencia al Empleado (People Center) de Worthington Steel al **614-840-3002** para inscribirse o hacer cambios en sus beneficios.

* El grupo familiar incluye al empleado + cónyuge; empleado + hijo(s) y los niveles de cobertura de grupo familiar.
 ** El centro médico de Worthington Industries sigue funcionando con este nombre después de la separación legal.
 *** Comuníquese con Delta Dental para obtener una lista completa de los servicios por categoría (preventivos, restauración, complejos).

PLANE DE LA VISTA: VSP			
BENEFICIO	VALUE PLAN (PROVEEDOR DENTRO DE LA RED)	PREMIUM PLAN (PROVEEDOR DENTRO DE LA RED)	REEMBOLSO FUERA DE LA RED (SE APLICAN COPAGOS)
EXÁMENES DE LA VISTA	Copago de \$20 (no incluye los gastos de evaluación y adaptación de los lentes de contacto) Cada año natural		Hasta \$45
ANTEOJOS RECETADOS	Copago de \$25		N/C
ARMAZONES	<ul style="list-style-type: none"> La asignación de \$155 para armazones está incluida en el copago de anteojos recetados, ahorre un 20 % sobre el monto de la asignación Cada dos años naturales 	<ul style="list-style-type: none"> La asignación de \$200 para armazones está incluida en el copago de anteojos recetados, ahorre un 20 % sobre el monto de la asignación Cada año natural 	Hasta \$70
LENTE	<ul style="list-style-type: none"> Lentes monofocales, bifocales con línea, trifocales con línea o lenticulares incluidos en el copago de los anteojos recetados Cada año natural 		Monofocales: hasta \$30 Bifocales: hasta \$50 Trifocales: hasta \$65 Lenticulares: hasta \$100
MEJORAS EN LENTES	Lentes progresivos estándar: copago de \$0 Lentes progresivos premium: copago de \$95a \$175 <ul style="list-style-type: none"> Ahorros promedio del 20 % al 25 % en otras mejoras de lentes Cada año natural 	Lentes de policarbonato: copago de \$0 Lentes fotocromáticos/de colores: copago de \$0 Lentes progresivos estándar: copago de \$0 Lentes progresivos premium: copago de \$50 Recubrimiento estándar antirreflejo: copago de \$40 <ul style="list-style-type: none"> Ahorros promedio del 20 % al 25 % en otras mejoras de lentes Cada año natural 	Lentes progresivos: \$50
LENTE DE CONTACTO (en lugar de anteojos)	Cubiertos hasta \$120; la tarifa de adaptación tiene un límite de \$60 de copago		Hasta \$105
PROGRAMA DE ATENCIÓN PARA NIÑOS	Los niños se hacen controles y reciben los lentes y los armazones cada 12 meses		\$0
APORTACIÓN MENSUAL DEL EMPLEADO	Empleado solamente: \$9.17 Empleado + hijo(s): \$15.43 Empleado + cónyuge: \$13.03 Grupo familiar: \$24.66	Empleado solamente: \$12.83 Empleado + hijo(s): \$21.54 Empleado + cónyuge: \$18.20 Grupo familiar: \$34.44	

SEGURO DE VIDA BÁSICO Y AD&D (EMPLEADO SOLAMENTE): LINCOLN FINANCIAL	
EMPLEADO	<ul style="list-style-type: none"> • 1.5 veces los ingresos de beneficios hasta \$750,000 • 100 % pagado por la empresa, sin costo para el empleado
SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO & AD&D (EMPLEADO Y DEPENDIENTES): LINCOLN FINANCIAL	
EMPLEADO	Entre 1 y 8 veces sus ingresos de beneficios hasta un millón de dólares
CÓNYUGE	\$25,000, \$50,000, \$75,000, \$100,000 o \$125,000
HIJO	\$5,000 o \$10,000
CUENTAS DE GASTOS FLEXIBLES (FSA): HEALTHEQUITY	
FSA PARA ATENCIÓN MÉDICA	<ul style="list-style-type: none"> • Si está inscrito en un plan médico con HSA, los fondos están disponibles solo para gastos dentales y de la vista. • Las aportaciones se hacen antes de impuestos • Puede aportar hasta \$3,200 por año
FSA PARA CUIDADO DE DEPENDIENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta para pagar gastos de cuidado infantil (hasta los 13 años) o de personas mayores • Las aportaciones se hacen antes de impuestos • Puede aportar hasta \$5,000 por año (\$2,500 si es un matrimonio y presentan declaraciones de impuestos sobre los ingresos por separado)
PROGRAMA DE ASISTENCIA PARA EMPLEADOS (EAP): SUPPORTLINC	
El programa proporciona evaluaciones confidenciales y completas, información y planificación de referencias para situaciones que incluyen desde asuntos de la vida cotidiana hasta orientación psicológica en casos de crisis. Este es un beneficio que paga la empresa y no se requiere la aportación del empleado.	
PLANES DE INCAPACIDAD	
INCAPACIDAD A CORTO PLAZO	<ul style="list-style-type: none"> • Período de espera de siete días seguido de tres semanas de continuación de 100 % del salario y luego 23 semanas al 75 % de los ingresos de beneficios • Beneficio pagado por la empresa, sin aportación del empleado
INCAPACIDAD A LARGO PLAZO	<ul style="list-style-type: none"> • El 60 % de la cantidad más alta de sus ingresos (formulario W-2) de los dos años anteriores, compensado, entre otras cosas, por el seguro social, hasta los 65 años de edad • Beneficio pagado por la empresa, sin aportación del empleado
LICENCIA PARENTAL	
Proporciona hasta dos semanas de licencia parental, hasta el 100 % de su sueldo básico, para establecer un vínculo afectivo con el bebé y cuidarlo. Este beneficio cubre a los padres y madres que estén esperando un hijo o adopten o reciban un niño en cuidado de crianza.	
PLAN DE JUBILACIÓN 401(K): FIDELITY	
<ul style="list-style-type: none"> • Aportación equivalente de la empresa: la empresa hará aportaciones equivalentes del 50 % en el primer 4 % de los sueldos elegibles que aporte el empleado. • Aportación de la empresa: la empresa aportará el 3 % de los sueldos elegibles. Usted recibe esta aportación aunque elija no hacer sus aportaciones de empleado. • La empresa hace aportaciones cada período de pago y usted adquiere inmediatamente el derecho al 100 % de todas las aportaciones. • Es elegible para las aportaciones de la empresa después de seis meses de empleo. 	
BIENESTAR FINANCIERO: MORGAN STANLEY AT WORK	
Ofrece orientación financiera personalizada y acceso a consultas financieras individuales y gratuitas, listas de verificaciones financieras, una biblioteca de artículos, recursos interactivos y más. La participación en este programa es sin costo para usted.	
ASISTENCIA JURÍDICA: ARAG	
El plan legal le proporciona acceso a una red de abogados y asesores financieros siempre que lo necesite para analizar sus problemas legales y financieros. La cobertura incluye: defensa de demandas por daños civiles, acuerdos prematrimoniales, asistencia con reclamaciones sencillas, servicios contra el robo de identidad, quiebra, apoyo para cuidadores y otros servicios. El costo es de \$22 por mes.	
PLAN DE REEMBOLSO POR ADOPCIÓN	
Proporciona hasta \$5,000 de reembolso para gastos de adopción elegibles.	
PLAN DE COMPRA DE ACCIONES PARA EMPLEADOS: BROADRIDGE	
Le permite comprar acciones ordinarias de Worthington Steel a través de deducciones de nómina después de seis meses de empleo.	

Este es un resumen general de los beneficios y no contiene exclusiones, limitaciones ni detalles completos. Consulte el resumen de la descripción del plan en worthingtonsteelbenefits.com para obtener más información.

AVISOS ANUALES DE 2025

Aviso de cobertura acreditable de la parte D de Medicare	22
Ley de Derechos sobre la Salud y el Cáncer de la Mujer.....	23
Ley de Protección de la Salud de los Recién Nacidos y las Madres.....	23
Aviso de derechos de inscripción especiales conforme a la HIPAA	23
Disponibilidad de Aviso sobre Prácticas de Privacidad.....	24
Aviso sobre el Programa de Bienestar.....	24
Aviso de Disponibilidad de Norma Alternativa para el Plan de Bienestar.....	24
Descargo de responsabilidad de ACA.....	25
La regla “Sin sorpresas”.....	25
Asistencia para el Pago de Primas de Medicaid y del Programa de Seguro de Salud Infantil (Children’s Health Insurance Program, CHIP)	25

AVISOS LEGALES IMPORTANTES

Worthington Steel tiene la obligación por ley de proporcionar a los participantes de planes de beneficios ciertos avisos legales cada año. Este documento cumple con esa obligación y no requiere que usted lleve a cabo ninguna acción, a menos que quiera ejercer uno o más de los derechos que se explican en este documento. Si tiene preguntas sobre estos avisos legales, comuníquese con el Centro de Asistencia al Empleado (People Center) de Worthington Steel al **614-840-3002**.

AVISO DE COBERTURA ACREDITABLE DE LA PARTE D DE MEDICARE

Aviso importante de Worthington Steel, Inc. sobre su cobertura de medicamentos recetados y Medicare

Lea este aviso cuidadosamente y guárdelo donde pueda encontrarlo. Este aviso contiene información sobre su cobertura actual de medicamentos recetados que le brinda Worthington Steel, Inc. y sobre sus opciones en la cobertura de medicamentos recetados de Medicare. Esta información puede servirle para decidir si desea afiliarse o no a un plan de medicamentos de Medicare. Si piensa en afiliarse, debe comparar su cobertura actual, incluidos los medicamentos que están cubiertos sin costo, con la cobertura y los costos de los planes que ofrecen la cobertura de medicamentos recetados de Medicare en su área. Al final de este aviso, encontrará información sobre dónde obtener ayuda para tomar decisiones sobre su cobertura de medicamentos recetados.

Existen dos cosas importantes que debe saber sobre su cobertura actual y la cobertura de medicamentos recetados de Medicare:

1. La cobertura de medicamentos recetados de Medicare se puso a disposición de todas las personas con Medicare en 2006. Usted puede obtener esta cobertura si se afilia a un plan de medicamentos recetados de Medicare o a un plan de ventajas de Medicare (como un plan de HMO o PPO) que ofrezca cobertura de medicamentos recetados. Todos los planes de medicamentos de Medicare brindan como mínimo un nivel estándar de cobertura establecida por Medicare. Algunos planes también pueden ofrecer una mayor cobertura por una prima mensual más alta.
2. Worthington Steel, Inc. ha determinado que la cobertura de medicamentos recetados que ofrece el plan médico de la empresa, en promedio para todos los participantes del plan, debe pagar lo mismo que paga la cobertura estándar de

medicamentos recetados de Medicare y, por lo tanto, se la considera cobertura acreditable. Debido a que su cobertura actual es acreditable, puede conservar esta cobertura y no pagar una prima más alta (una sanción) si luego decide inscribirse en un plan de medicamentos de Medicare.

¿CUÁNDO SE PUEDE AFILIAR A UN PLAN DE MEDICAMENTOS DE MEDICARE?

Puede afiliarse a un plan de medicamentos de Medicare cuando sea elegible por primera vez para Medicare y cada año, desde el 15 de octubre hasta el 7 de diciembre.

Sin embargo, si pierde su cobertura actual acreditable de medicamentos recetados, y no es su culpa, también será elegible para un Período de Inscripción Especial (Special Enrollment Period, SEP) de dos (2) meses para afiliarse a un plan de medicamentos recetados de Medicare.

¿Qué ocurrirá con su cobertura actual si decide afiliarse a un plan de medicamentos de Medicare?

Si decide afiliarse a un plan de medicamentos de Medicare, su cobertura actual de Worthington Steel no se verá afectada. Continúe leyendo para obtener más información sobre lo que sucede con su cobertura actual si se afilia a un plan de medicamentos de Medicare.

Debido a que la cobertura actual de medicamentos recetados de Worthington Steel, Inc. es acreditable (p. ej., tan buena como la cobertura de Medicare), usted puede retener su cobertura actual de medicamentos recetados y elegir no inscribirse en un plan de la parte D; o puede inscribirse en un plan de la parte D como un complemento, o en reemplazo de su cobertura de medicamentos recetados actual.

Si decide afiliarse a un plan de medicamentos de Medicare y cancelar su cobertura de medicamentos recetados de Worthington Steel, Inc., tenga en cuenta que usted y sus dependientes solo pueden obtener esta cobertura durante una inscripción abierta o si tiene un acontecimiento que dé lugar a un derecho de inscripción especial de HIPAA.

¿Cuándo pagará una prima más alta (una sanción) para afiliarse a un plan de medicamentos de Medicare?

También debe saber que si cancela o pierde su cobertura actual de Worthington Steel, Inc. y no se afilia a un plan de medicamentos de Medicare en un plazo de 63 días corridos después de que finalice su cobertura actual, podría pagar una prima más alta (una sanción) por afiliarse más tarde a un plan de medicamentos de Medicare.

Si transcurren 63 días corridos o más sin cobertura de medicamentos recetados acreditable, su prima mensual puede aumentar el 1 %, como mínimo, de la prima básica del beneficiario de Medicare por cada mes que estuvo sin dicha cobertura. Por ejemplo, si estuvo 19 meses sin cobertura acreditable, su prima puede ser sistemáticamente un 19 % más alta, como mínimo, que la prima básica del beneficiario de Medicare. Puede tener que pagar esta prima más alta (una sanción) mientras tenga la cobertura de medicamentos recetados de Medicare. Además, quizás deba esperar hasta el siguiente mes de octubre para afiliarse.

¿Dónde puede encontrar más información sobre este aviso o sobre su cobertura de medicamentos recetados actual?

Para obtener más información, comuníquese con el Centro de Asistencia al Empleado (People Center) de Worthington Steel o llame al **800-MEDICARE (800-633-4227)**. Los usuarios de TTY deben llamar al **877-486-2048**. **NOTA:** Recibirá este aviso todos los años. También lo recibirá antes del siguiente período en el que pueda afiliarse a un plan de medicamentos de Medicare,

y si cambia la cobertura de Worthington Steel, Inc. Además, puede solicitar una copia del aviso en cualquier momento.

¿Dónde puede encontrar más información sobre sus opciones según la cobertura de medicamentos recetados de Medicare?

Encontrará información más detallada sobre los planes de Medicare que ofrecen cobertura de medicamentos recetados en el manual "Medicare y usted". Medicare le enviará una copia del manual por correo todos los años. Además, el personal de los planes de medicamentos de Medicare puede comunicarse con usted directamente.

Para obtener más información sobre la cobertura de medicamentos recetados de Medicare:

- Visite [es.medicare.gov](https://www.medicare.gov).
- Llame a su Programa de Asistencia para Seguros de Salud del Estado (busque el número de teléfono en el interior de la contraportada de su copia del manual "Medicare y usted") para obtener ayuda personalizada.
- Llame al **800-MEDICARE (800-633-4227)**. Los usuarios de TTY deben llamar al **877-486-2048**.

Si tiene ingresos y recursos limitados, existe ayuda adicional para pagar la cobertura de medicamentos recetados de Medicare. Para obtener información sobre esta ayuda adicional, visite el sitio web del seguro social, www.ssa.gov/es, o llame al **800-772-1213 (TTY 800-325-0778)**.

Recuerde: guarde este aviso de cobertura acreditable. Si decide afiliarse a uno de los planes de medicamentos de Medicare, es posible que deba proporcionar una copia de este aviso al inscribirse para demostrar si mantuvo o no una cobertura acreditable y, por lo tanto, si debe o no pagar una prima más alta (una sanción).

Fecha: 9 de septiembre de 2024

Nombre de la entidad/emisor: Worthington Steel, Inc.

Oficina/puesto de contacto: Corporate Benefits Department

Dirección: 100 Old Wilson Bridge Road, Columbus, OH 43085

Teléfono: **614-840-3002**

LEY DE DERECHOS SOBRE LA SALUD Y EL CÁNCER DE LA MUJER

Si le han hecho o le harán una mastectomía, es posible que tenga derecho a ciertos beneficios según la Ley de Derechos sobre la Salud y el Cáncer de la Mujer de 1998 (Women's Health and Cancer Rights Act of 1998, WHCRA). En el caso de las personas que reciban beneficios relacionados con una mastectomía, la cobertura se proporcionará según se determine en la consulta con el médico tratante y el paciente, para:

- todas las etapas de reconstrucción de la mama (seno) en las que se realizó la mastectomía;
- cirugía y reconstrucción de la otra mama para crear una apariencia simétrica;
- prótesis; y
- tratamiento de complicaciones físicas de la mastectomía, que incluyen linfedemas.

Estos beneficios se proporcionarán sujetos a los mismos deducibles y coseguros que se aplican a otros beneficios médicos y de cirugía provistos por este plan. Si desea recibir más información sobre los beneficios de la ley WHCRA, comuníquese con el administrador de su plan.

LEY DE PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS RECIÉN NACIDOS Y LAS MADRES

Según la ley federal, los planes de salud grupales y las compañías emisoras de seguros de salud generalmente no pueden restringir los beneficios de hospitalización relacionados con el nacimiento para la madre y el recién nacido a menos de 48 horas después de un parto vaginal, o a menos de 96 horas, si es un parto por cesárea. Sin embargo, por lo general la ley federal no prohíbe que el médico tratante de la madre o el recién nacido, después de una consulta con la madre, les dé el alta antes de las 48 horas (o 96 horas según corresponda). Conforme a la ley federal, en cualquier caso, los planes y las compañías de seguros no pueden exigir que un proveedor obtenga autorización del plan o de la compañía de seguros para indicar una estancia con una duración que no supere las 48 horas (o 96 horas). Si desea recibir más información sobre los beneficios de maternidad, comuníquese con el administrador de su plan.

AVISO DE DERECHOS DE INSCRIPCIÓN ESPECIALES CONFORME A LA HIPAA

Si rechaza la inscripción en el plan de salud de Worthington Steel Inc. para usted o sus dependientes (incluido su cónyuge) debido a que cuenta con otro seguro médico o cobertura de plan de salud de grupo, usted o sus dependientes pueden inscribirse en el plan de salud de Worthington Steel Inc. sin esperar al próximo periodo de inscripción abierta, si:

- pierde el otro seguro de salud o cobertura de plan de salud de grupo. Debe solicitar la inscripción en un plazo de 30 días después de haber perdido la otra cobertura.
- tiene un dependiente nuevo como resultado de un matrimonio, nacimiento, adopción o entrega en adopción. Debe solicitar la inscripción en el plan de salud en un plazo de 30 días después del matrimonio, nacimiento, adopción o entrega en adopción.
- pierde la cobertura de Medicaid o del Programa de Seguro de Salud Infantil (Children's Health Insurance Program, CHIP) porque ya no es elegible. Debe solicitar la inscripción en el plan médico en un plazo de 60 días después de haber perdido la otra cobertura.

Si solicita un cambio debido a un acontecimiento de inscripción especial dentro del plazo de 30 días, la cobertura entrará en vigor el día del nacimiento, la adopción o la entrega en adopción. Además, se puede inscribir en un plan de salud de Worthington Steel Inc. si es elegible para un programa de asistencia con las primas de Medicaid o CHIP. Debe solicitar la inscripción en un plazo de 60 días después de haber obtenido la elegibilidad para la cobertura de plan médico. Si solicita este cambio, la cobertura entrará en vigor el primer mes después de haber solicitado la inscripción. Es posible que se apliquen restricciones específicas, según las leyes federales y estatales.

Nota: Si su dependiente es elegible para el derecho de inscripción especial, puede agregarlo a su cobertura actual o cambiar a otro plan de salud. Los demás dependiente a los que actualmente les brinda cobertura también pueden cambiarse al nuevo plan en el que usted se inscriba.

DISPONIBILIDAD DEL AVISO SOBRE PRÁCTICAS DE PRIVACIDAD

Cumplimos con el Aviso sobre Prácticas de Privacidad de la HIPAA para Worthington Steel, Inc. que describe cómo podemos usar y divulgar su información médica. Puede comunicarse con el Departamento de Beneficios Corporativo de Worthington Steel Inc. para obtener una copia del Aviso sobre Prácticas de Privacidad.

AVISO SOBRE EL PROGRAMA DE BIENESTAR

El Programas de Bienestar de Worthington Steel es un programa voluntario. Está administrado según las leyes federales que autorizan los programas de bienestar patrocinados por el empleador que buscan mejorar la salud del empleado y prevenir enfermedades, incluidas, entre otras, la Ley para Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, la Ley de no Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act) de 2008 y la Ley de Transferencia y Responsabilidad de Seguro Médico (Health Insurance Portability and Accountability Act), según corresponda. Si elige participar en el programa de bienestar, es posible que se le pida que se realice una evaluación voluntaria de riesgos de salud (health risk assessment, HRA) en la que se le hace una serie de preguntas sobre sus actividades y conductas relacionadas con la salud y si tiene o tuvo ciertas afecciones médicas (p. ej., cáncer, diabetes o ataque cardíaco). También se le puede pedir que complete una evaluación biométrica, que incluiría un análisis de sangre para medir la glucosa, el colesterol HDL y LDL, los triglicéridos y el colesterol total. No tiene la obligación de realizar una HRA ni de hacerse ningún análisis de sangre u otros exámenes médicos.

Sin embargo, los empleados que deciden participar en el programa de bienestar, al realizarse la evaluación biométrica recibirán un incentivo para evitar el recargo por falta de bienestar. El recargo por falta de bienestar se aplica el siguiente año natural y los montos son de \$40 por mes para empleados y \$40 por mes para cónyuges que no cumplan con el requisito del incentivo para el 1 de diciembre de 2025. Aunque no es obligación hacerse la evaluación biométrica, solo los empleados que la realicen evitarán el recargo por falta de bienestar.

Si no puede participar en ninguna de las actividades relacionadas con la salud ni alcanzar los resultados de salud requeridos para obtener el incentivo, es posible que tenga derecho a una adaptación razonable o a un estándar alternativo. Puede comunicarse con el Centro de Asistencia al Personal (People Center) de Worthington Steel para solicitar una adaptación razonable o un estándar alternativo.

La información de su HRA o los resultados de su examen de salud con muestra de sangre se usarán para proporcionarle la información que le ayudará a comprender su salud actual y sus posibles riesgos, y también podría utilizarse para ofrecerle servicios a través del programa de bienestar, como el *coaching* de salud. También le recomendamos que le informe sus resultados o comente sus inquietudes a su médico.

Protección para la divulgación de información médica

Se nos exige por ley mantener la privacidad y la seguridad de la información médica personal que pueda identificarle. Aunque el programa de bienestar y Worthington Steel, Inc. pueden usar información global que recopilen para diseñar un programa basado en los riesgos de salud identificados en el lugar de trabajo, el programa de bienestar nunca revelará su información personal públicamente ni al empleador, excepto

según sea necesario para responder a una solicitud de una adaptación razonable necesaria para participar en el programa de bienestar o según lo permita expresamente la ley. La información médica que pueda identificarle personalmente y que se proporcione en relación con el programa de bienestar no se revelará a sus supervisores ni gerentes, y nunca podría usarse para tomar decisiones relacionadas con su empleo.

Su información médica no se venderá, intercambiará, transferirá ni se revelará en modo alguno, excepto en la medida en que lo permita la ley para realizar actividades específicas relacionadas con el programa de bienestar. Tampoco se le pedirá ni exigirá que renuncie a la confidencialidad de su información médica como condición para participar en el programa de bienestar o para recibir un incentivo. Toda persona que reciba su información con el objetivo de prestarle servicios como parte del programa de bienestar debe regirse por los mismos requisitos de confidencialidad. La única persona que podría recibir información médica que le identifique personalmente es un coach de salud con el fin de brindarle servicios según el programa de bienestar.

Además, toda la información médica que se obtenga a través del programa de bienestar se mantendrá separada de sus expedientes personales; la información que se almacene en formato electrónico será cifrada y ninguna información que proporcione como parte del programa de bienestar se utilizará para tomar decisiones sobre el empleo. Se tomarán las precauciones correspondientes para evitar que se produzcan vulneraciones de datos y, en el caso de que ocurra una vulneración de datos que involucre a la información que usted proporcione en relación con el programa de bienestar, le notificaremos de inmediato.

No se le podrá discriminar en el empleo debido a la información médica que proporcionó durante su participación en el programa de bienestar, ni se podrán tomar represalias en su contra si decide no participar.

Si tiene preguntas o inquietudes sobre este aviso o sobre las protecciones contra discriminación y represalias, comuníquese con el Centro de Asistencia al Personal (People Center) de Worthington Steel al **614-840-3002**.

AVISO DE DISPONIBILIDAD DE NORMA ALTERNATIVA PARA EL PLAN DE BIENESTAR

Su plan de salud se compromete a ayudarle a alcanzar una salud óptima. Si cree que no puede cumplir con un estándar para una recompensa según este programas de bienestar, es posible que califique para tener una oportunidad de obtener la misma recompensa por otros medios. Comuníquese con el Centro de Asistencia al Personal (People Center) de Worthington Steel, y trabajaremos con usted (y, si lo desea, con su médico) para encontrar un programa de bienestar con la misma recompensa que sea adecuado para usted teniendo en cuenta su estado de salud.

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD DE ACA

Esta oferta de cobertura puede hacer que no califique para recibir subsidios del gobierno para un plan del Mercado de Seguros Médicos (Exchange) incluso si decide no inscribirse. Para ser elegible para un subsidio, tendría que demostrar que usted no puede pagar esta oferta, lo que significa que la aportación requerida para la cobertura de empleado solamente de nuestro plan básico superará el 9.02 % en 2025 de su ingreso familiar ajustado modificado.

LEY “SIN SORPRESAS”

La ley “Sin sorpresas” le brinda protección contra las facturas médicas inesperadas en situaciones en las que no puede elegir fácilmente un proveedor que se encuentre en la red de su plan de salud. Esto es común especialmente en una situación de emergencia, en la que podría recibir atención de proveedores fuera de la red. Los proveedores o los centros de emergencia que están fuera de la red pueden pedirle que firme un formulario de aviso y consentimiento antes de brindarle ciertos servicios después de que ya no necesite atención de emergencia. Estos son conocidos como “servicios de posestabilización”. No le deben entregar este formulario de aviso y consentimiento si recibirá servicios de emergencia que no sean servicios de posestabilización. También pueden pedirle que firme un formulario de aviso y consentimiento si programa ciertos servicios que no son de emergencia con un proveedor fuera de la red en un hospital o centro de cirugía ambulatoria de la red.

El formulario de aviso y consentimiento le brinda información sobre sus protecciones contra las facturas médicas inesperadas, le da la opción de renunciar a esas protecciones y pagar más por la atención fuera de la red y le proporciona un valor estimado de lo que podría costar su atención fuera de la red. No tiene la obligación de firmar el formulario y no debería firmarlo si no tuvo la posibilidad de elegir un proveedor o centro de atención médica antes de programar la atención. Si no firma, es posible que tenga que reprogramar su atención con un proveedor o centro que se encuentre en la red de su plan de salud.

Esto si aplica si usted es participante, beneficiario, persona inscrita o está cubierta en un plan de salud de grupo o en una cobertura de salud individual o de grupo, incluido el plan de Beneficios de Salud para Empleados del Gobierno Federal (Federal Employees Health Benefits, FEHB).

ASISTENCIA PARA EL PAGO DE PRIMAS DE MEDICAID Y DEL PROGRAMA DE SEGURO DE SALUD INFANTIL (CHILDREN’S HEALTH INSURANCE PROGRAM, CHIP)

Si usted o sus hijos son elegibles para la cobertura de Medicaid o CHIP, y usted es elegible para obtener la cobertura médica de su empleador, su estado podría contar con un programa de asistencia para el pago de primas que puede ayudarle con el pago de la cobertura mediante el uso de los fondos de los programas de Medicaid o CHIP. Si usted o sus hijos no son elegibles para obtener la cobertura de Medicaid o CHIP, no serán elegibles para participar en estos programas de asistencia para el pago de primas. Sin embargo, podrá contratar una cobertura de seguro individual a través del Mercado de seguros de salud. Para obtener más información, visite cuidadodesalud.gov/es.

Si usted o sus dependientes están inscritos en Medicaid o CHIP, y usted vive en uno de los estados que se enumeran a continuación, comuníquese con la oficina de Medicaid o CHIP de su estado para averiguar si está disponible la asistencia para el pago de primas.

Si usted o sus dependientes NO están inscritos en Medicaid o CHIP y considera que podrían ser elegibles para alguno de estos programas, comuníquese con la oficina de Medicaid o CHIP de su estado, llame al **877-KIDS NOW (877-543-7669)** o visite insurekidsnow.gov para obtener información sobre cómo solicitarlos. Si usted califica, consulte en su estado si hay un programa que podría ayudarlo a pagar las primas para un plan patrocinado por el empleador.

Si usted o sus dependientes son elegibles para la asistencia para el pago de primas de Medicaid o CHIP, así como también para inscribirse en el plan de su empleador, el empleador debe permitir que se inscriba en su plan si todavía no lo ha hecho. Esto se denomina oportunidad de “inscripción especial”, y debe solicitar la cobertura dentro del plazo de 60 días posteriores a haber sido considerado elegible para recibir la asistencia para el pago de primas. Si tiene preguntas acerca de la inscripción en el plan de su empleador, comuníquese con el Departamento de Trabajo a través del sitio web askebsa.dol.gov o por teléfono al **866-444-EBSA (866-444-3272)**.

Si vive en alguno de los estados incluidos en la siguiente página, puede ser elegible para recibir la asistencia para el pago de primas del plan médico de su empleador. La siguiente lista de estados está vigente desde el 31 de julio de 2024. Comuníquese con su estado para obtener más información sobre la elegibilidad.

Para ver si algún otro estado incorporó un programa de ayuda con el pago de primas a partir del 31 de julio de 2024, o si desea obtener más información sobre los derechos de inscripción especial, comuníquese con:

Administración de Seguridad de Beneficios de los Empleados del Departamento de Trabajo de EE. UU.
dol.gov/agencias/ebsa
866-444-EBSA (866-444-3272)

Centros de Servicios de Medicare y Medicaid del Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU.
cms.hhs.gov
877-267-2323, opción 4, extensión 61565

ALABAMA – Medicaid

Sitio web: <http://myalhipp.com/>
Teléfono: 1-855-459-5447

ALASKA – Medicaid

Sitio web del Programa de pago de primas del seguro de salud AK (AK Health Insurance Premium Payment Program): <http://myalhipp.com/>
Teléfono: 1-866-251-4861
Correo electrónico: customerservice@myalhipp.com
Elegibilidad de Medicaid: <https://health.alaska.gov/dpa/Pages/default.aspx>

ARKANSAS – Medicaid

Sitio web: <http://myarhipp.com/>
Teléfono: 1-855-MyARHIP (855-692-7447)

CALIFORNIA – Medicaid

Programa de Pago de Primas del Seguro de Salud (Health Insurance Premium Payment, HIPP): <http://dhcs.ca.gov/hipp>
Teléfono: 916-445-8322
Fax: 916-440-5676
Correo electrónico: hipp@dhcs.ca.gov

COLORADO – Health First Colorado

Sitio web de Health First Colorado: <https://www.healthfirstcolorado.com/>
Centro de contacto para miembros de Health First Colorado: 1-800-221-3943/ Servicio de retransmisión estatal 711
CHP+: <https://hcpf.colorado.gov/chp>
Servicio de atención al cliente de CHP+: 1-800-359-1991/servicio de retransmisión estatal 711 del Health Insurance Buy-In Program (HIBI): <https://www.mycohibi.com/>
Servicio de atención al cliente de HIBI: 1-855-692-6442

FLORIDA – Medicaid

Sitio web: <https://www.flmedicaidprecovery.com/flmedicaidprecovery.com/hipp/index.html>
Teléfono: 1-877-357-3268

GEORGIA – Medicaid

Sitio web de HIPP GA: <https://medicaid.georgia.gov/programs/third-party-liability/health-insurance-premium-payment-program-hipp>
Teléfono: 678-564-1162-1, presione 1
Sitio web de CHIPRA GA: <https://medicaid.georgia.gov/programs/third-party-liability/childrens-health-insurance-program-reauthorization-act-2009-chipra>
Teléfono: 678-564-1162-2, presione 2

INDIANA – Medicaid

Programa del Pago de Primas del Seguro de Salud (Health Insurance Premium Payment)
Todos los demás sitios de Medicaid
Sitio web: <https://www.in.gov/medicaid/>
<http://www.in.gov/fssa/dfr/>
Administración de Servicios Sociales y Familiares (Family and Social Services Administration)
Teléfono: 1-800-403-0864
Teléfono de servicios para miembros: 1-800-457-4584

IOWA – Medicaid y CHIP (Hawki)

Sitio web de Medicaid: <https://hhs.iowa.gov/programs/welcome-iowa-medicaid>
Medicaid de Iowa | Departamento de Salud y Servicios Humanos
Teléfono de Medicaid: 1-800-338-8366
Sitio web de Hawki: <https://hhs.iowa.gov/programs/welcome-iowa-medicaid/iowa-health-link/hawki>
Programa de Salud y Bienestar para Niños (Healthy and Well Kids, Hawki) en Iowa | Departamento de Salud y Servicios Humanos
Teléfono de Hawki: 1-800-257-8563
Sitio web de HIPP: <https://hhs.iowa.gov/programs/welcome-iowa-medicaid/fee-service/hipp>
Teléfono: 1-888-346-9562

KANSAS – Medicaid

Sitio web: <https://www.kancare.ks.gov/>
Teléfono: 1-800-792-4884
Teléfono de HIPP: 1-800-967-4660

KENTUCKY – Medicaid

Sitio web de Kentucky Integrated Health Insurance Premium Payment Program (KI-HIPP): <https://chfs.ky.gov/agencias/dms/member/Pages/kihipp.aspx>
Teléfono: 1-855-459-6328
Correo electrónico: KIHIPPPROGRAM@ky.gov
Sitio web de KCHIP: <https://kynect.ky.gov>
Teléfono: 1-877-524-4718
Sitio web de Medicaid de Kentucky: <https://chfs.ky.gov/agencias/dms>

LOUISIANA – Medicaid

Sitio web: www.medicaid.la.gov o www.ldh.la.gov/lahipp
Teléfono: 1-888-342-6207 (línea directa de Medicaid) o 1-855-618-5488 (LaHIPP)

MAINE – Medicaid

Sitio web de inscripción: https://www.mymaineconnection.gov/benefits/s/?language=en_US
Teléfono: 1-800-442-6003 TTY: Servicio de retransmisión de Maine 711
Página web de primas del seguro de salud privado: <https://www.maine.gov/dhhs/ofi/applications-forms>
Teléfono: 1-800-977-6740 TTY: Servicio de retransmisión de Maine 711

MASSACHUSETTS – Medicaid y CHIP

Sitio web: <https://www.mass.gov/masshealth/pa>
Teléfono: 1-800-862-4840
TTY: (617) 886-8102
Correo electrónico: masspreassistance@accenture.com

MINNESOTA – Medicaid

Sitio web: <https://mn.gov/dhs/health-care-coverage/>
Teléfono: 1-800-657-3672

MISSOURI – Medicaid

Sitio web: <http://www.dss.mo.gov/mhd/participants/pages/hipp.htm>
Teléfono: 573-751-2005
TTY: 711

MONTANA – Medicaid

Sitio web: <http://dphhs.mt.gov/MontanaHealthCarePrograms/HIPP>
Teléfono: 1-800-694-3084
Correo electrónico: HSHIPPProgram@mt.gov

NEBRASKA – Medicaid

Sitio web: <http://www.ACCESSNebraska.ne.gov>
Teléfono: 1-855-632-7633
Lincoln: 402-473-7000
Omaha: 402-595-1178

NEVADA – Medicaid

Sitio web de Medicaid: <http://dhcfp.nv.gov>
Teléfono de Medicaid: 1-800-992-0900

NEW HAMPSHIRE – Medicaid

Sitio web: <https://www.dhhs.nh.gov/programs-services/medicaid/health-insurance-premium-program>
Teléfono: 603-271-5218
Número de teléfono gratuito del programa HIPP: 1-800-852-3345 ext. 15218
Correo electrónico: DHHS.ThirdPartyLiabi@dhhs.nh.gov

NEW JERSEY – Medicaid y CHIP

Sitio web de Medicaid: <http://www.state.nj.us/humanservices/dmahs/clients/medicaid/>
Teléfono de Medicaid: 1-800-356-1561
Teléfono de asistencia de CHIP Premium: 609-631-2392
Sitio web de CHIP: <http://www.njfamilycare.org/index.html>
Teléfono de CHIP: 1-800-701-0710 (TTY: 711)

NEW YORK – Medicaid

Sitio web: https://www.health.ny.gov/health_care/medicaid/
Teléfono: 1-800-541-2831

NORTH CAROLINA – Medicaid

Sitio web: <https://medicaid.ncdhhs.gov/>
Teléfono: 1-919-855-4100

NORTH DAKOTA – Medicaid

Sitio web: <https://www.hhs.nd.gov/healthcare>
Teléfono: 1-844-854-4825

OKLAHOMA – Medicaid y CHIP

Sitio web: <http://www.insureoklahoma.org>
Teléfono: 1-888-365-3742

OREGON – Medicaid y CHIP

Sitio web: <http://healthcare.oregon.gov/Pages/index.aspx>
<http://www.oregonhealthcare.gov/index-es.html>
Teléfono: 1-800-699-9075

PENNSYLVANIA – Medicaid y CHIP

Sitio web: <https://www.pa.gov/en/services/dhs/apply-for-medicaid-health-insurance-premium-payment-program-hipp.html>
Teléfono: 1-800-692-7462
Sitio web de CHIP: Programa del Seguro de Salud Infantil (Children's Health Insurance Program, CHIP) (pa.gov) <https://www.pa.gov/en/agencias/dhs/resources/chip.html>
Teléfono de CHIP: 1-800-986-KIDS (5437)

RHODE ISLAND – Medicaid y CHIP

Sitio web: <http://www.eohhs.ri.gov/>
Teléfono: 1-855-697-4347, o 1-401-462-0311 (Línea directa de Rite Share)

SOUTH CAROLINA – Medicaid

Sitio web: <https://www.scdhhs.gov>
Teléfono: 1-888-549-0820

SOUTH DAKOTA – Medicaid

Sitio web: <http://dss.sd.gov>
Teléfono: 1-888-828-0059

TEXAS – Medicaid

Sitio web: Programa del Pago de Primas del Seguro de Salud (Health Insurance Premium Payment, HIPP) | Departamento de Salud y Servicios Humanos de Texas
<https://www.hhs.texas.gov/services/financial/health-insurance-premium-payment-hipp-program>
Teléfono: 1-800-440-0493

UTAH – Medicaid y CHIP

Sitio web del Programa de Colaboración con las Primas de Medicaid en Utah (Medicaid Utah's Premium Partnership for Health Insurance, UPP): <https://medicaid.utah.gov/upp/>
Correo electrónico: upp@utah.gov
Teléfono: 1-888-222-2542
Sitio web de Expansión de Medicaid para Adultos: <https://medicaid.utah.gov/expansion/>
Sitio web del Programa de Compra de Medicaid de Utah (Utah Medicaid Buyout Program): <https://medicaid.utah.gov/buyout-program/>
Sitio web de CHIP: chipespanol.utah.gov

VERMONT – Medicaid

Sitio web: <https://dvha.vermont.gov/members/medicaid/hipp-program>
Teléfono: 1-800-250-8427

VIRGINIA – Medicaid y CHIP

Sitio web: <https://coverva.dmas.virginia.gov/learn/premium-assistance/famis-select>
<https://coverva.dmas.virginia.gov/learn/premium-assistance/health-insurance-premium-payment-hipp-programs>
Teléfono de Medicaid/CHIP: 1-800-432-5924

WASHINGTON – Medicaid

Sitio web: <https://www.hca.wa.gov/>
Teléfono: 1-800-562-3022

WEST VIRGINIA – Medicaid

Sitio web: <https://dhhr.wv.gov/bms/http://mywvhipp.com/>
Teléfono de Medicaid: 1-304-558-1700
Teléfono gratuito de CHIP: 1-855-MyWVHIP (1-855-699-8447)

WISCONSIN – Medicaid y CHIP

Sitio web: <https://www.dhs.wisconsin.gov/badgercareplus/p-10095.htm>
Teléfono: 1-800-362-3002

WYOMING – Medicaid

Sitio web: <https://health.wyo.gov/healthcarefin/medicaid/programs-and-eligibility/>
Teléfono: 1-800-251-1269

