

Down to Earth Modelo de Aviso de HRA de Cobertura Individual

22 de enero de 2025

Usted está recibiendo este aviso porque su empleador le ofrecerá un acuerdo de reembolso de salud de cobertura individual (HRA) a través de la plataforma de Inscripción de SureCo.

La Plataforma de Inscripción de SureCo ofrece a los empleados la posibilidad de seleccionar e inscribirse en un seguro médico individual. De manera similar a un plan de salud grupal tradicional, el costo de su seguro médico individual es suplementado por su empleador a través del reembolso de la prima mensual facilitado a través de la nómina. Recibirá más detalles sobre la Plataforma y cómo inscribirse en sus beneficios de salud antes de que comience nuestro período de inscripción abierta 27 de enero de 2025.

Lea este aviso antes de decidir si acepta la HRA. En algunas circunstancias, su decisión podría afectar su elegibilidad para el crédito tributario de prima de seguro médico. Aceptar la HRA de cobertura individual y reclamar incorrectamente el crédito tributario de prima podría resultar en una obligación tributaria.

Si rechaza la HRA y compra un seguro a través del Intercambio de Seguros Médicos (conocido en muchos estados como el “Mercado de Seguros Médicos”), este aviso también contiene información importante que el Intercambio necesitará para determinar si usted es elegible para recibir pagos por adelantado del crédito tributario de prima. En cada estado funciona un Mercado de Seguros Médicos para ayudar a las personas y familias a buscar e inscribirse en una cobertura de seguro médico individual.

También es posible que necesite este aviso para verificar que es elegible para un período de inscripción especial para inscribirse en una cobertura de seguro de salud individual fuera del período de inscripción abierta anual en el mercado individual.

I. Los Conceptos Básicos

¿Qué debo hacer con este aviso?

Lea este aviso para ayudarle a decidir si desea aceptar la HRA.

Además, **conservar este aviso** para sus registros. Deberá consultarlo si decide aceptar la HRA e inscribirse en una cobertura de seguro médico individual, o si rechaza la HRA y solicita el crédito tributario de prima en su declaración de impuestos federales sobre los ingresos.

¿Qué es una HRA de cobertura individual?

Una HRA de cobertura individual es un acuerdo según el cual su empleador le reembolsa sus gastos de atención médica (y a veces los gastos de atención médica de los miembros de su familia), hasta una cierta cantidad en dólares para el año del plan.

Si se inscribe en un acuerdo de reembolso de gastos médicos (HRA) de cobertura individual, **también debe estar inscrito en** una cobertura de seguro médico individual o en Medicare Parte A (seguro hospitalario) y B (seguro médico) o Medicare Parte C (Medicare Advantage) (en conjunto, en este aviso, se hace referencia a ellas como Medicare) por cada mes que esté cubierto por la HRA. Si los miembros de su familia están cubiertos por la HRA, **también deben estar inscritos en** una cobertura de seguro médico individual o Medicare por cada mes que estén cubiertos por la HRA.

Recibirá una invitación a la Plataforma de Inscripción de SureCo para inscribirse en su cobertura de seguro médico individual. Junto con esta invitación, también recibirá información sobre qué gastos de atención médica reembolsa la HRA.

La cobertura individual de HRA que le ofrecen es una cobertura de salud patrocinada por el empleador. Es importante saber esto si solicita cobertura de seguro de salud en el Intercambio de Seguros Médicos.

Nota: Existen distintos tipos de HRA. El HRA al que se hace referencia en este aviso y que su empleador le ofrece es un **HRA de cobertura individual**. No es un acuerdo de reembolso de gastos médicos para pequeños empleadores calificado (QSEHRA) ni ningún otro tipo de HRA.

¿Cuáles son los términos básicos del HRA de cobertura individual que ofrece mi empleador?

Con la implementación de la HRA, su empleador le ofrecerá el reembolso de una parte de su prima mensual.

Los montos máximos en dólares disponibles para el costo de la prima mensual del seguro de salud individual para cada participante en el HRA son los siguientes:

Anexo A

Tenga en cuenta que el monto de HRA individual disponible para el año del plan se encuentra en la columna de contribución mensual del empleador en la tabla anterior. El monto total para el año es la contribución mensual del empleador multiplicada por 12 meses.

Si rechaza la HRA y solicita cobertura de seguro médico individual a través del Intercambio de Seguros Médicos, este es el monto que el Intercambio utilizará para determinar si su HRA se considera asequible.

En general, su cobertura de HRA comenzará el 1 de marzo de 2025. Si se vuelve elegible durante el año del plan, su cobertura de HRA comenzará después de 30 días de empleo y el primer día del mes siguiente.

El año del plan HRA comienza el 1 de marzo de 2025 y finaliza el 31 de diciembre de 2025.

Nota: Necesitará esta información si rechaza y solicita cobertura de seguro médico a través del Intercambio de Seguros Médicos.

¿Puedo optar por no participar en la cobertura individual HRA?

Sí. Puede optar por no participar en el HRA para usted (y sus familiares, si corresponde). Se le brindará la opción de optar por no participar a través de la Plataforma de Inscripción de SureCo durante la inscripción abierta.

Al finalizar el empleo, usted puede optar por no participar en el HRA o puede continuar con el HRA sin el reembolso de las contribuciones mensuales por parte de la empresa.

Si acepto la cobertura individual HRA, ¿debo inscribirme también en otra cobertura de salud?

Sí. Usted (y los miembros de su familia, si corresponde) deben estar inscritos en una cobertura de seguro médico individual o Medicare por cada mes que usted (o los miembros de su familia) estén cubiertos por la HRA. No puede inscribirse en un seguro de corto plazo, de duración limitada o solo en una cobertura de beneficios exceptuados (como un seguro que solo brinda beneficios para atención dental y de la vista) para cumplir con este requisito.

II. Obtención de cobertura de seguro de salud individual

¿Cómo puedo obtener cobertura de seguro de salud individual?

Si ya tiene cobertura de seguro médico individual, puede cambiar dicha cobertura, pero no es necesario hacerlo para cumplir con el requisito de cobertura médica de la HRA.

Si aún no tiene cobertura de seguro médico individual, puede inscribirse para obtener cobertura a través de la Plataforma de Inscripción de SureCo.

Si está inscrito en Medicare Parte A y B o Medicare Parte C, su inscripción en Medicare cumplirá con el requisito de cobertura de salud de la HRA. Para obtener información sobre cómo inscribirse en Medicare, visite www.medicare.gov/sign-up-change-plans.

¿Cuándo puedo inscribirme en la cobertura de seguro de salud individual?

Tendrá la oportunidad de inscribirse en su cobertura de seguro de salud individual a través de la Plataforma de Inscripción de SureCo durante el período de inscripción abierta de este año que comienza el 27 de enero de 2025 y finaliza el 4 de febrero de 2025.

En general, cualquier persona puede inscribirse o cambiar su cobertura de seguro médico individual durante el período de inscripción abierta anual del mercado individual, del 1 de noviembre al 15 de diciembre. (Algunos intercambios estatales pueden proporcionar tiempo adicional para inscribirse). Si su HRA de cobertura individual comienza el 1 de enero, usted (y los miembros de su familia, si corresponde) generalmente deben inscribirse en la cobertura de seguro médico individual durante la inscripción abierta.

En determinadas circunstancias, como cuando su cobertura individual HRA comienza en una fecha distinta al 1 de enero o si es contratado recientemente durante el año del plan HRA, usted (y los miembros de su familia, si corresponde) pueden inscribirse en una cobertura de seguro médico individual fuera del período de inscripción abierta utilizando un período de inscripción especial.

Si califica para un período de inscripción especial, asegúrese de inscribirse a tiempo:

- Si recién es elegible para la cobertura HRA que comenzaría al comienzo del año del plan HRA, generalmente deberá inscribirse en la cobertura de seguro médico individual dentro de los 60 días anteriores al primer día del año del plan HRA.
- Si recientemente es elegible para la cobertura de HRA que comenzaría a mitad del año del plan (por ejemplo, porque es un empleado nuevo), puede inscribirse en la cobertura de seguro médico individual hasta 60 días antes del primer día en que su HRA puede comenzar o hasta 60 días después de esta fecha. **Inscríbese en la cobertura de seguro médico individual lo antes posible** para aprovechar al máximo su cobertura individual de HRA.

Nota: Si se inscribe en una cobertura de seguro médico individual durante este período de inscripción especial, es posible que deba enviar una copia de este aviso al Intercambio de Seguros Médicos o a la compañía de seguros para demostrar que reúne los requisitos para inscribirse fuera del período de inscripción abierta. Para obtener más información sobre los períodos de inscripción especiales, visite HealthCare.gov o el sitio web del Intercambio de Seguros Médicos de su estado.

¿Necesito obtener una nueva cobertura de seguro médico individual cada año si quiero inscribirme en mi HRA de cobertura individual cada año?

Sí. La cobertura de seguro médico individual se vende normalmente por un período de 12 meses que es el mismo que el año calendario y finaliza el 31 de diciembre. Si su HRA comienza el 1 de enero, deberá obtener una nueva cobertura de seguro médico individual o volver a inscribirse en su cobertura de seguro médico individual. Si su HRA tiene un año de plan que comienza en un día distinto al 1 de enero, debido a que su cobertura de seguro médico individual permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre,

no necesita obtener una nueva cobertura de seguro médico individual ni volver a inscribirse hasta el próximo período de inscripción abierta.

Si está inscrito en Medicare, su cobertura de Medicare generalmente permanecerá vigente año tras año.

¿Debo justificar mi inscripción (y la de mi familiar) en una cobertura de seguro médico individual o Medicare ante el HRA de cobertura individual?

Sí. Debe demostrar que usted (y los miembros de su familia, si corresponde) estarán inscritos en una cobertura de seguro médico individual o Medicare durante el período en que estarán cubiertos por la HRA. La inscripción a través de la Plataforma de Inscripción de SureCo satisfará automáticamente este proceso de justificación mientras esté inscrito y empleado activamente por Down to Earth. Si mantiene un seguro médico individual vigente o no se inscribe a través de la Plataforma de inscripción de SureCo, deberá comunicarse con Recursos Humanos y proporcionar una carta de inscripción de su proveedor de salud individual actual.

¿Qué sucede si yo (o uno de los miembros de mi familia) ya no estoy inscrito en la cobertura de seguro médico individual o Medicare?

Si usted (o un miembro de su familia, si corresponde) ya no está inscrito en la cobertura de seguro médico individual o Medicare, su empleador ya no proporcionará la contribución mensual del empleador (HRA).

Nota: Debe informar a la HRA si su cobertura de seguro médico individual (o la de su familiar) o Medicare ha sido cancelada retroactivamente y la fecha efectiva de la cancelación.

III. Información sobre el Crédito Tributario de Prima de Seguro Médico

¿Qué es el crédito tributario de prima de seguro médico?

El crédito tributario de prima de seguro médico es un crédito tributario que ayuda a las personas elegibles y a sus familias a pagar las primas de la cobertura de seguro médico comprado a través del Intercambio de seguros médicos. El crédito tributario de prima de seguro médico no está disponible para la cobertura de seguro médico adquirida fuera del Intercambio. Los factores que afectan la elegibilidad para el crédito tributario de prima incluyen la inscripción en la cobertura del Intercambio, la elegibilidad para otros tipos de cobertura y los ingresos del hogar.

Cuando se inscribe en una cobertura de seguro médico a través del Intercambio, el Intercambio le preguntará sobre cualquier cobertura que le ofrezca su empleador, incluso a través de un acuerdo de reembolso de gastos médicos (HRA). Su capacidad para reclamar el crédito tributario de prima puede verse limitada si su empleador le ofrece cobertura, incluida una HRA.

El Intercambio de seguros médicos también determinará si usted es elegible para recibir pagos por adelantado del crédito tributario de prima, que son montos pagados directamente a su compañía de seguros para reducir el costo de sus primas. Para obtener más información sobre el crédito tributario de prima, incluidos los pagos por adelantado del crédito tributario de prima y los requisitos de elegibilidad para el crédito tributario de prima, consulte irs.gov/aca.

Si acepto la cobertura individual HRA, ¿puedo reclamar el crédito tributario de prima de mi cobertura del Intercambio?

No. No puede reclamar el crédito tributario de prima de su cobertura del Intercambio por ningún mes en el que esté cubierto por la HRA. Tampoco puede reclamar el crédito tributario de prima de la cobertura del Intercambio de ningún miembro de su familia por ningún mes en el que esté cubierto por la HRA.

Si opto por no participar en la cobertura individual HRA, ¿puedo reclamar el crédito tributario de prima de mi cobertura del Intercambio de Seguros Médicos?

Eso depende.

- Si opta por no participar en el HRA y este se considera **inasequible**, puede **reclamar** el crédito tributario de prima para usted y cualquier miembro de su familia inscrito en la cobertura del Intercambio si es elegible de otra manera.
- Si opta por no participar en el HRA y el HRA se considera **asequible**, **no podrá reclamar** el crédito tributario de prima para usted o cualquier miembro de su familia.

Si usted es un ex empleado, la oferta de un HRA no le impedirá reclamar el crédito tributario de prima (si de otra manera es elegible para él), independientemente de si el HRA se considera asequible y siempre que no acepte el HRA.

¿Cómo sé si la cobertura individual HRA que me han ofrecido se considera asequible?

El sitio web del Intercambio de seguros médicos le brindará información sobre cómo determinar la asequibilidad de su cobertura individual HRA. Para encontrar el Intercambio de seguros médicos de su estado, visite: <https://www.healthcare.gov/marketplace-in-your-state/>.

¿Debo proporcionar alguna de la información contenida en este aviso al Intercambio?

Sí. Asegúrese de tener este aviso con usted cuando solicite cobertura en el Intercambio. Si está solicitando pagos por adelantado del crédito tributario de prima, deberá proporcionar la información que aparece en la respuesta a “¿Cuáles son los términos básicos de la cuenta de recuperación de gastos médicos (HRA) de cobertura individual que ofrece mi empleador?” en la página 2. También deberá informar al Intercambio si es un empleado actual o un ex empleado.

Si estoy inscrito en Medicare, ¿soy elegible para el crédito tributario de prima?

No. Si tiene Medicare, no es elegible para el crédito tributario de prima de ninguna cobertura del Intercambio que pueda tener.

IV. Otra información que debes conocer

¿A quién puedo contactar si tengo preguntas sobre la cobertura individual HRA?

Contacto The Benefits Department at benefits@down2earthinc.com / 323-263-2700 o al equipo de SureCo en employee.experience@sureco.com o al 949-989-4906.

¿La cobertura de seguro médico individual que pago con mi HRA de cobertura individual está sujeta a la ley ERISA?

La cobertura de seguro médico individual que se paga con los montos de su HRA de cobertura individual, si corresponde, no está sujeta a las normas y protecciones al consumidor de la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de Empleados (ERISA, por sus siglas en inglés). Debe comunicarse con el departamento de seguros de su estado para obtener más información sobre sus derechos y responsabilidades si compra una cobertura de seguro médico individual.

Anexo A

Edad Mín	Edad Máx	Relación	Contribución del Empleador	Estado	Área de Calificación	Comparación de Planes
16	100	Empleado	60%	Todos los demás	Todos los demás	LCS
54	64	Empleado	77%	FL	5	LCS
45	48	Empleado	67%	FL	9	LCS
49	53	Empleado	83%	FL	9	LCS
54	61	Empleado	94%	FL	9	LCS
62	62	Empleado	103%	FL	9	LCS
63	64	Empleado	93%	FL	9	LCS
23	36	Empleado	65%	FL	11	LCS
37	38	Empleado	64%	FL	11	LCS
39	40	Empleado	61%	FL	11	LCS
41	44	Empleado	63%	FL	11	LCS
45	45	Empleado	66%	FL	11	LCS
46	49	Empleado	70%	FL	11	LCS
50	51	Empleado	69%	FL	11	LCS
52	52	Empleado	88%	FL	11	LCS
53	55	Empleado	76%	FL	11	LCS
56	59	Empleado	90%	FL	11	LCS
60	64	Empleado	87%	FL	11	LCS
56	64	Empleado	96%	FL	12	LCS
50	51	Empleado	69%	FL	13	LCS
52	53	Empleado	72%	FL	13	LCS
54	64	Empleado	80%	FL	13	LCS
19	53	Empleado	63%	FL	15	LCS
54	54	Empleado	70%	FL	15	LCS
55	55	Empleado	73%	FL	15	LCS
56	56	Empleado	79%	FL	15	LCS
57	57	Empleado	84%	FL	15	LCS
58	58	Empleado	79%	FL	15	LCS
59	62	Empleado	68%	FL	15	LCS
63	64	Empleado	82%	FL	15	LCS
34	43	Empleado	68%	FL	21	LCS
44	45	Empleado	81%	FL	21	LCS
46	64	Empleado	77%	FL	21	LCS
32	32	Empleado	70%	FL	24	LCS
33	33	Empleado	75%	FL	24	LCS
34	44	Empleado	81%	FL	24	LCS
45	52	Empleado	91%	FL	24	LCS
53	53	Empleado	97%	FL	24	LCS
54	54	Empleado	98%	FL	24	LCS

55	60	Empleado	95%	FL	24	LCS
61	64	Empleado	105%	FL	24	LCS
64	64	Empleado	78%	FL	25	LCS
52	53	Empleado	61%	FL	26	LCS
54	55	Empleado	77%	FL	26	LCS
56	60	Empleado	93%	FL	26	LCS
61	64	Empleado	100%	FL	26	LCS
55	64	Empleado	67%	FL	27	LCS
40	41	Empleado	74%	FL	28	LCS
42	42	Empleado	61%	FL	28	LCS
43	43	Empleado	77%	FL	28	LCS
44	44	Empleado	63%	FL	28	LCS
45	46	Empleado	81%	FL	28	LCS
47	48	Empleado	63%	FL	28	LCS
49	50	Empleado	76%	FL	28	LCS
51	51	Empleado	83%	FL	28	LCS
52	52	Empleado	94%	FL	28	LCS
53	53	Empleado	95%	FL	28	LCS
54	54	Empleado	64%	FL	28	LCS
55	55	Empleado	73%	FL	28	LCS
56	57	Empleado	88%	FL	28	LCS
58	59	Empleado	73%	FL	28	LCS
60	60	Empleado	95%	FL	28	LCS
61	62	Empleado	93%	FL	28	LCS
63	64	Empleado	99%	FL	28	LCS
19	31	Empleado	61%	FL	30	LCS
32	48	Empleado	62%	FL	30	LCS
49	49	Empleado	85%	FL	30	LCS
50	50	Empleado	74%	FL	30	LCS
51	51	Empleado	71%	FL	30	LCS
52	53	Empleado	85%	FL	30	LCS
55	55	Empleado	88%	FL	30	LCS
56	56	Empleado	95%	FL	30	LCS
57	58	Empleado	76%	FL	30	LCS
59	61	Empleado	90%	FL	30	LCS
62	64	Empleado	91%	FL	30	LCS
19	31	Empleado	64%	FL	34	LCS
32	36	Empleado	62%	FL	34	LCS
37	42	Empleado	61%	FL	34	LCS
43	44	Empleado	65%	FL	34	LCS
45	45	Empleado	71%	FL	34	LCS
46	47	Empleado	69%	FL	34	LCS
48	48	Empleado	74%	FL	34	LCS

49	49	Empleado	75%	FL	34	LCS
50	50	Empleado	76%	FL	34	LCS
51	51	Empleado	75%	FL	34	LCS
52	52	Empleado	89%	FL	34	LCS
53	54	Empleado	84%	FL	34	LCS
55	56	Empleado	92%	FL	34	LCS
57	57	Empleado	94%	FL	34	LCS
58	58	Empleado	97%	FL	34	LCS
59	59	Empleado	98%	FL	34	LCS
60	60	Empleado	103%	FL	34	LCS
61	61	Empleado	97%	FL	34	LCS
62	62	Empleado	101%	FL	34	LCS
63	63	Empleado	95%	FL	34	LCS
64	64	Empleado	98%	FL	34	LCS
20	38	Empleado	61%	FL	35	LCS
39	39	Empleado	62%	FL	35	LCS
40	42	Empleado	72%	FL	35	LCS
43	43	Empleado	63%	FL	35	LCS
44	44	Empleado	64%	FL	35	LCS
45	47	Empleado	63%	FL	35	LCS
48	48	Empleado	71%	FL	35	LCS
49	49	Empleado	70%	FL	35	LCS
50	50	Empleado	77%	FL	35	LCS
51	51	Empleado	70%	FL	35	LCS
52	52	Empleado	76%	FL	35	LCS
53	57	Empleado	88%	FL	35	LCS
58	59	Empleado	82%	FL	35	LCS
60	61	Empleado	81%	FL	35	LCS
62	62	Empleado	86%	FL	35	LCS
63	64	Empleado	96%	FL	35	LCS
40	41	Empleado	68%	FL	40	LCS
42	43	Empleado	73%	FL	40	LCS
44	46	Empleado	65%	FL	40	LCS
47	50	Empleado	72%	FL	40	LCS
51	52	Empleado	74%	FL	40	LCS
53	53	Empleado	96%	FL	40	LCS
54	56	Empleado	97%	FL	40	LCS
57	58	Empleado	101%	FL	40	LCS
59	64	Empleado	103%	FL	40	LCS
20	33	Empleado	61%	FL	41	LCS
34	42	Empleado	62%	FL	41	LCS
43	45	Empleado	77%	FL	41	LCS
46	47	Empleado	69%	FL	41	LCS

48	49	Empleado	76%	FL	41	LCS
50	50	Empleado	84%	FL	41	LCS
51	51	Empleado	93%	FL	41	LCS
52	52	Empleado	85%	FL	41	LCS
53	53	Empleado	81%	FL	41	LCS
54	54	Empleado	88%	FL	41	LCS
55	55	Empleado	89%	FL	41	LCS
56	56	Empleado	95%	FL	41	LCS
57	57	Empleado	94%	FL	41	LCS
58	58	Empleado	100%	FL	41	LCS
59	59	Empleado	87%	FL	41	LCS
60	60	Empleado	98%	FL	41	LCS
61	61	Empleado	71%	FL	41	LCS
62	62	Empleado	89%	FL	41	LCS
63	64	Empleado	104%	FL	41	LCS
36	38	Empleado	64%	FL	47	LCS
39	42	Empleado	62%	FL	47	LCS
43	54	Empleado	70%	FL	47	LCS
55	60	Empleado	95%	FL	47	LCS
61	64	Empleado	97%	FL	47	LCS
20	35	Empleado	62%	FL	48	LCS
36	40	Empleado	70%	FL	48	LCS
41	41	Empleado	63%	FL	48	LCS
42	43	Empleado	72%	FL	48	LCS
44	44	Empleado	64%	FL	48	LCS
45	47	Empleado	70%	FL	48	LCS
48	48	Empleado	79%	FL	48	LCS
49	49	Empleado	87%	FL	48	LCS
50	50	Empleado	61%	FL	48	LCS
51	51	Empleado	82%	FL	48	LCS
52	54	Empleado	80%	FL	48	LCS
55	56	Empleado	96%	FL	48	LCS
57	57	Empleado	83%	FL	48	LCS
58	58	Empleado	102%	FL	48	LCS
59	59	Empleado	96%	FL	48	LCS
60	60	Empleado	92%	FL	48	LCS
61	61	Empleado	100%	FL	48	LCS
62	62	Empleado	95%	FL	48	LCS
63	63	Empleado	103%	FL	48	LCS
64	64	Empleado	84%	FL	48	LCS
39	40	Empleado	67%	FL	49	LCS
41	43	Empleado	69%	FL	49	LCS
44	45	Empleado	66%	FL	49	LCS

50	50	Empleado	65%	FL	49	LCS
51	51	Empleado	91%	FL	49	LCS
52	55	Empleado	84%	FL	49	LCS
56	56	Empleado	83%	FL	49	LCS
57	58	Empleado	89%	FL	49	LCS
59	59	Empleado	94%	FL	49	LCS
61	64	Empleado	97%	FL	49	LCS
48	55	Empleado	71%	FL	50	LCS
56	57	Empleado	84%	FL	50	LCS
58	64	Empleado	78%	FL	50	LCS
24	32	Empleado	63%	FL	51	LCS
33	33	Empleado	65%	FL	51	LCS
34	49	Empleado	79%	FL	51	LCS
50	52	Empleado	87%	FL	51	LCS
53	53	Empleado	92%	FL	51	LCS
54	54	Empleado	94%	FL	51	LCS
55	55	Empleado	95%	FL	51	LCS
56	59	Empleado	93%	FL	51	LCS
60	60	Empleado	89%	FL	51	LCS
61	61	Empleado	103%	FL	51	LCS
62	62	Empleado	96%	FL	51	LCS
63	63	Empleado	82%	FL	51	LCS
64	64	Empleado	108%	FL	51	LCS
31	49	Empleado	64%	FL	52	LCS
50	56	Empleado	84%	FL	52	LCS
57	62	Empleado	65%	FL	52	LCS
63	64	Empleado	105%	FL	52	LCS
21	31	Empleado	63%	FL	53	LCS
32	35	Empleado	64%	FL	53	LCS
36	37	Empleado	75%	FL	53	LCS
38	44	Empleado	64%	FL	53	LCS
45	46	Empleado	71%	FL	53	LCS
47	47	Empleado	86%	FL	53	LCS
48	50	Empleado	79%	FL	53	LCS
51	51	Empleado	84%	FL	53	LCS
52	55	Empleado	71%	FL	53	LCS
56	58	Empleado	96%	FL	53	LCS
59	60	Empleado	103%	FL	53	LCS
61	64	Empleado	96%	FL	53	LCS
56	56	Empleado	78%	FL	56	LCS
57	60	Empleado	82%	FL	56	LCS
61	64	Empleado	101%	FL	56	LCS
20	41	Empleado	67%	FL	57	LCS

42	48	Empleado	75%	FL	57	LCS
49	49	Empleado	71%	FL	57	LCS
50	50	Empleado	78%	FL	57	LCS
51	52	Empleado	69%	FL	57	LCS
53	53	Empleado	79%	FL	57	LCS
54	54	Empleado	65%	FL	57	LCS
55	55	Empleado	87%	FL	57	LCS
56	57	Empleado	72%	FL	57	LCS
58	58	Empleado	93%	FL	57	LCS
59	60	Empleado	88%	FL	57	LCS
61	61	Empleado	82%	FL	57	LCS
62	64	Empleado	92%	FL	57	LCS
19	50	Empleado	61%	FL	59	LCS
51	51	Empleado	72%	FL	59	LCS
52	53	Empleado	71%	FL	59	LCS
54	54	Empleado	68%	FL	59	LCS
55	55	Empleado	77%	FL	59	LCS
56	56	Empleado	71%	FL	59	LCS
57	58	Empleado	73%	FL	59	LCS
59	60	Empleado	80%	FL	59	LCS
61	61	Empleado	78%	FL	59	LCS
62	64	Empleado	76%	FL	59	LCS
39	39	Empleado	62%	FL	60	LCS
40	47	Empleado	71%	FL	60	LCS
48	49	Empleado	81%	FL	60	LCS
50	51	Empleado	73%	FL	60	LCS
52	52	Empleado	78%	FL	60	LCS
53	54	Empleado	79%	FL	60	LCS
55	55	Empleado	94%	FL	60	LCS
56	57	Empleado	86%	FL	60	LCS
59	61	Empleado	78%	FL	60	LCS
62	62	Empleado	93%	FL	60	LCS
46	57	Empleado	69%	FL	64	LCS
58	63	Empleado	70%	FL	64	LCS
64	64	Empleado	82%	FL	64	LCS
54	54	Empleado	62%	OH	11	LCS
55	64	Empleado	65%	OH	11	LCS
18	43	Empleado	63%	SC	21	LCS
44	45	Empleado	71%	SC	21	LCS
46	61	Empleado	77%	SC	21	LCS
62	64	Empleado	75%	SC	21	LCS

* LCS = Plan Plata de menor costo. Las primas mensuales de todos los planes ICHRA se calculan en función de la edad y la zona de calificación del empleado. La plataforma de Inscripción de SureCo identificará el plan de nivel Plata de menor costo disponible para el empleado y calculará el porcentaje correspondiente. Ese monto se utilizará como contribución del empleador.