

Preguntas Frecuentes Con Respecto a Los Beneficios De Los Empleados

11 de marzo de 2009

Esto se aplica solo a empleados de la nómina de los Estados Unidos

Seguro Médico

Pregunta 1. ¿Durante cuánto tiempo continuará nuestro seguro médico?

Respuesta. Al 11 de marzo de 2009, el Plan de Seguro Médico Colectivo de Stanford Financial Group Company tiene aún vigencia para empleados de las compañías de Stanford. No obstante, todos los beneficios como empleado terminan en su último día de empleo. Al 11 de marzo de 2009, no se ha tomado ninguna decisión sobre si se continuará con el plan. Avisaremos en el sitio de Internet del Administrador Judicial con al menos 30 días de anticipación sobre cualquier terminación del Plan de Seguro Médico Colectivo.

Pregunta 2. Tengo un procedimiento médico programado en dos semanas. ¿Cómo puedo estar seguro de que estará cubierto?

Respuesta. Desafortunadamente, no podemos informarle en este momento durante cuánto tiempo se brindarán los beneficios. Avisaremos en el sitio de Internet del Administrador Judicial con al menos 30 días de anticipación sobre cualquier terminación del Plan de Seguro Médico Colectivo. Los beneficios médicos continuarán durante este período. La decisión sobre cuándo someterse a un procedimiento médico la debe tomar cada empleado de manera individual considerando la seriedad de la necesidad y las consecuencias de someterse o no al procedimiento frente a la incertidumbre respecto a cuánto tiempo continuará el seguro médico de Stanford.

Pregunta 3. ¿Con cuánta anticipación se me avisará que perderé el seguro médico?

Respuesta. Avisaremos en el sitio de Internet del Administrador Judicial con al menos 30 días de anticipación sobre cualquier terminación del Plan de Seguro Médico Colectivo.

Pregunta 4. ¿Está el Programa de Asistencia al Empleado (Employee Assistance Program) aún disponible para los empleados y sus familias?

Respuesta. Sí, los empleados y sus familias pueden llamar a Optum Care24 al 800.884.8450 mientras estén empleados y durante tres meses después de la terminación del empleo para asesoramiento confidencial y recursos asociados con lo siguiente:

- Enfermedades, lesiones o afecciones crónicas
- Auto-cuidado y técnicas de manejo del estrés

- Manejo del distrés emocional
- Asuntos vinculados con las relaciones y la familia
- Inquietudes personales legales o financieras

COBRA

Pregunta 5. ¿Tendré cobertura de COBRA una vez que se termine mi seguro médico de Stanford?

Respuesta. En circunstancias normales, se ofrece COBRA a los empleados y/o sus dependientes elegibles que tenían cobertura hasta el momento de la terminación de su empleo por parte de la compañía. La disponibilidad de COBRA continuará solo mientras haya un plan de seguro médico disponible en Stanford. Al 11 de marzo de 2009, no se ha tomado ninguna decisión sobre si se continuará con el plan. Avisaremos en el sitio de Internet del Administrador Judicial con al menos 30 días de anticipación sobre cualquier terminación del Plan de Seguro Médico Colectivo.

Pregunta 6. Si se termina el plan de seguro médico de Stanford, ¿se podrá tener cobertura de COBRA a través de CIGNA?

Respuesta. Si se termina el plan de seguro médico de Stanford, COBRA ya no estará disponible. COBRA solo estará disponible mientras haya un plan de seguro médico de Stanford.

Pregunta 7. ¿El subsidio de Stanford a mis primas de COBRA durante mi período de despido seguirá en efecto si el mismo se contempla en un acuerdo de separación?

Respuesta. Cualquier subsidio que se le haya brindado según los términos de un acuerdo de separación firmado antes del 16 de febrero de 2009 ya no tiene validez. Usted deberá pagar toda la prima de COBRA a partir del 1º de abril de 2009 para mantener su cobertura de COBRA.

Pregunta 8. ¿Soy aún elegible para COBRA después de encontrar un nuevo trabajo?

Respuesta. Si su nuevo trabajo ofrece seguro médico, usted es elegible para tener cobertura de COBRA de Stanford solo hasta que comience la cobertura de otro plan.

Pregunta 9. ¿Qué es un Certificado de Cobertura Acreditable de acuerdo a HIPAA?

Respuesta. El Certificado de Cobertura Acreditable de acuerdo a la Ley de Portabilidad y Responsabilidad de Seguro Médico (Health Insurance Portability and Accountability Act, HIPAA) se otorga a todos los empleados y sus dependientes con cobertura médica que pierden esa cobertura. CIGNA normalmente envía este aviso a la casa de los empleados entre tres y cuatro semanas después de terminada la cobertura. Usted debe guardar ese documento para usarlo con su próxima compañía de seguro. Recuerde que si ha tenido cobertura médica durante al menos 12 meses sin interrupciones mayores a 63 días, su

nuevo asegurador debe aceptar su Certificado de Cobertura Acreditable de acuerdo a HIPAA para el cómputo del período de exclusión de cualquier afección pre-existente.

Pregunta 10. ¿Cómo se coordina la asistencia para COBRA de 65% bajo la recientemente aprobada Ley Federal de Recuperación y Reinversión (American Recovery and Reinvestment Act, ARRA) con mis pagos de COBRA?

Respuesta. Si usted cumple con los requisitos que estipula la Ley ARRA y está inscripto en COBRA, será elegible para esta asistencia siempre que Stanford tenga un plan de salud y usted sea elegible, sin exceder un máximo de nueve meses desde el 1° de marzo de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2009.

Pregunta 11. ¿Puedo elegir COBRA ahora bajo la Ley ARRA aunque no lo haya elegido en el pasado?

Respuesta. Sí. Si su empleo fue terminado por razones ajenas a su voluntad el 1° de septiembre de 2008 o después, y no se inscribió en COBRA, usted tiene la oportunidad de inscribirse. No obstante, su cobertura tendrá vigencia a partir de la recepción de su formulario de inscripción; no será retroactiva. Usted solo podrá tener cobertura durante 18 meses a partir de la fecha de terminación de su empleo. Si se termina el plan de seguro médico de Stanford, COBRA ya no estará disponible.

Cuentas de Gastos Flexibles

Pregunta 12. ¿Seguirán activas las cuentas de gastos flexibles (Pay Flex Flexible Spending Accounts, FSA) y/o las tarjetas de débito de PayFlex después del 17 de febrero de 2009?

Respuesta. Las tarjetas de débito de PayFlex han sido canceladas. Usted puede continuar incurriendo en reclamos hasta lo que ocurra antes de: (1) la fecha de terminación de su empleo, o (2) el 31 de marzo de 2009, fecha en que termina el plan de beneficios flexibles de Stanford.

Pregunta 13. Mi tarjeta de débito de PayFlex fue rechazada, por lo que tuve que hacerme cargo de mi copago. ¿Cómo presento reclamos de reembolsos?

Respuesta. Ingrese en www.mypayflex.com para enviar sus reclamos y subir sus recibos escaneados. También puede llamar a PayFlex al 402.345.0666.

Pregunta 14. ¿Cuánto tiempo tengo para usar el dinero en mis cuentas de gastos flexibles?

Respuesta. Solo los reclamos incurridos mientras usted estaba empleado en la Compañía son elegibles para reembolso. Los reclamos incurridos después de la terminación de su empleo no son elegibles para reembolso.

Pregunta 15. ¿Cuál es el plazo para presentar reclamos para reembolso?

Respuesta. En circunstancias normales, los empleados tienen hasta el 30 de abril después de cada año calendario para presentar reclamos; sin embargo, usted debe presentar sus reclamos prontamente debido a la situación de liquidez en Stanford.

Pregunta 16. ¿Dónde presento mis reclamos para las cuentas de gastos flexibles de 2008? ¿Cuándo deben presentarse?

Respuesta. Los reclamos de seguro médico y de seguro médico de dependientes de 2008 deben presentarse ante FlexCorp a más tardar el 30 de abril de 2009. Usted puede ingresar a <https://www.flexcorp125.com/accountaccess> o llamar directamente a FlexCorp al 800.856.1816 o al 713.939.5858.

Pregunta 17. ¿Son mis reclamos de 2009 elegibles para ser reembolsados con fondos de 2008?

Respuesta. Sí. Usted puede presentar los reclamos incurridos hasta el 15 de marzo de 2009 inclusive ante FlexCorp para su reembolso con el dinero de seguro médico restante de 2008. Esos reclamos deben presentarse a más tardar el 30 de abril de 2009.

Seguro Por Discapacidad

Pregunta 18. Actualmente estoy de licencia y con licencia por discapacidad a corto plazo aprobada por CIGNA. ¿Se me seguirá pagando? ¿Durante cuánto tiempo?

Respuesta. Si su trabajo ha sido eliminado, su licencia ha sido terminada.

Pregunta 19. Se me ha aprobado licencia por discapacidad a largo plazo. ¿Me seguirán pagando CIGNA o Guardian aunque Stanford ya no opere como empresa?

Respuesta. Si se le aprobó una licencia por discapacidad a largo plazo (Long-Term Disability, LTD) y usted sigue discapacitado de acuerdo con los términos del plan de LTD, CIGNA o Guardian seguirán pagándole por el período en efecto al momento en que se aprobó su estatus de LTD. Los cambios a largo plazo que afecten a Stanford y su plan de LTD no tendrán efecto sobre sus pagos por LTD.

Pregunta 20. ¿Qué hará el Plan de LTD con los reclamantes cuya cobertura de LTD no ha sido aprobada en este momento?

Respuesta. El plan será terminado el 31 de marzo de 2009.

Pregunta 21. Yo estoy de licencia por LTD y tengo una exención de primas para las primas de seguro complementario de vida. ¿Esto continuará si no hay compañía sucesora?

Respuesta. Si a usted se le aprobó la exención de primas para primas de seguro complementario de vida, tal exención continuará aunque se cancelen los contratos/planes de Stanford, siempre que usted siga cumpliendo con los requisitos de LTD.

Pregunta 22. He solicitado licencia pero aún no se ha fijado el inicio de la misma. ¿Qué ocurre ahora?

Respuesta. No se está cumpliendo ni aprobando ninguna licencia.

Seguro de Vida y Muerte y Desmembramiento Accidental (Life & Accidental Death & Dismemberment, AD&D)

Pregunta 23. ¿Cómo se manejan el seguro de vida y AD&D después que mi empleo en Stanford es terminado?

Respuesta. En su paquete de COBRA se le informará sobre la oportunidad de convertir parte de su seguro de vida básico, seguro complementario de vida y AD&D a una póliza individual. Recuerde que debe enviar la documentación y pago adecuado a la dirección que figura en el formulario en un plazo de 31 días a partir de su terminación para aprovechar esta opción.

Pregunta 24. ¿Cuál es el estado de los planes de seguro de vida y AD&D?

Respuesta. Estos planes serán terminados el 31 de marzo de 2009.

Pregunta 25. ¿Qué ocurrirá cuando terminen las pólizas de seguro de vida y AD&D de Stanford? ¿Seguiré teniendo seguro?

Respuesta. Los programas y pólizas de seguro de vida, AD&D, discapacidad a largo plazo y discapacidad a corto plazo de Stanford serán terminados el 31 de marzo de 2009. No habrá cobertura disponible después de esa fecha, con excepción de la cobertura convertida por opción individual. Las descripciones de los resúmenes de estos planes tienen información sobre las alternativas de conversión.

Plan 401(k)

Pregunta 26. ¿Están protegidos los fondos de mi cuenta 401(k)?

Respuesta. Los fondos de su cuenta 401(k) son mantenidos en un fideicomiso por la empresa Charles Schwab Trust Company, y The Newport Group lleva los registros

ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE STANFORD FINANCIAL GROUP

contables del plan. Newport está a disposición para responder a sus preguntas por los teléfonos 888.401.5488 ó 704.944.7400, o puede ver su cuenta en www.plandestination.com. Sus fondos continúan estando sujetos a ganancias y/o pérdidas de acuerdo a sus elecciones de inversión.

Pregunta 27. ¿Cuándo estarán disponibles en Schwab/Newport los aportes de empleados y los pagos de préstamos del 15 de febrero de 2009?

Respuesta. Los aportes de empleados y los pagos de préstamos están disponibles en Schwab/Newport.

Pregunta 28. ¿Continuarán después del 17 de febrero los aportes paralelos del empleador?

Respuesta. Los aportes paralelos del empleador a la cuenta 401(k) serán discontinuados a partir del 31 de marzo de 2009.

Pregunta 29. ¿Cómo transfiero mi cuenta o tomo una distribución si mi empleo no ha sido terminado?

Respuesta. Si no ha ocurrido un evento de terminación, usted no puede transferir su cuenta ni tomar una distribución.

Pregunta 30. ¿Puedo todavía tomar un préstamo de la cuenta 401(k)?

Respuesta. Si usted está clasificado como empleado activo, todavía puede tomar un préstamo de su cuenta 401(k) previo a descuento de impuestos si cumple con los requisitos. Debe tomar un mínimo de \$1,000 y un máximo de la mitad del saldo sobre el que tenga derecho, o \$50,000, la cifra que sea menor. Solo se permite tomar dos préstamos por vez de su cuenta 401(k). Los aportes a las cuentas Roth no son elegibles para préstamos o retiros durante el servicio o por dificultades económicas.

Pregunta 31. ¿Qué pasa con mi préstamo 401(k) si mi empleo es terminado?

Respuesta. Después de la terminación de su empleo, usted tendrá hasta el final del trimestre siguiente al trimestre en que ocurrió la terminación para pagar su préstamo en su totalidad o el préstamo entrará en incumplimiento. Por ejemplo, si su empleo en Stanford es terminado el 6 de marzo, sus préstamos deben ser pagados a más tardar el 30 de junio o se considerarán en incumplimiento. Si usted solicita una transferencia o una distribución antes de esa fecha, su préstamo estará en incumplimiento al momento de la solicitud de una distribución.

Recuerde que si tiene un préstamo en incumplimiento se le exigirá pagar la retención de 20% del impuesto federal a la renta y una multa de 10% (si tiene menos de 59 años y medio), más cualquier impuesto estatal sobre la renta aplicable cuando haga su declaración de impuestos del año del incumplimiento.

Pregunta 32. ¿Soy elegible para realizar un retiro mientras estoy de servicio (empleado)?

Respuesta. Los empleados que han llegado a la edad de 59 años y medio pueden realizar hasta dos retiros por año mientras son empleados de Stanford sin incurrir en la multa de 10% por retiro anticipado. Se aplicarán la retención de 20% del impuesto federal la renta y cualquier impuesto estatal a la renta.

Pregunta 33. ¿Soy elegible para realizar un retiro por dificultades económicas?

Respuesta. Los empleados que pasan por dificultades económicas, según se define más abajo, pueden realizar un retiro por ese motivo. Se exige documentación y/o recibos que respalden el monto solicitado. Usted será igualmente responsable de la retención de 20% del impuesto federal la renta y cualquier impuesto estatal a la renta aplicable, más una multa de 10% si es menor de 59 años y medio. Usted tiene la oportunidad de posponer el pago de esos impuestos en el momento de la distribución, pero será responsable de pagarlos cuando haga su declaración de impuestos del año de la distribución. No pueden hacerse más de dos retiros por año del plan. Los motivos aprobados de dificultades económicas son los siguientes:

- Gastos médicos del cónyuge o una persona dependiente
- Gastos relacionados con la compra de la vivienda principal (excluida la hipoteca)
- Pago de matrícula, cargos de educación relacionados y alojamiento para los siguientes 12 meses para educación postsecundaria para sí mismo, su cónyuge o una persona dependiente
- Montos para evitar el desalojo de la vivienda principal o embargo de la hipoteca de la misma
- Gastos de entierro o funeral de padre, madre, cónyuge, hijo u otra persona dependiente
- Gastos para la reparación del daño a la vivienda principal que calificarían para la deducción por daños según el Código de Rentas Internas

Pregunta 34. ¿Dónde consigo el formulario para la Solicitud de Distribución de la cuenta 401(k) para transferir mis fondos o tomar una distribución?

Respuesta. Puede conseguir el formulario para la Solicitud de Distribución de la cuenta 401(k) llamando a Newport al 888.401.5486 o al 704.944.7400 o puede ingresar a su cuenta en www.plandestination.com y seleccionar Biblioteca y luego Formularios.

Pertenencias Personales

Pregunta 35. Mi empleo ha sido terminado. ¿Cómo puedo recuperar mis pertenencias personales de mi oficina o lugar de trabajo?

Respuesta. Si trabaja en la oficina de Houston, debe ir a la recepción en el 12º piso entre las 10 a.m. y las 2 p.m. en un día entre semana. El guardia de seguridad le acompañará a su oficina o lugar de trabajo y usted puede recoger sus pertenencias personales. Se están

desarrollando procedimientos y se darán a conocer en este sitio de Internet para quienes estaban empleados en otras oficinas.

Pagos Por Despido o Bonos Según Contratos

Pregunta 36. El Administrador Judicial anunció el 6 de marzo de 2009 que no se harían pagos o bonos por despido a los empleados cesados. ¿Qué ocurre si yo tenía un contrato con Stanford que me daba derecho a pagos o bonos por despido?

Respuesta: En este momento no se realizarán pagos respecto a esos reclamos. Después de que el Administrador Judicial anuncie los procedimientos para presentar reclamos contra el Patrimonio de la Administración Judicial, usted deberá presentar un reclamo en el momento adecuado si cree que se le debe ese dinero. El reclamo será atendido por el Administrador Judicial y el tribunal más adelante.

###