Guías de Elegibilidad para 2013

(Efectivo 1 enero, 2013)

EMPLEADOS

El empleado es elegible para todos los planes de beneficios si él/ella es un empleado de regular, y de tiempo completo programado a trabajar 30 horas o más por semana y ha completado un periodo de espera de 90 días, o 70 días para empleados de la unión en la planta de Birmingham. NOTA: El periodo de espera no es aplicable a empleados existentes en una adquisición. Empleados en una adquisición que serán movidos a los planes de Flowers les darán crédito por servicio con la compañía anterior.

DEPENDIENTES

Dependientes que cumplen las siguientes requisitas pueden estar cubiertos por los planes de **Medico, Dental y Seguro de Vida de Dependiente** como se describe en seguido:

(1) **El cónyuge del empleado del genero opuesto**, si no legalmente están separados o divorciados, que públicamente mantiene una relación matrimonial con el empleado. El cónyuge incluye el cónyuge de "derecho consuetudinario" (del genero opuesto) en los estados que reconocen esta condición. La documentación apropiada se requiere en caso de un matrimonio consensual.

(2) El niño(a) del empleado que esta bajo de la edad de 26. Niño(a) significa hijo(a) natural del empleado, un hijo(a) adoptivo (incluyendo un niño(a) colocado para la adopción), hijastro, hijo(a) de crianza o niño(a) para quien el empleado o el cónyuge es la guarda legal del niño(a). El niño(a) es elegible para ser cubierto sin respecto ha:

- estado civil
- estado de estudiante
- estado de empleo
- residencia, o
- el nivel del apoyo proveyó por el empleado

NO es un requisito que el empleado es legalmente responsable para proporcionar la cobertura, como estipulado en un decreto de divorcio o otra orden de la corte, con el fin de cubrir un hijo dependiente. Sin embargo, en algunos casos es mandato por una orden de la corte que niños sean cubiertos, si o no que el empleado solicite la cobertura. En esos casos el nombre y la dirección del padre custodia o guarda se requerirán, y las contribuciones del empleado para el costo de la cobertura del hijo comenzaran con o sin la autorización escrita del empleado.

(3) El niño del empleado que se hace físicamente o mentalmente discapacitado ANTES de la edad de 26 y por otra parte califica como un dependiente es elegible para

continuar cobertura además de su 26 cumpleaños. La prueba de incapacidad debe ser proporcionada por el médico del niño en la forma requerida por las respectivas compañías de seguros. **Niños sobre la edad de 26 y YA incapacitado en el día de la elegibilidad del empleado NO son elegibles para ser cubiertos.**

Excepción especial para empleados de adquisiciones: Niños incapacitados de empleados existentes ya de edad 26 o más Y cubiertos bajo los planes de beneficios de la compañía anterior son elegibles para continuar cobertura en la condición que la prueba propia es presentada. Sin embargo, un empleado contratado en o después de la fecha de adquisición será tratado lo mismo como otro empleado nuevo; por lo tanto, un niño incapacitado ya arriba de la edad de 26 en la fecha de elegibilidad de un nuevo empleado NO será elegible para la cobertura.

Disposiciones Especiales de Elegibilidad para Medico y Dental:

En el caso de que el empleado tiene **hijos residentes en dos o más hogares, ellos serán tratados como dos o más GRUPOS o UNIDADES de niños dependientes para propósitos de precios para los planes de médico y dental.** Un hogar es un lugar encabezado por un padre o guarda. La casa del empleado en un hogar. La casa de cualquier otro padre o guarda del niño es un hogar separado. Para el primer grupo de niños (si dentro o fuera de la casa del empleado) el precio se cobrara en total. Para el segundo grupo de niños, el empleado se cobrara 50% del precio de los niños dependientes. El empleado también se cobrara 50% del precio aplicable por cada grupo de niños adicional viviendo en un hogar diferente.

Un niño que vive en otro lugar distinta de la casa del empleado o casa de otro padre o guarda será tratado como siguiendo ser parte del último hogar en cual el niño vivió. Esto se aplica, por ejemplo, si un niño deja la casa para atender la escuela.

Cualquier **cónyuge** que está cubierto por beneficios **Medico o Dental** debajo de otro plan de salud patrocinado por el empleador, plan de salud de jubilado, o plan de salud militar, **NO es elegible para ser cubierto debajo de los planes de Medico o Dental de Flowers**. NO hay ninguna coordinación de beneficios permitidos; es decir, Flowers no pagaran SECUNDARIO a otra cobertura de cónyuges. **El empleado** que tiene cobertura debajo de un plan de empleador de su cónyuge, plan de jubilado, o plan militar ES elegible y el plan de Flowers será PRIMARIO. **Un niño dependiente** PUEDE ser cubierto por nuestro plan y el plan de empleador del otro padre. La coordinación estándar de provisiones de beneficios será aplicada a la cobertura del niño dependiente.

Ninguna persona es elegible para ser cubierta debajo el plan de Medico o Dental como un empleado y como un dependiente. Si **los dos cónyuges** son empleados de Flowers, ellos deben ser cubiertos como empleados debajo del plan. Cualquier niños de la pareja pueden ser cubiertos debajo de los planes de Medico y Dental como dependiente

de solo **un padre**—solo que el niño sea empleado de Flowers, en ese caso el niño empleado no sería elegible para ser cubierto como un dependiente.

Si **los dos cónyuges** son empleados de Flowers, ellos PUEDEN cúbrase cada uno en el **Seguro de Vida de Dependiente** y ellos JUNTOS pueden cubrir todos los niños elegibles en el Seguro de Vida de Dependiente En la situación donde un **padre Y un niño son empleados de Flowers**, el niño seria elegible para seguro de vida como empleado; por lo tanto, el padre NO puede cubrir el niño empleado como un dependiente para el Seguro de Vida.

FLObenefits
For your life and well-being