



Resumen de beneficios (2025)

Elegibilidad: 1ero del mes después de 30 días de servicio para aquellos que en promedio trabajan 30 o más horas por semana

<p>Médico</p> <p>BC/BS Anthem</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dos opciones de plan: 1) Punto de servicio (POS) - dentro de WI y 2) Organización de Proveedores Preferidos (PPO) para aquellos fuera de la red de WI • Visita al consultorio primario \$20 / \$60 especialista. • Deducible: Individual \$500 / Familiar \$1000. • Maximo por cuenta propia: \$3,000 / 6,000 • Sala de emergencias: \$500 (disposición de exención); Atención de urgencia \$100. • Prescripción de medicamento: Nivel 1 = \$10 de copago/Nivel 2 = \$50 de copago/Nivel 3 = \$80 de copago/Nivel 4 = \$400. • Continental contribuye con el 81% de la prima (EE) y el 66% (EE+). • Los pagos se pueden deducir de los cheques de pago de los empleados antes de impuestos.
<p>Dental</p> <p>Delta Dental</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Deducible: Individual \$25/Familiar \$75 (dentro de la red); Individual \$50/Familiar \$150 (fuera de la red) • Dentro de la red (PPO): Preventivo pagado al 100%; servicio básico/mayor al 80%/50% con un máximo anual de \$1,500; Ortodoncia al 70% con un máximo de por vida de \$1,500. • Fuera de la red (Premier): Preventivo pagado al 80%; servicio básico/mayor al 50%/40% con un máximo anual de \$1,000; Ortodoncia al 50% con un máximo de por vida de \$1,000. • Este es un plan voluntario y los empleados pagan el 100% de la prima. Las primas se pueden deducir de los cheques de pago de los empleados antes de impuestos.
<p>Visión</p> <p>Superior</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Red PPO para visión. • \$10 de copago anual (examen); \$10 de copago anual (materiales); copago anual de \$30 (lentes de contacto); Asignación anual de \$150 (marcos/lentes de contacto). • Se ofrecen descuentos para cobertura fuera de la red. • Este es un plan voluntario y los empleados pagan el 100% de la prima. Los pagos se pueden deducir de los cheques de pago de los empleados antes de impuestos.
<p>Seguro de Vida Básica / AD&D</p> <p>Mutual de Omaha</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Continental ofrece \$50,000 de cobertura de vida base para empleados; \$5,000 para cónyuge; y \$2,500 por cada niño. • El beneficio por muerte accidental y desmembramiento pagará al sobreviviente una cantidad adicional en caso de fallecimiento, si corresponde. • La prima del beneficio es pagada en su totalidad por Continental.
<p>Discapacidad a corto plazo</p> <p>Mutual de Omaha</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura al 60% de la tarifa semanal base (hasta \$1,000 por semana) hasta 12 semanas después del período de eliminación de 7 días. • La prima del beneficio es pagada en su totalidad por Continental.
<p>Discapacidad a largo plazo</p> <p>Mutual de Omaha</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Este beneficio entra en vigencia después de 12 semanas de incapacidad a corto plazo. Cobertura del 60% de su compensación mensual base antes de la incapacidad. • La prima del beneficio es pagada en su totalidad por Continental. • La prima de este beneficio no se aplica mientras usted recibe beneficios.
<p>Gastos flexibles</p> <p>Beneficios de iSolved</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los empleados pueden deducir una parte de su salario antes de impuestos para el pago de gastos médicos/dentales/ visión y otros gastos elegibles del IRS no cubiertos por el seguro, así como gastos de cuidado de dependientes. La cantidad máxima anual que el IRS ha designado y que se puede reservar para el beneficio médico flexible es de \$3,300 y la cantidad máxima anual para el beneficio de cuidado de dependientes es de \$5,000 (\$2,500 si está casado y presenta una declaración por separado). CPC también ofrece una función de transferencia de \$660.

La información contenida en esta comunicación es confidencial y debe ser utilizada por el personal y los representantes de CPC únicamente para el propósito previsto.

Beneficios Voluntarios Mutual de Omaha	<p>Los empleados pueden comprar beneficios adicionales a través de la deducción de la nómina. Las opciones de beneficios voluntarios incluyen seguro de vida complementario para el empleado (cobertura garantizada de hasta \$150,000), cónyuge e hijos, indemnización hospitalaria, cobertura de accidentes y cobertura de enfermedades críticas. Consulte los resúmenes individuales para obtener información detallada sobre la cobertura.</p>																		
401K Principal	<p>Los empleados pueden contribuir al plan con una opción 401k antes de impuestos o Roth 401k después de impuestos. Los empleados pueden ahorrar hasta un 60% sobre una base de impuestos diferidos (sujeto a los máximos totales en dólares del IRS). La compañía ofrece una contrapartida inmediata en el 401k, sujeto a un cronograma de adquisición de derechos de 6 años. La contrapartida actual es de \$.50 por cada \$1.00 aportado hasta el primer 6% combinado tanto para 401k como para Roth 401k. Los empleados pueden transferir inmediatamente cualquier fondo de jubilación elegible al plan de CPC. Se ha implementado una función de inscripción automática del 6%.</p>																		
PTO	<p>Los empleados regulares (que trabajan al menos un promedio de 20 horas por semana) son elegibles para el PTO en función de los años de servicio continuo, de la siguiente manera:</p> <table border="1" data-bbox="548 558 1370 785"> <thead> <tr> <th>Años de servicio acreditado</th> <th>Nivel</th> <th>Horas de PTO por año</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Menos de 3 años</td> <td>1</td> <td>104 horas</td> </tr> <tr> <td>De 3 a 6 años</td> <td>2</td> <td>128 horas</td> </tr> <tr> <td>De 7 a 10 años</td> <td>3</td> <td>160 horas</td> </tr> <tr> <td>De 11 a 18 años</td> <td>4</td> <td>192 horas</td> </tr> <tr> <td>19 años o más</td> <td>5</td> <td>224 horas</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> El PTO comienza a acumularse en la primera hora de trabajo. 	Años de servicio acreditado	Nivel	Horas de PTO por año	Menos de 3 años	1	104 horas	De 3 a 6 años	2	128 horas	De 7 a 10 años	3	160 horas	De 11 a 18 años	4	192 horas	19 años o más	5	224 horas
Años de servicio acreditado	Nivel	Horas de PTO por año																	
Menos de 3 años	1	104 horas																	
De 3 a 6 años	2	128 horas																	
De 7 a 10 años	3	160 horas																	
De 11 a 18 años	4	192 horas																	
19 años o más	5	224 horas																	
Días Festivos	<p>Nueve días festivos pagados durante el año. Son los siguientes:</p> <p>Día de Año Nuevo / Día conmemorativo / Día de la Independencia / Día del Trabajo / Día de Acción de Gracias / Día después de Acción de Gracias / Día de Nochebuena / Día de Navidad / Víspera de año nuevo.</p>																		
Plan de Reparto de Utilidades	<p>Este beneficio permite la posibilidad de que se realice una contribución discrecional anualmente. Los empleados son elegibles después de su primer año a partir de la fecha de contratación y están sujetos a 6 años de adquisición de derechos.</p>																		
Programa de Asistencia al Empleado (EAP) Mutual de Omaha	<ul style="list-style-type: none"> Red de consejeros autorizados; accesible las 24 horas del día y los 7 días de la semana. Asistencia con asuntos matrimoniales y de relaciones, problemas de cuidado de niños y ancianos, problemas financieros y laborales; cuestiones previas a la jubilación; robo legal y de identidad, estrés, depresión y ansiedad, salud y bienestar y otros eventos de la vida. El beneficio es estrictamente CONFIDENCIAL y proporcionado en su totalidad por CPC. 																		
Otros beneficios	<ul style="list-style-type: none"> Funciones y actividades de la empresa durante todo el año Programa de recomendación de empleados de \$600 8 horas pagadas (anualmente) para servicio comunitario voluntario Programa de asignación de herramientas de mantenimiento de \$20 por semana Servicios de planificación financiera a través de Alera Investment Advisors (CPC Paid) Programa de Descuento para la Audición (Mutual of Omaha) Asistencia en Viaje (Mutual of Omaha) Servicios de Preparación de Testamentos (Mutual of Omaha) Reembolso de zapatos con protección y lentes de seguridad Programa de reconocimiento de servicio Pago por los créditos de educación continua requeridos para mantener las certificaciones Pago de membresías profesionales, suscripciones o tarifas de actividades aprobadas 																		

* Esta no es una descripción completa de los beneficios, exclusiones o limitaciones; Los documentos de beneficios dictan los niveles de cobertura, etc.