



# Construction Group Staffing

8712 E. Via De Commercio. Ste #2

Scottsdale, AZ 85258

Phone: (480) 219-9795

FAX: (480) 219-9709

[payroll@constructiongroupstaffing.com](mailto:payroll@constructiongroupstaffing.com)

## Manuel Del Empleado

**Compensación de Trabajadores** – Si llegas herido mientras trabajaba para nosotros, nos debe decir en la primera oportunidad que te incluso si piensa que no es grave o no desea atención médica. Cuando usted se registra para su cheque de pago, parte de lo que está firmando es una declaración que usted nos ha dicho que no salir lastimado en un trabajo de Construction Group Staffing. Nosotros y nuestra compañía de seguros se niegan y escudriñar cualquier y todo reclamo que no es reportado en una cuestión de tiempo. Esto podría causar que usted pierda cobertura o beneficios. Por favor reporte cualquier accidente nos pase lo que pase.

**Quien Es Usted** – Si usted miente sobre que estas o nos dan documentos falsificados, como una tarjeta de seguridad social, documentos de licencia o inmigración de controladores como identificación, puede ser culpable de un delito grave de tercer grado castigado con hasta 5 años de prisión y una multa de \$5,000.00. Construction Group Staffing Toma esto en serio y se presentar cargos.

**Disponibilidad de trabajo** – Trabajas para nosotros día a día. Si se le ofrece trabajo depende de lo que nuestros clientes necesitan cada día, cuando te presentas en nuestra oficina, que habilidades tienes y fiable como estas. No podemos garantizar que se le ofrecerá trabajo. Si usted está en una asignación y perder un día de esa asignación sin notificación apropiada, Construction Group Staffing se estimen que renunció voluntariamente.

**Reglas de trabajo básicas para Construction Group Staffing:** Si en algún momento su asignación termina con un cliente, es su responsabilidad de informar a Construction Group Staffing INMEDIATAMENTE para que Construction Group Staffing pueda programe su próxima tarea. El no informar se considerará como una RENUNCIA DE VOLUNTARIO y podría posiblemente sea una causa para denegar beneficios por desempleo.

**Caminar fuera del trabajo** – Si caminas un trabajo por cualquier motivo que porque le dijimos después de enterarse de una preocupación de seguridad, o si se arrancó el trabajo por el cliente, se le pagara salario mínimo sin importar que salario acordó al comienzo del día o de proyecto y luego solo durante las horas que el cliente dice efectivamente trabajadas. Siempre es conveniente ponerse en contacto con Construction Group Staffing oficina si tiene alguna inquietud sobre el trabajo o el lugar de trabajo.

**Actuar Respetuosamente** – Esperamos que cada empleado de Construction Group Staffing trate a nuestro personal de oficina, sus co-empleados, clientes y a todos los demás con respeto y cortesía común mientras en nuestra propiedad o en el sitio web de trabajo de un cliente.

**Alcohol y Drogas Ilegales** – Construction Group Staffing es un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol. No vengán a trabajar bajo la influencia de alcohol o drogas ilegales. No tomar o usar drogas ilegales, alcohol o drogas legales no prescritas a usted por un médico mientras trabajada para Construction Group Staffing. No comprar, vender o se drogas ilegales o drogas legales no recetado a usted mientras trabajada para Construction Group Staffing. Cualquiera de estas cosas y serán terminados. Usted acepta que nosotros le podemos probar de drogas y alcohol en cualquier momento, incluso después de cualquier accidente de trabajo. Si usted se niega a probar cuando se le pregunto, usted terminara.



# Construction Group Staffing

8712 E. Via De Comercio. Ste #2  
Scottsdale, AZ 85258  
Phone: (480) 219-9795  
FAX: (480) 219-9709  
[payroll@constructiongroupstaffing.com](mailto:payroll@constructiongroupstaffing.com)

## **Reglas de trabajo básicas para Construction Group Staffing**

Si en algún momento su asignación termina con un cliente, es su responsabilidad informar a Construction Group Staffing INMEDIATAMENTE para que Construction Group Staffing pueda programar su próxima asignación. No informar será tomado como RENUNCIA DE VOLUNTARIO.

### **Las instalaciones de seguridad (PPE) necesarias en cada sitio se ponen en una lista abajo:**

Casco

Chaleco de seguridad

Botas de seguridad

Guantes

Lentes de seguridad

**No podrá trabajar en cualquier sitio sin estos elementos de seguridad.**

### **Reglas de Seguridad**

Construction Group Staffing quiere que usted esté seguro en cualquiera y todas las asignaciones en las cuales usted trabaja. Sin embargo, no podemos estar en todos y cada el sitio de trabajo con usted para asegurar que nuestros clientes se preocupan por la seguridad tanto como hacemos. Si le piden hacer algo en un sitio de trabajo que es peligroso, no lo haga. **Llámenos inmediatamente y le dirigiremos en como tom siguen.**

Si se le pide a trabajar más de 6 pies del suelo, debe darse equipo para protegerse de la caída. Si no recibe el equipo, no vaya por encima de la tierra hasta que usted nos llame para obtener instrucciones.

Es peligroso trabajar en temperaturas calientes. Por el momento que siente sed o enfermo, es demasiado tarde. Beba mucha agua fresca todo el día. Seguir tomando descansos, lleve ropa ligera de algodón y tratar de hacer el trabajo más pesado y más difícil en la hora más fresca del día. Trate de trabajar en la sombra tanto como posible. Si fuera a hacer nada en el opuesto de estas instrucciones llámenos inmediatamente.

Usted es responsable de proporcionar a todos los **EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**, esta es la de incluir pero no se limita a, casco, chaleco de seguridad, gafas, tapones para los oídos, guantes y botas. Si no tiene los **PPE** para un trabajo específico que usted debe informarnos y haremos lo que podamos para conseguir lo que usted necesita.



# Construction Group Staffing

## Póliza De Tiempo De Enfermedad Acumulada

### 1. Propósito:

La meta de Construction Group Staffing (CGS'S) es crear una forma fácil y directa, de usar El Tiempo De Enfermedad Acumulado. El propósito de esta póliza es proveer a los empleados de CGS con una forma flexible de ganar Tiempo De Enfermedad del trabajo, Cual puede ser usado para cual quiera de las razones en la lista de la sección (d) de este documento, Donde los empleados necesitan tomar tiempo de su trabajo. Nuestra meta es proveer a nuestros empleados con el mandato estatal ganado Tiempo De Enfermedad.

### 2. Tiempo De Enfermedad Empleados Elegibles:

- a. La póliza aplica a todos los empleados de la organización CGS. Esto incluye tiempo completo, medio tiempo, por hora, de temporada, y temporal.
- b. La póliza describe los objetivos y las políticas de esta organización en mantener en orden la póliza de Tiempo De Enfermedad Acumulado.

### 3. Póliza:

- a. El Tiempo De Enfermedad se empezado acumularse desde Julio 1, esta fecha representa tu fecha de aniversario, a nuevos empleados que empiecen después de Julio 1, la fecha de aniversario seria la fecha que comenzó a trabajar.
- b. Un empleado de CGS ganara (1) hora de Tiempo De Enfermedad por cada (30) horas trabajadas por el empleado. Anualmente son (40) horas.
- c. Al fin de cada ano de acumulación, el empleado puede llevar horas de Tiempo De Enfermedad hasta 40 horas para el siguiente año, (por 12 meses) pero el empleado no puede usar más de 40 horas dentro de ese año. Empleados tienen derecho de usar el Tiempo De Enfermedad acumulado después de 90 días de ser empleado. Empleados pueden usar el Tiempo De Enfermedad para cual quiera de las razones descrito en California Section 39.0106(a) y Arizona Section A.R.S. 23-373, cuales incluye, pero no es limitado a, tiempo para problemas médicos personales o para problema médicos de un miembro de su familia.
- d. El empleado puede usar el Tiempo De Enfermedad que ya se acumulado para alguna de las siguiente razones:
  - Empleado esta físicamente o mentalmente incapaz de hacer su trabajo, debido a una enfermedad, lesión, o una condición médica del empleado;
  - Propósito de obtener un diagnostico profesional o tratamiento para una condición médica del empleado;

- Para otras razones médicas del empleado, como un embarazo o para obtener un examen físico.
- Empleado está proveyendo cuidado o asistencia a un miembro de su familia, con alguna enfermedad, lesión, o condición médica, incluyendo asistencia en obtener diagnóstico profesional o tratamiento para condición médica;
- Una ausencia del empleado para uso de tiempo seguro (e.g. debido a violencia doméstica, asalto sexual, o acoso);
- Lugar de trabajo del Empleado está cerrado por orden de un oficial público debido a emergencia de salud pública, o si empleado está cuidando o ayudando a un niño/niña , cual escuela o lugar de cuidado infantil este cerrado por orden de un oficial público debido a una emergencia de salud pública.

**Empleado puede usar Tiempo De Enfermedad ganado en incrementos de 1 hora**

**Nota: El empleado debe de perder tiempo de trabajo programado para poder recibir pago por la ausencia.**

- e. Empleado de CGS debe (dentro de 24 horas de haber fallado un día) notificar a CGS si está solicitando el uso de Tiempo De Enfermedad ganado para cual quiera de las razones en la lista de arriba. CGS va a investigar si usted estaba programado a trabajar y/o si su asignación había llegado a su fin. Si asignación había llegado a un fin, entonces el Tiempo De Enfermedad no podrá ser concedido por el hecho de que no estaba programado a trabajar.
- f. Cuando el uso de Tiempo De Enfermedad ganado es previsible, como definido bajo California Section 39.0106(a) y Arizona Section A.R.S. 23-373, El empleado deberá hacer en esfuerzo de buena fe a proveer aviso avanzado a un representante de CGS para el uso de Tiempo De Enfermedad ganado. El empleado deberá hacer el esfuerzo razonable para programar el uso de Tiempo De Enfermedad ganado de una forma que no interrumpa las operaciones de la compañía.
- g. Para una ausencia de más de 2 días consecutivos de trabajo, el empleado de CGS debe proporcionar documentación de que el uso de Tiempo De Enfermedad ganado es y será autorizado bajo subsección (a) de esta sección definido California Section 39.0106(a) y Arizona Section A.R.S. 23-373.
  - a. CGS debe aceptar como razonable, documentación firmada de un proveedor de cuidado de salud con licencia indicando la cantidad de Tiempo De Enfermedad que va necesitar tomar.
- h. Si el empleado ya no trabaja con CGS por cual quiera razón, las horas ganadas y acumuladas de Tiempo De Enfermedad no serán pagadas ni se podrán hacer “dinero efectivo” debido a la separación del empleo.
- i. Bajo la empresa’s Family and Medical Act (FMLA) política, todo el Tiempo De Enfermedad acumulado y ganado deberá ser usado antes de empezar tiempo FMLA sin pago. En otras palabras empleados deben agotar Tiempo De Enfermedad cuando usando FMLA.

---

Printed Name

---

Signature

---

Date

## **Política Contra El Acoso Illegal, la Discriminación y Las Represalias**

**Construction Group Staffing, LLC** (“Compañía”) se compromete a proporcionar un entorno de trabajo libre de acoso ilegal, discriminación y represalias. En cumplimiento de este compromiso, la Compañía prohíbe estrictamente todas las formas de discriminación y acoso ilegal, que incluyen: discriminación o acoso por motivos de raza, etnia, religión, color, sexo (incluido el parto, la lactancia y afecciones médicas relacionadas), género, identidad o expresión de género, orientación sexual, origen nacional, ascendencia, estado de ciudadanía, estado de miembro del servicio uniforme y veterano, estado civil, embarazo, edad, condición médica protegida, información genética, discapacidad o cualquier otra categoría protegida por el estado o federal aplicable ley.

La política de la Compañía contra el acoso ilegal, la discriminación y las represalias se aplica a todos los empleados, incluidos los supervisores y gerentes, así como a todos los pasantes y voluntarios no remunerados. La Compañía prohíbe a los gerentes, supervisores y empleados acosar a los compañeros de trabajo, así como a los clientes, vendedores, proveedores, contratistas independientes y otras personas que hacen negocios con la Compañía. Cualquier tipo de acoso someterá al empleado a una acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido inmediato. La Compañía también prohíbe a sus clientes, vendedores, proveedores, contratistas independientes y otras personas que hacen negocios con la Compañía acosar a nuestros empleados.

Ejemplos de acoso sexual prohibido: El acoso sexual incluye un amplio espectro de conductas, incluido el acoso por motivos de sexo, género, transición de género, identidad o expresión de género y orientación sexual. A modo de ilustración únicamente, y no de limitación, algunos ejemplos de comportamiento ilegal e inaceptable incluyen:

- Insinuaciones sexuales no deseadas;
- Ofrecer un beneficio laboral (como un aumento, un ascenso o un avance profesional) a cambio de favores sexuales, o amenazar con un perjuicio laboral (como el despido o la degradación) por la falta de actividad sexual de un empleado;
- Conducta visual, como mirar lascivamente, hacer gestos sexuales y exhibir o publicar objetos o imágenes, dibujos animados o carteles sexualmente sugerentes;
- Insinuaciones, proposiciones, solicitudes o comentarios sexuales verbales
- Enviar o publicar mensajes, videos o mensajes relacionados con el sexo a través de mensajes de texto, mensajería instantánea o redes sociales;
- Abuso verbal de naturaleza sexual, comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo de una persona, palabras sexualmente degradantes utilizadas para describir a una persona y cartas, notas o invitaciones sugerentes u obscenas;
- Conducta física, como tocar, manosear, asaltar o bloquear el movimiento;
- Abuso físico o verbal relacionado con el género, la transición de género, la identidad de género o la expresión de género de una persona; y
- El abuso verbal sobre las características de una persona, como el tono de voz, el vello facial o el tamaño o la forma del cuerpo de una persona, incluidos los comentarios de que un hombre es demasiado femenino o una mujer demasiado masculina.

Otros Ejemplos de Lo Que Constituye Acoso Prohibido: Además de la conducta mencionada anteriormente, la Compañía prohíbe estrictamente el acoso relacionado con cualquier otra característica protegida. Solo a modo de ilustración, y no de limitación, dicho acoso prohibido incluye:

- Insultos raciales o étnicos, epítetos y cualquier otro comentario ofensivo;
- Bromas, ya sean escritas, verbales o electrónicas
- Amenazas, intimidación y otros comportamientos amenazantes;
- Conducta inapropiada verbal, gráfica o física;
- Enviar o publicar mensajes de acoso, videos o mensajes a través de texto, mensajería instantánea o redes sociales; y
- Otra conducta de acoso basada en una o más de las categorías protegidas identificadas en esta política.

Si tiene alguna pregunta sobre qué constituye un comportamiento de acoso, consulte a su supervisor u otro miembro de la gerencia.

Prohibición Contra Represalias: La Compañía se compromete a prohibir las represalias contra aquellos que ellos mismos o cuyos familiares denuncien, se opongan o participen en una investigación de presunto acoso ilegal, discriminación u otras irregularidades en el lugar de trabajo. Solo a modo de ejemplo, participar en una investigación de este tipo incluye, pero no se limita a:

- Presentar una queja ante una agencia administrativa o de ejecución federal o estatal;
- Participar o cooperar con una agencia de ejecución federal o estatal que lleve a cabo una investigación de la Compañía con respecto a una supuesta actividad ilegal;
- Testificar como parte, testigo o acusado con respecto a una supuesta actividad ilegal;
- Hacer o presentar una queja interna ante la Compañía con respecto a una supuesta actividad ilegal;
- Informar a la Compañía sobre una supuesta actividad ilegal;
- Ayudar a otro empleado que participe en cualquiera de estas actividades.

La Compañía se compromete además a prohibir las represalias contra los empleados calificados que soliciten una adaptación razonable por cualquier discapacidad física o mental conocida y los empleados que soliciten una adaptación razonable de sus creencias y observancias religiosas. Además, la Compañía no penalizará ni tomará represalias contra un empleado que sea víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho por solicitar tiempo de licencia o cambios en el lugar de trabajo para garantizar la seguridad y el bienestar del empleado.

## **Qué debe hacer si siente que está siendo o ha sido acosado, discriminado o tomado represalias**

Si siente que está siendo o ha sido acosado, discriminado o tomado represalias en contra de esta política por otro empleado, supervisor, gerente, cliente, proveedor, contratista independiente o tercero que hace negocios con la Compañía, debe comunicarse de inmediato el **Gerente de Recursos Humanos [u otro puesto gerencial] en 1-833-CGS-CORP**. Además, si observa acoso por parte de otro empleado, supervisor, gerente o no empleado, informe el incidente de inmediato a las personas mencionadas anteriormente.

Los supervisores que reciban cualquier queja de acoso, discriminación o represalia deben informar de inmediato dicha queja al **Gerente de Recursos Humanos [u Otro Puesto de Gerencia] al 1-833-CGS-CORP**.

Su notificación del problema es fundamental para nosotros. No podemos ayudar a resolver un problema de acoso a menos que lo sepamos. Por lo tanto, es su responsabilidad informarnos sus inquietudes y / o problemas para que podamos tomar las medidas adecuadas para abordar la situación. La Compañía toma en serio todas las quejas de acoso ilegal y no lo penalizará ni tomará represalias en su contra por informar de buena fe un problema de acoso.

Todas las quejas de acoso ilegal que se informen a la gerencia serán investigadas tan pronto como sea posible por una persona imparcial y calificada y, una vez concluida dicha investigación, se tomarán las medidas correctivas apropiadas cuando se justifique. La Compañía prohíbe a los empleados obstaculizar las investigaciones internas y el procedimiento de denuncia interna. Todas las quejas de acoso ilegal informadas a la gerencia serán tratadas de la manera más confidencial posible, de acuerdo con la necesidad de la Compañía de realizar una investigación adecuada.

**La violación de esta política someterá al empleado a una acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido inmediato.** Además, cualquier supervisor o gerente que apruebe o ignore posibles violaciones de esta política estará sujeto a las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden incluir el despido. **Además, según la ley de California, los empleados pueden ser considerados personalmente responsables por conductas de acoso que violen la Ley de Vivienda y Empleo Justo de California.**

## Política de Comportamiento y Apariencia Personal

Además de nuestra Política contra el acoso, Construction Group Staffing, LLC mantiene una política de apariencia y comportamiento personal. Esta política está dirigida a conductas que de otro modo no se incluirían en la definición legal de acoso, pero que, no obstante, proyecta problemas de imagen para la Compañía.

Esperamos que todos los empleados utilicen su buen juicio con respecto a su vestimenta y apariencia, y que presenten una apariencia ordenada y bien arreglada y una disposición cortés. Creemos que estas cualidades van más allá que cualquier otro factor para dar una impresión favorable a los clientes y compañeros de trabajo.

Los empleados deberán vestirse y presentarse de manera profesional que refleje una imagen profesional. La ropa llamativa, mal ajustada, reveladora, ofensiva y cualquier otra ropa que distraiga o no sea de negocios es inaceptable. **Los empleados a quienes se les proporcione uniformes de la Compañía deberán mantenerlos limpios y prolijos y deberán usarlos en todo momento cuando estén de servicio.** A los empleados que se presenten a trabajar con vestimenta inaceptable se les puede pedir que dejen el trabajo y regresen con vestimenta aceptable. Ese tiempo fuera del trabajo no será remunerado.

También se espera que los empleados se comporten y se comporten de manera profesional en todo momento en el lugar de trabajo. Comportamiento poco profesional en el lugar de trabajo, como comentarios inapropiados, bromas, bromas pesadas, gestos, conversaciones o mensajes de texto relacionados con el sexo, tocar de manera inapropiada a otro empleado (como besar, abrazar, masajear, sentarse en el regazo) y cualquier otro comportamiento de una naturaleza sexual está prohibida. Los empleados que no cumplan con estos estándares estarán sujetos a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.





## Beneficios:

CalSavers es una manera simple, portátil y de bajo costo para ahorrar para tu jubilación.

Tu empleador se ha registrado en el programa de CalSavers. CalSavers es un programa que te permite ahorrar automáticamente para tu jubilación por medio de deducciones a la nómina de tu trabajo. El saldo de tu cuenta siempre será dinero tuyo. Tú tienes el control de tu cuenta y sigue siendo tuya si te cambias de trabajo. Todo lo que ahorres ahora, por poco que sea, puede hacer la diferencia cuando te jubiles.

Tú tienes tres opciones: no hacer nada y permitir que seas inscrito automáticamente, personalizar la configuración de tu cuenta o excluir tu participación. La participación es completamente voluntaria: puede darse de baja u optar por participar en cualquier momento. Si no haces nada, el 5% de cada cheque de nómina automáticamente se asignará como contribución a una Cuenta de Jubilación Individual (IRA).



## 30 días para decidir:

### Opción uno:

#### Comienza a ahorrar

- Configura tu cuenta ahora
  - Establece un acceso por internet y actualiza tus opciones de inversión
- Configura tu cuenta más tarde
  - Tus contribuciones comenzarán automáticamente en base a las opciones estándares para ahorros

OR

### Opción dos:

#### Decide no participar

- Si no deseas ahorrar para tu jubilación
    - Puedes decidir participar después en cualquier momento
- #### Antes de que excluyas tu participación
- Considera un porcentaje de contribuciones más pequeño
    - Una gran alternativa a no participar del todo

Decide por internet en [saver.calsavers.com](http://saver.calsavers.com) (enlaces para la página de inscripción), por teléfono al 855-650-6918 o completando un formulario (enlaces para el formulario de exclusión)



## Aceptación:


Al no excluir mi participación del Programa de Jubilación de CalSavers, estoy aceptando que he recibido y leído el Acuerdo de Cuenta Custodial, Declaración de Divulgación, Divulgación Financiera y Folleto de Divulgación del Programa, y que entiendo su contenido.




## Inscripción automática:

30 días después de que recibas tu invitación, **estarás automáticamente inscrito en el programa** y comenzarás a ahorrar una parte de tu cheque de nómina en tu propia Cuenta de Jubilación Individual Roth (IRA), a menos que decidas no participar dentro de este periodo de 30 días.

 **5% de tu sueldo/salario bruto** (cuánto ganas antes de los impuestos y otras deducciones) irá como contribución a tu Roth IRA.

 **Tu cuenta será una Roth IRA.** Las contribuciones a tu Roth IRA se realizan después de los impuestos y no están sujetas a impuestos cuando las remueves de tu cuenta. Cualquier ganancia en estas contribuciones podría estar exenta de impuestos si cumples con ciertos criterios del IRS.

 **El único costo de CalSavers** es en la forma de una tarifa anual basada en activos de aproximadamente .95%, lo cual significa que **tú pagarás no más de \$0.95 al año por cada \$100 en tu cuenta.** No vas a recibir una factura. Esta tarifa automáticamente se deduce de tu saldo de CalSavers de una manera regular para ayudar a pagar la inversión y administración de tu cuenta.





## Configura y personaliza tu cuenta:

- Verificar tu información de contacto
  - Aceptar los documentos de la cuenta
  - Agregar tus beneficiarios (las personas que heredarán tu Roth IRA en caso de tu muerte)
  - Tú también puedes:
    - Cambiar tu porcentaje de contribuciones
      - **mínimo = 1%, máximo = 100% hasta los límites establecidos por el IRS para Roth IRAs**
    - Cambiar tus opciones de inversión. Las opciones disponibles incluyen:
      - CalSavers Money Market Fund: 100% invertido en State Street Institutional U.S. Government Money Market Fund (clave: GVMXX)
      - CalSavers Target Retirement Funds, escoge del 2020 al 2070: 100% invertido en State Street Target Retirement Funds
      - CalSavers Core Bond Fund: 100% invertido en State Street Aggregate Bond Index Fund (clave: SSFEX)
      - CalSavers Global Equity Fund: Inversiones asignadas entre State Street Global All Cap Equity ex-US Index Fund (clave: SSGLX) y State Street Equity 500 Index Fund (clave: SSSYX), de acuerdo con una referencia de la industria financiera
      - CalSavers Sustainable Balanced Fund (Environmental, Social, Governance): 100% invertido en BNY Mellon Sustainable Balanced Fund (clave: DRAKX)
- \*La inversión predeterminada es CalSavers Money Market Fund.
- Decidir no participar en un incremento anual automático del porcentaje de contribuciones



## Realizar un retiro:

Puedes hacer un retiro de tus contribuciones en cualquier momento por internet o completando un formulario para solicitar distribuciones.<sup>1</sup> Consulta con un asesor fiscal calificado para discutir tus circunstancias particulares.

## Aprende más en [saver.calsavers.com](http://saver.calsavers.com).

<sup>1</sup> Si ya configuraste tu cuenta y no escogiste una opción de inversión, tus primeros \$1,000 de contribuciones de tu cheque de nómina serán invertidos en CalSavers Money Market Fund. Las contribuciones posteriores serán depositadas en un Target Date Fund consistente con tu fecha de nacimiento. Las ganancias podrían sujetarse a impuestos si tienes menos de 59½ años de edad y has tenido tu cuenta por menos de 5 años. Habla con un asesor fiscal para revisar y entender las excepciones al 10% de multas sobre impuestos por distribuciones tempranas.

Todas las inversiones están sujetas a riesgos, incluyendo la posible pérdida del dinero que contribuyas a través de las deducciones de tu cheque de nómina. Deberías consultar a un asesor fiscal o financiero si tienes preguntas relacionadas con impuestos o inversiones.

*El CalSavers Retirement Savings Program ("CalSavers" o el "Programa") es una Cuenta Individual de Jubilación (IRA) con deducción de nómina de inscripción automática supervisada por CalSavers Retirement Savings Board ("Board"). Ascensus College Savings Recordkeeping Services, LLC ("ACSR") es el administrador del programa. ACSR y sus filiales llevan a cabo las operaciones diarias del programa. Los participantes que ahorran a través de CalSavers son dueños de su cuenta IRA y tienen el control sobre esta, de conformidad con los términos detallados en el folleto informativo del programa que está disponible en [saver.calsavers.com](http://saver.calsavers.com). CalSavers no está patrocinado por el empleador, quien por lo tanto no es responsable del Programa o de su patrocinio. A los empleadores no se les permite patrocinar al Programa ni alentar o aconsejar a los empleados sobre si participar, cuánto (si es que corresponde) aportar o brindar ayuda de inversión.*

*CalSavers ofrece opciones de inversión seleccionadas por el Board. Para obtener más información sobre las opciones de inversión de CalSavers, visite [saver.calsavers.com](http://saver.calsavers.com). Los saldos de las cuentas CalSavers varían de acuerdo con las condiciones del mercado. Las inversiones en CalSavers no están garantizadas ni aseguradas por el Board, el estado de California, la Federal Deposit Insurance Corporation o cualquier otra organización.*

*CalSavers es un plan de jubilación totalmente voluntario. Los ahorristas pueden excluir su participación en cualquier momento y también reducir o aumentar sus aportes de nómina. Si un ahorrista opta por salir, puede optar más tarde por regresar a CalSavers.*

*El ahorrar a través de una cuenta IRA podría no ser apropiado para todas las personas. Que su empleador le ofrezca usar CalSavers no debe considerarse como un aval o una recomendación del empleador para participar en CalSavers, las cuentas IRA o las opciones de inversión que se ofrecen a través de CalSavers. Las cuentas IRA no son exclusivas de CalSavers, pueden obtenerse fuera del Programa y se les puede aportar fondos no provenientes de las deducciones de nómina. El contribuir con una cuenta IRA de CalSavers a través de deducciones de nómina provee ciertos beneficios y trae algunas consecuencias fiscales. Sin embargo, no todos son elegibles para contribuir con una cuenta IRA Roth y los ahorristas deben consultar a un asesor fiscal o financiero si tienen preguntas relacionadas con impuestos o inversiones. Los empleadores no ofrecen consejo financiero y los empleados no deben contactar al empleador para solicitar dicho consejo. Los empleadores deben referir todas las preguntas sobre el Programa a CalSavers. Los empleadores no son responsables de las decisiones que toman los empleados de conformidad con el Artículo 100034 del Código Gubernamental de California.*

249957-SSRP-CA-S-253105 (09/20)



[saver.calsavers.com](http://saver.calsavers.com)



855-650-6918



Mon - Fri 8 a.m. - 8 p.m. PST

# LIMITED BENEFITS SUMMARY

## FIXED INDEMNITY MEDICAL BENEFIT

For more details, please see your Summary Plan Description.

The Fixed Indemnity Medical Plan pays a flat amount for a covered event caused by an accident or illness. If the covered event costs more, you pay the difference. But if the covered event costs less, you keep the difference.

Outpatient Benefits <sup>1</sup>		Inpatient Benefits	
Physician Office Visit	\$100 per day	Standard Care	\$300 per day
Diagnostic (Lab)	\$75 per day	Intensive Care Unit Maximum <sup>4</sup>	\$400 per day
Diagnostic (X-Ray)	\$200 per day	Inpatient Surgery	\$2,000 per day
Ambulance Services	\$300 per day	Anesthesiology	\$400 per day
Physical, Speech, or Occupational Therapy	\$50 per day	Skilled Nursing <sup>5</sup>	\$100 per day
Emergency Room Benefit - Sickness	\$200 per day	First Hospital Admission (1 per year)	\$250
Emergency Room Benefit - Accident <sup>2</sup>	\$500 per day	Annual Inpatient Maximum <sup>6</sup>	No Limit
Outpatient Surgery	\$500 per day	<b>Accidental Loss of Life, Limb &amp; Sight</b>	
Anesthesiology	\$200 per day	Employee/Spouse	\$20,000
Annual Outpatient Maximum	\$2,000	Dependent (6 months to 26 years)	\$5,000
<b>Prescription Drugs <sup>3</sup></b>		Dependent (15 days to 6 months)	\$2,500
Annual Maximum	\$600	<b>Wellness Care</b>	
Generic Copay / Brand Copay	\$10/\$50	Wellness Care (one per year)	\$100

<sup>1</sup>all outpatient benefits are subject to the outpatient maximum <sup>2</sup>covers treatment for off the job accidents only <sup>3</sup>not subject to outpatient maximum <sup>4</sup>pays in addition to standard care benefit <sup>5</sup>for stays in a skilled nursing facility after a hospital stay <sup>6</sup>Subject to internal limits of plan

DENTAL BENEFIT	Waiting Period/Coinsurance	Annual Maximum Benefit	\$750	Deductible	\$50
<b>Coverage A</b>	None / 80%	Exams, Cleanings, Intraoral Films, and Bitewings			
<b>Coverage B</b>	3 Months / 60%	Fillings, Oral Surgery, and Repairs for Crowns, Bridges and Dentures			
<b>Coverage C</b>	12 Months / 50%	Periodontics, Crowns, Endodontics, Bridges and Dentures			

VISION BENEFIT <sup>1</sup>	In-Network		Out-of-Network	
	You Pay	Plan Pays	You Pay <sup>4</sup>	Plan Pays
<b>Eye Exam <sup>2</sup></b> (including dilation)	\$10 Copay	100%	100%	\$35
<b>Standard Contact Lens Fit Exam</b> (includes follow up)	Up to \$55	\$0	100%	\$0
<b>Premium Contact Lens Fit Exam</b> (includes follow up)	100%, after 10% discount	\$0	100%	\$0
<b>Frames</b> (once every 24 months)	80%, after \$110 allowance	20% plus \$110 allowance	100%	\$55
<b>Standard Plastic Lenses</b> (single, bifocal, trifocal) <sup>2, 3</sup>	\$25 Copay	100%	100%	\$25-\$55
<b>Contact Lenses (Conventional)</b> (materials only) <sup>2</sup>	85%, after \$110 allowance	15% plus \$110 allowance	100%	\$88
<b>Contact Lenses (Disposable)</b> (materials only) <sup>2</sup>	100%, after \$110 allowance	\$110 allowance	100%	\$88
<b>Contact Lenses (Medically Necessary)</b> (materials only) <sup>2</sup>	\$0 Copay	100%	100%	\$200

<sup>1</sup>For complete plan details, visit [www.essentialstaffcare.com/vision](http://www.essentialstaffcare.com/vision) <sup>2</sup>Once every 12 months <sup>3</sup>\$15 higher in AK, CA, HI, OR, WA <sup>4</sup>After plan payment

TERM LIFE BENEFIT			
<b>Employee Amount</b>	\$10,000 (reduces to \$7,500 at 65; \$5,000 at 70)	<b>Child Amount (6 mos to 26 yrs old)</b>	\$5,000
<b>Spouse Amount</b>	\$5,000 (terminates at age 70)	<b>Infant Amount (15 days to 6 mos)</b>	\$1,000

SHORT-TERM DISABILITY BENEFIT	
<b>Benefit Amount</b>	60% of base pay up to \$150 per week
<b>Waiting Period/Maximum Benefit Period</b>	7 days for injury or sickness / up to 26 weeks

**OPTIONAL MEC WELLNESS/PREVENTIVE BENEFIT <sup>1</sup>** Policy Number **82941200-M-AFU**

**ACA** The optional MEC Wellness/Preventive Benefit **DOES NOT** cover medical services. This plan provides coverage for preventive services such as immunization and routine health screening. It does not cover conditions caused by accident or illness.

Benefit	In-Network	Non-Network	MONTHLY MEC PREMIUM	MEC
<b>15 Preventive Services for Adults</b>	100%	40%	<b>Employee Only</b>	\$58.19
<b>22 Preventive Services for Women</b>	100%	40%	<b>Employee + Child(ren)</b>	\$65.79
<b>26 Covered Preventive Services for Children</b>	100%	40%	<b>Employee + Spouse</b>	\$71.00
			<b>Employee + Family</b>	\$80.87

<sup>1</sup>For more information about preventive services, please visit [www.healthcare.gov](http://www.healthcare.gov).

WEEKLY LIMITED BENEFITS PREMIUM	Medical	Dental	Vision	Term Life	STD
<b>Employee Only</b>	\$22.76	\$5.40	\$2.42	\$0.60	\$4.20
<b>Employee + Child(ren)</b>	\$37.78	\$14.58	\$6.54	\$0.90	-
<b>Employee + Spouse</b>	\$43.24	\$10.80	\$4.84	\$0.90	-
<b>Employee + Family</b>	\$57.58	\$20.52	\$9.20	\$1.80	-



## LIMITED BENEFIT EXCLUSIONS AND LIMITATIONS

These are the standard limitations and exclusions. As they may vary by state, please see your summary plan description (SPD) for a more detailed listing.

### FIXED INDEMNITY MEDICAL AND ACCIDENTAL LOSS OF LIFE, LIMB OR SIGHT BENEFIT

#### No benefits will be paid for loss caused by or resulting from:

- Intentionally self-inflicted injuries, suicide or any attempt while sane or insane
- Declared or undeclared war
- Serving on full-time active duty in the armed forces
- The covered person's commission of a felony
- Work-related injury or sickness, whether or not benefits are payable under workers' compensation or similar law or
- With regard to the accidental loss of life, limb or sight benefit - sickness, disease, bodily or mental infirmity or medical or surgical treatment thereof, or bacterial or viral infection regardless of how contracted. This does not include bacterial infection that is the natural and foreseeable result of an accidental external bodily injury or accidental food poisoning.

#### No benefits will be paid for:

- Eye examinations for glasses, any kind of eye glasses, or vision prescriptions
- Hearing examinations or hearing aids
- Dental care or treatment other than care of sound, natural teeth and gums required on account of injury to the covered person resulting from an accident that happens while such person is covered under the policy, and rendered within 6 months of the accident
- Services rendered in connection with cosmetic surgery, except cosmetic surgery that the covered person needs for breast reconstruction following a mastectomy or as a result of an accident that happens while such person is covered under the policy. Cosmetic surgery for an accidental injury must be performed within 90 days of the accident causing the injury and while such person's coverage is in force
- Services provided by a member of the covered person's immediate family.

The fixed indemnity medical plan is not available to residents of Hawaii, New Hampshire or Puerto Rico.

### PRESCRIPTION DRUGS

No benefits will be paid for over-the-counter products or medications or for drugs and medications dispensed while you are in a hospital.

## DENTAL

The plan will pay only for procedures specified on the Schedule of Covered Procedures in the group policy. Many procedures covered under the plan have waiting periods and limitations on how often the plan will pay for them within a certain time frame. For more detailed information on covered procedures or limitations, please see your summary plan description.

### VISION

No benefits will be paid for any materials, procedures or services provided under worker's compensation or similar law; non-prescription lenses, frames to hold such lenses, or non-prescription contact lenses; any materials, procedures or services provided by an immediate family member or provided by you; charges for any materials, procedures, and services to the extent that benefits are payable under any other valid and collectible insurance policy or service contract whether or not a claim is made for such benefits.

### SHORT-TERM DISABILITY

#### No benefits are payable under this coverage in the following instances:

- Attempted suicide or intentionally self-inflicted injury
- Voluntary taking of poison; voluntary inhalation of gas; voluntary taking of a drug or chemical. This does not apply to the extent administered by a licensed physician. The physician must not be you or your spouse, you or your spouse's child, sibling or parent, or a person who resides in your home
- Declared or undeclared war or act of war
- Your commission of or attempt to commit a felony, or any loss sustained while incarcerated for the felony
- Your participation in a riot
- If you engage in an illegal occupation
- Release of nuclear energy
- Operating, riding in, or descending from any aircraft (including a hang glider). This does not apply while you are a passenger on a licensed, commercial, nonmilitary aircraft; or
- Work-related injury or sickness.

Short-Term Disability benefits are not available to persons who work in California, Hawaii, New Jersey, New York, or Rhode Island.

### TERM LIFE

No Life Insurance benefits will be payable under the policy for death caused by suicide or self-destruction, or any attempt at it within 24 months after the person's coverage under the policy became effective.

## Member Services:

For frequently asked questions and network information for the Fixed Indemnity Medical Plan, visit [www.esc-enrollment.com/FAQIND](http://www.esc-enrollment.com/FAQIND). For questions and a full list of preventive services covered by the MEC Wellness/Preventive Plan, as well as the MEC SBC, please visit [www.esc-enrollment.com/FAQMEC](http://www.esc-enrollment.com/FAQMEC). A paper copy is also available, free of charge, by calling Essential StaffCARE Customer Service 1-866-798-0803.

**PLEASE NOTE:** To make changes or cancel coverage by telephone call (800) 269-7783. Your pin code for enrolling/making changes is 400 + \_\_\_\_\_ (last four digits of your SSN). Your Company has chosen to take some/all of your payroll deductions on a **Pre-Tax** basis. Please contact Customer Service at 1-866-798-0803 and a Representative will assist you in identifying the deductions that are taken Pre-Tax.

### Essential StaffCARE Customer Service: 1-866-798-0803

- Once enrolled, members can call this number for questions regarding plan coverage, ID card, claim status, and policy booklets and to add, change, or cancel coverage.
- Customer Service Call Center hours are M - F, 8:30 a.m. to 8 p.m. Eastern Standard Time. Bilingual representatives are available.
- Members can also visit [www.paisc.com](http://www.paisc.com) and click on "Members" and enter your group number.