



COVENANT BENEFITS

UN MINISTERIO DE LA IGLESIA DEL PACTO EVANGÉLICO



La Mejor Elección.
La Elección del Pacto.

PAQUETE DE BENEFICIOS 2025 Un paquete integral de beneficios administrado por la Iglesia del Pacto Evangélico para las iglesias y los ministerios afiliados para proporcionar beneficios de empleados a sus pastores y personal.

INSCRIPCIÓN ABIERTA PARA PASTORES Y PERSONAL DEL MINISTERIO: DEL 15 DE OCTUBRE AL 15 DE NOVIEMBRE DE 2024



Estimados compañeros de ministerio,

¡Saludos del equipo de Covenant Benefits! Covenant Benefits es un ministerio del Pacto que ofrece un camino para que las iglesias y ministerios del Pacto compartan los costos y la carga administrativa de administrar los contratos de beneficios para empleados. Las primas pagadas a Covenant Benefits pagan directamente los gastos médicos de los pastores y el personal del ministerio del Pacto. Es una forma tangible en la que en el Pacto estamos “juntos en esto” en el ministerio y nos cuidamos entre sí.

Recientemente, hemos llevado a cabo un proyecto de escuchando comentarios sobre nuestras ofertas de planes, servicios y cambios anticipados en las primas. Estamos agradecidos de haber recibido comentarios útiles de más de 25 iglesias y ministerios afiliados del Pacto, muchos de los cuales afectaron el proceso de toma de decisiones para los planes de 2025 y afectarán nuestro apoyo continuo a sus empleados.

Covenant Benefits es un recurso proporcionado por el Pacto para usted y estamos agradecidos de poder servirle. Si su ministerio actualmente no ofrece cobertura de seguro a sus empleados a través de Covenant Benefits, comuníquese con nosotros para tener una conversación sobre cómo podemos ayudarlo.

En nombre de la Junta de Pensiones y Beneficios del Pacto,

Christina Kempe, DIRECTORA DE COVENANT BENEFITS

Creemos que nuestro paquete de beneficios puede brindar a sus pastores y personal el apoyo que necesitan para continuar su trabajo vital en su comunidad.

Actualizaciones de 2025

Cinco Planes de Seguro Médico Para 2025

Las cinco opciones de planes de seguro médico incluyen la red PPO de Blue Cross Blue Shield, con una cobertura del 100% en servicios preventivos y múltiples nuevas opciones para mejorar la salud y facilitar la navegación en el cuidado de la salud (como se describe en la página 5).

Los tres planes de 2024 se trasladan a 2025 con aumentos por inflación para los deducibles y los copagos médicos. **El plan Máximo del Pacto y el plan Estándar del Pacto** son planes médicos tradicionales con costos de copago para las visitas al médico y los medicamentos recetados, mientras que el plan Básico del Pacto es un plan médico con deducible alto que es elegible para asociarse con una cuenta de ahorros para gastos médicos.

DOS NUEVAS OPCIONES DE PLANES DE SALUDONS

- **Plan Estándar del Pacto HSA:** Los planes de salud que aceptan cuentas de ahorro para gastos médicos pueden ser una forma beneficiosa de ahorrar costos para los miembros que aportan a su HSA. Las HSA son las únicas cuentas de ahorro con triple impuesto disponibles: las contribuciones se pueden hacer antes de impuestos, los intereses o las ganancias de las inversiones se obtienen libres de impuestos y los retiros elegibles se pueden hacer libres de impuestos. Se incluye más información en la página 5. Esta opción de plan de salud tiene el mismo “nivel” que el Plan Estándar del Pacto con un deducible más bajo que el Plan Básico del Pacto, pero se puede asociar con una HSA.
- **Plan Principal del Pacto:** El Plan Máximo del Pacto incluye ajustes por inflación en el deducible y copagos médicos (*máximo deducible y copagos de medicamentos siguen siendo los mismos*), aunque entendemos que el cambio es difícil. El Plan Principal del Pacto ofrece los mismos montos de deducible que el Plan Máximo del Pacto 2024, excepto un pequeño cambio en el copago del médico especialista. Algunas iglesias y ministerios cubren generosamente el costo total del Plan Máximo del Pacto para sus pastores y personal y comunicaron que prefieren pagar una prima más alta para continuar con este plan tal como está. El Plan Principal del Pacto ofrece a las iglesias y ministerios esta opción.

Niveles Familiares

Cuando Covenant Benefits agregó las opciones de prima “más cónyuge” y “más hijos” en 2021, limitamos el aumento al nivel familiar y, por lo tanto, limitamos la reducción a los nuevos niveles. En 2025, el aumento de la tasa “más hijos” es sustancialmente menor que los otros niveles para ajustar la relación entre los niveles más cerca del equivalente actuarial.

Este es un buen momento para considerar sus pólizas con respecto a los beneficios del seguro. Puede optar por solicitar que los empleados cuyos cónyuges tienen su propia cobertura de salud del empleador paguen una deducción de nómina más alta que aquellos cuyo cónyuge no tiene acceso a la cobertura de salud del empleador. Consulte las páginas 9 y 10 para obtener más información sobre las deducciones de nómina para el seguro médico.

Ajustes Por Inflación

Dado que Covenant Benefits no ha aumentado anualmente los deducibles, copagos y límites máximos de desembolso personal como la mayoría de los planes de salud, nuestros planes de salud son “enriquecidos” cada año a medida que la inflación aumenta los costos. Los deducibles, copagos y límites máximos de desembolso personal se ajustan para adaptarse a la inflación y absorber una parte del aumento de la prima necesario para alcanzar el punto de equilibrio en 2025.

Actualización de la Prima

Debido al constante lanzamiento de nuevos medicamentos y otros avances médicos, el costo de la atención médica siempre va en aumento. Debido a que Covenant Benefits da prioridad al acceso fácil a una atención de calidad, no estamos dispuestos a recortar nuestros planes de manera oculta como lo hacen otros planes de seguro médico para ahorrar dinero, como estrechar redes, limitar el acceso a medicamentos recetados e imponer requisitos de autorización excesivos. Sin embargo, estamos comprometidos a alcanzar el punto de equilibrio en 2025 para que los futuros aumentos de las tarifas de las primas puedan permanecer estables. Las primas del seguro médico se describen en la página 5

Las primas dentales, de visión y auditivas aumentarán un 2%. Las primas de vida y de invalidez a largo plazo se mantendrán estables.

Prioridades Para el Próximo Año

- **La incorporación de nuevos empleados**

puede ser un proceso complejo y el objetivo de Covenant Benefits es quitarle a su ministerio la carga de la educación sobre beneficios. Tenemos previsto mejorar la comunicación y la educación de los nuevos empleados en los próximos meses

- Debido al cambio en el **acceso a la red dental**, realizaremos un estudio minucioso y cuidadoso de las redes dentales de múltiples proveedores de seguros, centrándonos en las áreas donde predominan los ministerios del Pacto y donde Delta Dental ha perdido dentistas dentro de la red. Los resultados darán forma a las ofertas de beneficios dentales en 2026.

- **La navegación en busca de la atención médica**

puede ser un desafío, especialmente cuando se trata de un diagnóstico nuevo o de una factura más alta de lo esperado. Si bien Covenant Benefits ya ofrece una importante red de recursos a nuestros miembros, estamos en proceso de revisar nuestras opciones para facilitar cada vez más la navegación por la atención médica.



“

Las iglesias que proveen Covenant Benefits a su personal realmente demuestran cuánto se preocupan por su gente.

BRANDI SANDERS

Gerente de Personal Global que presta servicios a nivel mundial



Seguro Médico y de Prescripción

Para brindarles a los empleados flexibilidad y opciones, ofrecemos cinco opciones de seguro médico diseñadas para satisfacer una variedad de preferencias y necesidades.

LAS CINCO OPCIONES DE SEGURO DE SALUD INCLUYEN:

- **Blue Cross Blue Shield PPO: Amplia red nacional**
- **Servicios preventivos y medicamentos cubiertos al 100%**
- **Servicio de asistencia**
- **Recompensas de bienestar:** \$250 para los miembros y sus cónyuges inscritos después de completar pasos simples para mejorar la salud
- **Telemedicina:** Acceso virtual a profesionales de la salud mental, dermatólogos y médicos de atención primaria las 24 horas, los 7 días de la semana
- **Apoyo para la diabetes y la hipertensión:** Programas sin costo que brindan equipos y asesoramiento sobre salud gratuitos
- **Fisioterapia virtual:** Fisioterapia virtual sin costo
- **Prevención del abuso de opioides**
- **Descuentos de bienestar** a través de Blue365
- **Asesoramiento sobre salud y navegación para la atención**

Cinco opciones de plan de seguro médico del Pacto: *Red PPO de Blue Cross Blue Shield*

	PLAN PRINCIPAL DEL PACTO	PLAN MÁXIMO DEL PACTO	COVENANT ESTÁNDAR DEL PACTO	COVENANT ESTÁNDAR DEL PACTO HSA	COVENANT BÁSICO DEL PACTO HSA
NIVELES	<i>Platino</i>	<i>Platino</i>	<i>Oro</i>	<i>Oro</i>	<i>Plata</i>
Deducibles*					
Deducible	\$400	\$800	\$2,500	\$2,500	\$6,750
Deducible familiar	\$800	\$1,600	\$5,000	\$5,000	\$13,500
Pago después del deducible	20%	20%	20%	20%	0%
Máximo Desembolso	\$2,700	\$2,700	\$5,500	\$6,250	\$6,750
Máximo Desembolso Familiar	\$5,400	\$5,400	\$11,000	\$12,500	\$13,500
Médico de Atención Primaria	\$20	\$25	\$35	DEDUCTIBLE	DEDUCTIBLE
Médico Especialista	\$25	\$45	\$70	DEDUCTIBLE	DEDUCTIBLE
Costo de Prescripciones**					
Genéricos	\$8/\$16	\$8/\$16	\$8/\$16	DEDUCTIBLE	DEDUCTIBLE
Marca preferida 30 días/90 días	\$40/\$85	\$40/\$85	\$40/\$85	DEDUCTIBLE	DEDUCTIBLE
Marca no preferida 30 días/90 días	\$65/\$140	\$65/\$140	\$75/\$160	DEDUCTIBLE	DEDUCTIBLE
Especialidad 30 días /90 días	\$100/\$225	\$100/\$225	\$125/\$280	DEDUCTIBLE	DEDUCTIBLE
Tarifas de prima mensual***					
Empleado únicamente	\$965	\$940	\$855	\$832	\$748
Empleado + hijos	\$2,165	\$2,105	\$1,913	\$1,859	\$1,674
Empleado + cónyuge	\$2,405	\$2,342	\$2,129	\$2,072	\$1,863
Familia	\$2,576	\$2,509	\$2,280	\$2,219	\$1,996

*El desembolso máximo incluye todos los montos deducibles, copagos y coseguros aplicables dentro de la red.

**Recetas para 90 días disponibles a través de pedidos por correo de Express Scripts y farmacias Walgreens.

***Se cobra mensualmente al empleador. Las contribuciones acordadas de los empleados para las primas mensuales se deben recuperar mediante deducción de la nómina.

Paquete de Atención Dental, Visión y Audición

TARIFAS DE PRIMA MENSUALES

Empleado únicamente = \$64 | Empleado + hijo(s) = \$149 | Empleado + cónyuge = \$128 | Familia = \$200

Cobertura Dental

REDES DELTA DENTAL PPO Y PREMIER

- **Beneficios mejorados para ciertas condiciones**, como diabetes, embarazo, enfermedad periodontal, ciertas afecciones cardíacas de alto riesgo, ciertas afecciones que suprimen el sistema inmunológico y radioterapia y quimioterapia relacionadas con el cáncer.
- **El saldo máximo de beneficios se puede transferir al año siguiente** si estuvo inscrito durante todo el año anterior y presentó al menos un reclamo.

Deducible	\$25
Máximo Desembolso Familiar	\$75
Beneficio máximo	\$2,000 (por persona anualmente)
Máximo de ortodoncia de por vida	\$1,500 (por persona)
Servicios Preventivos	100%
Servicios Básicos	80%
Servicios de Restauración	50%
Servicios de Ortodoncia	50%

(Beneficio Máximo de por vida: \$1500)

Cobertura de Visión

RED DE ACCESO EYEMED

Copago de Examen	\$20
Marcos	\$100 de subsidio, luego 20% de descuento
Gafas	\$20 copay (\$65 progresivos)
Lentes de Contacto	Asignación de \$80

Audición: Programa de Descuento

AMPLIFON (sin costo adicional)

Examen auditivo con descuento o sin costo, audífonos con descuento con baterías gratis y garantía de tres años.



“

Agradezco que exista una conciencia real de la salud mental como parte de los beneficios generales para la salud de los pastores.

HOLLIS KIM

Director de Salud y Conexiones Ministeriales—Conferencia del Noroeste



Seguro de Vida, Discapacidad y Otros Beneficios

Los beneficios que se enumeran a continuación están disponibles como paquete para todo el personal de tiempo completo. Todos los empleados de tiempo completo que reúnen los requisitos para recibir los beneficios deben inscribirse en estos beneficios a menos que se hayan realizado arreglos específicos.

Cobertura del Seguro de Vida

TARIFA MENSUAL

Hasta 65 años	\$100,000	\$23.00
Entre 65-69 años	\$65,000	\$14.95
Entre 70-74 años	\$50,000	\$11.50
Mayores de 75 años	\$36,000	\$8.28

- Doble indemnización por muerte accidental y desmembramiento.
- Exención de prima por ciertas discapacidades.
- Opciones para convertir la póliza en un seguro de vida individual al finalizar el empleo o al jubilarse.



Cobertura por Discapacidad a Largo Plazo

TARIFA MENSUAL

Ministro del Pacto con licencia	\$1.06
por cada \$1000 de salario anual	
Empleado sin licencia	\$0.91
por cada \$1000 de salario anual	

Período de Eliminación: 90 days

Pago de beneficios en base al salario: 60%
(hasta 70% con otros ingresos)

Seguro de salud continuado: Hasta 24 meses

Contribuciones de jubilación continuas: 100% si el ministro del Pacto con credenciales recibe contribuciones de jubilación del 12,5 % de su empleador antes de la discapacidad.

Programa de Asistencia al Empleado

(SIN COSTO ADICIONAL PARA EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO)

Un servicio de asesoramiento y derivación a interconsulta disponible las 24 horas, los 7 días de la semana y un banco de recursos en línea para la mayoría de los problemas y preocupaciones relacionados con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. También se incluyen hasta tres servicios de asesoramiento en persona gratuitos y asistencia para la defensa de la facturación médica para servicios médicos no cubiertos y fuera de la red.

Asistencia en Viaje

(SIN COSTO ADICIONAL PARA EMPLEADOS DE TIEMPO COMPLETO)

Incluye evacuación médica de emergencia sin costo, asistencia para recuperar pasaportes, asistencia para admisión al hospital y más a través de Assist America.

Proporcionar Beneficios Del Pacto al Personal de Su Ministerio

POLÍTICAS Y RECOMENDACIONES DEL EMPLEADOR

¿Quién Puede Inscribirse?

Todas las iglesias, conferencias, campamentos y cualquier otro ministerio afiliado al Pacto pueden inscribir a sus empleados en los Beneficios del Pacto. Si un empleador elige inscribir a sus empleados en los Beneficios del Pacto, se deben cumplir los requisitos mínimos de participación, como se describe a continuación.

Los ministros del Pacto que prestan servicios en un ministerio no perteneciente al Pacto también son elegibles si tienen una credencial activa y han sido aprobados por el Ministerio Ordenado para servir en un ministerio no perteneciente al Pacto o

si tienen una credencial inactiva y cuyo empleador ha sido aprobado como participante voluntario del Fideicomiso de Pensiones del Pacto. El pago de la prima debe ser realizado por el empleador. *(Contáctenos para obtener más detalles y cualquier aclaración necesaria).*



“

No se trata solo de una transacción, sino de una sensación de que realmente estamos en una misión juntos. Así es como Covenant Benefits me ayuda a ser lo mejor que puedo para la misión que Dios me ha encomendado.

MICHAEL THOMAS

Pastor principal—Radiant Church, Seattle, WA



Requisitos Mínimos de Participación

Se incluyen los empleadores que deseen inscribir a su personal en Covenant Benefits deben cumplir con los requisitos mínimos de participación para ser elegibles. Esta política ayuda al Pacto a brindar beneficios de alta calidad a una tasa de prima razonable a todas las iglesias y ministerios del Pacto. Al menos el 75% de los empleados que reúnen los requisitos para recibir los beneficios deben estar inscritos (*no se aplica a los ministros que prestan servicios fuera del Pacto*). El recuento del 75% solo incluye a los empleados que son contratados en un puesto que se ha asignado como un puesto “elegible para recibir beneficios”. Los empleados que están inscritos en los beneficios de vida y discapacidad a largo plazo pero renuncian a la cobertura médica porque están inscritos en el plan de salud del empleador de su cónyuge o padre o están inscritos en un plan de salud subsidiado por el gobierno (*es decir, beneficios para veteranos, Medicaid, etc.*) en el recuento del 75%. Se prefiere la participación del 100%: donde todos los empleados que son elegibles para los beneficios están inscritos y renuncian a la cobertura de salud solo si la tienen a través de la cobertura de salud del empleador de su cónyuge o padre o están inscritos en un plan de salud subsidiado por el gobierno (*es decir, beneficios para veteranos, Medicaid, etc.*). Participación del 100% de los beneficios de su ministerio: el personal elegible garantiza que todos los empleados reciban la cobertura incluida en su paquete de compensación y puedan recibir los beneficios de ellos en casos de emergencia o necesidad.

¿Quiénes Son “Elegibles Para Recibir Beneficios”?

Cada empleador elige qué puestos o posiciones son “elegibles para recibir beneficios” y se contabilizan para el requisito de participación mínima. Por ejemplo, puede optar por ofrecer beneficios a todo el personal que trabaje al menos 30 horas por semana, o su presupuesto puede permitirle ofrecer beneficios



solo al personal pastoral o que no trabaja por horas. El Pacto anima a todas las iglesias y ministerios afiliados a ser lo más generosos posible al elegir cómo y a quién ofrecer beneficios para que sus empleados sean atendidos y protegidos cuando ellos y sus familias experimenten dificultades físicas o mentales.

¿Qué Beneficios Son Obligatorios?

Los empleados que trabajan 30 horas o más por semana y que se consideran “elegibles para recibir beneficios” deben inscribirse en los beneficios de vida y discapacidad a largo plazo, pero pueden optar por no recibir los beneficios dentales y de visión (*a menos que se hayan realizado acuerdos alternativos a nivel de empleador con Covenant Benefits*). Los empleados que trabajan menos de 30 horas no son elegibles para recibir beneficios de vida y discapacidad a largo plazo.

Los empleados pueden optar por no recibir beneficios médicos y de medicamentos recetados solo si están inscritos en un seguro de salud a través de otro empleador (*es decir, la cobertura de empleado de su cónyuge o padre u otro trabajo propio*) o si son elegibles para un seguro de salud subsidiado por el gobierno (*es decir, beneficios para veteranos, Medicaid, etc.*).

Cómo Administrar Más de Una opción de Plan de Seguro Médico

Para muchos empleadores del Pacto, ofrecer a sus pastores y personal opciones para diferentes niveles de pólizas de seguro médico es algo completamente nuevo. Covenant Benefits está listo para ayudarlo a navegar en este proceso, y estamos seguros de que sus empleados estarán agradecidos por la oportunidad de elegir el plan de salud que mejor se adapte a ellos.

La sugerencia más importante de Covenant

Benefits es establecer un monto presupuestado en dólares para cada nivel familiar y permitir que los empleados elijan el plan que deseen. Si eligen un plan con una prima mayor que el monto presupuestado en dólares, reembolsarán al empleador la diferencia a través de una deducción de nómina. *(Las deducciones de nómina para primas de salud y dental se pueden retener antes de impuestos si tiene un documento de “plan de prima única” (POP) en archivo).* Si eligen un plan con una prima más baja que el monto en dólares presupuestado, el empleador puede proporcionar la diferencia al empleado en una opción de ahorro con ventajas impositivas, como una Cuenta de Gastos Flexibles (con el Plan de Copago Principal, Máximo o Estandar del Pacto: límite de contribución no equivalente del empleador de \$500 anuales) o una Cuenta de Ahorros para la Salud (*Plan Etándar HSA o Básico HSA del Pacto*). Covenant Benefits no ofrece opciones de ahorro con ventajas impositivas, pero puede brindar recomendaciones de proveedores aprobados. Por ejemplo, National Covenant Properties ofrece una HSA y estaría agradecido de trabajar con usted.

Covenant Benefits no puede brindar asesoramiento fiscal o financiero, pero estas son sugerencias que se han utilizado con éxito en los ministerios del Pacto.

Transferencia o Continuación de Beneficios Cuando Finaliza el Empleo

Si un empleado se cambia de iglesia o ministerio participante a otro, los beneficios pueden transferirse sin interrupción. Si un empleado o dependiente deja de ser elegible para la cobertura a través de la iglesia o ministerio, la cobertura se cancelará al final del mes en el que ocurrió el evento y se ofrecerá la Continuación de la Cobertura, que permite al empleado o dependiente continuar con sus elecciones de seguro médico entre 18 y 36 meses a su propio costo. Si un empleado inscrito o un ministro ordenado por el Pacto se jubila, puede inscribirse en el paquete de seguro médico para jubilados de Covenant Benefits, que incluye el suplemento de Medicare, Medicare D, cobertura dental y de la visión.

Medicare

Si un empleador tiene menos de 20 empleados en total (*incluidos todos los empleados de tiempo parcial y tiempo completo con formulario W-2*), la cobertura médica de un empleado puede cambiarse a un suplemento de Medicare cuando se vuelve elegible

para Medicare debido a la edad (sujeto a la aprobación de Medicare). La cobertura del empleado cambia al plan complementario de Medicare (*el más similar al plan Máximo del Pacto*) y la tarifa de la prima se ajusta para reflejar el cambio (*tarifa complementaria de Medicare si es soltero, combinación de tarifa complementaria de Medicare y tarifa familiar si hay dependientes asegurados*). Esta oportunidad ofrece ahorros de costos tanto para el empleador como para Covenant Benefits. Comuníquese con Covenant Benefits para obtener más información.

Facturación de Primas

Las primas de los beneficios de todos los empleados se consolidan mensualmente y se retiran automáticamente por ACH cerca del día 10 del mes de la cuenta bancaria de la iglesia o ministerio por nuestro socio de facturación, Milliman. Varios días antes del retiro, se envía un resumen total y un esquema detallado de la prima por correo electrónico a los contactos de correo electrónico del empleador que elija. Los detalles de la prima se proporcionan en formato Excel para capacidades flexibles de clasificación/copiado. Si se devuelve el retiro, se realizará un segundo intento. Si la prima total es un monto de crédito, se realizará un pago por ACH a la cuenta bancaria registrada.



Los pastores y el personal del ministerio pueden ingresar a covbenefits.mybenefitchoice.com para seleccionar sus beneficios para 2025 y solicitar cambios durante todo el año.

Procedimiento de inscripciones abiertas

Desde
Oct. 15 Hasta
Nov. 15

Si su ministerio aún no se asocia con Covenant Benefits y está entusiasmado por comenzar en 2025, complete el formulario simple para enviar su información de forma segura a bit.ly/CovBenefits-Eligibility antes del 1 de octubre de 2024, o contáctenos para recibir ayuda. Enviaremos a sus empleados las instrucciones para revisar los beneficios disponibles para ellos, agregar información personal como dependientes y beneficiarios de seguro de vida y seleccionar sus planes de salud y dentales.

Si el personal de su ministerio ya está inscrito en Covenant Benefits, no necesita hacer nada.

Puede compartir el folleto de recursos diseñado para empleados (puede encontrarlo en nuestra página de internet) y les enviaremos correos electrónicos con instrucciones y recordatorios para seleccionar sus opciones de plan para 2025. **Si sus empleados no hacen nada, los mismos beneficios continuarán en 2025.** Solo tendrán la opción de cambiar las selecciones de plan después de.

Si necesita adicionar o remover empleados que son recientemente elegibles o que dejan el empleo, complete el formulario simple para enviar la solicitud de forma segura a bit.ly/CovBenefits-Eligibility.



COVENANT BENEFITS

DIRECCIÓN DE CORREO: 8303 W. Higgins Road; Chicago, IL 60631

LÍNEA GRATUITA: 800-313-8955

CORREO ELECTRÓNICO: benefits@covchurch.org

PÁGINA EN INTERNET: covchurch.org/benefits

Covenant Benefits—Inscripción y facturación

Portal en línea, asistencia en la inscripción, actualizaciones de políticas

covbenefits.mybenefitchoice.com

ASISTENCIA AL EMPLEADO: 833-531-3006

ASISTENCIA AL EMPLEADOR: covenantbenefits.support@milliman.com

Highmark Blue Cross Blue Shield

Búsqueda en la red de proveedores médicos, programa de recompensas de bienestar, estimación de costos de servicios médicos, información de reclamos, descarga de tarjeta de seguro, asesores e información para el cuidado de su salud

LÍNEA GRATUITA: 844-363-0067

PÁGINA EN INTERNET: myhighmark.com

APLICACIÓN MOVIL: My Highmark

Express Scripts

Información de costos de medicamentos recetados, pedir recetas para envío.

LÍNEA GRATUITA: 800-892-5130

PÁGINA EN INTERNET: express-scripts.com

APLICACIÓN MOVIL: Express Scripts