



# COVENANT BENEFITS

UN MINISTERIO DE LA IGLESIA DEL PACTO EVANGÉLICO



La Mejor Elección.  
La Elección del Pacto.

**PAQUETE DE BENEFICIOS 2026** 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 ABIERTAS PARA PASTORES Y PERSONAL DEL MINISTERIO: DEL 14 DE OCTUBRE AL 14 DE NOVIEMBRE DE 2025



## 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 otros ministerios afiliados una forma sencilla de acceder y ofrecer beneficios de alta calidad para empleados. Las primas pagadas a Covenant Benefits pagan directamente los gastos médicos de los pastores y el personal ministerial del Pacto. Es una forma tangible de cuidar a sus líderes y colaboradores.

Covenant Benefits se esfuerza por ofrecer un paquete de beneficios que proteja bien a nuestros miembros, cumpla con los requisitos regulatorios, sea de fácil acceso y esté atento a las necesidades que nos presentan las iglesias del Pacto y los ministerios afiliados. Gracias por permitirnos servirle.

Si su ministerio aún no ofrece cobertura de seguro a sus empleados a través de Covenant Benefits, comuníquese con nosotros para tener una conversación sobre cómo podemos apoyarle.

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

**Christina Kempe**, DIRECTORA DE COVENANT BENEFITS

*Covenant Benefits puede brindar a sus pastores y personal el apoyo que necesitan para continuar su importante trabajo en su comunidad.*

# Actualizaciones de 2026

## **Cinco planes de seguro médico ofrecen flexibilidad**

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 la atención médica (como se describe en la página 5). Así, puede estar seguro de que el personal de su ministerio podrá acceder y pagar la atención médica cuando la necesite. Le animamos a ser lo más generoso posible al compartir el costo del seguro médico con el personal de su ministerio y a comunicar este beneficio como una parte importante de su paquete de compensación.

## **Actualización de las Primas del Seguro Médico**

Debido al lanzamiento constante de nuevos medicamentos y otros avances médicos, el costo de la atención médica está en constante aumento. Afortunadamente, Covenant Benefits ha cumplido hasta la fecha nuestro objetivo de alcanzar el punto de equilibrio en 2025 para poder pagar las reclamaciones médicas sin reducir nuestras reservas limitadas. Las primas del seguro médico aumentarán un 9% en 2026 para cubrir los crecientes costos médicos y mantener el equilibrio. No hay cambios en los límites de gastos de bolsillo para ninguno de los cinco planes de salud, por lo que el personal ministerial mantendrá el mismo nivel de beneficios durante el próximo año.

## **Actualización del Paquete Dental, de la Visión y la Audición**

Realizamos un proceso completo de licitación de RFP (Request for Proposal - solicitud de propuesta) para nuestro paquete dental, de la vista y la audición. El panorama de los seguros dentales está cambiando, ya que cada vez más dentistas optan por no contratar a las compañías de seguros como proveedores dentro de la red. Nuestro objetivo durante este proceso fue mejorar el acceso a los dentistas dentro de la red, manteniendo los costos, tanto para el plan como para el paciente, similares o inferiores. Después de una revisión exhaustiva de varias propuestas detalladas

de compañías de seguros alternativas, determinamos continuar con la cobertura a través de Delta Dental porque es la mejor opción para el Pacto. Las opciones alternativas requerirían que un gran número de personas y familias aseguradas iniciaran una relación con un nuevo dentista para recibir atención dentro de la red, lo cual no resuelve el problema actual de nuestra red. Seguiremos animando a Delta Dental a ampliar su red, ofreciendo pagos y tarifas justos y razonables.

La sugerencia de Delta Dental para el aumento de la prima de los Beneficios del Pacto es del 12,9 % debido al aumento de los costos de las reclamaciones, pero solo aumentaremos las primas un 9% para 2026.

## **Actualización de las Primas del Seguro de Vida e Incapacidad a Largo Plazo**

Las primas no han aumentado en casi veinte años y se mantendrán estables. Agradecemos estos importantes beneficios que protegen al personal de su ministerio y su presupuesto en las circunstancias más difíciles. Podemos mantener estas primas bajas gracias a nuestro requisito de que todos los empleados de tiempo completo elegibles para recibir beneficios estén inscritos en ellos. Gracias por cuidar de sus empleados elegibles, asegurándose de que estén inscritos en estos importantes beneficios.

# Prioridades para el Próximo Año

## Fortaleciendo las conexiones del Pacto y brindando oportunidades de aprendizaje:

Nos entusiasma conectar con usted personalmente en eventos de Covenant, reuniones anuales de conferencias y otras visitas presenciales para conocer sus necesidades específicas y brindarle oportunidades de aprendizaje. Construir relaciones genuinas con las iglesias del Pacto, los ministerios afiliados y su personal son fundamentales para nuestra labor.



## La Junta de Pensiones y Beneficios del Pacto

continúa su revisión exhaustiva del historial financiero, las tendencias en atención médica y las necesidades de las iglesias del Pacto y los ministerios afiliados en 2026.

Le proporcionamos estos recursos a usted y a su ministerio, y nos enfocamos en seguir brindando beneficios de seguro de alta calidad a precios accesibles para las iglesias y ministerios del Pacto.

“

*No es solo una transacción, se siente como si estuviéramos juntos en una misión. 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—IGLESIA RADIANT, SEATTLE, WA



# Seguro Médico y 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
<b>NIVELES</b>	<i>Platino</i>	<i>Platino</i>	<i>Oro</i>	<i>Oro</i>	<i>Plata</i>
<b>Deducibles*</b>					
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
<b>Costo de Prescripciones**</b>					
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
<b>Tarifas de prima mensual***</b>					
Empleado únicamente	\$1,052	\$1,025	\$932	\$907	\$815
Empleado + hijo(s)	\$2,360	\$2,294	\$2,085	\$2,026	\$1,825
Empleado + cónyuge	\$2,621	\$2,553	\$2,321	\$2,258	\$2,031
Familia	\$2,808	\$2,735	\$2,485	\$2,419	\$2,176

\*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 = \$ \$70 | Empleado + hijo(s) = \$162 | Empleado + cónyuge = \$140 | Familia = \$218

### 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%

### 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).*



“

*Las iglesias que ofrecen Beneficios del Pacto a su personal demuestran cuánto se preocupan por su gente.*

**BRANDI SANDERS**

*Gerente de Personal Global, Servicio Global*



## 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.

Otra opción es cubrir un porcentaje determinado de la prima que paga la iglesia o el ministerio, y el empleado paga el resto como deducción de nómina. Covenant Benefits asume que las primas de seguro de vida e incapacidad a largo plazo son 100% pagadas por el empleador. Estas sugerencias se refieren únicamente a las coberturas médicas y dentales. Covenant Benefits no puede brindar asesoramiento fiscal ni financiero, pero estas sugerencias se han aplicado 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

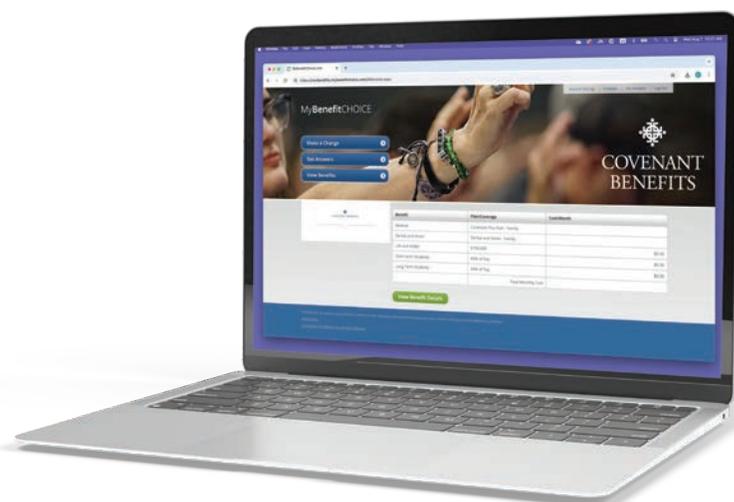
Si un empleador tiene menos de 20 empleados en total (*incluidos todos los empleados de tiempo parcial y tiempo completo con formulario W-2*), la cobertura médica de un empleado puede cambiarse a un suplemento de Medicare cuando se vuelve elegible para Medicare debido a la edad (sujeto a la aprobación 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 debitan automáticamente por ACH cerca del día 10 de cada mes de la cuenta bancaria de la iglesia o ministerio a través de nuestro socio de facturación, Milliman. Varios días antes del retiro, se envía por correo electrónico un resumen total y un desglose detallado de las primas a la(s) dirección(es) de correo electrónico del empleador(es) que usted elija. Los detalles de las primas se proporcionan en formato Excel para facilitar su clasificación y copia.

Si el retiro es devuelto, Covenant Benefits realizará un segundo intento antes de fin de mes. Si el total de la prima es un crédito, Covenant Benefits realizará un pago por ACH a la cuenta bancaria registrada antes de fin de mes.



*Los pastores y el personal del ministerio pueden acceder a [covbenefits.mybenefitchoice.com](http://covbenefits.mybenefitchoice.com) para seleccionar sus beneficios para 2026 y solicitar cambios durante todo el año.*

# Procedimiento de Inscripciones Abiertas

---

Desde  
Oct. 14 Hasta  
Nov. 14

**Si su ministerio aún no se ha asociado con Covenant Benefits y está entusiasmado por comenzar en 2026,** complete el sencillo formulario para enviar su información de forma segura a [bit.ly/CovBenefits-Eligibility](https://bit.ly/CovBenefits-Eligibility) antes del 1 de octubre de 2025, 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 del 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.***

---

Enviaremos automáticamente correos electrónicos y un correo postal con el folleto de recursos para empleados e instrucciones para revisar y modificar los beneficios para 2026. **Si los empleados no hacen nada, los mismos beneficios continuarán en 2026.** Solo tendrán la opción de cambiar la selección de plan después del período de inscripción abierta si tienen un evento calificado, como inscribirse o perder el seguro médico de su cónyuge, casarse o tener un bebé.

**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](https://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](mailto:benefits@covchurch.org)

PÁGINA EN INTERNET: [covchurch.org/benefits](http://covchurch.org/benefits)

## **Covenant Benefits—Inscripción y facturación**

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

**[covbenefits.mybenefitchoice.com](http://covbenefits.mybenefitchoice.com)**

ASISTENCIA AL EMPLEADO: 833-531-3006

ASISTENCIA AL EMPLEADOR: [covenantbenefits.support@milliman.com](mailto: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](http://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](http://express-scripts.com)

APLICACIÓN MOVIL: Express Scripts