

***StanleyBlack&Decker***

Política de beneficios para  
parejas de hecho

## Contenido

1. Introducción .....	1
▪ Descripción general .....	1
▪ Justificación .....	1
2. Elegibilidad .....	2
▪ Definición de pareja de hecho .....	2
▪ Hijos de parejas de hecho .....	2
3. Beneficios ofrecidos .....	3
▪ Descripción general .....	3
▪ Cuentas de gastos flexibles de atención médica y cuentas de ahorro de salud .....	4
▪ Cuentas de gastos flexibles para cuidado diurno de dependientes .....	4
▪ Equivalente de cobertura COBRA .....	5
▪ Equivalente de licencia médica y de atención familiar (FMLA) .....	6
▪ Designación de beneficiarios .....	6
4. Inscripción .....	7
▪ Modificación de la cobertura .....	7
▪ Cancelación de cobertura .....	7
5. Fiscalidad de los beneficios .....	8
▪ Leyes federales .....	8
▪ Cálculo del ingreso imponible .....	8
▪ Cobertura de salud con ventajas impositivas .....	10
▪ Leyes estatales .....	11
6. Procedimientos administrativos .....	12
▪ Cuentas de gastos flexibles y de ahorro de salud .....	12
▪ Cambios en la situación fiscal a mitad de año .....	12
▪ De sujeto a impuesto a libre de impuestos .....	12
▪ De libre de impuestos a sujeto a impuestos .....	12



## Introducción

## Descripción general

Stanley Black & Decker ofrece beneficios a las parejas de hecho del mismo sexo y de sexo opuesto de empleados activos a tiempo completo y tiempo parcial, que trabajen más de 20 horas por semana y que residan en los EE. UU.

El plan incluye la cobertura de las parejas de hecho, así como de los hijos de las parejas de hecho.

## Justificación

Stanley Black & Decker concede beneficios a las parejas del mismo sexo y de sexo opuesto de empleados solteros activos. Esta decisión refleja el compromiso de Stanley Black & Decker de responder a las diversas necesidades de su fuerza laboral y de ofrecer un lugar de trabajo en el que todos los empleados sean valorados y respetados. Apoya la creencia de Stanley Black & Decker de que la diversidad de la fuerza laboral es fundamental para garantizar un crecimiento continuo, y ayudará a atraer y retener a los mejores talentos.

La decisión de Stanley Black & Decker es coherente con la de otros grandes empleadores: muchas empresas de la lista Fortune 500 ofrecen cobertura a las parejas de hecho como parte de su paquete de remuneración total. Además, algunos de nuestros clientes exigen que sus socios comerciales ofrezcan beneficios a sus parejas de hecho.

2

## Elegibilidad

### Definición de pareja de hecho

Stanley Black & Decker extiende los beneficios enumerados en la Sección 3 a las parejas de hecho del mismo sexo y de sexo opuesto de empleados activos. Para ser considerado una pareja de hecho elegible, el empleado y la pareja de hecho deben cumplir con todos los siguientes criterios:

- Mantener una relación de apoyo mutuo, cuidado y compromiso, y ser responsables del bienestar del otro. Tener la intención de mantener la relación indefinidamente.
- Compartir una residencia principal y tener la intención de hacerlo indefinidamente.
- No estar casados entre sí ni con nadie más, y tampoco tener otra pareja de hecho.
- Ambos ser mayores de 18 años y tener capacidad para celebrar un contrato.
- Ser económicamente interdependientes (por ejemplo, compartir los gastos del hogar, los nombres de ambos deben aparecer en el contrato de alquiler de una vivienda, compartir cuentas bancarias, etc.).

Alternativamente, una persona también se considerará pareja de hecho de un empleado si está registrada como pareja de hecho o ha celebrado una unión civil en un estado o municipio que cuente con dicho registro.

### Hijos de parejas de hecho

Los hijos biológicos o adoptivos de las parejas de hecho son elegibles para la cobertura médica, odontológica y oftalmológica si cumplen los siguientes requisitos:

- ser hijos menores de 26 años (la cobertura continuará hasta el final del mes en que el hijo cumpla 26 años); o
- ser hijos de 26 años o más que estén mental o físicamente incapacitados para trabajar como consecuencia de una afección que comenzó antes de los 26 años.

3

## Beneficios ofrecidos

### Descripción general

Las parejas de hecho serán elegibles para la cobertura de los siguientes programas. Las contribuciones a las primas de los empleados para cubrir a una pareja de hecho serán del mismo monto que para cubrir a un cónyuge.

- Cobertura médica
- Beneficios de salud complementarios: lesiones accidentales, enfermedades críticas y atención hospitalaria
- Cobertura odontológica
- Cobertura oftalmológica
- Cuentas de gastos flexibles para atención médica y cuidado diurno de dependientes (*solo para dependientes calificados para impuestos*)
- Cuentas de ahorro para la salud (*solo para dependientes calificados para impuestos*)
- Equivalente de cobertura COBRA como se describe en esta política
- Equivalente de licencia médica familiar como se describe en esta política
- Licencia familiar o licencia por enfermedad según lo exigen las leyes estatales como CA y CT
- Seguro de vida y de AD&D para dependientes
- Programa de Asistencia al Empleado
- Plan de seguro legal grupal
- Beneficios voluntarios (seguro de hogar, automóvil y mascotas y protección contra robo de identidad)
- Adopción
- Plan de cuenta para la jubilación

Además, las siguientes políticas de Stanley Black & Decker reconocen a las parejas de hecho:

- Licencia por duelo
- Reubicación
- Adopción
- Viajes
- Acceso a las instalaciones y descuentos de la empresa
- Servicios de trabajo o vida de Care.com (antes LifeCare)
- Torchlight de LifeSpeak Inc, una solución para padres y cuidadores

- Programa para dejar de fumar Quit For Life en Rally Coach™
- IonTuition: Programa de gestión de préstamos para estudiantes
- Weight Watchers

Las parejas de hecho y sus hijos tienen una elegibilidad limitada para la cobertura de los siguientes beneficios de Stanley Black & Decker:

## Cuentas de gastos flexibles de atención médica y cuentas de ahorro de salud

La cuenta de gastos flexibles de atención médica se puede utilizar para reembolsar a un empleado los gastos incurridos por la pareja de hecho o los hijos de la pareja de hecho *solo* si la pareja de hecho o los hijos de la pareja de hecho cumplen con los criterios para beneficios de salud libres de impuestos según el Código de Rentas Internas (IRC) (ver Sección 5).

Para la cuenta de ahorros para la salud, los reembolsos por los gastos incurridos por la pareja de hecho de los empleados o los hijos de la pareja de hecho estarán libres de impuestos para el titular de la cuenta del empleado solo si la pareja de hecho o los hijos de la pareja de hecho son cuenta de empleado y cumplen con los criterios para estado de dependiente fiscal según el Código de Rentas Internas.

## Cuentas de gastos flexibles para cuidado diurno de dependientes

Las cuentas de gastos flexibles para cuidado diurno de dependientes se pueden utilizar para el reembolso de gastos elegibles para dependientes calificados, según lo define el IRC.

Los gastos elegibles son aquellos gastos incurridos por un empleado para brindar atención a las siguientes personas:

- un hijo que pueda declarar como dependiente en su declaración de impuestos federales;
- que vive con él más de la mitad del año, y
- es menor de 13 años; o
- una pareja de hecho, si se aplica todo lo siguiente:
  - vive con el empleado durante todo el año calendario;
  - el empleado aporta más de la mitad de su manutención;
  - es física o mentalmente incapaz de cuidar de sí mismo, sin importar su edad.

## Equivalente de cobertura COBRA

La ley Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act (Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria, o COBRA) de 1985 prevé la continuación de la cobertura médica grupal para los empleados y sus dependientes elegibles en ciertas situaciones. Aunque una pareja de hecho no se considera un dependiente elegible según la ley COBRA, Stanley Black & Decker ofrecerá a las parejas de hecho o a los hijos de las parejas de hecho la opción de continuar con la cobertura médica, odontológica y oftalmológica en determinadas circunstancias o “eventos que califican”. Esta continuación de la cobertura se denomina “equivalente de cobertura COBRA”.

La pareja de hecho o los hijos de la pareja de hecho que pierdan la cobertura en cualquiera de las circunstancias indicadas en el siguiente cuadro podrán elegir el equivalente de cobertura COBRA por el costo total de COBRA.

<b>Resumen de opciones de cobertura según el equivalente de cobertura COBRA*</b>	
<b>Evento que califica</b>	<b>Período máximo de continuación para una pareja de hecho</b>
El empleado pierde la cobertura debido a la reducción de horas de trabajo y toma una licencia no remunerada que no sea la prevista en la ley Family Medical Leave Act (Ley de Licencia Médica Familiar)	18 meses
El empleo termina por cualquier motivo, excepto por mala conducta grave	18 meses
El empleado o la pareja de hecho tienen una discapacidad, según lo define la ley Social Security Act (Ley de Seguridad Social) en el momento de un evento que califica o en cualquier momento durante los primeros 60 días de COBRA o cobertura equivalente de COBRA	29 meses
El empleado fallece	36 meses
La elegibilidad de la pareja de hecho termina porque la relación terminó	36 meses**
El empleado tiene derecho a Medicare	36 meses
El hijo cumple 26 años	36 meses

\* HMSA no ofrece cobertura COBRA a parejas de hecho ni a hijos de parejas de hecho.

Si una pareja de hecho o un hijo de pareja de hecho estaba cubierto por el plan PPO de HMSA en el momento del evento que califica para COBRA, Stanley Black & Decker les permitirá inscribirse en la cobertura COBRA a través de uno de nuestros planes nacionales de Cigna previa solicitud. Si desea inscribirse en esta cobertura u obtener información adicional, llame al Centro de Beneficios de Stanley Black & Decker al 1-800-795-3899 y hable con un representante de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 8:00 p.m., hora del este. Debe solicitar esta cobertura dentro de los 60 días posteriores a la fecha de su evento que califica o no será elegible para inscribirse.

\*\* La fecha del evento que califica será la fecha en que el empleado notifique al Centro de Beneficios de Stanley Black & Decker sobre el cambio, pero no más de 31 días después del evento.

## Equivalente de licencia médica y de atención familiar (FMLA)

A fin de ser elegible para el equivalente de licencia médica y de atención familiar, un empleado debe haber trabajado para la Compañía al menos un año y debe haber trabajado 1,250 horas para la Compañía en los 12 meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia. Un empleado puede solicitar un equivalente de licencia médica y de atención familiar para lo siguiente:

- el nacimiento o la adopción de un hijo de la pareja de hecho;
- la colocación del hijo adoptivo de una pareja de hecho en el hogar; o
- la condición de salud grave de una pareja de hecho, su hijo o padre.

Los empleados pueden tomar un máximo de 12 semanas de equivalente de licencia médica y de atención familiar en un período de 12 meses. Este comienza el primer día de la primera licencia. El equivalente de licencia médica y de atención familiar se puede tomar de forma intermitente o en un horario reducido cuando sea médicamente necesario. El equivalente de licencia médica y de atención familiar se puede tomar hasta los máximos estatales para el estado de residencia del empleado; 12 semanas es una pauta federal general de la FMLA. Todas las leyes estatales extendidas a los empleados se reflejarán en esta cobertura equivalente. Se mantendrán los beneficios y se protegerá el puesto de trabajo como si el empleado estuviera de licencia en virtud de la FMLA.

## Designación de beneficiarios

Un empleado puede designar a su pareja de hecho como beneficiario de cualquier beneficio por fallecimiento en virtud de un plan de seguro de vida o del Plan de Cuenta de Jubilación [\*401(k)]. En ausencia de un beneficiario designado de un beneficio por fallecimiento en virtud de un plan, la pareja de hecho recibirá el mismo trato que un cónyuge en virtud de cualquier jerarquía de beneficiarios por fallecimiento que se utilice en virtud del plan, siempre y cuando dicha persona sea un dependiente designado conforme el plan médico.

La pareja de hecho no será beneficiaria del beneficio por fallecimiento en virtud de un plan si el empleado, a su exclusivo criterio, ha designado un beneficiario diferente para el beneficio por fallecimiento.





4

## Inscripción

Para que un empleado pueda inscribir a su pareja de hecho, debe acceder al sitio de inscripción del Centro de Beneficios de SBD en [sdbbenefitscenter.com](https://sdbbenefitscenter.com) o llamar al 1-800-795-3899 para inscribirla. Debe seguir el proceso de inscripción de dependientes como se describe en la Guía de beneficios.

## Modificación de la cobertura

Un empleado puede elegir o cambiar la cobertura para una pareja de hecho solo durante la inscripción anual o en los 31 días siguientes a uno de los eventos que se detallan a continuación:

- el empleado y la pareja de hecho se vuelven elegibles por primera vez (es decir, cumplen por primera vez con todos los criterios de elegibilidad);
- la pareja de hecho pierde otra cobertura de grupo debido a un cambio de empleo o de lugar de trabajo;
- el empleado pierde otra cobertura por fallecimiento de la pareja de hecho o finalización de la relación de pareja de hecho.

## Cancelación de cobertura

Un empleado puede cancelar la cobertura para una pareja de hecho solo durante la inscripción anual o en los 31 días siguientes a uno de los eventos que se detallan a continuación:

- termina la elegibilidad (es decir, termina la relación);
- la pareja de hecho se vuelve elegible para otra cobertura grupal debido a un cambio de empleo o lugar de trabajo;
- la pareja de hecho fallece.

Los empleados deben procesar un cambio de estado de vida en línea en [sdbbenefitscenter.com](https://sdbbenefitscenter.com) o llamar al Centro de Beneficios de Stanley Black & Decker en el plazo de los 31 días posteriores a dicho evento utilizando los mismos procedimientos que existen actualmente para los cambios de estado de vida.

# 5

## Fiscalidad de los beneficios

### Leyes federales

Si bien la ley federal permite que se brinden beneficios de salud libres de impuestos a cónyuges del mismo sexo, no reconoce a las parejas de hecho ni a sus hijos a los efectos de la aplicación de las leyes federales. En consecuencia, la cobertura brindada a las parejas de hecho somete al empleado a un ingreso imponible imputado en función del valor justo de mercado de la cobertura (consulte el ejemplo de cálculo a continuación). A menos que una pareja de hecho y sus hijos cumplan con los criterios para los beneficios de salud libres de impuestos según el Código de Rentas Internas (IRC), el valor justo de mercado de la cobertura brindada a una pareja de hecho y sus hijos se considera ingreso imponible para el empleado, reducido por la cantidad, si corresponde, que el empleado paga por dicha cobertura después de impuestos.

Para aquellas parejas e hijos que *no* sean tales dependientes, Stanley Black & Decker deberá hacer lo siguiente:

- establecer el valor justo de mercado de la cobertura médica;
- incluir este monto (menos cualquier contribución del empleado después de impuestos) en los ingresos del empleado al determinar los impuestos sobre el ingreso y sobre la nómina;
- informar los ingresos en los formularios W-2;
- deducir las contribuciones de los empleados para la cobertura de la pareja de hecho después de impuestos;
- no permitir que se utilicen cuentas de gastos de atención médica flexibles o de atención de dependientes para el reembolso de gastos de la pareja de hecho o de los hijos de la pareja de hecho.

### Cálculo del ingreso imponible

Si un empleado agrega una pareja de hecho o los hijos de una pareja de hecho a su cobertura médica, odontológica y oftalmológica, la contribución de Stanley Black & Decker a esa cobertura se considera ingreso imputado y está sujeta a retención de impuestos. El ingreso imputado aumentará su ingreso imponible. Por lo tanto, los impuestos federales, estatales, de la Seguridad Social y de Medicare pueden aumentar, lo que se traduce en una disminución neta de su sueldo. Sus primas de seguro médico, odontológico y oftalmológico seguirán deduciéndose antes de

impuestos; sin embargo, las primas para cubrir a la pareja de hecho o al hijo de la pareja de hecho se separarán para deducirse después de impuestos. Esto puede generar entre **\$250-\$350** en impuestos adicionales por mes para servicios médicos y entre **\$4-\$15** para servicios odontológicos para cubrir a una pareja de hecho, sobre la base de una tasa impositiva del 30 %. Los resultados reales pueden variar en función de las circunstancias individuales. Se puede aplicar un impuesto adicional si también está cubierto un hijo de la pareja de hecho.

### Ejemplo de cálculo de la tasa anual\*:

Nivel de cobertura	Cobertura médica			Cobertura odontológica			Cobertura oftalmológica		
	Costo total anual	Costo anual por empleado	Costo anual de SBD	Costo total anual	Costo anual por empleado	Costo anual de SBD	Costo total anual	Costo anual por empleado	Costo anual de SBD
Empleado únicamente	\$6,445.65	\$1,608.00	\$4,837.65	\$319.39	\$144.00	\$175.39	\$73.44	\$73.44	\$0.00
Empleado + cónyuge o pareja	\$16,758.69	\$4,152.00	\$12,606.69	\$702.58	\$324.00	\$378.58	\$138.72	\$138.72	\$0.00
Empleado + hijos	\$10,957.61	\$2,712.00	\$8,245.61	\$606.81	\$276.00	\$330.81	\$145.44	\$145.44	\$0.00
Empleado + grupo familiar	\$21,270.65	\$5,268.00	\$16,002.65	\$990.01	\$528.00	\$462.01	\$213.60	\$213.60	\$0.00

### Qué verán los empleados en su recibo de sueldo\*:

- Empleado en la banda salarial 1, que cubre empleado + cónyuge o pareja
- Inscrito en la opción médica de Cigna, el PPO odontológico básico y la cobertura oftalmológica

### Deducción después de impuestos

- Costo anual del empleado para cubrir empleado + cónyuge o pareja = \$4,614.72
- Monto anual antes de impuestos = \$1,825.44. Monto anual después de impuestos = \$2,789.28.
- El monto después de impuestos figurará en su recibo de sueldo con el código "Domptr Med". Tenga en cuenta que esto NO es una deducción adicional; es solo la parte de la contribución del empleado para cubrir a su pareja de hecho, que se paga después de impuestos.

Cobertura	Deducción anual de la nómina del empleado	Costo del empleado para cubrir a la pareja de hecho (deducción después de impuestos)
Cobertura médica	Empleado únicamente: \$1,608.00 Empleado + cónyuge o pareja: \$4,152.00	\$2,544.00
Cobertura odontológica	Empleado únicamente: \$144.00 Empleado + cónyuge o pareja: \$324.00	\$180.00
Cobertura oftalmológica	Empleado únicamente: \$73.44 Empleado + cónyuge o pareja: \$138.72	\$65.28

## Ingresos imputados

- Los ingresos imputados se determinan en función del costo de Stanley Black & Decker para cubrir a la pareja de hecho.
- En este ejemplo: \$7.972,23 es el monto anual. Si se les paga semanalmente, se les agregarán \$153.31 a su recibo de sueldo con el código “Dom Ptr”, gravados al nivel de impuesto individual y luego eliminados como compensación.
- Es importante señalar que no se trata de una deducción real de \$153.31. El recibo de sueldo mostrará un monto de ganancias y deducciones de \$153.31. Esto se debe a que Nómina ingresa el monto como ganancias, grava el monto según el nivel impositivo individual del empleado y luego lo elimina.
- Como se indicó anteriormente, la tributación de este monto generará una disminución neta en los recibos de sueldo de los empleados debido a impuestos adicionales cobrados. Este monto variará según el nivel de cobertura y el nivel impositivo individual del empleado.

Cobertura	Costo anual para el empleador	Costo del empleador para cubrir a la pareja de hecho (ingreso imputado)
Cobertura médica	Empleado únicamente: \$4,837.65 Empleado + cónyuge o pareja: \$12,606.69	\$7,769.04
Cobertura odontológica	Empleado únicamente: \$175.39 Empleado + cónyuge o pareja: \$378.58	\$203.19
Cobertura oftalmológica	Empleado únicamente: \$0.00 Empleado + cónyuge o pareja: \$0.00	\$0.00

*\* El ejemplo demuestra cómo se calcula el ingreso imputado, pero no representan las tasas actuales. Puede consultar los montos de los ingresos imputados de la pareja de hecho durante el proceso de inscripción en [sdbbenefitscenter.com](http://sdbbenefitscenter.com). Esta información también aparece en su declaración de confirmación de beneficios o en su recibo de sueldo.*

## Cobertura de salud con ventajas impositivas

### Parejas de hecho e hijos

Una pareja de hecho y su hijo que comparten la residencia del empleado como miembro de su hogar generalmente satisfacen los criterios para beneficios de salud libres de impuestos según el IRC si:

- vive con el empleado durante todo el año calendario;
- el empleado proporciona más de la mitad de su manutención;
- es ciudadano o residente de los Estados Unidos.

## Leyes estatales

Por lo general, los estados siguen la ley federal con respecto a la tributación de los beneficios para parejas de hecho. Por lo tanto, en la mayoría de los estados, a menos que una pareja de hecho cumpla con los criterios para recibir beneficios de salud libres de impuestos según el IRC, el valor justo de mercado de la cobertura de salud brindada a una pareja de hecho y a sus hijos debe imputarse al empleado a efectos fiscales estatales.

**NOTA MUY IMPORTANTE:** Cuando inscriba a su pareja de hecho se le asignará automáticamente una situación fiscal que coincidirá con su estado de residencia. Si su pareja de hecho cumple con los requisitos de la Sección 152 y usted NO debería tener ingresos imputados, debe llamar al Centro de Beneficios para cambiar esta situación fiscal.

6

## Procedimientos administrativos

### Cuentas de gastos flexibles y de ahorro de salud

No se implementará ningún proceso separado para garantizar que los empleados con parejas de hecho sean elegibles para el reembolso. La responsabilidad de verificar que el gasto sea elegible para reembolso recaerá en los empleados.

### Cambios en la situación fiscal a mitad de año

A veces, un evento inesperado durante el año puede provocar un cambio en la situación fiscal de la pareja para el año. Los procedimientos que figuran a continuación describen un proceso sugerido para realizar cambios a mitad de año, que se espera que sean poco frecuentes. Ambos pueden requerir intervención manual para el W-2.

### De sujeto a impuesto a libre de impuestos

En el caso de que el empleado declare que una pareja es dependiente fiscal a mitad de año:

- Convertir las deducciones después de impuestos en deducciones antes de impuestos para el resto del año.
- Dejar de imputar ingresos durante el resto del año.
- No “revertir” ninguna deducción ni ingreso imputado del año hasta la fecha; más bien, hacer el ajuste en el W-2 para que no haya ingresos imputados.

Este enfoque significa que el empleado realizará deducciones después de impuestos para la pareja durante la primera parte del año.

### De libre de impuestos a sujeto a impuestos

En el caso de que el empleado declare que una pareja no es dependiente fiscal a mitad de año:

- Convertir las deducciones antes de impuestos en deducciones después de impuestos para el resto del año.
- Comenzar a imputar ingresos durante el resto del año.

No implementar la “recuperación” para ninguna deducción o ingreso imputado del año hasta la fecha.

Comuníquese con su asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre la tributación de los beneficios para parejas de hecho y su situación individual.