

Transition Guide for Incoming Dow Employees

Active Full-Time and Part-Time Regular Puerto Rico Employees



Welcome to Corteva Agriscience™ or the new DuPont!

The Company believes your benefits should give you the freedom to choose the coverage you need, while emphasizing a shared commitment to healthy living. We also believe that choosing and using your benefits should be easy.

That’s why our BeneFlex health and insurance benefits program offers a variety of options, along with useful tools and resources to help you make smart health care decisions all year. You also have access to valuable retirement savings and work-life benefits to help you and your family reach your financial and personal goals. And, the **DuPont Connection** website and Service Center will be available to help you learn about and manage your benefits once you join the Company.

This transition guide summarizes the benefits available to you at the Company, and will help you prepare to enroll in BeneFlex benefits coverage. A comprehensive list of FAQs, along with the 2019 BeneFlex Enrollment Guide for Puerto Rico employees, are additional resources available on www.dupontbenefits.com under the “Welcome Dow Employees! Get to know about your new Company benefits” tile to help you understand your new benefit programs.

Your Eligibility

You are eligible for the Company’s employee health and insurance benefits if you are a regular employee who works at least 20 hours a week.

What’s Inside

- Dow Benefits Transition Details..... 2
- How and When You Must Enroll in the Company’s BeneFlex Benefits Program 3
- BeneFlex Benefits..... 4
 - Medical Plan 4
 - Employee Assistance Program (EAP) ... 7
 - Dental Plan 8
 - Vision Plan 9
 - Life Insurance 10
- Vacation and Holidays 11
- Short-Term Disability (STD) Program for Exempt Employees..... 12
- Non-Occupational Disability Benefits for Non-Exempt Employees..... 12
- Long-Term Disability (LTD) Plan 12
- Puerto Rico Savings and Investment Plan (SIP) 13
- Additional Benefits 13
- DuPont Connection: Your 24/7 Benefits Resource 14

The information in this brochure applies to Puerto Rico employees transitioning from Dow to either Corteva Agriscience™ or the new DuPont (the “Company”), effective on April 1, 2019.

Your Dow Benefits Transition Details



MEDICAL

- Your year-to-date deductible and out-of-pocket claim amounts from Dow's Triple-S PPO, MAP Plus 1, or MAP Plus 2 Option will be credited toward your Company medical plan amounts for major medical. Triple-S will transfer your claim amounts approximately one to two months following your enrollment in the BeneFlex Medical Plan. You may need to provide an Explanation of Benefits reflecting your year-to-date amounts to Triple-S if you are enrolled in Dow's MAP Plus 1 or 2 Option. Check your deductible and out-of-pocket accumulator on Triple-S's website (www.ssspr.com) to verify that your year-to-date claim amounts have been transferred.
- Prescription information for refills and prior authorizations for most medications will be transitioned for you to the BeneFlex Medical Plan, whenever possible. In only a few circumstances will you need to get new prescriptions or obtain new Triple-S medication approvals for prescriptions that were previously approved by Triple-S for 2019.
- The Company will waive the \$50 monthly tobacco user surcharge for you in 2019.
- You do not need to re-verify previously verified dependents you were covering at Dow when you enroll for your Company BeneFlex coverage.



DENTAL

- Your year-to-date deductible from your Dow Delta Dental option will be credited toward your Company dental plan amounts.



LIFE INSURANCE

- You may elect the same coverage level that you had for yourself at Dow (up to plan limits of one to eight times your pay), as well as the same coverage you had for your spouse/domestic partner and child(ren), without providing proof of good health.



PUERTO RICO SAVINGS AND INVESTMENT PLAN (SIP)

- Your service credited under the Dow Employee Savings Plan (ESP) at the time you join the SIP will count for vesting of the Company Retirement Savings Contributions.
- Your year-to-date contributions made to the Dow ESP will be taken into consideration under the SIP for purposes of calculating 2019 Puerto Rico Internal Revenue Code (PR Code) annual limits for pre-tax and catch-up contributions, as well as for determining the limit on total contributions (combined employee and employer contributions) to your account. While the Company will be receiving data from Dow in order to help track your 2019 annual contributions, you are ultimately responsible for making sure that you do not exceed the PR Code annual limits.



VACATION

- Your accrued and unused Dow vacation (including carryover) as of March 31, 2019, will transfer to the Company.
- You'll also receive the same or more annual time off at the Company than you would have received at Dow in 2019 (prorated to reflect the April 1, 2019, effective date).



SHORT-TERM DISABILITY (STD)

- If you are an exempt employee and are on STD on March 31, 2019, the Company will provide 100% base pay continuation until you return to work or reach the 26-week STD maximum benefit period.
- If you are a non-exempt employee, your service with Dow will count for purposes of a benefit under the Company Non-Occupational Disability Plan.



LONG-TERM DISABILITY (LTD)

- The Company will waive the plan's pre-existing condition provision.

This summary provides a quick, easy-to-understand outline of your Plan options. The Company has made every effort to ensure that this accurately reflects the plan documents and contracts. However, if there is any conflict or inconsistency between this summary and those documents or contracts, the documents or contracts will govern. The Company reserves the right to change, modify, or discontinue at its discretion any of the plans, programs, or services described in this summary.

If you are in a collective bargaining unit, the benefits described are subject to existing provisions in the collective bargaining agreements and subject to meeting any bargaining obligation.

™ ® SM Trademarks and service marks of Dow AgroSciences, DuPont or Pioneer, and their affiliated companies or their respective owners.

How and When You Must Enroll in the Company's BeneFlex Benefits Program

You have until May 5, 2019 to enroll in the BeneFlex health and insurance plans you want for the rest of the plan year. If you enroll within 31 days, the effective date for medical, dental, vision, basic life insurance, and basic accidental death insurance coverage will be April 1, 2019 (go to www.dupontbenefits.com for other effective dates of coverage).

For 2019, you can choose your coverage and participate in:

- BeneFlex benefits:
 - Medical and prescription drug coverage
 - Dental coverage
 - Vision coverage
 - Employee Life and Dependent Life Insurance
 - Accidental Death Insurance and dependent coverage
- Other benefits for which you may be eligible — including benefits to help you save for retirement

You will receive information shortly after your transition date with instructions for enrolling through **DuPont Connection**. This website and the **DuPont Connection** Service Center are available to you for additional information and tools to help you select the right benefits programs for you and your family.



Beneficiaries Will Not Carry Over

As a Dow employee transitioning to the Company, your beneficiary designations from your Dow coverage will not transfer. You'll need to designate beneficiaries for the following benefits when you enroll:

- Life Insurance
- Accidental Death Insurance
- Puerto Rico Savings and Investment Plan



Action Required

All incoming Dow employees must make new benefits elections between April 5 and May 5, 2019!

➤ **If you don't enroll by May 5, 2019 (31 days after you're first able to enroll in your BeneFlex benefits), you will be automatically enrolled in:**

Medical: Triple-S medical coverage, employee-only coverage (premiums apply)

Dental: Standard Option, employee-only coverage (Company-paid)

Life and Accidental Death Insurance: Employee Life Insurance and Accidental Death Insurance at 1x your salary (Company-paid)

BeneFlex Benefits

Medical Plan

Employees working in Puerto Rico can choose to be covered by the Company's Triple-S Plan which automatically comes with prescription drug and mental health/chemical dependency coverage. Your medical and mental health/chemical dependency carrier will be Triple-S and your prescription drug carrier will be Abarca.

As a Dow employee transitioning to the Company on April 1, 2019, if you enrolled in Dow's Triple-S Option for 2019, year-to-date expenses you incurred which were applied to your Dow medical deductible and out-of-pocket maximum will be automatically transferred to the Company, as soon as administratively possible — likely one to two months following your transition. If you enrolled in Dow's MAP Plus 1 or 2 Options in 2019, you may need to provide an Explanation of Benefits reflecting your year-to-date amounts to Triple-S.

	Puerto Rico Triple-S Plan	
	In-network	Out-of-network
Preventive care <i>(coverage follows the standard preventive care guidelines of the Patient Protection and Affordable Care Act; includes prescription drugs classified by the guidelines as preventive)</i>	100% paid; no deductible	You pay 20% after deductible; reasonable and customary (R&C) as applicable
Annual deductible for major medical only		\$50 per person \$100 per family
Coinsurance for physician services <ul style="list-style-type: none"> Office visits – PCP Office visits – Specialist office visits – mental health/chemical dependency (MH/CD) 	\$10 PCP copay; \$12 specialist copay; \$15 subspecialist copay; \$10 podiatrist, optometrist and audiologist copay MH/CD \$5 group therapy copay; \$12 individual therapy copay	You pay 20% after deductible
Coinsurance for medical services <ul style="list-style-type: none"> Urgent care/ER Labs and X-Rays Hospitalization Surgery 	\$25 urgent care/ER copay for illness \$0 urgent care/ER copay for accident You pay 20% for labs and X-rays No charge for hospitalization or surgery	\$25 urgent care/ER copay for illness \$0 urgent care/ER copay for accident You pay 20% after deductible for other services
Prescription drugs		
Generic	Retail: You pay 20% coinsurance	U.S. or territories: Reimbursement up to 75% of Triple-S established fees, less the applicable drug copay or coinsurance
Brand formulary (preferred)	Mail Order or Flex 90: You pay 10% coinsurance	
Brand non-formulary (non-preferred)		
Specialty drugs		
Out-of-pocket maximum (applies to both medical and prescription drug expenses combined)		
Individual		\$1,500 (major medical)
All covered family members combined		\$3,000 (major medical)

PRESCRIPTION DRUG COVERAGE

If you elect BeneFlex medical coverage, you will be automatically enrolled in prescription drug coverage administered through Abarca. Your prescription drug costs will depend on if you choose to purchase drugs at retail or mail order, an in-network or out-of-network pharmacy, and the category of the drug on the Abarca drug list (also called a formulary).

You will contact Triple-S for prescription drug information. Visit the Triple-S website at www.ssspr.com or call Triple-S at **1-787-774-6060** for more information.

Please note:

- As a Dow employee transitioning to the Company on April 1, 2019, prescriptions for open refills at retail, prescriptions for maintenance and specialty medications, and prior authorizations will automatically be transferred. Prescriptions for controlled substances will not transfer.
- If there is a difference between Dow's Triple-S formulary and the Company's, you will be notified of any impact to you and/or your covered dependents prior to April 1, 2019.
- You should ensure you have an adequate supply of medication prior to April 1, 2019. If you need a prescription before you enroll in medical coverage and receive your new Triple-S ID card, you'll need to pay out-of-pocket for the medication and submit a reimbursement request to Triple-S to have the claim reprocessed.
- Once you receive your new Triple-S ID card, be sure to use it for all future prescriptions.

WORKING SPOUSE/DOMESTIC PARTNER RULE

The medical plan's "working spouse/domestic partner" eligibility provisions require working spouses/domestic partners to purchase primary coverage through their own employer if (1) it is available, and (2) the premium cost for the lowest priced option (for individual coverage) is less than \$100 per month. If the prior two conditions apply, you may still cover your "working spouse/domestic partner" under the Company medical plan; however, your spouse's/domestic partner's Company coverage will be secondary to the other employer's coverage (which is primary).

DEPENDENT VERIFICATION

The Company is committed to following Plan requirements and managing the cost of our health plans (medical, dental, and vision) by ensuring only eligible dependents are enrolled. As a Dow employee transitioning to the Company on April 1, 2019, the Company will waive the verification requirement for any previously verified dependents you cover under Dow's plans in 2019.

WHAT YOU PAY

Healthy Incentive Credit

Employees in Puerto Rico automatically receive the \$40 Healthy Incentive Credit. The \$40 credit is reflected in your monthly premiums. In contrast, all mainland U.S. employees can earn the incentive only by completing an online Member Health Assessment.

You are still encouraged to take the online Member Health Assessment and can participate in many of the Healthy Living programs but will not earn a separate credit. Look for information on the 2019 Wellness Program, administered by SimplyWell®, shortly after you transition to the Company.

MONTHLY MEDICAL AND PRESCRIPTION DRUG PLAN PREMIUMS

The 2019 monthly medical premiums are shown below. The amount deducted from your pay may vary depending on your pay frequency.

Medical plan monthly premiums

Coverage Levels

NOTE: Medical rates do not reflect the \$50 tobacco user surcharge.

You only	\$30
You + Spouse/Domestic Partner	\$60
You + Child(ren)	\$70
You + Family	\$85

Tobacco User?

Supporting the Company's global tobacco-free policy, a \$50 monthly surcharge is added to your medical premiums if you are a tobacco user.

You will be required to attest to your tobacco use during each Annual Enrollment period.

However, as an employee transitioning from Dow on April 1, 2019, the Company will automatically waive the \$50 monthly surcharge for 2019. You are still encouraged to take advantage of tobacco cessation resources offered through the Company. These include:

- Tobacco cessation coaching;
- Free prescription tobacco cessation medication as part of the BeneFlex Medical Plan (call Triple-S at **1-787-774-6060** or log on to **www.ssspr.com** to learn more); and
- Up to six free Employee Assistance Program (EAP) sessions per year to help you manage emotional issues that you may experience while you are trying to quit.

You will be required to attest to your tobacco use during each Annual Enrollment period. For employees who are tobacco users, and currently do not plan to attest as tobacco-free during 2020 Annual Enrollment, tobacco cessation assistance is available through SimplyWell to waive the 2020 tobacco surcharge and help you quit tobacco. Three tobacco coaching sessions and the online tobacco reasonable alternative content must be completed by October 31, 2019 to waive the 2020 tobacco surcharge.

TO FIND A NETWORK DOCTOR

Contact your carrier

Triple-S

Go to **www.ssspr.com**

- Register, log in, or continue to the site as a guest
- Click on "Provider Directory"
- Follow prompts

Employee Assistance Program (EAP)

The EAP provides assistance to employees and their dependents regarding personal problems and/or work-related problems that may impact job performance, health, or mental and emotional wellbeing. ComPsych is the administrator of the EAP.

When you call ComPsych, you will speak with an EAP consultant. The consultant will confidentially assess your situation and, if necessary, refer you to an EAP network provider who will meet your needs.

For all benefit-eligible employees and their dependents, six free EAP counseling sessions apply to each unique situation per year that is assessed by the EAP as a short-term counseling need.

If additional care is needed beyond the six free EAP sessions, you may be eligible to continue treatment under your DuPont medical plan coverage.

Count on ComPsych GuidanceResources®

ComPsych GuidanceResources offers support, resources, and information for personal and work-life issues. It's a Company-sponsored program, confidential, and provided at no cost to you and your dependents.

Log on to **www.guidanceresources.com** (use the access code "DUPONTEAP") for expert information on your relationships, work, school, children, wellness, legal, financial, free time, and more. You'll find timely articles, HelpSheetsSM, tutorials, streaming videos, self-assessments, and even an "Ask the Expert" link for personal responses to questions you might have on a variety of topics.

GuidanceResources also offers free access to the Working Advantage members-only program. This unique program gives you access to exclusive discounts and special offers to theme parks, shopping, movie tickets, hotels, Broadway shows, and much more, with savings up to 60% off!

Additionally, give GuidanceResources a call at **1-800-435-7266** (access code: "DUPONTEAP") for support with confidential counseling needs, financial information and resources, legal support, and work-life help, including qualified referrals and customized resources for child and elder care, moving and relocation, making major purchases, college planning, pet care, home repair, and more.

➤ How to Contact ComPsych

You can contact ComPsych by visiting **www.guidanceresources.com**, or by calling **1-800-435-7266**. The access code is DUPONTEAP.

Dental Plan

You have the choice between two dental plan options administered by MetLife®. Both cover all dentists, whether or not they're in the MetLife dental network. That means you won't need to change your dentist.

As a Dow employee transitioning to the Company on April 1, 2019, if you enrolled in a Dow dental option with Delta Dental for 2019, your year-to-date expenses incurred in 2019 and applied to your Dow dental deductible will be automatically transferred to the Company, as soon as administratively possible — likely within one to two months following your transition.

	High Option	Standard Option
Coverage		
Annual deductible <i>Applies to restorative care only</i>	\$50 per person, up to a maximum of \$150 per family	\$50 per person, up to a maximum of \$150 per family
Diagnostic and preventive care <ul style="list-style-type: none"> • 2 regular cleanings per year or 4 periodontal cleanings with diagnosed condition (2 periodontal cleanings are in lieu of the 2 regular cleanings) • 2 routine exams per year • Dental X-Rays: <ul style="list-style-type: none"> – Bitewing X-Rays — One time per year – Whole mouth X-Rays — One time every 5 years 	Plan pays 100% ¹	Plan pays 100% ¹
Restorative care Includes bridges, crowns, fillings, and other covered dental services	After the deductible, you pay 25% ²	After the deductible, you pay 50% ²
Annual benefit limit	\$2,000/person	\$1,100/person
Lifetime orthodontic limit³	\$1,500 per covered person, regardless of age	\$1,200/child (for children under age 19)
Monthly Premium⁴		
You only	\$18	No premium cost (no deductions from your paycheck)
You + Spouse/Domestic Partner	\$33	
You + Child(ren)	\$35	
You + Family	\$55	

1. For out-of-network claims, reasonable and customary (R&C) limits apply. R&C amounts are based on the 90th percentile, which means that 90% of providers in a geographic area charge no more than the R&C amount and 10% charge more.

2. The benefit for the Preferred Dental Provider Plus network dentist is determined on the network-negotiated amount. For out-of-network providers, R&C limits apply, where R&C amounts are based on the 90th percentile. Additional frequency limits may apply to certain covered services.

3. The lifetime orthodontic limit is a combined maximum for both options; however, the High Option provides an additional \$300 of lifetime coverage.

4. Premiums shown are on a monthly basis. The amount deducted from your pay may vary depending on your pay frequency.

If you use a dentist in the MetLife Preferred Dentist Program Plus (PDP Plus) network, you can limit your out-of-pocket costs. MetLife has pre-negotiated fees with their PDP Plus dentists.

How to Find a PDP Plus Dentist

You can find PDP Plus dentists by visiting www.metlife.com/mybenefits or by calling MetLife at 1-888-883-0052. Using network dentists is recommended, but not required by the plan.

Vision Plan

A vision plan with comprehensive coverage is offered through VBA. To receive the highest level of coverage, you can choose a provider from the nationwide VBA network of more than 16,000 vision care providers. You can use VBA or non-VBA providers; however, VBA providers offer the best convenience, quality, and value.

	VBA Provider	Non-VBA Provider	Non-VBA Provider If No VBA Provider Within 20-Mile Radius
Vision Care Service			
Eye exam	Plan pays 100%	Plan pays up to \$40	Plan pays 100%
Eyeglass lenses and/or frames (one time per year) — includes polycarbonate lenses, scratch-resistant coatings, solid and gradient tints, blended bifocals, progressive lenses (except digital), UV coatings, and trifocal lenticular	Plan pays 100% after \$20 copay (the \$20 copay applies to lenses or frames but not both; the frames are covered with a wholesale value of up to \$60 [approximately \$150-\$180 retail])	Plan pays: <ul style="list-style-type: none"> • Single vision: up to \$40 • Bifocal: up to \$50 • Trifocal: up to \$75 • Progressive: up to \$75 • Lenticular: up to \$100 • Frames: up to \$50 	Plan pays 100% after \$20 copay per person for the materials <ul style="list-style-type: none"> • Frames will be reimbursed up to \$130 • Additional Lens Options such as: 1 Yr. Scratch, UV Coatings, Polycarbonate Lenses, Progressives (except Digital) and Tints will be reimbursed in full
Cosmetic contact lenses (in lieu of glasses, including exam)	Plan pays up to \$175 allowance toward the total cost	Plan pays up to \$175 allowance toward the total cost	Plan pays up to \$175 allowance toward the total cost
VBA Vision-approved, medically necessary contact lenses (in lieu of glasses, including exam)	Plan pays 100% of R&C	Plan pays up to \$300	100% R&C
Monthly Premiums¹			
You only	\$8.46		
You + Spouse/Domestic Partner	\$14.70		
You + Child(ren)	\$14.70		
You + Family	\$21.78		

1. Premiums shown are on a monthly basis. The amount deducted from your pay may vary depending on your pay frequency.

How to Find a VBA Provider

Find a VBA provider by visiting www.vbaplans.com, or by calling 1-800-432-4966.

Life Insurance

The Company automatically provides you with basic life insurance coverage equal to your annual pay. You don't pay anything for this coverage, and you don't have to enroll to receive it. (The premium value of Company-paid coverage over \$50,000 is subject to imputed income taxes.)

When you enroll in your benefits, you may choose to do the following:

- **Purchase more coverage:** You can buy additional life insurance coverage for yourself on an after-tax basis (subject to evidence of insurability), up to 8x your annual pay (including the 1x your annual pay provided by the Company); or
- **Reduce your coverage:** You can purchase coverage equal to \$10,000 or \$50,000 and receive employee life insurance (ELI) cash (also referred to as ELI credit) in your paycheck.

As a Dow employee transitioning to the Company on April 1, 2019, you may elect up to the same level of life insurance (expressed as a multiple of pay and subject to plan limits) that you had at Dow or up to three times your eligible earnings, if greater, without providing proof of good health, also known as evidence of insurability (EOI). EOI is always required if coverage is purchased later and for any increase in coverage. Your life insurance elections will not transfer from Dow.

SPOUSE/DOMESTIC PARTNER LIFE INSURANCE

You may elect the amount of spouse/domestic partner life insurance coverage you had in place at Dow, or a lower amount, without providing proof of good health, or EOI. EOI will be required if coverage is purchased later and for any increase in coverage. You may choose from these life insurance amounts for your spouse/domestic partner:

\$10,000	\$25,000	\$50,000	\$100,000	\$150,000
\$200,000	\$250,000	\$300,000	\$350,000	\$400,000

CHILD LIFE INSURANCE

You can elect dependent life insurance for your eligible children (including your domestic partner's eligible children) in these amounts: \$5,000, \$10,000, or \$20,000 per child. The coverage amount you select covers each of your eligible children for that amount — regardless of the number of children you have.

There is no waiting period for newborn life insurance. Your newborn child will be automatically covered for \$5,000 for the first 31 days following live birth. Additionally, dual Company couples may both cover children up to a maximum of \$40,000 (up to \$20,000 of coverage per child is available to each employee).

ACCIDENTAL DEATH INSURANCE

The Company helps you protect yourself and your family from the financial hardships a serious accident can cause. You automatically have Company-paid Accidental Death Insurance coverage equal to 1x your annual pay. This coverage is in addition to your Employee Life Insurance benefit and pays a benefit to your beneficiaries if you die in an accident. Also, if you are permanently injured in an accident, a percentage is paid for specific losses, such as a limb or eyesight.

If you purchase additional Accidental Death Insurance for yourself, you can also purchase coverage for your spouse/domestic partner and/or eligible children.

Coverage For:	Option A	Option B	Option C	Option D
You only	\$500,000	\$250,000	\$100,000	\$50,000
You / your spouse or domestic partner	\$500,000/ \$300,000	\$250,000/ \$150,000	\$100,000/ \$50,000	\$50,000/ \$25,000
You /each eligible child	\$500,000/ \$100,000	\$250,000/ \$150,000	\$100,000/ \$50,000	\$50,000/ \$25,000
You / your spouse or domestic partner /each eligible child	\$500,000/ \$300,000/ \$100,000	\$250,000/ \$150,000/ \$50,000	\$100,000/ \$50,000/ \$25,000	\$50,000/ \$25,000/ \$10,000

▶ Cover Your Domestic Partner?

For your domestic partner or child of a domestic partner to qualify as your beneficiary, he or she **must** be specifically designated as a life insurance beneficiary by you. Default payment rules do not apply to domestic partners or children of domestic partners.

▶ Not Sure How Much Coverage You Need?

Visit Securian Financial's life insurance estimating calculator tool at www.LifeBenefits.com/insuranceneeds. No user ID or password is required.

Vacation and Holidays

Vacation

As you transition to the Company, your current earned and unused vacation days in the Dow system will be automatically loaded into the Company timekeeping system. This ensures that you do not lose any of your unused Dow 2019 and carryover vacation time.

Vacation time at the Company is administered on a calendar-year basis. You will accrue a consistent number of vacation hours on the first of each month based on your years of service, including time spent working at Dow. Your service anniversary during the current year determines the number of vacation days you receive for the year.

The Company's vacation schedule is:

Years of Service	Days of Vacation per Year ¹	Hours of Vacation per Year ¹	Monthly Accrual Hours ¹
1 - 5	15	120	10
6	16	128	10.67
7	17	136	11.33
8	18	144	12
9	19	152	12.67
10	20	160	13.33
11	21	168	14
12	22	176	14.67
13	23	184	15.33
14	24	192	16
15 and Higher	25	200	16.67

1. Assumes a 40-hour work schedule; regular employees working part-time or a reduced schedule will receive a prorated number of days/monthly accrual.

Holidays

The Company's schedule of designated and personal holidays differs across locations. Below is the 2019 schedule for most sites. Check with your manager or HR Department for details.

2019 Holidays (Varies by Site)					
Tue	1-Jan	New Year's Day	Mon	2-Sep	Labor Day
Mon	18-Feb	President's Day	Thu	28-Nov	Thanksgiving Day
Mon	27-May	Memorial Day	Fri	29-Nov	Day After Thanksgiving
Thu	4-Jul	Independence Day	Tue	24-Dec	Christmas Eve
Fri	5-Jul	Site Holiday (Varies by Site)	Wed	25-Dec	Christmas Day

The Company recognizes that Dow observes Good Friday as a holiday instead of President's Day at some work sites. As a Dow employee transitioning to the Company, beginning April 1, 2019:

- If you will work at a site that follows the Company's corporate holiday calendar, you will follow the corporate holiday calendar. If the site doesn't observe Good Friday, and you would lose a holiday, local arrangements will be made to adjust for the loss of a holiday in 2019.
- If you will work at a site that follows its own site-specific holiday calendar, you will follow the site-specific calendar. If the site doesn't observe Good Friday, and you would lose a holiday, local arrangements will be made to adjust for the loss of a holiday in 2019.
- If you are a Dow employee transitioning to the Company but will remain working at a Dow site, you will continue to follow the Dow site-specific holidays with no change in 2019.

▶ You Will Not Lose Any Vacation!

Your 2019 Dow annual vacation amount will be preserved, through a combination of vacation, personal holidays, and "negotiated paid time off."

You will automatically receive "negotiated paid time off," an accrual amount in the Company timekeeping system, in addition to your vacation and personal holidays, if you had more annual vacation days at Dow than at the Company for 2019. Your "negotiated paid time off" will be reflected in the Company's timekeeping system as soon as administratively possible—but is expected to be within two weeks following your transition.

▶ Vacation Time Transition Example

Suppose you had 10 years of service at Dow, and were receiving 27 days of vacation per year (perhaps because Dow provided extra vacation time in recognition of your professional experience before you were hired).

The Company's vacation plan will provide you with 20 days of vacation, plus you will receive two personal holidays and five days of "negotiated paid time off," for a total of 27 days off (prorated to reflect the April 1, 2019 effective date)

Short-Term Disability (STD) Program for Exempt Employees

While you are expected to be at work when scheduled, we know there may be times when you may not be able to work due to illness or injury.

As a Dow employee transitioning to the Company on April 1, 2019, if you are on STD on March 31, 2019, the Company will honor Dow's STD 100% pay continuation benefit amount for the duration of your STD. For example, if you are on STD on March 31, 2019 and remain disabled beyond eight weeks, your benefit will not reduce to 70% of regular pay but will continue at 100% of regular pay for the duration of your remaining STD benefit period. Time spent on STD while at Dow will count toward the 26-week maximum STD benefit period.

As a Dow employee transitioning to the Company on April 1, 2019, you will follow the Company's STD policy, and not Dow's, in the following situations:

- You go out on STD on or after April 1, 2019.
- You return to work and subsequently go back out on STD for a new disability on or after April 1, 2019.
- You go back out on STD for the same disability on or after April 1, 2019, after having returned to work without temporary restrictions or modifications to your work schedule for at least 30 consecutive days.
- **A single one- to two-day absence:** If you are sick or injured and unable to work for one to two days, you must follow your local site practice for reporting your disability. Many Company work sites require employees to report their absence to both their Supervisor and the Integrated Health Services (IHS) medical department. Always provide your Supervisor with as much advance notice as possible when you are disabled.
- **A disability lasting three or more days:** When you need to spend three or more consecutive days away from work due to your serious health condition, you must call both your Supervisor and the Disability and Leave Center at **1-855-267-4402**. Call any time, day or night, to report your claim. In an emergency or if your disability prevents you from being able to call, you can have a friend, relative, or your health care provider make the contacts for you.

Non-Occupational Disability Benefits for Non-Exempt Employees

While you are expected to be at work when scheduled, we know there may be times when you may not be able to work due to illness or injury.

The Company's Non-Occupational Disability Plan provides full or partial pay starting on the first day of your non-occupational disability. The amount of sick hours paid will be determined by the amount of sick hours accrued and is subject to following the local guidelines with IHS. For an extended disability period, once the accrued sick hours are depleted, you will transition to unpaid leave.

During the unpaid leave, you may be eligible for Puerto Rico state disability benefits (SINOT). Information related to how to apply for this benefit can be obtained from IHS.

Long-Term Disability (LTD) Plan

When your disability is more than a temporary condition, leaving you unable to work for more than 26 weeks, the Company's LTD Plan can provide you with a steady stream of income. If eligible, the plan provides a 60% pay replacement benefit, up to a maximum of \$15,000 per month, when combined with Social Security and other available sources of income.

The Company's LTD Plan excludes coverage for a 12-month period for disabilities related to a condition you had during the three months before your coverage began, excluding occupational disabilities arising from work with the Company. This provision will be waived for Dow employees who transition to the Company on April 1, 2019.

Exempt Employees

The Company's STD program covers sick time and will provide 100% of regular pay during weeks 1 through 8. This benefit reduces to 70% of regular pay during weeks 9 through 26. Benefits are reduced by any state disability benefits you are eligible to receive.

Puerto Rico Savings and Investment Plan (SIP)

To help you save for a financially secure retirement, the Company provides the SIP, a defined contribution plan, that offers up to a 9% contribution from the Company.

You can begin to participate immediately after the transition. If you don't take action to enroll, you will be automatically enrolled in this plan approximately 60 days after your hire date at a contribution rate of 6% of your eligible pay. In addition, the Company makes a Retirement Savings Contribution each pay period equal to 3% of your eligible pay, whether you contribute or not.

How It Works

When you contribute to the plan, you receive a 100% Company match on your contributions, up to 6% of your eligible pay. Plan participants may contribute a percentage of eligible pay, subject to the annual Puerto Rico Internal Revenue Code (PR Code) maximum. Your personal contributions and Company match are immediately vested at 100%, and the Company Retirement Savings Contribution is vested after completing three years of service. Your years of service with Dow count for vesting purposes.

Your year-to-date contributions to the Dow Employee Savings Plan (ESP) will be taken into consideration under the SIP for purposes of calculating 2019 PR Code annual limits for pre-tax and catch-up contributions, as well as for determining the limit on total contributions (combined employee and employer contributions) to your account.

The SIP is a qualified retirement plan under the PR Code only, unlike Dow's ESP which is a qualified plan under both the PR Code and the U.S. Internal Revenue Code (IRC). The pre-tax limit for a plan qualified only under the PR Code only is \$15,000 vs. \$19,000 for a plan qualified under both the PR Code and the IRC. Employees age 50 or older during 2019 may make additional contributions, called catch-up contributions, up to \$1,500.

While the Company will be receiving data from Dow in order to help track your 2019 annual contribution limits, you are ultimately responsible for making sure that you do not exceed the PR Code annual limits.

Additional Benefits

Information on the following additional benefits is located on HR Direct and will be available once you transition to the Company:

- Military Duty Leave
- Family Leave
- Maternity Leave (*under the Short-Term Disability Plan*)
- Paternity Leave (*five days*)
- Adoption Assistance
- Paid Adoption Leave
- Jury Duty
- Bereavement Leave
- Survivor Support Program
- Service Awards
- Learning and Development Programs
- Tuition Reimbursement
- Dependent Care for Business Travel

You'll Receive More Information

You will receive information from Merrill Lynch shortly after your transition date with instructions for enrolling on Benefits Online at www.benefits.ml.com. This website and the Merrill Lynch Service Center at 1-877-DD-PLANS (1-877-337-5267) are available for additional information and tools to help you plan for a secure financial future.

Beginning in mid-February, visit <https://go.ml.com/dupontcortevaretirementplans> for additional information on the SIP.

Be sure to enroll as soon as possible to start receiving Company matching contributions. And don't forget to elect your beneficiary as beneficiary information will not transfer from Dow.

DuPont Connection: Your 24/7 Benefits Resource

Prior to transitioning to the Company, www.dupontbenefits.com is your go-to-place for benefits information.

Once you transition to the Company, the **DuPont Connection** website will be your go-to place for benefits. It is easy to use, is secure, and gives you control when it comes to learning about and acting on your benefits. The site is available 24 hours a day, 7 days a week.

Use **DuPont Connection** to:

- Enroll in your BeneFlex benefits and update your eligible dependents;
- Access tools to help you compare, choose, and make the most of your health and insurance benefits;
- Review and update your life insurance beneficiaries;
- Link and connect to other benefit resources, such as your medical plan carrier; or
- Make changes to your benefit elections when you have a qualifying life event during the year (for example, you get married or have a baby).

➤ **For More Information
After April 1**

Online:
[http://digital.alight.com/
dupont](http://digital.alight.com/dupont)

Guía de la transición para próximos empleados de Dow

Empleados activos regulares de Puerto Rico de tiempo completo y tiempo parcial



¡Bienvenido a Corteva Agriscience™ o nuevo DuPont!

La Compañía cree que sus beneficios deben darle la libertad de elegir la cobertura que necesita, mientras se enfatiza un compromiso compartido con una vida más saludable. También creemos que la selección y el uso de sus beneficios debe ser fácil.

Por esa razón, nuestro programa de beneficios médicos y de seguro BeneFlex le ofrece diversas opciones, así como herramientas y recursos útiles como ayuda para que durante todo el año tome decisiones inteligentes de atención médica. También tiene acceso a beneficios valiosos de ahorros para la jubilación y de vida y trabajo, como ayuda para que usted y su familia logren sus metas financieras y personales. Y tiene disponibles como ayuda nuestro sitio web **DuPont Connection** y el Centro de Servicio para que, una vez que se una a la Compañía, conozca y gestione sus beneficios.

Esta guía de transición resume los beneficios que tiene disponibles en la Compañía y le ayudará a prepararse para la inscripción en la cobertura de los beneficios de BeneFlex. Tiene a su disposición una lista completa de preguntas frecuentes, junto con la Guía de inscripción en BeneFlex para los empleados de Puerto Rico, en www.dupontbenefits.com en el apartado “¡Bienvenidos, empleados de Dow! Conozcan los beneficios de su nueva Compañía”, que le ayudarán a entender sus nuevos programas de beneficios.

Su elegibilidad

Usted es elegible para los beneficios médicos y de seguro para empleados de la Compañía si es un empleado regular que trabaja por lo menos 20 horas por semana.

En el interior

Detalles de la transición a los beneficios de Dow	2
Cómo y cuándo debe inscribirse en el programa de beneficios de BeneFlex de la Compañía	3
Beneficios de BeneFlex	4
Plan médico.....	4
Programa de Ayuda a los Empleados (EAP)	7
Plan dental	8
Plan de la vista	9
Seguro de vida	10
Vacaciones y días festivos	11
Programa de discapacidad de corto plazo (STD) para empleados exentos	12
Beneficios de discapacidad no ocupacional para empleados no exentos	12
Plan de discapacidad de largo plazo (LTD)	12
Plan de ahorros e inversión (SIP) para Puerto Rico	13
Beneficios adicionales.....	13
DuPont Connection: Su recurso para los beneficios 24/7	14

La información en este folleto se aplica a los empleados de Puerto Rico que hacen la transición de Dow a Corteva Agriscience™ o a la nueva DuPont (la “Compañía”), vigente al 1 de abril de 2019.

Detalles de la transición a los beneficios de Dow



MÉDICO

- Los montos de deducible y de reclamos de gastos de su bolsillo del año hasta la fecha de Triple-S PPO, o la opción MAP Plus 1 o MAP Plus 2 de Dow se acreditarán a sus montos de gastos médicos mayores del plan médico de la Compañía. Triple-S transferirá los montos de sus reclamos aproximadamente uno a dos meses después de que se inscriba en el plan médico de BeneFlex. Puede que necesite proporcionar una Explicación de beneficios que refleje sus montos del año a la fecha para Triple-S si está inscrito en la opción MAP Plus 1 o 2 de Dow. Verifique su deducible y el total de gastos de su bolsillo en el sitio web de Triple-S (www.ssspr.com) para verificar que se hayan transferido los montos del año a la fecha.
- La información de recetas para resurtidos y autorizaciones previas para la mayoría de los medicamentos se transferirán a su Plan médico de BeneFlex en cuanto sea posible. Solo en pocas circunstancias necesitará obtener nuevas recetas u obtener nuevas aprobaciones para recetas de medicamentos de Triple-S que fueran aprobadas anteriormente por Triple-S para 2019.
- La Compañía renunciará en 2019 al recargo mensual de \$50 como consumidor de tabaco.
- No necesita volver a verificar dependientes verificados anteriormente a los que cubriera en Dow cuando se inscriba en su cobertura de BeneFlex de la Compañía.



DENTAL

- Su deducible del año a la fecha de su opción Delta Dental de Dow se acreditará para los montos de su plan dental de la Compañía.



SEGURO DE VIDA

- Puede elegir el mismo nivel de cobertura que tenía para usted en Dow (hasta los límites del plan de una a ocho veces su sueldo) así como la misma cobertura que tenía para su cónyuge/pareja doméstica e hijos sin proporcionar un comprobante de buena salud.



PLAN DE AHORROS E INVERSIÓN (SIP) PARA PUERTO RICO

- Su servicio acreditado según el Plan de ahorros para empleados (ESP) de Dow al momento en que se una al SIP contará para adquirir derechos de las aportaciones a los ahorros para la jubilación de la Compañía.
- Sus aportaciones del año a la fecha hechas al ESP de Dow se tomarán en cuenta según el SIP para fines de calcular los límites anuales del código de rentas internas de Puerto Rico (Código PR) para 2019 de las aportaciones antes de impuestos y aportaciones adicionales, así como para determinar el límite de las aportaciones totales (aportaciones combinadas del empleado y el empleador) a su cuenta. Aunque la Compañía va a recibir información de Dow como ayuda para dar seguimiento a sus aportaciones anuales en 2019, a fin de cuentas usted es responsable de asegurar que no se excedan los límites anuales del Código PR.



VACACIONES

- Sus vacaciones con Dow, acumuladas y sin usar (incluyendo los traslados) al 31 de marzo de 2019 se transferirán a la Compañía.
- También recibirá el mismo tiempo libre anual, o más, en la Compañía del que hubiera recibido en Dow en 2019 (prorateado para reflejar la fecha de vigencia del 1 de abril de 2019).



DISCAPACIDAD DE CORTO PLAZO (STD)

- Si usted es un empleado exento y tiene una discapacidad de corto plazo al 31 de marzo de 2019, la Compañía brindará una continuación del sueldo base al 100% hasta que regrese a trabajar o hasta que alcance el periodo de beneficio máximo por STD de 26 semanas.
- Si usted es un empleado no exento, su servicio con Dow contará para los fines del beneficio en virtud del plan de discapacidad no ocupacional de la compañía.



DISCAPACIDAD DE LARGO PLAZO (LTD)

- La Compañía renunciará a la disposición de padecimientos preexistentes del plan.

Este resumen proporciona un perfil rápido y fácil de entender de sus opciones del Plan. La Compañía ha hecho todo lo posible para asegurar que este documento refleje con exactitud los documentos y contratos del plan. No obstante, en caso de cualquier conflicto o discrepancia entre este resumen y dichos documentos o contratos, regirán los documentos o contratos. La Compañía se reserva el derecho de cambiar, modificar o discontinuar, a su discreción, cualquiera de los planes, programas o servicios descritos en este resumen.

Si está amparado por un acuerdo de convenio colectivo, los beneficios descritos aquí están sujetos a las disposiciones existentes de los acuerdos del convenio colectivo y cualquier obligación negociada.

™ ® SM marcas comerciales y marcas de servicio de Dow AgroSciences, DuPont o Pioneer, y sus compañías afiliadas o sus propietarios respectivos.

Cómo y cuándo debe inscribirse en el programa de beneficios de BeneFlex de la Compañía

Usted tiene hasta el 5 de mayo de 2019 para inscribirse en los planes médicos y de seguros de BeneFlex que desea para el resto del año del plan. Si se inscribe en menos de 31 días, la fecha de vigencia para el seguro médico, dental y de la vista, así como el seguro básico de vida y la cobertura del seguro básico por muerte accidental será el 1 de abril de 2019 (visite www.dupontbenefits.com para ver otras fechas de vigencia de la cobertura).

Para 2019 puede elegir su cobertura y participar en los beneficios de BeneFlex:

- Beneficios de BeneFlex:
 - Cobertura médica y de medicamentos de receta
 - Cobertura dental
 - Cobertura de la vista
 - Seguro de vida para el empleado y para los dependientes
 - Seguro por muerte accidental y cobertura de dependientes
- Puede ser elegible para otros beneficios, que incluyen beneficios que pueden ayudarle a ahorrar para la jubilación

Usted recibirá información poco tiempo después de su fecha de transición, la cual incluirá instrucciones para inscribirse por medio de **DuPont Connection**. Este sitio web y el Centro de Servicio de **DuPont Connection** están a su disposición con información adicional y herramientas para ayudarle a seleccionar los programas de beneficios correctos para usted y su familia.



Se requiere que actúe

Todos los empleados que lleguen de Dow deben realizar nuevas selecciones de beneficios entre el 5 de abril y el 5 de mayo de 2019.

▶ **Si no se inscribe antes del 5 de mayo de 2019 (31 días después de que pueda inscribirse en sus beneficios de BeneFlex), quedará inscrito automáticamente en:**

Seguro médico: Cobertura médica con Triple S, cobertura solo para el empleado (se aplican primas)

Seguro dental: Opción estándar, cobertura solo para el empleado (pagada por la compañía)

Seguro de vida y por muerte accidental: Seguro de vida para el empleado y seguro por muerte accidental a 1 vez su salario (pagado por la compañía)



Los beneficiarios no se trasladarán

Como empleado de Dow que hace la transición a la Compañía, sus designaciones de beneficiarios de su cobertura de Dow no se transferirán. Cuando se inscriba, necesitará designar a beneficiarios para los siguientes beneficios:

- Seguro de vida
- Seguro por muerte accidental
- Plan de ahorros e inversión para Puerto Rico

Beneficios de BeneFlex

Plan médico

Los empleados que trabajan en Puerto Rico pueden elegir quedar cubiertos por el plan Triple-S de la Compañía, el cual viene automáticamente con cobertura de medicamentos de receta y salud mental/dependencia de sustancias químicas. Su compañía de seguro médico y de salud mental/dependencia de sustancias químicas será Triple-S y su compañía de seguro para medicamentos de receta será Abarca.

Como empleado de Dow en transición hacia la Compañía el 1 de abril de 2019, si está inscrito en la opción Triple-S de Dow para 2019, los gastos del año a la fecha en que incurrió que se aplicaron a su deducible médico y al máximo de su bolsillo de Dow se transferirán automáticamente a la Compañía tan pronto como sea posible administrativamente, probablemente de uno a dos meses después de su transición. Si en 2019 se inscribió en las opciones MAP Plus 1 o 2 de Dow, puede que necesite proporcionar a Triple-S una Explicación de beneficios que refleje sus montos del año a la fecha.

	Plan Triple-S de Puerto Rico.	
	En la red	Fuera de la red
Atención preventiva <i>(la cobertura sigue las directrices de la atención preventiva estándar de la Ley de protección a pacientes y atención asequible; incluye medicamentos de receta clasificados como preventivos por las directrices)</i>	Pagado al 100%; sin deducible	Usted paga 20% después del deducible; razonable y acostumbrado (R&C) según corresponda
Deducible anual solo para un gasto médico mayor	\$50 por persona \$100 por familia	
Coaseguro para servicios del médico <ul style="list-style-type: none"> • Visitas al consultorio - PCP • Visitas al consultorio - visitas al consultorio del especialista - salud mental/dependencia de sustancias químicas (MH/CD) 	Copago de \$10 al PCP; copago de \$12 al especialista; copago de \$15 al subespecialista; copago de \$10 al podiatra, optometrista y audiólogo Copago de \$5 por terapia de grupo por MH/CD; copago de \$12 por terapia individual	Usted paga 20% después del deducible
Coaseguro para servicios médicos <ul style="list-style-type: none"> • Atención urgente/sala de emergencias • Laboratorios y radiografías • Hospitalización • Cirugía 	Copago de \$25 por atención urgente/sala de emergencias por enfermedad Copago de \$0 por atención urgente/sala de emergencias por accidente Usted paga 20% por exámenes de laboratorio y radiografías No hay cargo por hospitalización o cirugía	Copago de \$25 por atención urgente/sala de emergencias por enfermedad Copago de \$0 por atención urgente/sala de emergencias por accidente Usted paga 20% después del deducible por otros servicios
Medicamentos de receta		
Genéricos	Minoristas: Usted paga 20% de coaseguro	EE.UU. o sus territorios: Reembolso hasta de 75% de cargos establecidos por Triple-S, menos el copago o coaseguro por medicamentos que corresponda
Marca de formulario (preferida)	Pedido por correo o Flex 90: Usted paga 10% de coaseguro	
Marca que no sea de formulario (no preferida)		
Medicamentos de especialidad		
Máximo de su bolsillo (se aplica para gastos combinados médicos y de medicamentos de receta)		
Individual	\$1,500 (gasto médico mayor)	
Todos los miembros de la familia cubiertos combinados	\$3,000 (gasto médico mayor)	

COBERTURA DE MEDICAMENTOS DE RECETA

Si usted elige la cobertura médica de BeneFlex, quedará inscrito automáticamente en la cobertura de medicamentos de receta que se aplica a través de Abarca. Los costos de sus medicamentos de receta dependerán si elige comprar los medicamentos en tiendas minoristas o por pedido por correo, en una farmacia de la red o fuera de la red y la categoría del medicamento en la lista de medicamentos de Abarca (llamada también formulario).

Usted se comunicará con Triple-S para recibir información sobre medicamentos de receta. Visite el sitio web de Triple-S en www.ssspr.com o llame a Triple-S al **1-787-774-6060** para obtener más información.

Tome en cuenta lo siguiente:

- Como empleado de Dow que hace la transición a la Compañía el 1 de abril de 2019, las recetas para resurtidos abiertas en tiendas minoristas, las recetas para mantenimiento y medicamentos de especialidad y las autorizaciones anteriores se transferirán automáticamente. Las recetas para las sustancias controladas no se transferirán.
- Si hubiera una diferencia entre el formulario de Triple-S de Dow y el de la Compañía, se le notificará de cualquier impacto para usted y/o sus dependientes cubiertos antes del 1 de abril de 2019.
- Usted debe asegurarse de tener un suministro de medicamentos adecuado antes del 1 de abril de 2019. Si necesita una receta antes de que se inscriba en la cobertura médica y reciba su nueva tarjeta de identificación de Triple-S, necesitará pagar de su bolsillo los medicamentos y enviar una solicitud de reembolso a Triple-S para que vuelvan a procesar el reclamo.
- Una vez que reciba su nueva tarjeta de identificación de Triple-S, asegúrese de usarla para todas las recetas futuras.

REGLA DE CÓNYUGE/PAREJA DOMÉSTICA QUE TRABAJA

Las disposiciones de elegibilidad para “cónyuge/pareja doméstica que trabaja” del plan médico requieren que los cónyuges/parejas domésticas que trabajan compren la cobertura primaria a través de su propio empleador si (1) está disponible y (2) el costo de la prima para la opción con el precio más bajo (para cobertura individual) es menor de \$100 al mes. Si se cumplen las dos condiciones anteriores, todavía puede cubrir a su “cónyuge/pareja doméstica que trabaja” con el plan médico de la Compañía; sin embargo, la cobertura de la Compañía de su cónyuge/pareja doméstica será secundaria a la cobertura del otro empleador (que es la primaria).

VERIFICACIÓN DE DEPENDIENTES

La Compañía tiene el compromiso de seguir los requisitos del Plan y de administrar el costo de nuestros planes médicos (médico, dental y de la vista) al asegurar que solo se inscriban los dependientes elegibles. Como empleado de Dow que hace la transición a la Compañía el 1 de abril de 2019, la Compañía renunciará al requisito de verificación de cualquier dependiente verificado anteriormente que cubra con los planes de Dow en 2019.

LO QUE USTED PAGA

Crédito de incentivo médico

Los empleados de Puerto Rico reciben automáticamente el crédito de incentivo médico de \$40. El crédito de \$40 se refleja en sus primas mensuales. En contraste, todos los empleados en el territorio continental de los Estados Unidos solo pueden ganar incentivos completando en línea una evaluación médica para miembros.

De todas maneras se le recomienda tomar en línea la evaluación médica para miembros y puede participar en muchos de los programas Healthy Living, pero no ganará un crédito aparte. Busque información en el programa de bienestar de 2019 administrado por SimplyWell® poco tiempo después de hacer su transición a la Compañía.

PRIMAS MENSUALES DEL PLAN MÉDICO Y DE MEDICAMENTOS DE RECETA

A continuación se muestran las primas médicas mensuales para 2019. La cantidad que se deduce de su cheque de pago puede variar, dependiendo de la frecuencia de su pago.

Primas mensuales del plan médico

Niveles de cobertura

NOTA: Las tarifas médicas no reflejan el recargo de \$50 para consumidores de tabaco

Usted solamente	\$30
Usted + Cónyuge/Pareja doméstica	\$60
Usted + Hijo(s)	\$70
Usted + Familia	\$85

¿Consume tabaco?

Como apoyo a la política global libre de tabaco de la Compañía, a sus primas médicas se les agrega un recargo mensual de \$50 si usted consume tabaco. Se le requerirá que atestigüe su consumo de tabaco en cada periodo de inscripción anual.

Sin embargo, como empleado que hace la transición de Dow el 1 de abril de 2019, la Compañía renunciará automáticamente en 2019 al recargo mensual de \$50. Todavía se le exhorta que aproveche los recursos para dejar de consumir tabaco que se ofrecen a través de la Compañía. Los cuales incluyen:

- Asesoría para dejar el tabaco
- Medicamentos de receta gratis para dejar el tabaco como parte del Plan médico de BeneFlex (llame a Triple-S al **1-787-774-6060** o ingrese en **www.ssspr.com** para obtener más información); y
- Hasta seis sesiones gratuitas al año del Programa de Ayuda a los Empleados (EAP) para ayudarlo a controlar problemas emocionales que pueda experimentar mientras trata de dejarlo.

Se le requerirá que atestigüe su consumo de tabaco en cada periodo de inscripción anual. Para los empleados que consumen tabaco y que actualmente no tengan planes de atestiguar que no consumen tabaco durante la inscripción anual para 2020, se tiene disponible la ayuda para dejar el tabaco a través de SimplyWell para renunciar al recargo por consumir tabaco en 2020 y ayudarlo a dejar el tabaco. Para que se renuncie al recargo por consumir tabaco en 2020, debe completar tres sesiones de asesoría para dejar el tabaco y el contenido en línea alternativo razonable sobre el tabaco antes del 31 de octubre de 2019.

PARA ENCONTRAR A UN MÉDICO DE LA RED

Comuníquese con su compañía de seguros

Triple-S

Visite **www.ssspr.com**

- Regístrese, inicie una sesión o siga en el sitio como invitado
- Haga clic en “Directorio de proveedores”
- Siga las instrucciones

Programa de Ayuda a los Empleados (EAP)

El EAP brinda asistencia a los empleados y a sus dependientes con respecto a problemas personales y/o problemas relacionados con el trabajo que puedan afectar el desempeño en el empleo, la salud o el bienestar mental o emocional. ComPsych es el administrador del EAP.

Cuando llame a ComPsych, hablará con un consultor de EAP. El consultor evaluará su situación de manera confidencial y, de ser necesario, lo remitirá con un proveedor de la red de EAP, quien atenderá sus necesidades.

Para todos los empleados elegibles para beneficios y sus dependientes, se aplicarán seis sesiones gratuitas de asesoría del EAP para cada situación única por año, que sea evaluada por el EAP como necesidad de asesoría de corto plazo. Si se necesita ayuda adicional más allá de las seis sesiones gratis de EAP, puede ser elegible para seguir el tratamiento según su cobertura del plan médico de DuPont.

Cuenta con ComPsych GuidanceResources®

ComPsych GuidanceResources ofrece apoyo, recursos e información sobre problemas personales y de la vida y el trabajo. Es un programa patrocinado por la Compañía; es confidencial y se ofrece sin costo a usted y a sus dependientes.

Ingrese en **www.guidanceresources.com** (use el código de acceso “DUPONTEAP”) para obtener información de expertos sobre sus relaciones, el trabajo, la escuela, los hijos, el bienestar, asuntos legales, finanzas, tiempo libre y más. Encontrará artículos oportunos, tutoriales de HelpSheetsSM, videos, autoevaluaciones e incluso un enlace para “Pregunte al experto”, donde obtendrá respuestas personales a preguntas que pudiera tener sobre diversos temas.

GuidanceResources ofrece también acceso gratuito al programa Working Advantage, exclusivo para miembros. Este programa único le brinda acceso a descuentos exclusivos y ofertas especiales a parques temáticos, compras, boletos para el cine, hoteles, espectáculos de Broadway y mucho más, con ahorros hasta de 60%.

Además, llame a GuidanceResources al **1-800-435-7266** (código de acceso: “DUPONTEAP”) para recibir apoyo con necesidades de asesoría confidencial, información y recursos financieros, apoyo legal y ayuda para la vida y el trabajo, incluyendo remisiones calificadas y recursos personalizados para cuidar a niños y ancianos, mudanza y reubicación, cómo hacer compras importantes, planificación de la universidad, cuidado de mascotas, reparaciones en el hogar y más.

➤ Cómo comunicarse con ComPsych

Puede comunicarse con ComPsych visitando **www.guidanceresources.com**, o llamando al **1-800-435-7266**. El código de acceso es **DUPONTEAP**.

Plan dental

Usted puede elegir entre dos opciones de plan dental administradas por MetLife®. Las dos cubren a todos los dentistas, ya sea que estén en la red dental de MetLife o no. Eso significa que no necesita cambiar de dentista.

Como empleado de Dow en transición hacia la Compañía el 1 de abril de 2019, si está inscrito en la opción dental de Dow con Delta Dental para 2019, los gastos del año a la fecha en que incurrió en 2019 y que se aplicaron a su deducible dental de Dow se transferirán automáticamente a la Compañía tan pronto como sea posible administrativamente, probablemente de uno a dos meses después de su transición.

	Opción alta	Opción estándar
Cobertura		
Deducible anual <i>Se aplica únicamente a la atención restaurativa</i>	\$50 por persona, hasta un máximo de \$150 por familia	\$50 por persona, hasta un máximo de \$150 por familia
Atención preventiva y de diagnóstico <ul style="list-style-type: none"> • 2 limpiezas de rutina por año o 4 limpiezas periodontales con un problema diagnosticado (2 limpiezas periodontales en lugar de las 2 limpiezas regulares) • 2 exámenes de rutina por año • Radiografías dentales: <ul style="list-style-type: none"> – Radiografías interproximales: una vez por año – Radiografías de boca completa: una vez cada 5 años 	El plan paga 100% ¹	El plan paga 100% ¹
Atención restaurativa Incluye puentes, coronas, empastes y otros servicios dentales cubiertos	Después del deducible, usted paga 25% ²	Después del deducible, usted paga 50% ²
Límite del beneficio anual	\$2,000/persona	\$1,100/persona
Límite de ortodoncia de por vida³	\$1,500 por persona cubierta, sin importar la edad	\$1,200/niño (para niños menores de 19 años)
Prima mensual⁴		
Usted solamente	\$18	Sin costo de prima (no se hacen deducciones de su cheque de nómina)
Usted + Cónyuge/Pareja doméstica	\$33	
Usted + Hijo(s)	\$35	
Usted + Familia	\$55	

1. Para reclamos fuera de la red, se aplican límites razonables y acostumbrados (R&C). Los montos R&C se basan en el 90º percentil, lo cual significa que 90% de los proveedores en un área geográfica cobran no más que el monto de R&C y el 10% cobra más.

2. El beneficio dental de la red Preferred Dental Provider Plus se determina según el monto negociado por la red. Para los proveedores fuera de la red, se aplican los límites de R&C, donde los montos de R&C se basan en el 90º percentil. Se pueden aplicar límites de frecuencia adicionales a ciertos servicios cubiertos.

3. El límite de ortodoncia de por vida es un máximo combinado para las dos opciones; sin embargo, la opción alta proporciona una cobertura de por vida adicional de \$300.

4. Las primas mostradas son mensuales. La cantidad que se deduce de su pago puede variar, dependiendo de la frecuencia de su pago.

Cuando utilice a un dentista en la red de MetLife Preferred Dentist Program Plus (PDP Plus), puede limitar los costos de su propio bolsillo. MetLife ha negociado honorarios con sus dentistas de la red PDP Plus.

Cómo encontrar a un dentista PDP Plus

Puede encontrar dentistas de la red PDP Plus visitando www.metlife.com/mybenefits, o llamando a MetLife al 1-888-883-0052. Se recomienda utilizar a los dentistas de la red, pero el plan no lo exige.

Plan de la vista

Se ofrece un plan de la vista con cobertura completa a través de VBA. Para recibir el más alto nivel de cobertura, usted puede elegir a un proveedor de la red nacional de VBA de más de 16,000 proveedores de atención de la vista. Usted puede usar proveedores de VBA o no de VBA; no obstante, los proveedores de VBA ofrecen la mejor conveniencia, calidad y valor.

	Proveedor de VBA	Proveedor que no es de VBA	Proveedor que no es de VBA Si no hay proveedor de VBA En un radio de 20 millas
Servicio de atención de la vista			
Examen de la vista	El plan paga 100%	El plan paga hasta \$40	El plan paga 100%
Lentes para anteojos y/o armazones (una vez al año): incluye lentes de policarbonato, recubrimientos resistentes a los rayones, tintes sólidos y con gradiente, bifocales mezclados, lentes progresivos (excepto digitales), recubrimientos UV y trifocales lenticulares	El plan paga 100% después de un copago de \$20 (el copago de \$20 se aplica a lentes o armazones, pero no a las dos cosas; los armazones están cubiertos con un valor mayorista hasta de \$60 [aproximadamente \$150-\$180 al por menor])	El plan paga: <ul style="list-style-type: none"> • Visión sencilla: hasta \$40 • Bifocales: hasta \$50 • Trifocales: hasta \$75 • Progresivos: hasta \$75 • Lenticulares: hasta \$100 • Armazones: hasta \$50 	El plan paga 100% después de un copago de \$20 por persona para los materiales <ul style="list-style-type: none"> • Los armazones se reembolsarán hasta \$130 • Opciones de lentes adicionales, tales como: 1 año en rayones, recubrimientos UV, lentes de policarbonato, progresivos (excepto digitales) y tintes se reembolsarán totalmente.
Lentes de contacto cosméticos (en lugar de anteojos, incluyendo el examen)	El plan paga hasta \$175 de asignación sobre el costo total	El plan paga hasta \$175 de asignación sobre el costo total	El plan paga hasta \$175 de asignación sobre el costo total
Lentes de contacto médicamente necesarios aprobados por VBA Vision (en lugar de anteojos, incluyendo examen)	El plan paga 100% de R&C	El plan paga hasta \$300	100% de R&C
Primas mensuales¹			
Usted solamente	\$8.46		
Usted + Cónyuge/Pareja doméstica	\$14.70		
Usted + Hijo(s)	\$14.70		
Usted + Familia	\$21.78		

1. Las primas mostradas son mensuales. La cantidad que se deduce de su cheque de pago puede variar, dependiendo de la frecuencia de su pago.

Cómo encontrar a un proveedor de VBA

Puede encontrar un proveedor de VBA visitando www.vbaplans.com o llamando al **1-800-432-4966**.

Seguro de vida

La Compañía le brinda automáticamente una cobertura de seguro de vida básico igual a su sueldo anual. Usted no paga nada por esta cobertura, y no tiene que inscribirse para recibirlo. (El valor de la prima de la cobertura pagada por la compañía superior a \$50,000 está sujeta a impuestos sobre la renta imputados.)

Cuando se inscriba en sus beneficios, puede elegir hacer lo siguiente:

- **Comprar más cobertura:** Puede comprar cobertura adicional del seguro de vida para usted después de impuestos (sujeto a una prueba de asegurabilidad), hasta 8 veces su sueldo anual (incluyendo 1 vez su sueldo anual suministrado por la Compañía); o
- **Reducir su cobertura:** Puede comprar la cobertura equivalente a \$10,000 o \$50,000 y recibir el efectivo del seguro de vida para el empleado (ELI) (conocido también como crédito ELI) en su cheque de pago.

Como empleado de Dow en transición hacia la Compañía el 1 de abril de 2019, puede elegir hasta el mismo nivel de seguro de vida (expresado como un múltiplo de su sueldo y sujeto a los límites del plan) que tenía en Dow o hasta tres veces sus ingresos elegibles, si son mayores, sin proporcionar un comprobante de buena salud, conocido también como prueba de asegurabilidad (EOI). Siempre se requiere la EOI si la cobertura se compra en una fecha posterior y para cualquier incremento en la cobertura. Sus selecciones de seguro de vida no se van a transferir de Dow.

SEGURO DE VIDA PARA CÓNYUGE/PAREJA DOMÉSTICA

Usted puede elegir el monto de cobertura de seguro de vida para cónyuge/pareja doméstica que tenía establecido en Dow o un monto menor, sin proporcionar un comprobante de buena salud o EOI.

Se requerirá EOI si la cobertura se compra en una fecha posterior y para cualquier incremento en la cobertura. Usted puede elegir entre estos montos de seguro de vida para su cónyuge/pareja doméstica:

\$10,000	\$25,000	\$50,000	\$100,000	\$150,000
\$200,000	\$250,000	\$300,000	\$350,000	\$400,000

SEGURO DE VIDA PARA HIJOS

Puede elegir el seguro de vida para dependientes para sus hijos elegibles (incluyendo a los hijos elegibles de su pareja doméstica) en estos montos: \$5,000, \$10,000 o \$20,000 por hijo. El monto de cobertura que seleccione abarca a cada uno de sus hijos elegibles por esa cantidad, sin importar el número de hijos que tenga.

No hay periodo de espera para el seguro de vida del recién nacido. Su hijo recién nacido quedará cubierto automáticamente por \$5,000 por los primeros 31 días después de que nazca vivo. Además, los dos miembros de las parejas en la Compañía pueden cubrir a sus hijos hasta por un máximo de \$40,000 (se tiene disponible hasta \$20,000 de cobertura por hijo para cada empleado).

SEGURO POR MUERTE ACCIDENTAL

La Compañía le ayuda a protegerse a usted y a su familia de los problemas financieros que puede provocar un accidente grave. Usted tiene de manera automática una cobertura de seguro por muerte accidental, pagado por la compañía, equivalente a 1 vez su sueldo anual. Esta cobertura es adicional a su beneficio de seguro de vida del empleado y paga un beneficio a sus beneficiarios si muere en un accidente. Además, si lo lesionan de manera permanente en un accidente, se paga un porcentaje por pérdidas específicas, como una extremidad o la vista.

Si compra seguro de muerte accidental adicional para usted, también puede comprar cobertura para su cónyuge/pareja doméstica y/o hijos elegibles.

Cobertura para:	Opción A	Opción B	Opción C	Opción D
Usted solamente	\$500,000	\$250,000	\$100,000	\$50,000
Usted /su cónyuge o pareja doméstica	\$500,000/ \$300,000	\$250,000/ \$150,000	\$100,000/ \$50,000	\$50,000/ \$25,000
Usted / cada hijo elegible	\$500,000/ \$100,000	\$250,000/ \$150,000	\$100,000/ \$50,000	\$50,000/ \$25,000
Usted / su cónyuge o pareja doméstica /cada hijo elegible	\$500,000/ \$300,000/ \$100,000	\$250,000/ \$150,000/ \$50,000	\$100,000/ \$50,000/ \$25,000	\$50,000/ \$25,000/ \$10,000

¿Cubre a su pareja doméstica?

Para que su pareja doméstica o el hijo de una pareja doméstica califique como su beneficiario, **debe** estar específicamente designado por usted como beneficiario de seguro de vida. Las reglas de pago predeterminado no aplican para parejas domésticas o los hijos de las parejas domésticas.

¿No está seguro de cuánta cobertura necesita?

Visite la herramienta de cálculo para estimar seguros de vida de Securian Financial en www.LifeBenefits.com/insuranceneeds. No se requiere identificación de usuario ni contraseña.

Vacaciones y días festivos

Vacaciones

Mientras hace la transición a la Compañía, sus días de vacaciones en el sistema Dow actuales, ganados y sin utilizar, se cargarán automáticamente en el sistema de registro de tiempo de la Compañía. Esto le garantiza que no pierda nada de sus vacaciones sin usar en Dow de 2019 y de traslado.

El tiempo de vacaciones en la Compañía se administra por año calendario. Usted acumulará un número constante de horas de vacaciones en el primer día de cada mes con base en sus años de servicio, incluido el tiempo que trabajó en Dow. Su aniversario de servicio durante el año en curso determina el número de días de vacaciones que recibe para el año.

El programa de vacaciones de la Compañía es:

Años de servicio	Días de vacaciones por año ¹	Horas de vacaciones por año ¹	Horas acumuladas por mes ¹
1 - 5	15	120	10
6	16	128	10.67
7	17	136	11.33
8	18	144	12
9	19	152	12.67
10	20	160	13.33
11	21	168	14
12	22	176	14.67
13	23	184	15.33
14	24	192	16
15 y más	25	200	16.67

1. Supone un horario de trabajo de 40 horas; los empleados regulares que trabajen de tiempo parcial o con horario reducido recibirán un número de días/acumulación mensual prorrateados.

Días festivos

El programa que tiene la compañía de los días festivos designados y personales difiere de una ubicación a otra. A continuación encontrará el programa de 2019 para la mayoría de los sitios. Verifique los detalles con su gerente o con el Departamento de RH.

Días festivos de 2019 (varían por sitio)					
Mar.	1 de enero	Día de Año Nuevo	Lun.	2 de sep.	Día del Trabajo
Lun.	18 de febrero	Día de los Presidentes	Jue.	28 de nov.	Día de Gracias
Lun.	27 de mayo	Día de homenaje a los caídos	Vie.	29 de nov.	Día después del Día de Gracias
Jue.	4 de julio	Día de la Independencia	Mar.	24 de dic.	Víspera de Navidad
Vie.	5 de julio	Día festivo del sitio (varía por sitio)	Mié.	25 de dic.	Día de Navidad

La Compañía reconoce que en algunos sitios de trabajo Dow celebra el Viernes Santo como día festivo en lugar del Día de los Presidentes. Como empleado de Dow que hace la transición a la Compañía a partir del 1 de abril de 2019:

- Si va a trabajar en un sitio que siga el calendario corporativo de días festivos de la Compañía, usted seguirá el calendario corporativo de días festivos. Si el sitio no observa el Viernes Santo y usted perdería un día festivo, se pueden hacer arreglos a nivel local para ajustar la pérdida de un día festivo en 2019.
- Si va a trabajar en un sitio que siga su propio calendario de días festivos específico del sitio, usted seguirá el calendario específico del sitio. Si el sitio no observa el Viernes Santo y usted perdería un día festivo, se pueden hacer arreglos a nivel local para ajustar la pérdida de un día festivo en 2019.
- Si usted es empleado de Dow que hace la transición a la Compañía, pero se quedará trabajando en un sitio de Dow, seguirá con los días festivos específicos del sitio de Dow, sin cambio alguno en 2019.

➤ ¡No perderá ningún día de vacaciones!

Se conservará su cantidad de vacaciones anuales de Dow en 2019, por medio de una combinación de vacaciones, días festivos personales y “tiempo libre pagado negociado”.

Usted recibirá automáticamente “tiempo libre pagado negociado”, una cantidad acumulada en el sistema de registro de tiempo de la Compañía, además de sus vacaciones y días festivos personales, si tuvo más días de vacaciones anuales en Dow que en la Compañía para 2019. Su “tiempo libre pagado negociado” se reflejará en el sistema de registro de tiempo de la Compañía tan pronto como sea administrativamente posible, pero se espera que sea en menos de dos semanas después de su transición.

➤ Ejemplo de transición del tiempo de vacaciones.

Supongamos que usted tiene 10 años de servicio en Dow y recibía 27 días de vacaciones al año (tal vez porque Dow ofrecía tiempo adicional de vacaciones como reconocimiento a su experiencia profesional antes de que lo contrataran).

El plan de vacaciones de la Compañía le ofrecerá 20 días de vacaciones; además, recibirá dos días festivos personales y cinco días de “tiempo libre pagado negociado” para tener un total de 27 días libres (prorrateados para reflejar la fecha de vigencia del 1 de abril de 2019)

Programa de discapacidad de corto plazo (STD) para empleados exentos

Aunque se espera que esté en el trabajo cuando lo tenga programado, sabemos que puede haber momentos cuando puede no ser capaz de trabajar debido a una enfermedad o lesión.

Como empleado de Dow en transición a la Compañía el 1 de abril de 2019, si usted está en STD el 31 de marzo de 2019, la Compañía respetará la continuación del monto de beneficio de 100% de sueldo de STD de Dow mientras dure su STD. Por ejemplo, si usted está en STD el 31 de marzo de 2019 y sigue discapacitado más allá de ocho semanas, su beneficio no se reducirá a 70% del sueldo regular, sino que seguirá al 100% del sueldo regular mientras dure su periodo de beneficio STD restante. El tiempo que pase en STD al estar en Dow contará para el periodo de beneficio máximo de STD de 26 semanas.

Como empleado de Dow que hace la transición a la Compañía el 1 de abril de 2019, en las situaciones siguientes usted seguirá la póliza STD de la Compañía, y no la de Dow:

- Usted comenzó el STD a partir del 1 de abril de 2019.
- Usted regresa a trabajar y posteriormente regresa a un STD por una nueva discapacidad a partir del 1 de abril de 2019.
- Usted regresa a un STD por la misma discapacidad a partir del 1 de abril de 2019 después de haber regresado a trabajar sin restricciones temporales o modificaciones a su horario de trabajo por lo menos 30 días consecutivos.
- **Una sola ausencia de uno a dos días:** Si está enfermo o lesionado y no puede trabajar por uno a dos días, debe seguir la práctica del sitio local para informar su discapacidad. Muchos sitios de trabajo de la Compañía requieren que los empleados informen su ausencia tanto a su supervisor como al departamento médico de Servicios Integrados de Salud (IHS). Cuando quede discapacitado, siempre avise a su Supervisor con toda la anticipación que sea posible.
- **Una discapacidad que dure tres días o más:** Cuando necesite pasar tres días consecutivos o más lejos del trabajo debido a un problema de salud grave, debe llamar a su Supervisor y al Centro de Discapacidad y Permisos al **1-855-267-4402**. Para informar su reclamo, llame a cualquier hora, de día o de noche. En caso de emergencia o si su discapacidad le impide hacer una llamada, puede hacer que un amigo, un familiar o su proveedor de atención médica haga los contactos por usted.

Beneficios de discapacidad no ocupacional para empleados no exentos

Aunque se espera que esté en el trabajo cuando lo tenga programado, sabemos que puede haber momentos cuando puede no ser capaz de trabajar debido a una enfermedad o lesión.

El plan de discapacidad no ocupacional de la compañía proporciona su paga completa o parcial a partir del primer día de su discapacidad no ocupacional. El número de horas pagadas para enfermedad se determinará en función del número de horas acumuladas y está sujeto a las pautas locales con IHS. Para un período prolongado de discapacidad, una vez que se agoten las horas para enfermedad acumuladas, se le transferirá hacia un permiso no pagado.

Durante el permiso no pagado, puede calificar para recibir beneficios en virtud del Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporal (SINOT) de Puerto Rico. Para información sobre cómo solicitar este beneficios, comuníquese con IHS.

Plan de discapacidad de largo plazo (LTD)

Cuando su discapacidad sea más que un problema temporal, dejándolo sin poder trabajar por más de 26 semanas, el plan LTD de la Compañía puede brindarle un flujo de ingreso constante. Si es elegible, el plan suministra un beneficio de reemplazo de 60% de su sueldo, hasta un máximo de \$15,000 por mes, cuando se combine con el Seguro Social y otras fuentes de ingreso disponibles.

El Plan LTD de la Compañía excluye la cobertura por un periodo de 12 meses por discapacidades relacionadas con un problema que haya tenido durante los tres meses antes de que iniciara su cobertura, y excluye las discapacidades ocupacionales que surjan por el trabajo con la Compañía. Se renunciará a esta disposición para empleados de Dow que hagan el cambio a la Compañía el 1 de abril de 2019.

▶ Empleados exentos

El programa STD de la Compañía cubre tiempo de enfermedad y le brindará el 100% de su sueldo regular durante las semanas 1 a 8. Este beneficio reduce a 70% el sueldo regular durante las semanas 9 a 26. Los beneficios se reducen por cualquier beneficio de discapacidad del estado que sea elegible para recibir.

Plan de ahorros e inversión (SIP) para Puerto Rico

Como ayuda para ahorrar para una jubilación con seguridad financiera, la Compañía ofrece el SIP, un plan de aportaciones definidas, que ofrece una aportación hasta de 9% de la Compañía.

Usted puede comenzar a participar de inmediato después de la transición. Si no actúa para inscribirse, automáticamente quedará inscrito en este plan, aproximadamente 60 días después de su fecha de contratación, con una tasa de aportación de 6% de su sueldo elegible. Además, la Compañía hace una aportación para el ahorro para la jubilación cada periodo de pago igual al 3% de su sueldo elegible, ya sea que usted aporte o no.

¿Cómo funciona?

Cuando usted aporte al plan, recibirá una contrapartida del 100% de la Compañía, sobre su contribución, hasta el 6% de su sueldo elegible. Los participantes del Plan pueden aportar un porcentaje de sueldo elegible, sujeto al máximo anual del Código de rentas internas de Puerto Rico (Código PR). Usted adquiere de inmediato el 100% del derecho a sus aportaciones personales y la contrapartida de la Compañía, y el derecho a la aportación de ahorros para la jubilación de la Compañía se adquiere después de completar tres años de servicio. Sus años de servicio con Dow cuentan para fines de adquirir los derechos.

Sus aportaciones del año a la fecha hechas al Plan de ahorros de los empleados (ESP) de Dow se tomarán en cuenta según el SIP para fines de calcular los límites anuales del Código PR para 2019 de las aportaciones antes de impuestos y aportaciones adicionales, así como para determinar el límite de las aportaciones totales (aportaciones combinadas del empleado y el empleador) a su cuenta.

El SIP es un plan de jubilación calificado solamente según el Código PR, a diferencia del ESP de Dow, que es un plan calificado tanto por el Código PR como por el Código de rentas internas de EE.UU. (IRC). El límite antes de impuestos para un plan calificado solo por el Código PR es de \$15,000, en comparación con \$19,000 para un plan calificado tanto por el Código PR como el IRC. Los empleados de 50 años o más durante el 2019 pueden hacer aportaciones adicionales, hasta por \$1,500.

Aunque la Compañía va a recibir información de Dow como ayuda para dar seguimiento a los límites de sus aportaciones anuales en 2019, a fin de cuentas usted es responsable de asegurar que no se excedan los límites anuales del Código PR.

Beneficios adicionales

La información sobre los siguientes beneficios adicionales se encuentra en HR Direct y estará disponible una vez que haga la transición a la Compañía.

- Permiso por deber militar
- Permiso por razones familiares
- Permiso por maternidad (*según el Plan de discapacidad de corto plazo*)
- Permiso por paternidad (*cinco días*)
- Asistencia para la adopción
- Permiso para adopción con goce de sueldo
- Deber como jurado
- Permiso por duelo
- Programa de apoyo a sobrevivientes
- Recompensas por servicio
- Programas de aprendizaje y desarrollo
- Reembolso de matrícula
- Cuidado de dependientes por viajes de negocios

Usted recibirá más información

Usted recibirá información de Merrill Lynch poco tiempo después de su fecha de transición, con instrucciones para inscribirse en línea en los beneficios, en www.benefits.ml.com. El sitio web y el Centro de Servicio de Merrill Lynch en 1-877-DD-PLANS (1-877-337-5267) están disponibles en caso de que necesite más información y herramientas como ayuda para que planifique un futuro financiero seguro.

Empezando a mediados de febrero, visite <https://go.ml.com/dupontcortevaretirementplans>, donde encontrará información adicional sobre el SIP.

Asegúrese de inscribirse tan pronto como sea posible para comenzar a recibir las aportaciones adicionales de la Compañía. Y no se olvide de elegir a sus beneficiarios, pues la información del beneficiario no se transferirá de Dow.

DuPont Connection: Su recurso para los beneficios 24/7

Antes de hacer la transición a la Compañía, www.dupontbenefits.com es el mejor lugar para ir a ver información sobre beneficios.

Una vez que haga la transición a la Compañía, el sitio web de **DuPont Connection** será el lugar a donde vaya para los beneficios. Es fácil de usar, es seguro y le brinda control cuando se trata de aprender y actuar sobre sus beneficios. El sitio está disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Use **DuPont Connection** para:

- Inscribirse en sus beneficios de BeneFlex y actualizar a sus dependientes elegibles;
- Acceder a herramientas para ayudarlo a comparar, elegir y aprovechar al máximo sus beneficios médicos y de seguro;
- Revisar y actualizar a los beneficiarios de su seguro de vida;
- Enlazarse y conectarse con otros recursos de beneficios, como la aseguradora de su plan médico; o
- Hacer cambios a sus elecciones de beneficios cuando tenga un suceso de vida que califique durante el año (por ejemplo, se casa o tiene un bebé).

▶ Si desea más información después del 1 de abril

En línea:
<http://digital.alight.com/dupont>