

PLAN DE JUBILACIÓN TEAMSTERS LOCAL 929



PLAN RESUMEN DESCRIPCIÓN

enero 1, 2021

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	3
INFORMACIÓN GENERAL SOBRE SU PLAN	3
ELEGIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN.....	5
CONTRIBUCIONES AL PLAN.....	5
ASIGNACIÓN DE CONTRIBUCIONES.....	6
ADJUDICACIÓN... ..	6
BENEFICIOS BAJO SU PLAN.....	7
INVERSIÓN DE LOS ACTIVOS DEL PLAN.....	12
RECLAMACIONES DE PARTICIPANTES Y BENEFICIARIOS.....	13
INFORMACIÓN MISCELÁNEA.....	14
DECLARACIÓN DE DERECHOS ERISA.....	15

TENGA EN CUENTA:

Las únicas personas autorizadas para informarle de sus derechos bajo este Plan de Jubilación son el Administrador del Plan o su designado. Si confía en el consejo de cualquier persona que no sean estas personas, lo hace bajo su propio riesgo.

INTRODUCCIÓN

Teamsters Local 929 y varios empleadores han establecido un Plan de Jubilación para el beneficio de sus miembros/empleados. El propósito del Plan es recompensar a los empleados elegibles por un servicio largo y leal proporcionándoles beneficios de jubilación. También proporciona beneficios en caso de muerte o discapacidad.

Este folleto es una breve descripción del Plan. No está destinado a interpretar, extender o cambiar el Plan de ninguna manera. Las disposiciones del Plan solo pueden determinarse con precisión consultando el propio documento del Plan. En caso de discrepancia entre este folleto y las disposiciones reales del Plan, entonces el Plan controlaría.

Una copia de su Plan está archivada en la oficina de la Unión y puede ser leída por usted, sus beneficiarios o su representante legal durante el horario comercial regular o con cita previa en un momento mutuamente conveniente. También puede solicitar una copia del Plan. También se publica una copia del Plan en el sitio web del Plan <http://929.asp-benefits.com>. Cualquier pregunta que no sea respondida adecuadamente por este folleto debe dirigirse al Administrador del Plan, cuyo nombre, dirección, ubicación de la oficina y número de teléfono están incluidos en el mismo.

ARTÍCULO I

INFORMACIÓN GENERAL SOBRE SU PLAN

Hay cierta información general que es posible que necesite saber sobre su Plan. Esta información se ha resumido para usted en esta sección.

1. Información general del plan.

- (a) El nombre oficial del Plan es Plan de Jubilación y Acuerdo de Fideicomiso Teamsters Local 929.
- (b) Se ha asignado a este Plan el siguiente Número de Plan: 001.
- (c) La fecha de entrada en vigor original del Plan es el 1 de enero de 1990.
- (d) El Año del Plan es el período de doce meses que comienza cada 1 de enero.
- (e) La Fecha de Aniversario del Plan, fecha a partir de la cual se realizan ciertas valoraciones y distribuciones, es el 31^{de} diciembre.
- (f) Excepto en la medida en que lo antiprenda la ley federal, el Plan se registrará por las leyes del Estado de Pensilvania.

2. Información del patrocinador.

El Plan es establecido y mantenido por:

Junta Mixta de Síndicos
Plan de jubilación 929 local de Teamsters
4345 Avenida Frankford
Filadelfia, Pensilvania 19124
EIN: 23-2592447

Usted o sus beneficiarios pueden examinar u obtener una lista completa de los empleadores que están contribuyendo al Plan haciendo una solicitud por escrito al Administrador del Plan. También se publica una lista de los Empleadores Contribuyentes en el sitio web del Plan, <http://929.asp-benefits.com> bajo la sección etiquetada "Acerca de nosotros".

3. Información del administrador del plan.

La Junta de Síndicos es el Administrador del Plan y el fiduciario del Plan según se define en la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974, según enmendada ("ERISA").

El nombre, la dirección y el número de teléfono comercial del Administrador del Plan son:

Junta Mixta de Síndicos
Plan de jubilación 929 local de Teamsters
4345 Avenida Frankford
Filadelfia, Pensilvania 19124

El Administrador del Plan mantiene los registros del Plan y es responsable de la administración del Plan. El Administrador del Plan tiene autoridad discrecional para interpretar los términos del Plan y tomar determinaciones sobre preguntas que puedan afectar su elegibilidad para los beneficios. Según la ley, el Administrador del Plan tiene el deber de actuar de buena fe y en el mejor interés del Plan en todo momento. El Administrador del Plan responderá cualquier pregunta que pueda tener sobre su Plan.

4. Administrador de contratos

El Administrador del Contrato responsable de las operaciones diarias del Plan es:

Profesionales de servicios administrativos, Inc.
2500 McClellan Avenue
Suite 140
Pennsauken, NJ 08109
(856) 382-2400

5. Información del fideicomisario del plan.

Los nombres y principales lugares de negocios de los Fideicomisarios del Plan son:

Fideicomisarios de la Unión

Misóndicos De Los Empleados

Robert "Rocky" Bryan, Jr.
4345 Frankford Avenue
Filadelfia, PA 19124

Joseph M Procacci
3333 South Front Street
Filadelfia, PA 19148

John Preston
4345 Frankford Avenue
Filadelfia, PA 19124

George Binck
3333 South Front Street
Filadelfia, PA 19148

Una Junta De Síndicos conjunta, compuesta por representantes del Sindicato y los Empleadores Contribuyentes, administra el Plan de conformidad con el Acuerdo de Fideicomiso. El Patronato es el Administrador del Plan bajo ERISA. El Acuerdo Fiduciario estableció un fondo fiduciario (el "Fondo") con el que se pagan todas las prestaciones. La Junta de Síndicos tiene autoridad discrecional para interpretar los términos del Plan, hacer determinaciones de elegibilidad de beneficios y hacer hallazgos fácticos. La decisión del Patronato será definitiva y vinculante.

Los Fideicomisarios de su Plan han sido designados para mantener e invertir los activos del Plan en beneficio de usted y otros participantes del Plan. El fondo fiduciario establecido por los fideicomisarios del Plan será el medio de financiación utilizado para la acumulación de activos a través del cual se distribuirán los beneficios.

Abogado del Fondo

Neal Goldstein, Esquire
Spear Wilderman, P.C.
230 S. Broad Street, 14th piso
Filadelfia, PA 19102

5. Servicio de Proceso Legal.

El proceso legal puede ser notificado al Administrador del Plan o a un Fideicomisario del Plan. El agente designado para el servicio de proceso legal es el Administrador del Plan en la dirección comercial que se muestra en la página anterior.

ARTÍCULO II

ELEGIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN

Si se encuentra en una categoría de empleo cubierta por el acuerdo de negociación colectiva entre su Empleador y Teamsters Local 929 y ese acuerdo de negociación colectiva requiere que su Empleador haga contribuciones al Plan, se convertirá en Participante en el Plan a partir de la fecha en que su Empleador comience a hacer contribuciones al Plan por días y / u horas trabajados por usted. Los empleados del Local 929 también son elegibles para participar en el Plan.

Para completar la inscripción como Participante, cada empleado debe proporcionar cualquier información que el Administrador del Plan pueda requerir razonablemente para ejecutar correctamente el Plan. El Administrador del Plan será el único juez de la información que se necesite.

Como regla general, cualquier empleado que sea elegible para convertirse en Participante debe convertirse en Participante y debe seguir siendo un Participante Activo mientras sea elegible. Bajo ciertas circunstancias, el Administrador del Plan puede permitir que los Participantes interrumpan temporalmente la participación año a año.

ARTÍCULO III

CONTRIBUCIONES AL PLAN

1. Contribuciones del empleador.

Durante cada Año del Plan, su Empleador contribuirá al Plan para cada Participante con una cantidad por hora determinada por su acuerdo de negociación colectiva con Teamsters Local 929.

El Administrador del Plan establecerá y mantendrá una cuenta separada para usted y todos los demás participantes, entre los cuales se asignará la contribución, como se proporciona en la siguiente sección de este folleto.

2. Contribuciones de los participantes.

Los Participantes no requieren contribuciones. El Empleador asumirá el costo total de la financiación del Plan. Si lo permite su Acuerdo de Negociación Colectiva o Acuerdo de Participación, puede hacer contribuciones voluntarias después de impuestos al Plan para combinarse con las contribuciones realizadas en su nombre por su Empleador.

3. Transferencia y rollover de contribuciones.

Con el consentimiento por escrito del Administrador del Plan, un Participante puede transferir activos al Plan que son mantenidos en su nombre por otro plan de jubilación calificado. Además, puede ser posible que un Participante reinvierta los activos de una cuenta de jubilación individual que consiste únicamente en cantidades recibidas de otro plan de jubilación calificado. Cada Participante estará totalmente investido en sus activos de transferencia o reinversión. Las prestaciones atribuibles a dichos activos se distribuirán al mismo tiempo y, en la medida de lo posible, en la misma forma de pago que si las prestaciones fueran atribuibles a las cotizaciones patronales. Si está interesado en realizar una transferencia o transferencia, comuníquese con el Administrador del Plan.

ARTÍCULO IV

ASIGNACIÓN DE CONTRIBUCIONES

1. Su parte de las contribuciones del empleador.

Las contribuciones se asignarán a su cuenta de acuerdo con la fórmula de contribuciones patronales establecida en el artículo anterior. Las contribuciones solo pueden acreditarse en su Cuenta si realmente se pagan y cobran por el Plan.

Además de las contribuciones del Empleador hechas a su cuenta, su cuenta se acreditará anualmente con una parte proporcional de las ganancias o pérdidas de inversión del fondo fiduciario, siempre que el saldo en su cuenta al comienzo del año de valoración, menos los retiros realizados durante el año de valoración, sea mayor que cero.

2. Limitaciones adicionales.

El Código de Rentas Internas impone ciertas otras limitaciones a la cantidad que se puede acreditar ("adiciones anuales") a la cuenta de cualquier Participante en cualquier año (que no sean las cantidades acreditadas como resultado del crecimiento de la inversión). El monto que se puede acreditar en nombre de cualquier Participante en este Plan y cualquier otro plan de pensiones de compra de dinero o plan de participación en las ganancias patrocinado por el Empleador no puede exceder el menor del 100 por ciento de la Compensación del Participante en el sentido de la Sección 415 (c) (3) del Código, para el Año de Limitación o la limitación en dólares vigente bajo la sección 415 (c) del Código, ajustado para reflejar los cambios en el costo de la vida en virtud del artículo 415 d) del Código; o la limitación en dólares vigente en virtud del artículo 415(c) del Código, sujeta a los ajustes del costo de vida.

El Plan está destinado a incorporar por referencia las limitaciones impuestas al Plan por la sección 415 del Código y, en vigor para los años de limitación que comienzan a partir del 1 de julio de 2007, las Regulaciones finales del Tesoro emitidas bajo la sección 415 del Código.

ARTÍCULO V

ADJUDICACIÓN

El propósito de este Plan es proporcionar beneficios en la jubilación, incapacidad o muerte. Sin embargo, algunos Participantes pueden dejar el servicio del Empleador antes de la jubilación, muerte o discapacidad. En tal caso, siempre tendrá derecho a la mayor parte de su cuenta que sea atribuible a cualquier contribución que pueda haber hecho en virtud del Plan, y el beneficio atribuible a las contribuciones del Empleador en virtud del Plan. Siempre estarás cien (100%) por ciento "invertido" en tal beneficio. Una vez que sus beneficios se han adquirido, son "indescomisables" (nunca se le pueden quitar). Aunque es posible que no reciba el pago del beneficio hasta una fecha posterior, tiene todo el derecho a recibir todo el beneficio que ha ganado en el momento en que se paga.

ARTÍCULO VI

BENEFICIOS BAJO SU PLAN

1. Distribución de las prestaciones en caso de jubilación normal.

A su edad normal de jubilación (más tarde de los 65 años o su quinto^(5º) aniversario de unirse al Plan), tendrá derecho al cien (100%) por ciento del saldo de su cuenta. El pago de sus beneficios comenzará tan pronto como sea posible después de su fecha de jubilación normal, a menos que siga siendo un empleado a partir de entonces.

2. Distribución de las prestaciones en caso de jubilación anticipada

Su Fecha de Jubilación Anticipada es la Fecha de Aniversario que coincide con o la próxima después de su cumpleaños número 57 o la finalización de treinta (30) Años de Servicio, si es posterior.

El beneficio de jubilación anticipada pagadero con respecto a cualquier participante que se jubile en su Fecha de Jubilación Anticipada será igual al cien (100%) por ciento de su Cuenta a partir de la Fecha de Jubilación Anticipada del Participante.

3. Distribución de las prestaciones en caso de jubilación tardía.

Usted puede permanecer empleado más allá de la Fecha Normal de Jubilación de su Plan y jubilarse a partir de entonces. Su Fecha de Jubilación Tardía es la Fecha de Aniversario que coincide con o la siguiente después de la fecha que elige para jubilarse, después de haber alcanzado por primera vez su Fecha de Jubilación Normal. En su fecha de jubilación tardía, tendrá derecho al cien (100%) por ciento del saldo de su cuenta. Los pagos reales de beneficios comenzarán tan pronto como sea posible después de su fecha de jubilación tardía.

4. Distribución de los beneficios en caso de fallecimiento.

Su beneficiario tendrá derecho al cien (100%) por ciento del saldo de su cuenta después de su muerte.

Si está casado en el momento de su muerte, su cónyuge será el beneficiario del beneficio por fallecimiento, a menos que usted elija lo contrario por escrito en un formulario que le proporcionará el Administrador del Plan. SIN EMBARGO, SI DESEA DESIGNAR A UN BENEFICIARIO QUE NO SEA SU CÓNYUGE, SU CÓNYUGE DEBE DAR SU CONSENTIMIENTO IRREVOCABLE PARA RENUNCIAR A CUALQUIER DERECHO AL BENEFICIO POR FALLECIMIENTO. EL CONSENTIMIENTO DE SU CÓNYUGE DEBE SER POR ESCRITO, SER PRESENCIADO POR UN NOTARIO PÚBLICO O UN REPRESENTANTE DEL PLAN Y RECONOCER AL BENEFICIARIO ESPECÍFICO QUE NO ES CÓNYUGE.

Si no hay una exención válida en vigor, el beneficio por fallecimiento pagadero a su cónyuge será en forma de una anualidad calificada de sobreviviente de prejubilación, es decir, pagos periódicos durante la vida de un período de tiempo razonable después de su muerte. El tamaño de los pagos mensuales dependerá del valor de su cuenta en el momento de su muerte. El beneficio por fallecimiento puede distribuirse en un método alternativo, como una suma global única o en cuotas, siempre que su cónyuge consienta por escrito a una forma alternativa.

En general, el período durante el cual usted y su cónyuge pueden renunciar a esta Anualidad Calificada de Sobreviviente Prejubilación comienza a partir del primer día del Año del Plan en el que usted alcanza los 35 años y termina cuando usted muere. El Administrador del Plan debe proporcionarle una explicación detallada de la Anualidad Calificada de Sobreviviente Prejubilación. Esta explicación se le debe dar durante el período de tiempo que comienza el primer día del Año del Plan en el que alcanzará los 32 años y termina el primer día del Año del Plan en el que alcanza los 35 años.

Bajo una regla especial, usted y su cónyuge pueden renunciar a la forma de pago de anualidad de sobreviviente calificado antes de la jubilación en cualquier momento antes de cumplir los 35 años. Sin embargo, cualquier exención se volverá inválida al comienzo del año del plan en el que usted cumplirá 35 años, y usted y su cónyuge deberán hacer otra exención.

Si, sin embargo,

- (a) Su cónyuge ha renunciado válidamente a cualquier derecho al beneficio por fallecimiento de la manera descrita anteriormente;
- (b) Su cónyuge no puede ser localizado; o
- (c) Usted no está casado en el momento de su muerte,

luego, su beneficio por fallecimiento se pagará al beneficiario de su propia elección en cuotas o como una sola suma global, según usted o su beneficiario puedan elegir. Usted puede designar al beneficiario en un formulario que le será proporcionado por el Administrador del Plan. Si cambia su designación, su cónyuge debe dar su consentimiento nuevamente al cambio.

Independientemente del método de distribución seleccionado, su beneficio por fallecimiento generalmente debe pagarse a sus beneficiarios dentro de los cinco años posteriores a su muerte (la "regla de cinco años"). Sin embargo, si su beneficiario designado es una persona (en lugar de su patrimonio o un fideicomiso), entonces usted o su beneficiario pueden optar por que las distribuciones mínimas comiencen dentro de un año de su muerte y se paguen

durante la esperanza de vida del beneficiario designado (la "regla de un año"). Si su cónyuge es el beneficiario, entonces bajo la "regla de un año", el inicio de los pagos puede retrasarse hasta el año en que habría alcanzado la edad de 70 años y medio. A partir del 1 de enero de 2020, si su cónyuge es el beneficiario, entonces, bajo la "regla de un año", el inicio de los pagos puede retrasarse hasta el año en que hubiera cumplido los 72 años, siempre que haya nacido a partir del 1 de julio de 1949. La elección para que los beneficios por fallecimiento se distribuyan bajo la "regla de un año" en lugar de la "regla de cinco años" debe hacerse a más tardar en el momento en que las distribuciones mínimas deben comenzar bajo la "regla de un año" (o, en el caso de un cónyuge sobreviviente, la "regla de cinco años", si es anterior).

Debido a que su cónyuge participa en estas elecciones y tiene ciertos derechos en el beneficio por fallecimiento, usted debe informar inmediatamente cualquier cambio en su estado civil al Administrador del Plan.

A. Reinversión directa por beneficiarios no cónyuges

Efectivo para las distribuciones realizadas a partir del 1 de enero de 2007, un beneficiario no conyugal puede elegir una transferencia directa de la totalidad o una parte de una distribución de reinversión elegible, pero solo si se realiza a una Cuenta de Jubilación Individual Tradicional "heredada" o Anualidad (IRA) establecida específicamente para recibir montos de beneficios por fallecimiento que se le paguen.

B. Reinversión directa a roth ira

A partir de las distribuciones realizadas a partir del 1 de enero de 2008, usted o su cónyuge sobreviviente (u otro beneficiario no cónyuge) pueden elegir una transferencia directa de la totalidad o una parte de una distribución de reinversión elegible a una cuenta Roth IRA. Tenga en cuenta que, a diferencia de una reinversión directa a una IRA tradicional u otro plan del empleador que tiene el efecto de diferir los impuestos sobre una distribución del Plan hasta que posteriormente se retire de dicha IRA tradicional o plan del empleador, una reinversión directa a una IRA Roth da como resultado que la distribución sea imponible para usted en el año en que el Plan la revierta a la Roth IRA; sin embargo, las ganancias sobre el monto de reinversión en el momento de la distribución futura no estarán sujetas a impuestos para usted sujeto a que se cumplan ciertos requisitos.

C. Muerte mientras se realiza el servicio militar calificado.

Si usted muere a partir del 1 de enero de 2007 mientras realiza el servicio militar calificado, será tratado como si hubiera sido reemplazado e inmediatamente después de haber terminado el empleo debido a la muerte con el fin de determinar el derecho de su beneficiario a cualquier beneficio adicional (que no sean acumulaciones de beneficios adicionales relacionados con el período de servicio militar calificado) que se habrían proporcionado bajo el Plan en esas circunstancias.

5. Distribución de prestaciones por incapacidad total y permanente.

Según el Plan, la discapacidad total y permanente se define como una condición física o mental resultante de lesiones corporales, enfermedades o trastornos mentales que lo incapacitan para continuar su empleo habitual y habitual con su Empleador. Su discapacidad será determinada por un médico con licencia elegido por el Administrador del Plan.

Si se incapacita totalmente mientras es un participante activo, tendrá derecho al cien (100%) por ciento del saldo de su cuenta. El pago de sus beneficios por discapacidad se le hará como si se hubiera jubilado. (Consulte la sección de este artículo titulada "Opciones de pago de beneficios").

6. Distribución de beneficios al momento de la terminación del empleo.

Aunque el Plan está diseñado para pagar beneficios después de su muerte, discapacidad o jubilación, si así lo elige, el Administrador del Plan ordenará al Fideicomisario que le distribuya su beneficio adquirido antes de la fecha en que normalmente se distribuiría, pero no hasta después de la Fecha de Aniversario para el Año del Plan durante el cual incurre en una Interrupción de Un Año en el Servicio. Un "Descanso en el Servicio" es un Año del Plan durante el cual usted completa menos de 501 Horas de Servicio a menos que esté en una licencia autorizada. La

distribución de beneficios de conformidad con esta Sección puede ocurrir solo si ha habido un lapso de tres meses desde el último día del último mes de su empleo con un Empleador Contribuyente.

Una "Hora de Servicio" tiene un significado especial para los propósitos del Plan. Se le acreditará una Hora de Servicio por:

- (a) Cada hora por la cual su Empleador lo compensa directa o indirectamente por el desempeño de sus funciones durante el Año del Plan;
- (b) Cada hora por la cual su Empleador lo compensa directa o indirectamente por razones distintas al desempeño de sus funciones (como vacaciones, días festivos, enfermedad, discapacidad, despido, servicio militar, servicio de jurado o licencia de ausencia durante el Año del Plan); y
- (c) Cada hora para el pago atrasado otorgado o acordado por su Empleador.

No se le acreditarán las mismas Horas de Servicio tanto en virtud de los Párrafos (a) y (b), según sea el caso, como en el Párrafo (c) anterior.

Si su beneficio adquirido excede los \$1,000 (o excedió los \$1,000 en el momento de cualquier distribución previa), debe dar su consentimiento por escrito antes de que se pueda realizar la distribución. Se pueden distribuir montos de \$1,000 o menos sin su consentimiento.

7. Opciones de pago de beneficios.

Si está casado en la fecha en que comenzarán sus beneficios, recibirá automáticamente una Anualidad Conjunta y de Sobreviviente Calificada, a menos que elija lo contrario. Esto significa que si usted muere y es sobrevivido por un cónyuge, su cónyuge recibirá un beneficio mensual por el resto de su vida igual a al menos el 50% del beneficio que estaba recibiendo en el momento de su muerte. En ningún caso el beneficio del cónyuge sobreviviente podrá exceder el 100% del beneficio mensual que le fue o habría sido pagadero a usted. Cabe señalar que una Anualidad Conjunta y de Sobreviviente Calificada puede proporcionar un beneficio mensual más bajo que otras formas de pago. Debe consultar a un asesor fiscal calificado antes de realizar dicha elección.

Si no está casado en la fecha en que comenzarán sus beneficios, recibirá automáticamente una renta vitalicia, lo que significa que recibirá pagos durante el tiempo que viva.

Sin embargo, puede optar por renunciar a estas formas de pago, sujeto a las siguientes reglas.

Cuando esté a punto de recibir cualquier distribución, el Administrador del Plan le explicará la Anualidad Conjunta y de Sobreviviente Calificada o la renta vitalicia con mayor detalle. Se le dará la opción de renunciar a la Anualidad Conjunta y de Sobreviviente Calificada o a la forma de pago de renta vitalicia durante el período de noventa (90) días antes de que comience la anualidad. Efectivo para los años del plan que comienzan después del 31 de diciembre de 2006, es posible que tenga hasta 180 días antes de que comience la anualidad. **SI ESTÁ CASADO, SU CÓNYUGE DEBE DAR SU CONSENTIMIENTO IRREVOCABLE POR ESCRITO A LA EXENCIÓN EN PRESENCIA DE UN NOTARIO O UN REPRESENTANTE DEL PLAN.** Puede revocar cualquier renuncia. El Administrador del Plan le proporcionará formularios para hacer estas elecciones. Debido a que su cónyuge participa en estas elecciones, usted debe informar inmediatamente al Administrador del Plan de cualquier cambio en su estado civil.

Si usted y su cónyuge eligen no tomar una Anualidad Conjunta y de Sobreviviente Calificada, o si no están casados cuando sus beneficios están programados para comenzar y han elegido no tomar una anualidad vitalicia, puede elegir una forma alternativa de pago. Este pago se puede realizar en uno de los siguientes métodos:

- (a) Un solo pago a tanto alzado en efectivo o en propiedad;
- (b) Cuotas durante un período de no más de su esperanza de vida asumida (o las expectativas de vida asumidas por usted y su beneficiario). Para este propósito, su esperanza de vida y la esperanza de vida de un beneficiario designado que es su cónyuge se recalcularán cada año a menos que elija lo contrario; o
- (c) La compra de una forma diferente de anualidad.

Si usted ha tenido beneficios transferidos de otro plan calificado a este Plan, las formas opcionales de distribución de beneficios permitidas en el otro plan se conservarán en este Plan.

EN GENERAL, SIEMPRE QUE SE LE HAGA UNA DISTRIBUCIÓN A PARTIR DE UNA FECHA DE ANIVERSARIO, EL PLAN PUEDE POSPONERLA POR UN PERÍODO RAZONABLE, POR CONVENIENCIA ADMINISTRATIVA. SUS BENEFICIOS NO SE AJUSTARÁN POR GANANCIAS O PÉRDIDAS DE INVERSIÓN DURANTE ESTE PERÍODO. SIN EMBARGO, A MENOS QUE ELIJA POR ESCRITO DIFERIR LA RECEPCIÓN DE BENEFICIOS, NINGUNA DISTRIBUCIÓN PUEDE COMENZAR MÁS TARDE DEL DÍA 60 DESPUÉS DEL CIERRE DEL AÑO DEL PLAN EN EL QUE OCURRA EL ÚLTIMO DE LOS SIGUIENTES EVENTOS:

- (a) La fecha en la que alcanza la edad de 65 años o su edad normal de jubilación;
- (b) El 10º aniversario del año en que se convierte en Participante en el Plan; o
- (c) La fecha en que terminó con su Empleador.

Independientemente de si elige retrasar la recepción de los beneficios, hay otras reglas que generalmente requieren que los pagos mínimos comiencen a más tardar el 1^{de} abril siguiente al año en que alcance los 70 años y medio. A partir del 1 de enero de 2020, si nace a partir del 1 de julio de 1949, se le pedirá que reciba pagos mínimos cuando alcance los 72 años o se jubile, lo que ocurra más tarde. Debería consultar al Administrador del plan si cree que puede verse afectado por esta regla.

8. Tratamiento de las distribuciones de su plan.

Cada vez que reciba una distribución de su Plan, normalmente estará sujeta a impuestos sobre la renta, y si es menor de 59 años y medio, un impuesto especial del diez (10%) por ciento. Sin embargo, puede reducir o diferir por completo el impuesto adeudado sobre su distribución mediante el uso de uno de los siguientes métodos:

- (a) La reinversión de la totalidad o una parte de la distribución a una Cuenta de Jubilación Individual (IRA) u otro plan de empleador calificado. Esto resultará en que no se deban pagar impuestos hasta que comience a retirar fondos de la IRA u otro plan de empleador calificado. La prórroga de la distribución, sin embargo, DEBE hacerse dentro de marcos de tiempo estrictos (normalmente, dentro de los sesenta (60) días posteriores a la recepción de su distribución). Además, bajo ciertas circunstancias, es posible que toda o una parte de una distribución no califique para este tratamiento de reinversión.
- (b) La elección de un tratamiento favorable del impuesto sobre la renta bajo el método de impuestos "promedio a diez años a futuro", "promedio a cinco años" o, si califica, "ganancias de capital".

CADA VEZ QUE RECIBA UNA DISTRIBUCIÓN, EL ADMINISTRADOR DEL PLAN LE ENTREGARÁ UNA EXPLICACIÓN MÁS DETALLADA DE ESTAS OPCIONES. SIN EMBARGO, LAS REGLAS QUE DETERMINAN SI USTED CALIFICA PARA UN TRATAMIENTO FISCAL FAVORABLE SON MUY COMPLEJAS. DEBE CONSULTAR CON UN ASESOR FISCAL CALIFICADO ANTES DE TOMAR UNA DECISIÓN.

9. Distribución de dificultades

Puede solicitar una distribución por dificultades de hasta cincuenta (50%) de la parte del saldo de su cuenta que acumuló después del 1 de enero de 2010 en caso de una necesidad financiera inmediata y pesada. Esta distribución por condiciones de vida difíciles no se suma a otros beneficios y, por lo tanto, reducirá el valor de los beneficios que el participante recibirá en la jubilación normal. Solo una de esas distribuciones de dificultades estará disponible para cualquier participante.

El retiro se autorizará solo si la distribución se utilizará para:

- (a) el pago de gastos médicos por usted, sus dependientes o beneficiarios, o el
- (b) la necesidad de evitar su desalojo, o el desalojo de sus hijos dependientes, de su residencia principal o ejecución hipotecaria en la hipoteca de su residencia principal.

- (c) Pago de matrícula, tarifas educativas relacionadas y gastos de alojamiento y comida, hasta por los próximos 12 meses de educación postsecundaria para el Participante, cónyuge o hijos dependientes, según se define en la Sección 152 del Código del IRS.

Dichas distribuciones estarán sujetas a la discreción de los Fideicomisarios, y solo se considerarán si el participante certifica y acepta que se cumplen todas las siguientes condiciones:

- (a) La distribución no excede la cantidad de sus necesidades financieras inmediatas y pesadas;
y
- (b) No buscará otra distribución de dificultades del Fondo.
- (c) Usted certifica que la necesidad de distribución de dificultades no puede ser liberada de otros recursos disponibles del Participante, el cónyuge del Participante o los hijos dependientes.

No puede reembolsar a su Cuenta los fondos que haya retirado por dificultades financieras. Tenga en cuenta que esta es una distribución imponible y la cantidad que reciba se reducirá por los impuestos retenidos.

10. Pérdida de beneficios

Los beneficios potenciales pueden reducirse por las experiencias adversas de inversión del Fondo, por cualquier impuesto impuesto en contra o pagadero por el Fondo, y por los costos administrativos incurridos por el Administrador del Plan y/o los Fideicomisarios. El Plan ha sido creado y operado bajo los supuestos de que es un plan calificado bajo el Código de Rentas Internas y que no se aportan ni asignan montos por error. Si alguna de estas suposiciones resulta infundada, puede haber un efecto adverso en los beneficios pagaderos a los Participantes.

Es posible que un Participante no tenga derecho a recibir algunos o todos sus beneficios adquiridos bajo este Plan si hay una "Orden de Relaciones Domésticas Calificadas" en vigor. Dicha orden, que puede ser emitida por un tribunal que tenga jurisdicción en un asunto relacionado con las relaciones domésticas del Participante, puede ordenar que los beneficios de un Participante se paguen a un beneficiario alternativo, como un cónyuge, excónyuge o hijo en lugar de al Participante.

Aunque los Fideicomisarios tienen la intención de que el Plan continúe indefinidamente, se reservan el derecho de rescindir el Plan por cualquier motivo. Sin embargo, al momento de la terminación, todos los Participantes estarán al cien (100%) por ciento de los saldos de sus cuentas. Ningún Participante incurrirá en pérdida o pérdida de beneficios (que no sea el cese de las contribuciones adicionales del Empleador) a causa de dicha terminación del Plan. Los Fideicomisarios determinarán si los saldos de las cuentas se distribuirán inmediatamente a los Participantes, o si dichos fondos continuarán reteniéndose en el Fideicomiso hasta que cada Participante alcance su Fecha Normal de Jubilación.

Los beneficios proporcionados por su Plan NO están asegurados por la Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión (PBG) bajo el Título IV de la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974 porque las disposiciones de seguro bajo ERISA no son aplicables a su Plan.

ARTÍCULO VII

INVERSIÓN DE ACTIVOS DEL PLAN

La inversión de los activos del Plan es responsabilidad de los Fideicomisarios. Si bien los Fideicomisarios harán todo lo posible para preservar los activos del Fideicomiso y asegurar un retorno de inversión favorable, no se garantiza la tasa de rendimiento, si la hay, que se logrará. Las inversiones realizadas por los Fideicomisarios también pueden entrañar algún riesgo para el principal del Fondo Fiduciario, y en la medida en que dicho riesgo se materialice en pérdidas, el monto principal del Fideicomiso y cada cuenta individual del Participante está sujeto a reducción.

ARTÍCULO VIII

RECLAMACIONES DE LOS PARTICIPANTES Y BENEFICIARIOS

1. Procedimiento de reclamaciones.

Los beneficios se pagarán a los Participantes y sus beneficiarios después de recibir una solicitud por escrito desarrollada por el Administrador del Plan. Usted o sus beneficiarios pueden hacer una solicitud de cualquier beneficio del Plan al que pueda tener derecho. Cualquier solicitud de este tipo debe hacerse por escrito y debe hacerse al Administrador del Plan.

Su solicitud de beneficios del Plan se considerará un reclamo de beneficios del Plan, y estará sujeta a una revisión completa y justa. Si su reclamo es total o parcialmente denegado, el Administrador del Plan le proporcionará un aviso por escrito de esta denegación. Este aviso por escrito debe ser proporcionado a usted dentro de un período de tiempo razonable (dentro de los noventa (90) días) después de la recepción de su reclamo por parte del Administrador del Plan. Si se necesita más tiempo, la Junta de Síndicos puede tomar hasta 90 días adicionales.

En el caso de un reclamo de Beneficios de Jubilación por Discapacidad, se realizará una determinación del reclamo dentro de los cuarenta y cinco (45) días posteriores a la recepción del reclamo. La Junta de Síndicos podrá extender el tiempo para tomar una determinación por hasta treinta (30) días adicionales después de los 45 días iniciales y por un segundo (30) día de tiempo cuando se determine que existen circunstancias que hacen que tales extensiones sean apropiadas. Si se necesita tiempo adicional para tomar una determinación sobre el reclamo, se le dará aviso y se le proporcionarán 45 días adicionales para proporcionar información adicional.

La notificación por escrito debe contener la siguiente información:

- (a) La razón o razones específicas de la denegación;
- (b) Referencia específica a las disposiciones del Plan en las que se basa la denegación;
- (c) Una descripción de cualquier información adicional o material necesario para corregir su reclamo y una explicación de por qué dicho material o información es necesario; y
- (d) Información adecuada sobre los pasos a seguir si usted o su beneficiario desean presentar su reclamación para su revisión, incluidos sus derechos en virtud de ERISA.

Si no se le proporciona una notificación de la denegación de un reclamo de acuerdo con lo anterior dentro de un período de tiempo razonable, su reclamo se considerará denegado. A continuación, se le permitirá pasar a la etapa de revisión descrita en los párrafos siguientes.

Si su reclamo ha sido denegado y desea enviar su reclamo para su revisión, debe seguir el Procedimiento de revisión de reclamos.

2. El procedimiento de revisión de reclamaciones.

- (a) Tras la denegación de su reclamo de beneficios, puede presentar su reclamo para su revisión, por escrito, con el Administrador del Plan.
- (b) DEBE PRESENTAR EL RECLAMO PARA SU REVISIÓN A MÁS TARDAR 60 DÍAS DESPUÉS DE HABER RECIBIDO UNA NOTIFICACIÓN POR ESCRITO DE LA DENEGACIÓN DE SU RECLAMO DE BENEFICIOS.
- (c) Puede revisar todos los documentos pertinentes relacionados con la denegación de su reclamo y enviar cualquier problema y comentario, por escrito, al Administrador del Plan.
- (d) Su reclamo de revisión debe recibir una revisión completa y justa. La determinación de los beneficios se hará a más tardar en la fecha de la próxima reunión programada regularmente de los Fideicomisarios después de recibir una solicitud de revisión, a menos que la solicitud de revisión se presente dentro de los 30 días posteriores a la reunión. En tal caso, la determinación de la prestación

se efectuará a más tardar en la fecha de la segunda reunión siguiente a la recepción de la solicitud de revisión. Si hay circunstancias especiales, se haga una nueva extensión. El Plan le notificará la determinación del beneficio a más tardar cinco (5) días después de que se realice la determinación. Cualquier notificación de denegación de una reclamación deberá indicar:

- (i) La razón o razones específicas de la denegación;
 - (ii) Referencia específica a las disposiciones del Plan en las que se basa la denegación;
 - (iii) Una declaración de que tiene derecho a recibir, previa solicitud y de forma gratuita, acceso razonable y copias de todos los documentos, registros y otra información relevante para su reclamo de beneficios; y
 - iv) Una declaración de sus derechos para entablar una acción civil bajo la Sección 502 (a) de ERISA.
- (e) La decisión del Administrador del Plan sobre su reclamo de revisión se le comunicará por escrito e incluirá referencias específicas a las disposiciones pertinentes del Plan en las que se basó la decisión.
- f) Si la decisión del Administrador del Plan sobre la revisión no se le proporciona dentro de los límites de tiempo descritos anteriormente, su reclamo se considerará denegado en la revisión.
- g) Si los beneficios son proporcionados o administrados por una compañía de seguros, servicio de seguros u otra organización similar que está sujeta a regulación bajo las leyes de seguros, el procedimiento de reclamos relacionado con estos beneficios puede proporcionarse para su revisión. En caso afirmante, esa empresa, servicio u organización será la entidad a la que se dirijan las reclamaciones. Si tiene alguna pregunta sobre la persona o entidad adecuada para abordar las reclamaciones, debe preguntar al Administrador del Plan.
- (h) La decisión de los Fideicomisarios será definitiva y concluyente para todas las personas que reclamen beneficios bajo el Plan, sujeto a la ley aplicable. Si impugna una denegación de su apelación, una revisión por parte de un tribunal de justicia se limitará a los hechos, pruebas y cuestiones presentadas durante el procedimiento de reclamaciones establecido anteriormente. El proceso de apelación descrito anteriormente debe agotarse antes de que pueda presentar el reclamo en un tribunal federal. Los hechos y pruebas que usted tenga en su poder después de haber agotado el procedimiento de apelación podrán ser sometidos a reconsideración del recurso dentro de los plazos establecidos anteriormente. Las cuestiones no planteadas durante la apelación se considerarán renunciadas.

ARTÍCULO IX

INFORMACIÓN MISCELÁNEA

1. Anticipación de beneficios.

En general, usted no puede asignar, pignorar, gravar o enajenar de otra manera los beneficios pagaderos bajo este Plan antes de la recepción de esos beneficios. Sin embargo, todos o una parte de sus beneficios pueden asignarse bajo una orden calificada de relaciones domésticas denominada "QDRO" (como se describe a continuación) y en ciertas otras circunstancias limitadas, como para un gravamen fiscal federal.

2. Órdenes de relaciones domésticas

La ley federal requiere que el Plan cumpla con las órdenes de relaciones domésticas "calificadas". Una orden de relaciones domésticas es una sentencia, decreto o acuerdo de liquidación de propiedad aprobado por el tribunal que surge bajo las leyes estatales de relaciones domésticas. Para ser "calificados", deben exigir pagos de todo o parte de su beneficio del Plan a su excónyuge o a su(s) hijo(s) y deben cumplir con ciertos requisitos de la ley federal. Estas

órdenes deben estar relacionadas con, y deben especificar que surgen de, la manutención de los hijos, la pensión alimenticia o los derechos de propiedad conyugal. La Junta de Síndicos o su designado revisa las órdenes de relaciones domésticas para determinar si están calificadas.

3. Términos y condiciones de empleo.

Ni el establecimiento del Plan, ni la participación en el mismo de ningún empleado se considerarán un contrato de trabajo. Todo empleado quedará sujeto a la destitución, como si el Plan nunca hubiera sido adoptado, sujeto a los términos del convenio colectivo.

4. Cambios y terminación del plan.

El derecho de modificar, suspender y/o terminar el Plan y su Fideicomiso correspondiente están reservados a los Fideicomisarios. Por supuesto, si se termina el Plan, todos los Participantes permanecerán totalmente invertidos en los montos totales que están a su favor en virtud del Plan.

5. Pagos a menores, etc.

Por lo tanto, toda prestación pagadera a un menor, a una persona incompetente o a otra persona incapaz de recibirla se considerará pagada cuando se pague al tutor de dicha persona o a la parte que preste o parezca razonablemente que presta el cuidado de dicha persona.

6. Carga de la prueba con respecto a los registros del Fondo

Los registros del Plan con respecto a su historial laboral, estado de empleo, horas de servicio, contribuciones del empleador contribuyente y todos los demás asuntos que afectan su elegibilidad y la cantidad de beneficios de pensión son controlantes en todos los casos. Si no cree que el Plan tenga registros completos y precisos para usted con respecto a estos asuntos, la carga de la prueba recae en usted para proporcionar documentación por escrito satisfactoria a la Junta de Síndicos (a su entera y absoluta discreción) de la información adicional que usted crea que es relevante. Si no proporciona dicha prueba satisfactoria que respalde su reclamo, la Junta de Síndicos no podrá anular los registros oficiales del Plan. Puede revisar los registros del Plan por usted en la oficina del Administrador del Contrato durante el horario comercial normal, o solicitar una copia llamando al Administrador del Contrato.

7. Transacciones sin papel.

A pesar de cualquier referencia dentro del documento del Plan al uso de solicitudes o formularios escritos, se puede usar cualquier formulario, registro, procedimiento o proceso prescrito y / o aprobado por los Fideicomisarios para realizar ciertas actividades relacionadas con el Plan mediante el uso de correo electrónico, teléfono o sistemas activados por voz, computadora u otros medios "sin papel" a menos que la ley aplicable exija lo contrario.

ARTÍCULO X

DECLARACIÓN DE DERECHOS ERISA

El siguiente texto se presenta de acuerdo con las disposiciones de la sección 2520.102-3 (t), Subparte B, Parte 2520 del Título 29 del Código de Regulaciones Federales (29 CFR Subpárrafo 2520.102-3 (t)).

Como participante en el plan descrito en esta descripción de Summary Plan Description, usted tiene derecho a ciertos derechos y protecciones bajo la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974 (ERISA). ERISA establece que todos los participantes en el plan tendrán derecho a:

Examine, sin cargo, en la oficina del administrador del plan y en otros lugares específicos, como lugares de trabajo y salas sindicales, todos los documentos del plan, incluidos los contratos de seguro, los acuerdos de negociación colectiva y las copias de todos los documentos presentados por el plan ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, como informes anuales detallados y descripciones del plan.

Obtenga copias de todos los documentos del plan y otra información del plan previa solicitud por escrito al administrador del plan. El administrador puede hacer un cargo razonable por las copias.

Reciba un resumen del informe financiero anual de la Plan. El administrador de la empresa está obligado por ley a proporcionar a cada participante una copia de este registro anual.

Obtenga una declaración que le diga si tiene derecho a recibir una pensión a la edad normal de jubilación y, de ser así, cuáles serían sus beneficios a la edad normal de jubilación si deja de trabajar bajo el plan ahora. Si no tiene derecho a una pensión, la declaración le dirá cuántos años más tiene que trabajar para obtener el derecho a una pensión. Esta declaración debe solicitarse por escrito y no se requiere que se dé más de una vez al año. El Plan debe proporcionar la declaración de forma gratuita.

Acciones prudentes por parte de los fiduciarios del plan

Además de crear derechos para los participantes del plan, ERISA impone deberes a las personas que son responsables de la operación del plan de beneficios para empleados. Las personas que operan su plan, llamadas "fiduciarios" del plan, tienen el deber de hacerlo con prudencia y en interés de usted y de otros participantes y beneficiarios del plan. Nadie, incluido su empleador, su sindicato o cualquier otra persona, puede despedirlo o discriminarlo de ninguna manera para evitar que obtenga un beneficio de pensión o ejerza sus derechos bajo ERISA.

Haga valer sus derechos

Si su solicitud de un beneficio de pensión es denegada en su totalidad o en parte, debe recibir una explicación por escrito de la razón de la denegación. Usted tiene derecho a que el Plan revise y reconsidere su reclamo.

En ERISA, hay pasos que puede seguir para hacer cumplir los derechos anteriores. Por ejemplo, si solicita materiales del plan y no los recibe dentro de los treinta (30) días, puede presentar una demanda en un tribunal federal. En tal caso, el tribunal puede requerir que el administrador del plan proporcione los materiales y le pague hasta \$ 110 por día hasta que reciba los materiales, a menos que los materiales no se enviaron por razones fuera del control del administrador. Si tiene un reclamo de beneficios que se le niega o ignora, en su totalidad o en parte, puede presentar una demanda en un tribunal estatal o federal. Si sucede que los fiduciarios del plan hacen un mal uso del dinero del plan, o si usted es discriminado por hacer valer sus derechos, puede buscar ayuda del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, o puede presentar una demanda en un tribunal federal. El tribunal decidirá quién debe pagar las costas judiciales y los honorarios legales. Si tiene éxito, el tribunal puede ordenar a la persona que ha demandado que pague estos costos y tarifas. Si pierde, el tribunal puede ordenarle que pague estos costos y tarifas, por ejemplo, si considera que su reclamo es frívolo.

Asistencia con sus preguntas

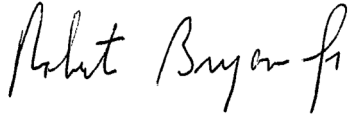
Si tiene alguna pregunta sobre su Plan, debe ponerse en contacto con el Administrador del Plan A. Si tiene alguna pregunta sobre esta declaración o sobre sus derechos bajo ERISA, o si necesita ayuda para obtener documentos del distribuidor de Plan A, debe comunicarse con la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, que figura en su directorio telefónico o la División de Asistencia Técnica y Consultas, Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue NW, Washington, D.C. 20210. También puede obtener ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades bajo ERISA llamando a la línea directa de publicaciones de la Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados.

TENGA EN CUENTA:

Las únicas personas autorizadas para informarle de sus derechos bajo este Plan de Jubilación son el Administrador del Plan o su designado. Si confía en el consejo de cualquier persona que no sean estas personas, lo hace bajo su propio riesgo.

EN FE DE LO CUAL, los Fideicomisarios abajo firmantes, siendo todos los Fideicomisarios del Plan, adoptan por la presente esta Descripción Resumida del Plan y establecen sus manos y sellos este 1st día de enero 2021.

FIDEICOMISARIOS SINDICALES:



Robert "Rocky" Bryan, Jr.

FIDEICOMISARIOS EMPLEADORES:



Joseph M. Procacci



John Preston



George Binck