

Washington, D.C. Cement Masons Pension Trust Fund Pension and Retirement Plan



SUMMARY PLAN DESCRIPTION

November 2017

INTRODUCTION.....	1
SUMMARY OF YOUR PLAN BENEFITS.....	2
GENERAL PLAN INFORMATION.....	2
What is the name of my plan?	2
What kind of plan is this?	2
What is the Plan Year?	2
Who is the Plan Administrator?	3
Who is the Plan’s Trustee?	3
Who is the person responsible for receiving legal documents?	3
ELIGIBILITY AND PARTICIPATION IN THE PLAN	4
Who is eligible to become a participant in the Plan?	4
Are Employees required to make contributions to the Plan in order to receive benefits?	4
How do I begin to participate in the Plan?	4
Does my eligibility service start over if I terminate employment and I am rehired?.....	5
What is an hour of service for purposes of determining eligibility service and Vesting service?	5
FINANCING AND FUNDING MEDIUM	6
How is the Plan financed?	6
What is the type of funding medium for the Plan?	6
VESTING AND SERVICE	7
What does the term “vesting” mean?	7
When do I become vested in my Plan benefit?	7
What is an hour of service for purposes of determining Vesting service?.....	7
What is credited service?.....	7
Future Credited Service	7
Past Credited Service	8
Reinstated Service	8
Break in Service	9
What if I begin to receive a pension and then return to work?	9
RETIREMENT BENEFITS	10
When may I retire?	10
How are my retirement benefits calculated?	10
How much does the Employer contribute on my behalf?	13
EARLY RETIREMENT BENEFITS.....	15
Does the Plan have an early retirement option?	15
DEFERRED VESTED RETIREMENT	16
Will I receive a benefit if I terminate employment?	16
If I elect to defer receipt of my benefit upon termination of employment, may I later make a request for a distribution?.....	16
What if my employment terminates before I become eligible for a deferred vested retirement benefit?.....	16
DISABILITY BENEFITS	17
Does this Plan provide any benefits in the event of my disability?.....	17
What is the definition of disability?.....	17
When will my disability benefit payments begin?	17
How will my disability retirement pension be calculated?	18

How will my disability pension be paid?	18
What happens to my credited service if I am unable to work due to a disability?	18
If I return to work from a disability, when will I be eligible to participate in the Plan again?	18
If I return to work from a disability, what happens to the disability payments I receive from the Plan?	18
Does receipt of a disability pension under the Plan guarantee my employment?	18
SURVIVOR PENSION	19
If I am married, will the Plan provide a benefit if I die while I am actively at work but before I retire?	19
How is the survivor's pension calculated?	19
If I am married, may I name someone other than my spouse as my Beneficiary?	19
DEATH BENEFITS	20
Is there a lump sum death benefit?	20
Is there an accidental death benefit?	20
What does it mean to be an active participant?	20
Who will receive my benefit if my primary Beneficiary is deceased at the time benefits are payable?	21
DISTRIBUTION INFORMATION	22
What events may cause me to receive my benefits from the Plan?	22
What events may cause my beneficiaries to receive benefits from the Plan?	22
How will I receive my retirement benefit?	22
What are the normal forms of benefit?	23
May I waive the normal forms of payment?	23
What happens to my retirement benefit in a domestic relations or divorce proceeding?	24
What if the total value of my benefit is \$1,000 or less?	25
How can I determine which is the best payment option for me?	25
May I change my payment option once I have begun receiving my benefits?	25
What happens if I don't select a payment option?	25
Who will receive my benefits if I die before I retire?	25
What is the latest date my benefit may be paid to me?	26
May I delay my retirement?	26
If I am still employed at age 70 1/2, do I have to begin receiving a distribution of my benefit?	26
ADDITIONAL QUESTIONS	27
Who has the authority to make decisions in connection with the Plan?	27
May changes be made to the Plan?	27
Is this Plan covered by the Pension Benefit Guaranty Corporation Plan termination insurance?	27
What happens if the Plan doesn't have sufficient funding?	28
What is "uniformed service"?	28
What rights do I have to make up contributions if I have a period of uniformed service?	28
What information should I have regarding my uniformed service when I return to work?	29
Are there limitations on my rights under the Plan?	29

What is the tax treatment of my benefit payments under the Plan?..... 29
CLAIMS PROCEDURES..... 31
 How may I file a claim for benefits? 31
STATEMENT OF ERISA RIGHTS 33
 What are my legal rights under the Plan? 33
 Receive Information About Your Plan and Benefits 33
 Prudent Actions by Plan Fiduciaries 33
 Enforce Your Rights..... 34
 Assistance with Your Questions 34
PLAN PROVISIONS CONTROL 35
GLOSSARY 36

INTRODUCTION

This booklet is called a Summary Plan Description. Its purpose is to describe the major provisions of the Washington, D.C. Cement Masons Pension Trust Fund Pension and Retirement Plan (hereafter referred to as the “Plan”). You should retain this booklet for future reference. If at any time you have questions not covered or you do not understand any part of this booklet, you should contact the Board of Trustees (“Board” or “Plan Administrator”) or the Plan’s Third Party Administrator. The name and address of the Plan Administrator and the Third Party Administrator are listed in the **General Plan Information** section.

This booklet is organized in a question and answer format. There is a **Summary of Plan Benefits** in the beginning and a **Glossary** of terms at the end to help you understand some of the more technical language. Capitalized terms in this Summary Plan Description that are not otherwise defined are defined in the **Glossary**. If English is not your native language, the Third Party Administrator will arrange assistance for you in understanding this Summary Plan Description in your native language.

The benefits available under this Plan are designed to supplement any benefits available to you under Social Security and any other retirement plans in which you may participate. This Plan should be considered one source of retirement security along with your personal savings and investments.

The Federal laws governing the operation of retirement plans are very complex. This Summary Plan Description is only a summary of the most important provisions of the Plan. It does not discuss some of the more technical aspects of the Plan’s operation. The Plan is operated according to the provisions of the Plan document. **Final resolution of any inconsistencies between this Summary Plan Description and the Plan document will be based on the language in the Plan document.** You have the right to review the Plan document and other applicable documents and forms at the Board of Trustees’ administrative office during regular business hours. You also may request that the Board of Trustees provide you with a copy of the Plan document and other applicable documents and forms. The Board of Trustees may charge a reasonable fee for providing you with a copy.

The Plan is maintained pursuant to a collective bargaining agreement between your Employer and the Washington, D.C. Cement Masons Local Union No. 891 (the “Collective Bargaining Agreement” or “CBA”). A complete list of the Employers (typically the companies that are members of the Construction Contractors Council - AGC Labor Division and party to a CBA) and employee organizations sponsoring the Plan, as well as a copy of the Collective Bargaining Agreement, may be obtained by writing to the Plan Administrator. You may also examine the listing of Employers and the Collective Bargaining Agreement at the Plan Administrator’s office and at other specified locations, such as worksites and union halls.

The terms of this summary plan description reflect the provisions of the Plan in effect on January 1, 2015 and any amendments thereto.

SUMMARY OF YOUR PLAN BENEFITS

Effective date of Plan	March 1, 1968
Most recent Amended and Restated Plan	January 1, 2015
Employer Identification Number	52-6134655
Plan number	001
Plan type	Defined benefit pension plan
Eligible class of Employees	Employees of contributing Employers who perform work covered under a CBA or participation agreement
Normal retirement age	The later of age 65 or your 5 th anniversary of participation in the Plan
Early retirement age	Age 55 and the completion of 10 years of service
Employee required contributions	None

GENERAL PLAN INFORMATION

What is the name of my plan?

The name of your Plan is the Washington, D.C. Cement Masons Pension Trust Fund Pension and Retirement Plan.

What kind of plan is this?

This Plan is a defined benefit pension plan. Defined benefit pension plans specify how the amount of your retirement benefit will be calculated. The benefits that you are entitled to receive are determined under the terms of the Plan document. Contributions to the Plan are made by the Employers on your behalf and held in the Trust Fund. Except in rare circumstances and only as permitted by law, Trust Fund investment gains or losses do not affect the amount of benefits that you are entitled to receive under the Plan.

What is the Plan Year?

The Plan Year is a twelve-month period beginning on January 1 and ending on December 31 of each year. The records of the Plan are maintained on a Plan Year basis.

Who is the Plan Administrator?

The Plan Administrator for your Plan is:

Board of Trustees
Washington, D.C. Cement Masons Pension Trust Fund Pension and Retirement Plan
7130 Columbia Gateway Drive, Suite A
Columbia, MD 21046
(410) 872-9500

Employer Identification Number: 52-6134655

In addition to the Board of Trustees, the Trustees have delegated certain Plan administration duties to a third-party. The “Third Party Administrator” identified below also has administrative responsibilities with respect to the Plan.

Carday Associates, Inc.
7130 Columbia Gateway Drive, Suite A, Columbia, MD 21046

Who is the Plan’s Trustee?

As of the date of publication, the members of the Board of Trustees are:

<u>Union Trustees</u>	<u>Employer Trustees</u>
Richard Bailey	Dennis Carlisle
Carl Carson	George Maloney
Juan Carlos Jimenez	Cherie Pleasant

You may contact the Third Party Administrator for a current list of the members of the Board of Trustees.

Trust funds are held by:

PNC Bank NA

Who is the person responsible for receiving legal documents?

Legal documents may be delivered to the Third Party Administrator. The address is:

Carday Associates, Inc.
7130 Columbia Gateway Drive, Suite A
Columbia, MD 21046

Legal documents may also be delivered to any member of the Board of Trustees

ELIGIBILITY AND PARTICIPATION IN THE PLAN

Who is eligible to become a participant in the Plan?

All Employees of a contributing Employer who perform work covered by the Collective Bargaining Agreement (“CBA”) or participation agreement and for whom contributions are made to the Plan are eligible to participate in this Plan.

You will be eligible to participate in the Plan if you meet *all* of the following requirements:

- You are employed by the Construction Contractors Council – AGC Labor Division or any employer that is a party to a CBA with the Cement Masons Local Union No. 891;
- You are represented by the Cement Masons Local Union No. 891 for collective bargaining purposes and you are covered under the terms of a CBA, or you are employed by an employer that enters into a participation agreement which requires contributions to the Plan and which is accepted by the Board of Trustees;
- You have completed at least 1,000 hours of service within a twelve (12) month period; and
- You are *not* a leased employee or an individual classified by your employer as an independent contractor (regardless of your employment status under applicable law).

Are Employees required to make contributions to the Plan in order to receive benefits?

You are not required or permitted to make contributions as a condition of participation in this Plan.

How do I begin to participate in the Plan?

You will automatically become a participant in the Plan on the day that you meet certain minimum eligibility service requirements. If you are an eligible Employee, you will become a participant if you complete one thousand (1,000) hours of service within the twelve (12) month period beginning on the day that you first complete an hour of service. If you are an eligible Employee and you do not earn at least 1,000 hours of service in your initial twelve (12) month period of employment, you will become a participant if you earn at least 1,000 hours of service in any calendar year after you completed your first hour of service. In either case, you will become a participant on the day that you complete your 1,000 hours of service during the specified period.

For example, if you earned your first hour of credited service on May 10, 2014 and you had earned 1,000 hours of service as of January 6, 2015, you would become a participant in the Plan on January 6, 2015.

As another example, if you completed your first hour of service on May 10, 2014 but you did not earn 1,000 hours of service before May 9, 2015, the twelve month period shifted to the 2015 calendar year. If you earned at least 1,000 hours of service during calendar year 2015, then you became a participant on the day that you completed your 1,000 hours of service during 2015.

Once you meet your minimum eligibility service requirements, you do not have to complete any enrollment forms, but you are encouraged to complete a beneficiary designation form. Otherwise, your beneficiary will be determined under the Plan's terms.

Please note that Federal law has changed under *United States v. Windsor* (also called the "DOMA Decision"). As a result, the Plan now recognizes legally valid same-sex marriages. Because of this, it is possible that beneficiary designations you previously made are now invalid. This is especially applicable if you are currently, or at any time in the future may be, part of a same-sex marriage. For example, if you are married to a person of your same gender but designated someone other than your current same-sex spouse as your beneficiary, your prior beneficiary designation became invalid as of June 26, 2013.

All participants should review their beneficiary designations to ensure that they are current and accurate.

If the Trustees (or their delegate) determine in their sole discretion that a court should decide who your beneficiary is under the Plan and/or applicable law, then the costs incurred by the Plan to determine your beneficiary, including but not limited to legal fees, may be paid from your account and reduce the benefit payable, if any, to your beneficiary.

Does my eligibility service start over if I terminate employment and I am rehired?

If you had satisfied the eligibility requirements for participation in the Plan prior to termination of employment, you will become a participant on the date of your re-employment if you did not incur a break in service.

You will be deemed to have incurred a break in service if contributions are made on your behalf for fewer than 400 hours in each of two consecutive calendar-year periods (three calendar-year periods if you have at least 4,800 hours of Future Service Credit). (See the Break in Service Section below.)

What is an hour of service for purposes of determining eligibility service and Vesting service?

An hour of service is any hour for which you are paid or entitled to payment for performance of your duties, including paid vacation, sick leave, holidays, jury duty and military service.

FINANCING AND FUNDING MEDIUM

How is the Plan financed?

Participating Employers make contributions on your behalf for all eligible work, and those contributions along with investment returns pay for all retirement benefits.

What is the type of funding medium for the Plan?

A Trust Fund is administered by the Trustees to invest contributions to the Plan and to pay benefits as they become due. Your benefits are paid from the Trust Fund.

VESTING AND SERVICE

What does the term “vesting” mean?

Vesting is earning ownership of your account in the Plan in case you terminate employment. You may accumulate a benefit under the Plan every year. If you are vested, you have earned an irrevocable right to receive your accumulated benefits at some future date, regardless of whether you terminate your employment with a participating Employer. If you are not vested, you are not yet entitled to any benefit you may have accumulated under the Plan.

When do I become vested in my Plan benefit?

If you have at least one hour of service on or after January 1, 1998 and stop being an Employee for reasons other than death or disability before you are eligible for a Normal Retirement Pension or Early Retirement Pension, then you will have a 100% vested interest in the deferred vested retirement after you complete five-years of credited service.

In addition, if you complete an hour of service on or after January 1, 1988 then you will have a 100% vested interest in all retirement benefits derived from Employer contributions on your behalf under the Plan when you complete your fifth year of participation or when you reach age 65, whichever occurs later.

What is an hour of service for purposes of determining Vesting service?

An hour of service is any hour for which you are paid or entitled to payment for performance of your duties with your Employer, including paid vacation, sick leave, holidays, jury duty and military service.

What is credited service?

Credited service is the sum of “Past Credited Service,” “Future Credited Service” and “Reinstated Service.” If you are a leased employee who becomes an Employee and participate in the Plan, then credited service while you were a leased employee counts toward vesting only.

Future Credited Service

Future Credited Service is the number of calendar years that you are a participant in the Plan based on hours for which contributions were made on your behalf and credited each year starting in 1976 as follows:

<u>Hours</u>	<u>Future Credited Service</u>
less than 500	0
500 to 999	1/2 year
1,000 or more	1 year

The number of years of Future Credited Service for the period from March 1, 1968 through December 31, 1975 is equal to the lesser of (i) the number of hours credited during that period divided by 1,000 hours (disregarding fractional years); and (ii) the number of complete years of participation in the Plan for that period (counting the period from March 1, 1968 through December 31, 1968 as a complete year).

If you continue to perform services for an Employer, but such services are not covered by a CBA, you will continue to be credited with Hours for purposes of Future Credited Service.

Past Credited Service

Past Credited Service is awarded to participants (except paving Employees) who had at least 400 hours of credit in the Washington, D.C. Cement Masons Welfare Fund (Local Union No. 891) for calendar years 1966 or 1967. Past service credit is calculated only through 1967 and is equal to the number of complete years of your employment in the industry subsequent to age 35, subject to a maximum of 30 years. Your Past Credited Service, if any, for that period will be calculated from the earlier of the date you became a member of Cement Masons Local No. 891 or the date you became employed by an Employer that subsequently participated in the Plan when it started in 1968.

For paving Employees, a maximum of 7 years of Past Credited Service will be awarded for service earned after age 35 but before you were permitted to join the Plan in November of 1969. To earn Past Credited Service, you must have either been a member of the Cement Masons Local No. 891 or worked for an individual Employer (excluding service prior to the date the Paving Council was founded in November of 1962).

Reinstated Service

If you leave covered employment after December 31, 1975, incur a break in service, and later are reemployed and contributions are to be made on your behalf to this Plan, you may be entitled to receive credit for your prior employment. Upon again becoming a participant, all credited service that you had before your service was interrupted will be reinstated if: (a) the number of years of your absence is less than the lesser of either 5 years or the number of years of prior credited service, or (b) you were vested at the time your service was interrupted.

If you received the full value of your vested benefits due to an earlier termination of employment, you will not be entitled to Reinstated Service (other than for vesting or eligibility purposes) unless you repay the entire amount of your distribution together with interest at the rate of five percent (5%) compounded annually to the Trustees no later than the earlier of: (i) five (5) years your re-employment by an Employer; or (ii) within the completion of five (5) consecutive one-year Breaks in Service.

Break in Service

Credited service will be interrupted if contributions are made on your behalf for fewer than 400 hours in each of any two consecutive calendar year periods (three calendar year periods if you have at least 4,800 hours of Future Service Credit).

This 400-hour requirement will be waived during any calendar year in which you are absent because of (1) service in the armed forces of the United States, (2) employment in another capacity by an Employer required to make contributions to the Plan, or (3) a period of disability of not more than 5 years when you cannot work at the cement masons trade.

Only for purposes of deciding whether you have incurred a break in service, you may be credited with up to 401 hours during a period of absence due to pregnancy, childbirth, adoption, or caring for the child during the period immediately following the birth or placement for adoption.

What if I begin to receive a pension and then return to work?

If you begin receiving a pension and are later reemployed, one of the following may occur:

- (1) You may ask the Third Party Administrator to stop your pension payments. If you do, you will earn pension credit for the time of your reemployment, but only if you are reemployed for a minimum of seven calendar months. When you subsequently retire, you will receive additional pension credit based on the additional contributions made on your behalf.
- (2) Your pension payments will automatically stop for each month in which you complete at least 40 hours of work for an Employer. However, in this case, when payments resume they will be computed as if you had been receiving benefits since your normal retirement age. Notwithstanding anything to the contrary, in this case, pension payments made during any month in which you complete 40 or more hours of work for an Employer must be repaid to the Plan.
- (3) Your pension payments will continue to be paid (assuming you do not make the election in (1) above) during each month in which you do not complete at least 39 or more hours of work for an Employer.

RETIREMENT BENEFITS

When may I retire?

The normal retirement date under this Plan is the later of your 65th birthday or your fifth anniversary of participation in the Plan. Once you have properly applied for your pension and have had at least a thirty (30) day separation of service from an Employer, benefit payments will begin the first day of the month coincident with or next following the day you reach age 65 or your fifth anniversary, whichever is later.

How are my retirement benefits calculated?

Your benefits are calculated based on your years of credited service and a percentage of the total contributions made on your behalf. The benefit you receive will be the sum of the following amounts, depending on when you earned Future Credited Service:

- (1) ten dollars and thirty-eight cents (\$10.38) multiplied by years of Past Credited Service,

plus

- (2) 5.0% of the total contributions made on your behalf from February 1, 1968 through December 31, 2002,

plus

- (3) 3.0% (up to a maximum of \$2.00) of the total contributions made on your behalf from January 1, 2003 to June 30, 2010,

plus

- (4) 1.0% (up to a maximum of \$2.00) of the total contributions made on your behalf from July 1, 2010.

For example, assume that Employee A (not a paving Employee) has 10 years of Past Credited Service. Assume that he works until his 65th birthday on December 1, 2007. Assume further that he worked the number of hours shown per year in the chart below. His benefit would be calculated as indicated on the following chart:

Year	Hours	Contribution Per Hour	Employer Contribution	Multiplier	Monthly Benefit
1968	800	\$ 0.10	\$ 80.00	0.05	\$ 4.00
1969	1,000	\$ 0.15 *	\$ 150.00	0.05	\$ 7.50
1970	1,200	\$ 0.20	\$ 240.00	0.05	\$ 12.00
1971	1,000	\$ 0.20	\$ 200.00	0.05	\$ 10.00
1972	1,000	\$ 0.20	\$ 200.00	0.05	\$ 10.00
1973	1,200	\$ 0.25 *	\$ 300.00	0.05	\$ 15.00
1974	1,100	\$ 0.33 *	\$ 363.00	0.05	\$ 18.15
1975	1,200	\$ 0.35	\$ 420.00	0.05	\$ 21.00
1976	1,200	\$ 0.45	\$ 540.00	0.05	\$ 27.00
1977	1,200	\$ 0.57 *	\$ 684.00	0.05	\$ 34.20
1978	1,200	\$ 0.60	\$ 720.00	0.05	\$ 36.00
1979	1,200	\$ 0.67 *	\$ 804.00	0.05	\$ 40.20
1980	1,200	\$ 0.80 *	\$ 960.00	0.05	\$ 48.00
1981	1,100	\$ 0.95 *	\$ 1,045.00	0.05	\$ 52.25
1982	1,200	\$ 1.14 *	\$ 1,368.00	0.05	\$ 68.40
1983	1,200	\$ 1.21	\$ 1,452.00	0.05	\$ 72.60
1984	1,200	\$ 1.21	\$ 1,452.00	0.05	\$ 72.60
1985	1,200	\$ 1.21	\$ 1,452.00	0.05	\$ 72.60
1986	1,200	\$ 1.21	\$ 1,452.00	0.05	\$ 72.60
1987	1,000	\$ 1.21	\$ 1,210.00	0.05	\$ 60.50
1988	1,200	\$ 1.24 *	\$ 1,492.00	0.05	\$ 74.60
1989	1,200	\$ 1.29 *	\$ 1,552.00	0.05	\$ 77.60
1990	1,200	\$ 1.38 *	\$ 1,652.00	0.05	\$ 82.60
1991	1,200	\$ 1.41	\$ 1,692.00	0.05	\$ 84.60
1992	1,400	\$ 1.41	\$ 1,974.00	0.05	\$ 98.70
1993	1,400	\$ 1.41	\$ 1,974.00	0.05	\$ 98.70
1994	1,400	\$ 1.41	\$ 1,974.00	0.05	\$ 98.70
1995	1,400	\$ 1.41	\$ 1,974.00	0.05	\$ 98.70
1996	1,100	\$ 1.41	\$ 1,551.00	0.05	\$ 77.55
1997	1,100	\$ 1.41	\$ 1,551.00	0.05	\$ 77.55
1998	1,100	\$ 1.43 *	\$ 1,573.00	0.05	\$ 78.65
1999	1,000	\$ 1.44	\$ 1,440.00	0.05	\$ 72.00
2000	1,000	\$ 1.44	\$ 1,440.00	0.05	\$ 72.00
2001	1,000	\$ 1.44	\$ 1,440.00	0.05	\$ 72.00
2002	1,200	\$ 1.44	\$ 1,728.00	0.05	\$ 86.40
2003	1,200	\$ 1.44	\$ 1,728.00	0.03	\$ 51.84
2004	1,200	\$ 1.44	\$ 1,728.00	0.03	\$ 51.84
2005	1,100	\$ 1.44	\$ 1,584.00	0.03	\$ 47.52
2006	1,200	\$ 1.44	\$ 1,728.00	0.03	\$ 51.84
2007	1,400	\$ 1.44	\$ 2,016.00	0.03	\$ 60.48
Monthly Future Service Benefit:					\$ 2,268.47
Monthly Past Service Benefit (\$10.38 times 10 years):					\$ <u>103.80</u>
Total Money Benefit, Past & Future:					\$ 2,372.27
*Average for Year					

The formula described above applies to those Employees who earned Future Credited Service on or after January 1, 2000. The following chart includes the different benefit formulas in effect under the Plan for participants who have not earned Future Credited Service after December 31, 1999:

HISTORY OF PLAN FORMULAS

Active Participants

Effective Date	Past Credited Service	Formula		
		Future Service Credit		
		2/1/68-12/31/81	1/1/82-12/31/88	1/1/89+
January 1, 1985	\$ 7.00	1.85%	2.25%	2.25%
December 1, 1986	\$ 8.40	2.70%	2.70%	2.70%
January 1, 1988	\$ 10.08	3.24%	3.24%	3.24%
January 1, 1989	\$ 10.08	3.56%	3.56%	3.72%
		2/1/68-12/31/88	1/1/89-12/31/92	1/1/93+
January 1, 1993	\$ 10.08	3.74%	3.91%	4.09%
		2/1/68-12/31/97		
January 1, 1998	\$ 10.38	4.25%		
		2/1/68-12/31/98		
January 1, 1999	\$ 10.38	4.5%		
		2/1/68-12/31/99		
January 1, 2000	\$ 10.38	5.0%		

How much does the Employer contribute on my behalf?

Your Employer makes contributions for the period during which you earn Future Credited Service. The contribution rates under the Plan are as follows:

HISTORY OF EMPLOYER CONTRIBUTIONS

Contribution Rates for Non-paving Employees

Effective Period	Hourly Contribution Rate
Prior to 07/14/69	\$.10
07/14/69 - 04/30/73	\$.20
05/01/73 - 04/30/74	\$.28
05/01/74 - 04/30/76	\$.35
05/01/76 -04/30/77	\$.50
05/01/77 - 04/30/79	\$.60
05/01/79 - 04/30/80	\$.70
05/01/80 - 04/30/81	\$.85
05/01/81 - 04/30/82	\$ 1.00
05/01/82 - 04/30/88	\$ 1.21
05/01/88 - 04/30/89	\$ 1.26
05/01/89 - 04/30/90	\$ 1.31
05/01/90 - 04/30/98	\$ 1.41
05/01/98 and after	\$ 1.44

Contribution Rates for Paving Employees

Effective Period	Hourly Contribution Rate
Prior to 05/01/75	\$.20
05/01/75 - 10/31/75	\$.25
11/01/75 - 03/02/77	\$.30
03/03/77- 04/30/80	\$.35
05/01/80 - 04/30/81	\$.40

Effective Period	Hourly Contribution Rate
05/01/81 - 04/30/87	\$.45
05/01/87 - 04/30/88	\$.65
05/01/88 - 04/30/89	\$.75
05/01/89 - 04/30/90	\$.80
05/01/90 - 04/30/91	\$.85
05/01/91 - 05/31/92	\$.90
06/01/92 – 04/30/93	\$ 1.00
05/01/93 - 04/30/94	\$ 1.01
05/01/94 - 04/30/95	\$ 1.20
05/01/95 - 04/30/97	\$.50
	[Selected Employers only]
05/01/97 - 04/30/98	\$.80
05/01/98 and after	\$.85 [for work <i>not</i> covered under Davis-Bacon and Related Acts]
06/01/99 and after	\$ 1.20 [for work covered under Davis-Bacon and Related Acts]

Contribution Rates for New Employees Employed on or after January 1, 2006

Effective Period	Hourly Contribution Rate
First Plan Year	\$ 1.50
Second Plan Year	\$ 1.50
Third Plan Year	\$ 1.50
Fourth Plan Year	\$ 1.50
Fifth Plan Year	\$ 1.50
Sixth Plan Year	\$ 2.00

EARLY RETIREMENT BENEFITS

Does the Plan have an early retirement option?

You become eligible to elect an early retirement benefit if you separate from service for at least thirty days after you attained age 55 and completed 10 years of credited service. The benefit would be calculated using the normal retirement formula, taking into account contributions at the time you terminated employment and your Past Credited Service.

You can elect to begin the early retirement benefit at any time between the date that you terminate employment and your normal retirement date (provided that you have reached age 55 and completed at least 10 years of credited service when you terminate employment).

If you decide to begin receiving your early retirement benefit before your normal retirement date, your benefit will be reduced by 1/2% for each month or partial month that your payment date precedes your normal retirement date, unless you have completed 30 or more years of service and you terminate employment on or after December 1, 1990. The following table gives you a general idea of the amount of this reduced early retirement benefit.

<u>Age at Benefit Commencement</u>	<u>Percentage of Full Benefit Payable</u>
55	40%
56	46%
57	52%
58	58%
59	64%
60	70%
61	76%
62	82%
63	88%
64	94%
65	100%

Example: Assume that you have earned a \$500.00 monthly benefit payable at age 65. If you retire at age 60 with fewer than 30 years of service and you elect to receive payments at that time, your reduced early retirement benefit will be \$350.00 (\$500.00 multiplied by 70%). This example is for illustrative purposes only. The actual percentage reduction will depend on the date your benefits commence.

DEFERRED VESTED RETIREMENT

Will I receive a benefit if I terminate employment?

You are entitled to receive any vested benefits you have earned under the Plan if you voluntarily or involuntarily terminate employment with your Employer. Therefore, if you have earned an hour of service on or after January 1, 1998, if you leave covered employment after completing at least 5 years of credited service, you will be entitled to receive a deferred vested benefit payable at your normal retirement age - age 65. You must have 10 years of credited service to receive the deferred vested benefit if you do not have an hour of service on or after January 1, 1998. This benefit is calculated using the normal retirement formula.

You alternatively may also elect to begin receiving a deferred vested benefit prior to age 65 if you have 5 years of credited service (but not earlier than age 55). In this event, the benefit you will receive will be reduced in the same manner as an early retirement benefit commencing between ages 55 and 65 (depending on the benefit commencement date that you elect after you terminate employment).

If I elect to defer receipt of my benefit upon termination of employment, may I later make a request for a distribution?

Yes, you may request a distribution at any time after the termination of your employment and attainment of age 55 (if you have completed 5 years of credited service – 10 years if you do not have an hour of service on or after January 1, 1998) or at age 65.

If you defer receipt of any vested benefits after age 65, you generally will not be eligible to receive interest on any retroactive payments later made.

Notwithstanding anything else to the contrary, you must begin receiving your benefits no later than April 1 of the calendar year following the later of: (1) the year during which you attain age 70½, or (2) the year in which you retire.

What if my employment terminates before I become eligible for a deferred vested retirement benefit?

Your Plan is designed to encourage you to remain with your Employer until you retire. If your employment terminates before you become eligible for a deferred vested pension, you will not be entitled to any benefit under the Plan.

DISABILITY BENEFITS

Does this Plan provide any benefits in the event of my disability?

If you become unable to work due to a total and permanent disability (as defined in the Plan), you will be eligible to receive a disability benefit from the Plan if, at the time of your disability, you have satisfied the following requirements:

- (1) You have earned 10 years of credited service;
- (2) You were employed by a contributing Employer during the two calendar quarters preceding the disability; and
- (3) You have become, through some unavoidable cause, totally and permanently disabled.

You will not be eligible for a disability benefit if the disability was the result of involvement in a criminal act, habitual drunkenness, use of narcotics, or self-inflicted injury.

What is the definition of disability?

A “total and permanent disability” means that the following conditions are met: (1) you are totally and permanently disabled by bodily injury or disease so as to be prevented from working in any occupation for pay, (2) a qualified physician has certified that such disability will be permanent and continuous for the remainder of your life; (3) your disability has already existed for six (6) consecutive months; and (4) you have submitted a copy of a Social Security Administration Disability Award as proof of your disability.

The factors listed above are not conclusive proof of disability, but are merely factors to be considered, and the Plan Administrator retains full discretion to make disability determinations under the Plan.

When will my disability benefit payments begin?

Your disability pension will begin as of the first of the month after you satisfy all the requirements indicated above and the Plan Administrator determines that you have a total and permanent disability. Payment will be retroactive to the date of the Social Security Disability Award if you apply for your disability retirement pension prior to or within thirty (30) days after receiving the Social Security Disability Award. The Plan may verify by medical examination or on the basis of other appropriate evidence at any time whether you have ceased to be totally and permanently disabled. If you refuse to permit such examination or provide other requested evidence, your refusal shall be justification for the determination that the disability no longer exists and your disability benefit will end.

How will my disability retirement pension be calculated?

The amount of your disability pension will be the amount determined using the normal retirement formula.

How will my disability pension be paid?

The normal form of benefit if you are married is a Joint and 50% Contingent Survivor Annuity with your spouse designated as the Beneficiary. If you are single, the normal form of benefit is a single life Annuity but you may instead choose another optional form of benefit offered by the Plan.

What happens to my credited service if I am unable to work due to a disability?

The period of disability does not count as credited service nor does it count as a break in service.

If I return to work from a disability, when will I be eligible to participate in the Plan again?

You will begin to participate immediately on the first day of the month following your return to work.

If I return to work from a disability, what happens to the disability payments I receive from the Plan?

Your disability payments from the Plan will cease.

Does receipt of a disability pension under the Plan guarantee my employment?

The disability pension feature of the Plan does not guarantee or result in any employment rights. It is important to remember that your Employer may have valid business reasons for terminating your employment if you become disabled.

SURVIVOR PENSION

If I am married, will the Plan provide a benefit if I die while I am actively at work but before I retire?

Yes. If you have been married for at least one year, you are still actively at work and you have met the requirements for a deferred vested retirement benefit before your death, the Plan will provide your spouse with a survivor's pension. If there is no surviving spouse, you are still actively at work and you have met the requirements for a deferred vested retirement benefit before your death, the Plan will provide your designated Beneficiary a lump sum amount equal to the sum of twenty-four (24) months of your Accrued Benefit.

How is the survivor's pension calculated?

If you die after you become eligible for an early retirement benefit, the Plan will provide your spouse with a benefit equal to 50% of the benefit that would have been payable to you if you had terminated employment on the day before your death and elected an immediate Joint and 50% Contingent Survivor Annuity with your spouse as the Beneficiary. In this event, the benefit shall begin as of the first of the month following the later of the date of death or the earliest date you could have begun receiving benefits had you terminated employment. Your surviving spouse may elect a later payment date, but no later than your normal retirement date. Benefits continue in monthly installments through the month in which your spouse dies.

If you die before you become eligible for an early retirement benefit, but you have at least five years of service before your death, the Plan will provide your spouse with a benefit equal to 50% of the deferred vested pension earned as of the date of death. The benefit will be calculated as if you separated from service on the date of death, survived to the Plan's earliest retirement date, elected an immediate Joint and 50% Contingent Survivor Annuity with your spouse as the Beneficiary, and died the next day. This benefit will be reduced for early retirement to the Plan's earliest retirement age. This benefit will not be payable until the first day of the month following the earliest date you would have been eligible to receive a deferred vested pension (age 55). Your surviving spouse may elect a later payment date, but no later than your normal retirement date. Benefits continue in monthly installments through the month in which your spouse dies.

If I am married, may I name someone other than my spouse as my Beneficiary?

Yes, you may designate someone other than your spouse as your Beneficiary, but only if your spouse agrees in writing. The Third Party Administrator can provide you with the proper forms for this purpose.

DEATH BENEFITS

Is there a lump sum death benefit?

Yes. If you die while you are an “active participant”, your designated Beneficiary will receive a \$10,000 lump sum death benefit. If you die after you become a retired participant, your Beneficiary will receive a lump sum death benefit as follows:

- \$500 if you retired before January 1, 1975
- \$1,500 if you retired after December 31, 1974 and before January 1, 1984
- \$2,000 if you retired after December 31, 1983
- \$5,000 if you retired after September 30, 2000

Is there an accidental death benefit?

Yes. If you die due to an accidental injury while you are an “active participant”, your designated Beneficiary will receive a \$5,000 accidental death benefit. Accidental injury includes bodily injury sustained through violent, external, and accidental means.

What does it mean to be an active participant?

For accidental death benefit purposes only, you become an “active participant” on the first day of the second calendar quarter following a period not to exceed four (4) consecutive quarters during which you work at least 550 covered hours in no more than three (3) out of four (4) calendar quarters in this period. You cease to be an “active participant” for this purpose, on the last day of the first calendar quarter following a period during which you fail to work at least 550 covered hours in no more than three (3) out of four (4) consecutive calendar quarters.

For lump sum death benefit purposes only, you become an “active participant” on the first day of the second calendar quarter following a period not to exceed four (4) consecutive quarters during which you work at least 550 covered hours (for which contributions are received by the Fund under the labor agreement covering commercial cement finishing) in no more than three (3) out of four (4) calendar quarters in this period. You cease to be an “active participant” for this purpose, on the last day of the first calendar quarter following a period during which you fail to work at least 550 covered hours (for which contributions are received by the Fund under the labor agreement covering commercial cement finishing) in no more than three (3) out of four (4) consecutive calendar quarters. The lump sum death benefit is not available if you are covered by a labor agreement that covers paving or other work.

For example, you are an “active participant” on April 1, 2015 if you worked at least 550 hours between January 1, 2014 and September 30, 2014. You cease to be an “active participant” after December 31, 2015, if you worked less than 550 hours between January 1, 2015 and September 30, 2015.

Who will receive my benefit if my primary Beneficiary is deceased at the time benefits are payable?

Your benefit would be paid to your contingent Beneficiary. If you did not name a contingent Beneficiary, payment will be made to the first surviving person in the following order:

- your spouse;
- your children;
- your parents;
- your brothers and/or sisters;
- your estate.

Please see the discussion regarding normal forms of benefit under the section entitled “Distribution Information” for a discussion regarding death benefits that are payable after you have retired.

DISTRIBUTION INFORMATION

Benefits from the Plan become payable in several ways. This section will assist you in understanding the events that may make you eligible to receive a distribution from the Plan and the various forms of benefit available.

NOTE: ALWAYS SEEK THE ADVICE OF A QUALIFIED TAX PROFESSIONAL BEFORE MAKING A DECISION REGARDING YOUR DISTRIBUTION.

What events may cause me to receive my benefits from the Plan?

You may receive a distribution from the Plan if you retire, terminate your employment, or become disabled or in the event the Plan is terminated. In certain cases, you may also be required to begin receiving benefits upon your attainment of age 70½.

What events may cause my beneficiaries to receive benefits from the Plan?

Your beneficiaries may receive a distribution from the Plan in the event of your death. Benefits also will be paid if a Qualified Domestic Relations Order (QDRO) exists that requires part of your benefit to be paid to an Alternate Payee (usually a former spouse).

How will I receive my retirement benefit?

When you begin to receive your benefit, if your Accrued Benefit exceeds \$1,000, you may elect any of the following options. However, if you are married, you will need your spouse's written and notarized consent to select an option other than the joint and survivor annuity with your spouse as beneficiary. If your Accrued Benefit is \$1,000 or less, it will automatically be distributed to you as a lump sum.

- Life Annuity: monthly payments of a fixed amount as long as you live. If you die before benefits have been paid for 24 months, an amount equal to the balance of the 24 monthly payments shall be paid in a single sum to your designated Beneficiary. If you are not married at the time your benefits begin, and you do not elect another payment option, your benefits will be paid in the form of a single life annuity.
- Joint and Survivor Annuity: monthly payments of a fixed amount as long as you live, with additional payments to your Beneficiary for as long as your Beneficiary lives after your death. The payments to your Beneficiary will be 50%, 75%, or 100% of your monthly payment, depending on which percentage you elect. Your spouse, if you are married, has a legal right to have you select the Joint and 50% Contingent Survivor Annuity option with your spouse as your beneficiary. In order to select any other option or any other beneficiary, you must have your spouse's written and notarized consent. If you elect a joint and survivor annuity with your spouse as your beneficiary, surviving spouse benefits are payable only to the spouse to whom you were married when your payments began. If your spouse (or other beneficiary) dies before you but after you begin receiving your

benefits under this option, you will continue to receive the same fixed monthly payments for your lifetime with no additional benefits payable after your death. If you remarry, your new spouse will not be entitled to the surviving spouse payments. Once payments have begun under a joint and survivor annuity, your Beneficiary (whether it's your spouse or another individual) cannot be changed.

- 10 Year Certain and Life Annuity: monthly payments for as long as you live, with a minimum of 10 years of payments guaranteed. If you die before 10 years of payments have been made, the monthly payments will continue in the same amount to your beneficiary until 120 payments have been made in total. Under this option, if your beneficiary dies before you, you may name a new beneficiary. You may also change your beneficiary at any time.

Each payment option is equal in value. However, the size of your monthly payment will vary according to the annuity option you elect and the age of your spouse or other beneficiary if electing a joint and survivor annuity. The single life annuity will give you the largest monthly amount because there are no payments after your death.

To receive your benefit, you must choose how you would like to receive it on forms provided to you by the Third Party Administrator. If you do not make a choice in writing, your benefits will be paid to you in a Joint and 50% Contingent Survivor Annuity (if you are married) or in a Life Annuity (if you are not married).

What are the normal forms of benefit?

If you are married on the date your benefit payments are to begin, your benefits will be paid in the form of a Joint and 50% Contingent Survivor Annuity, unless you make another choice in writing and your spouse consents to such choice. A Joint and 50% Contingent Survivor Annuity will pay a benefit for as long as you live. If your spouse is living at the time of your death, your spouse will receive a monthly benefit for the remainder of his or her life equal to 50% of the monthly benefit you were receiving at the time of your death.

If you are not married on the date your benefits are to begin, you will receive a Life Annuity that provides equal monthly payments for your life, unless you make another choice in writing. If you die before benefits have been paid for 24 months, the balance of the 24 monthly payments will be paid in a lump sum to your designated Beneficiary.

May I waive the normal forms of payment?

You may elect to waive these normal forms of payment, subject to the following rules:

- If you are married, you may waive the Joint and 50% Contingent Survivor Annuity only if your spouse irrevocably consents in writing to the waiver. Your spouse's signature must be witnessed by a notary public. You may revoke any waiver prior to the time benefit payments begin. The Board of

Trustees or the Third Party Administrator will provide you with forms on which to make these elections. Since your spouse participates in these elections, you must inform the Board of Trustees or the Third Party Administrator immediately of any change in your marital status. Please note that you do not need your spouse's consent to elect the Joint and 50% or 75% Contingent Survivor Annuity.

- If you and your spouse elect not to receive the Joint and 50% Contingent Survivor Annuity, you elect the Joint and 75% or 100% Contingent Survivor Annuity, or if you are not married when your benefits are scheduled to begin and you elect in writing not to receive the Life Annuity, then you can elect an optional form of payment.

When will the Plan provide me with written notice of any optional payment forms?

The Plan is required to provide you with a written notice of any optional payment forms (e.g., optional joint and survivor annuities) at least 30 days but not more than 180 days before your payments begin. If this notice is not timely provided, you can elect to have your benefits commence retroactive to the date payments otherwise would have started with interest paid from that date to the date you are first paid. You could also elect have your benefits commence prospectively with an actuarial increase to account for the missed payments.

What happens to my retirement benefit in a domestic relations or divorce proceeding?

Generally, benefits provided by the Plan are intended for your retirement and may not be sold, used as collateral or security for a loan or other debts or legal obligations, assigned to another person or entity, or received before you terminate employment. However, it is possible for a portion of your retirement benefit to be assigned to someone else through a qualified domestic relations order ("QDRO"). A QDRO is a court order relating to child support, alimony payments, or marital property rights that meets certain legal requirements. A QDRO may require you to designate your former spouse as Beneficiary or may give a portion of your benefit to your spouse or former spouse. The Plan Administrator will honor the terms of a QDRO, but is not permitted to give effect to the terms of a domestic relations order that is not "qualified." If a domestic relations order is presented to the Plan Administrator (or its delegate), the Plan Administrator (or its delegate) will review the order and determine whether it is qualified.

You or your beneficiary may obtain, without charge to you, a copy of the Plan's procedures governing QDROs by requesting a copy from the Plan Administrator. If the Plan Administrator determines that a DRO is qualified, the Plan must comply with the order.

What if the total value of my benefit is \$1,000 or less?

If the total actuarial value of your benefit equals \$1,000 or less, you will automatically receive this benefit in the form of a single, lump-sum payment. No other payment option will be available.

How can I determine which is the best payment option for me?

When you are about to retire, the Board of Trustees or the Third Party Administrator will explain the payment options to you in detail. You will have at least 30 days, but no more than 180 days, to think about your choice. During that 180-day period, you will be able to change your election if you decide you did not make the best choice initially. Once payments begin, you may not change your election. It would be appropriate to seek the advice of a qualified tax professional before you make your decision.

May I change my payment option once I have begun receiving my benefits?

No. Your election is irrevocable. This means that once you begin receiving benefits in the form you have elected, neither you nor your Beneficiary may change that election.

What happens if I don't select a payment option?

If the lump sum value of the pension is more than \$1,000, but less than \$5,000, and you do not make an affirmative payment election, the pension will be distributed to an IRA.

Who will receive my benefits if I die before I retire?

When you enroll in the Plan you are asked to designate your Beneficiary in writing.

If you are married at the time of your death, Federal law requires that your spouse be the Beneficiary of your pension benefits. You may designate someone other than your spouse only if your spouse agrees in writing. Your spouse's signature must be witnessed by a notary public.

If you are not married, you may designate anyone you choose to be your Beneficiary. Your Beneficiary will have the choice to be paid in the form of an Annuity or cash unless the value of the benefit is \$1,000 or less in which case your Beneficiary will receive cash. If the lump sum value of your benefit is more than \$1,000, but less than \$5,000, and your Beneficiary does not make a payment election, the Trustees will distribute the benefit to an IRA for your Beneficiary.

For additional information, please review the Death Benefit section of this Summary Plan Description.

What is the latest date my benefit may be paid to me?

Distribution of your benefits shall commence not later than the 60th day after the close of the Plan Year in which the latest of the following events occurs:

- the date on which you reach your normal retirement age;
- the date you terminate employment with your Employer;
- the date you specify in your distribution election;
- the date on which you submit a written application for benefits to the Board of Trustees.

By law, you must begin receiving your benefits by April 1st of the calendar year after the year that you turn age 70½ or, if later, retire.

May I delay my retirement?

The Plan permits you to postpone your retirement until the first day of any month following your normal retirement date.

If you postpone retirement beyond your normal retirement date, your retirement benefit will be computed as of your actual retirement date. You will continue to receive credited service and will not receive your benefit until you actually retire. When you actually retire, your benefit will be determined using the normal retirement formula and taking into account contributions made on your behalf until your date of retirement.

If I am still employed at age 70½, do I have to begin receiving a distribution of my benefit?

If you are still employed at age 70½, you will not have the option to elect to receive distributions. Distributions will be deferred until you retire.

ADDITIONAL QUESTIONS

Who has the authority to make decisions in connection with the Plan?

The Board of Trustees has the sole discretionary authority to interpret the written terms of the Plan and to apply them to specific situations (for example, to determine whether a person has completed the requirements for Plan participation).

May changes be made to the Plan?

The Plan was established with the intent that it would continue indefinitely. However, the Board of Trustees has the right to amend, modify, or terminate this Plan at any time. If the Plan is amended, no amendment will permit any part of the Plan assets to be used for any purpose other than to provide benefits for participants or their beneficiaries. No amendment will cause any reduction in your vested Accrued Benefit or cause Plan assets to be returned to your Employer.

If the Plan is terminated, your Employer may make distributions to you in any manner allowed by the Plan.

Is this Plan covered by the Pension Benefit Guaranty Corporation Plan termination insurance?

Your pension benefits under this multiemployer plan are insured by the Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), a federal insurance agency. A multiemployer plan is a collectively bargained pension arrangement involving two or more unrelated employers, usually in a common industry.

Under the multiemployer plan program, the PBGC provides financial assistance through loans to plans that are insolvent. A multiemployer plan is considered insolvent if the plan is unable to pay benefits (at least equal to the PBGC's guaranteed benefit limit) when due.

The maximum benefit that the PBGC guarantees is set by law. Under the multiemployer plan program, the PBGC guarantee equals a participant's years of service multiplied by a factor of (1) 100% of the first \$11 of the monthly benefit accrual rate, plus (2) 75% of the next \$33.

The PBGC guarantee generally covers: (1) normal and early retirement benefits; (2) disability benefits if you become disabled before the plan becomes insolvent; and (3) certain benefits for your survivors.

The PBGC guarantee generally does not cover: (1) benefits greater than the maximum guaranteed amount set by law; (2) benefit increases and new benefits based on plan provisions that have been in place for fewer than 5 years at the earlier of: (i) The date the plan terminates or (ii) the time the plan becomes insolvent; (3) benefits that are not vested because you have not worked long enough; (4) benefits for which you have not met all of the requirements at the time the plan becomes insolvent; and (5) non pension

benefits, such as health insurance, life insurance, certain death benefits, vacation pay, and severance pay.

For more information about the PBGC and the benefits it guarantees, ask your Plan Administrator or contact the PBGC's Processing and Assistance Branch, 1200 K Street, N.W., Suite 930, Washington, D.C. 20005-4026 or call 1-800-400-7242. TTY/TDD users may call the federal relay service toll-free at 1-800-877-8339 and ask to be connected to 1-800-400-7242. Additional information about the PBGC's pension insurance program is available through the PBGC's website at <http://www.pbqc.gov>.

What happens if the Plan doesn't have sufficient funding?

The Plan is funded by contributions from Employers into the Plan's Trust Fund in accordance with Federal Law. The law generally requires that Employers make contributions that, over time, will be sufficient to pay all benefits due under the Plan. However, Federal Law does not require that the Trust Fund have, at all times, sufficient funds to pay all future benefits that have accrued under the Plan. Each year, an actuary hired by the Plan will determine the "funded percentage" of the Plan – what percentage of future benefits accrued under the Plan could be paid out of the Plan's Trust Fund as it is currently funded. If the funded percentage of the Plan falls below certain thresholds, it may affect your future benefit accruals under the Plan, but it will not affect your vested Accrued Benefit. Please contact the Plan Administrator if you have questions about the funded percentage of the Plan.

What is "uniformed service"?

The Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act ("USERRA") defines uniformed service as service, voluntary or involuntary, with the Armed Services, Army National Guard, Air National Guard, the Commissioned Corps of the Public Health Service, and any other category of persons designated by the President in time of war or national emergency.

What rights do I have to make up contributions if I have a period of uniformed service?

If you are absent due to military service but are then re-employed in accordance with USERRA, which has rules about honorable discharge and time limits on returning to work, you will not be considered to have incurred a break in service by reason of that military service. If you leave your Employer to fulfill a uniformed service obligation, you may receive make-up accruals upon your return to employment. Credit for eligibility, Vesting, and service is granted retroactively to the day you left for uniformed service upon your return to employment within the time and subject to the conditions specified under USERRA. The period of your absence in military service will count the same as service with your Employer for all purposes under the Plan, including calculating the amount of your benefit, to the extent required under USERRA.

What information should I have regarding my uniformed service when I return to work?

Generally, you will need to supply your Employer and the Plan Administrator with a copy of your discharge orders.

Are there limitations on my rights under the Plan?

The Plan does not give any person the right to remain an Employee of a contributing Employer. It creates only those rights specifically provided in the Plan.

What is the tax treatment of my benefit payments under the Plan?

Your benefit payments under the Plan are considered taxable income only in the year or years that you receive the payments. Taxes will be withheld from payments as required by applicable law.

Special Rules for Lump Sums: If your benefits are payable in a lump-sum (which would normally be because the value of your Accrued Benefit under the Plan is \$1,000 or less), there are special tax rules that apply. You may choose to take your lump sum benefit in cash (as a taxable payment) or you may roll it over into an IRA or another eligible retirement plan.

- Taxable Cash Payment: If you choose taxable cash payment, the payment will be taxable to you as ordinary income. However, if you terminate employment before the calendar year that you turn age 55, but have not reached age 59½ at the time of the payment, then you also must pay an additional 10% excise tax. If you terminate employment after the calendar year that you turn age 55, then you do not need to pay the additional 10% excise tax. Regardless of your age, you must pay applicable local, state, and federal income taxes.
- Rollover to IRA or other eligible retirement plan: you may avoid immediate taxation by electing to roll your payment into an IRA or another eligible retirement plan. There are two ways to roll your lump sum over.
 - The first type of rollover is a “60 day rollover.” It is called that because the lump sum is paid to you (less federal income tax withholding of at least 20%) and you then have 60 days to roll all or a portion of your lump sum into an IRA or eligible retirement plan. If you want to roll over the entire lump sum, you will have to find some other source of cash to replace the amount that was withheld for federal income tax.
 - The second type of rollover is a “direct rollover.” If you elect a direct rollover, your distribution will be paid directly to the IRA or eligible retirement plan of your choice, and there will be no withholding or current taxation.

- If you do not make an election – that is, if you do not tell the Third-party Administrator whether you want a taxable cash payment or a direct rollover, then your lump sum will be paid in a taxable payment if it is \$1,000 or less. If the lump sum value of your benefit is more than \$1,000, but less than \$5,000, your benefit will be distributed to an IRA if you do not tell the Third-party Administrator how you want to receive your benefit.

When you receive a distribution, the Third-party Administrator or its delegate will provide you with a more detailed explanation of these options. However, tax laws change from time to time. You should consult a tax advisor for current information when you are ready to make a decision about how to receive your benefits. The Plan cannot and does not guarantee the specific tax treatment of any amount payable under the Plan.

CLAIMS PROCEDURES

How may I file a claim for benefits?

Benefits under the Plan will be paid only if the Plan Administrator decides, in its sole discretion, that the claimant is entitled to such benefits. If you believe you are entitled to receive a distribution of benefits under the Plan, but you do not receive all or part of these benefits, you (or your Beneficiary) must notify the Plan Administrator in writing of a claim for unpaid benefits under the Plan. If your claim is denied, you are entitled to a full review of your claim by the Plan Administrator. The steps in the review process are outlined below. You cannot sue for benefits until you have exhausted this review process.

If the Plan Administrator denies your claim for benefits, you normally will receive written notice within 90 days (45 days in the case of claims relating to eligibility for disability benefits under the Plan) after your completed claim is received by the Plan Administrator (or such additional period required by any special circumstances, not exceeding an additional 90 days (or up to two 30-day extensions in the case of claims relating to eligibility for disability benefits), in which case you will be notified before the beginning of the extension period that additional time is needed). If your claim is denied, you will be provided with:

- the reasons for the denial,
- the Plan provisions on which it was based,
- a description of any additional material or information necessary for you to perfect your claim and the reason it is necessary,
- an explanation of the Plan's claim review procedure and applicable time limits for requesting a review of the claim denial, and
- solely for claims related to disability benefits, any specific rules, guidelines, protocols, or other similar criteria that were relied on in making the determination; or a statement that they were relied upon and that a copy will be provided free of charge upon request.

Within 60 days (180 days in the case of claims relating to eligibility for disability benefits) after you receive notice that your claim was denied, or after your claim is deemed to be denied, you or your authorized representative may:

- submit to the Plan Administrator a written request for a review of the denial,
- review the relevant documents, records, or other information upon request and at no charge, and
- submit any written comments, documents, records, and other information regarding your claim to the Plan Administrator.

A final and binding decision will be made within 60 days (45 days in the case of claims relating to eligibility for disability benefits) after the Plan Administrator receives your appeal (or such additional period required by any special circumstances, but not more than an additional 60 days (45 days in the case of claims relating to eligibility for disability benefits), in which case you will be notified prior to the beginning of the extension period that additional time is needed). You will receive a written notification of the decision that includes the specific reasons for the determination, the references to the Plan provisions on which it is based, a statement that you may receive, upon request and free of charge, reasonable access to, and copies of, all documents, records, and other information relevant to your claim for benefits, and a statement of your rights under ERISA (including your right to file an action under ERISA Section 502(a) following a claim denial on review). Solely for claims related to disability benefits, you will also be provided with any specific rules, guidelines, protocols, or other similar criteria that were relied on in making the determination, or a statement that they were relied upon and that a copy will be provided free of charge upon request

STATEMENT OF ERISA RIGHTS

What are my legal rights under the Plan?

As a participant in the Plan, you are entitled to certain rights and protections under the Employee Retirement Income Security Act of 1974 (ERISA). ERISA provides that all Plan participants shall be entitled to:

Receive Information About Your Plan and Benefits

- Examine, without charge, at the Plan Administrator's office and at other specified locations, such as worksites and union halls, all documents governing the Plan, including insurance contracts and collective bargaining agreements, and a copy of the latest annual report (Form 5500 Series) filed by the Plan with the U.S. Department of Labor and available at the Public Disclosure Room of the Employee Benefits Security Administration.
- Obtain, upon written request to the Plan Administrator, copies of documents governing the operation of the Plan, including insurance contracts and collective bargaining agreements, and copies of the latest annual report (Form 5500 Series) and updated summary plan description. The administrator may make a reasonable charge for the copies.
- Receive a summary of the Plan's annual financial report. The Plan Administrator is required by law to furnish each participant with a copy of this summary annual report.
- Obtain a statement telling you whether you have a right to receive a pension at normal retirement age (age 65) and, if so, what your benefits would be at normal retirement age if you stop working under the Plan now. If you do not have a right to a pension, the statement will tell you how many more years you have to work to receive a right to a pension. This statement must be requested in writing and is not required to be given more than once every twelve (12) months. The Plan must provide the statement free of charge.

Prudent Actions by Plan Fiduciaries

In addition to creating rights for Plan participants, ERISA imposes duties upon the people who are responsible for the operation of the Plan. The people who operate your Plan, called "fiduciaries" of the Plan, have a duty to do so prudently and in the interest of you and other Plan participants and beneficiaries. No one, including your Employer, your union, or any other person, may fire you or otherwise discriminate against you in any way to prevent you from obtaining a pension benefit or exercising your rights under ERISA.

Enforce Your Rights

If your claim for a pension benefit is denied or ignored, in whole or in part, you have a right to know why this was done, to obtain copies of documents relating to the decision without charge, and to appeal any denial, all within certain time schedules.

Under ERISA, there are steps you can take to enforce the above rights. For instance, if you request a copy of Plan documents or the latest annual report from the Plan and do not receive them within 30 days, you may file suit in a Federal court. In such a case, the court may require the Plan Administrator to provide the materials and pay you up to \$110 a day until you receive the materials, unless the materials were not sent because of reasons beyond the control of the Plan Administrator. If you have a claim for benefits which is denied or ignored, in whole or in part, you may file suit in a state or Federal court. In addition, if you disagree with the Plan's decision or lack thereof concerning the qualified status of a domestic relations order, you may file suit in Federal court. If it should happen that Plan fiduciaries misuse the Plan's money, or if you are discriminated against for asserting your rights, you may seek assistance from the U.S. Department of Labor, or you may file suit in a Federal court. The court will decide who should pay court costs and legal fees. If you are successful, the court may order the person you have sued to pay these costs and fees. If you lose, the court may order you to pay these costs and fees, for example, if it finds your claim is frivolous.

Assistance with Your Questions

If you have any questions about your Plan, you should contact the Plan Administrator. If you have any questions about this statement or about your rights under ERISA, or if you need assistance in obtaining documents from the Plan Administrator, you should contact the nearest office of the Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor, listed in your telephone directory or the Division of Technical Assistance and Inquiries, Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210. You may also obtain certain publications about your rights and responsibilities under ERISA by calling the publications hotline of the Employee Benefits Security Administration.

PLAN PROVISIONS CONTROL

This summary plan description is for information purposes only. The Plan is governed by the formal plan documents. This summary plan description is intended to be complete and accurate, but if there is any conflict between this summary plan description and the formal Plan documents, the provisions of the Plan documents will control.

Plan provisions change from time to time. Those changes occur because the law changes or because the Trustees amend the Plan. Changes made to the Plan are effective on certain dates specified in the Plan amendments. Keeping track of all of these changes over the years is difficult, and would make reading and understanding this summary plan description harder to do if all the changes over the years and their effective dates were set out here.

This summary plan description describes the Plan provisions in effect on the date of this summary. If you are no longer an employee under the Plan in effect as described by this summary, some or all of this summary might not apply to you. The Plan document as actually in effect with respect to an Employee, Participant, Beneficiary, or any other individual controls in all cases when a question about Plan provisions occurs.

GLOSSARY

Accrued Benefit: The benefit earned by a Plan participant through participation in the Plan.

Alternate Payee: A person who will receive payments from the Plan, as directed by a court of law, under a Qualified Domestic Relations Order (QDRO).

Annuity: A series of payments made for the lifetime of the participant or, in the case of a Joint and Contingent Survivor Annuity, for the lifetimes of the participant and the participant's spouse or beneficiary, as applicable.

Beneficiary: The person who is designated to receive the participant's benefit in the event of the participant's death.

CBA: A collective bargaining agreement setting forth certain employment terms and conditions applicable to certain Employees.

Death Benefits: Payments from the Plan to a participant's Beneficiary as a result of the death of the participant.

Employee: An individual who receives pay for services to the Employer and for whom contributions are made to the Plan who is:

- An employee of a contributing Employer who performs work covered under a CBA;
- A Union Trustee, business agent, officer or employee of the Union;
- An employee of the Washington, D.C. Cement Masons Joint Apprenticeship and Training Fund, the Washington, D.C. Cement Masons Welfare Trust Fund, or the Washington, D.C. Cement Masons Trust Fund; or
- A person approved by the Trustees under a participation agreement with an Employer.

Employer: Construction Contractors Council - AGC Labor Division and any individual employer that is a party to a collective bargaining agreement with the Cement Masons Local Union No. 891, or any other employer that enters into a participation agreement with the Trustees requiring contributions to the Plan.

ERISA: The Employee Retirement Income Security Act of 1974.

IRS: The Internal Revenue Service.

Joint and 50% Contingent Survivor Annuity: An Annuity that pays benefits for the life of the participant and, upon the participant's death, payments equal to 50% of the original benefit continue to a surviving Beneficiary designated by the participant.

Plan Administrator: The person and/or organization responsible for the administrative duties required to maintain the Plan. The Plan Administrator is the Board of Trustees.

Plan Year: A twelve-month period over which the Plan's records are maintained. The Plan Year of this Plan is January 1 to December 31.

Qualified Domestic Relations Order (QDRO): A court order requiring the Plan Administrator to recognize an Alternate Payee's right to all or a portion of a participant's benefit (such as the division of pension benefits required by a divorce proceeding).

Spouse: Your spouse as determined under the Internal Revenue Code.

Trust: The legal entity resulting from the Agreement and Declaration of Trust establishing the Washington D.C. Cement Masons Pension Fund as revised, amended or modified from time to time.

Trust Fund: The total of contributions made by the Employer to the Trust pursuant to the Plan, increased by profits, gains, income, and recoveries received and decreased by losses, depreciation, benefits paid, and expenses incurred in the administration of the Trust and Plan. Trust Fund includes all assets acquired by investment and reinvestment which are held in the Trust by the Trustees.

Trustee or Board of Trustees: The person and/or organization named by the Plan to oversee the assets of the Plan for the benefit of Plan participants.

Union: Cement Masons Local Union No. 891.

Vesting: The process of acquiring a nonforfeitable interest in benefits accrued under the Plan by virtue of continuous employment for a specified number of years or until the occurrence of an event specified by the Plan to result in 100% ownership.

Plan de Pensión y Jubilación del Fondo de Fideicomiso de Pensión de los Trabajadores del Cemento de Washington, D. C.



RESUMEN DE LA DESCRIPCIÓN DEL PLAN

Noviembre 2017

INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN DE LOS BENEFICIOS DE SU PLAN	2
INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN	2
¿Cómo se llama el Plan?.....	2
¿Qué tipo de Plan es?	2
¿Qué significa el Año del Plan?.....	3
¿Quién es el Administrador del Plan?	3
¿Quiénes son los Síndicos del Plan?	3
¿Quién es la persona responsable de recibir los documentos legales?	3
ELEGIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN EN EL PLAN.....	4
¿Quién es elegible para convertirse en participante del Plan?.....	4
¿Es necesario que los Empleados hagan aportaciones al Plan para recibir beneficios?	4
¿Cómo empiezo a participar en el Plan?.....	4
¿Comienza nuevamente mi elegibilidad para el servicio si renuncio y me vuelven a contratar?	5
¿Qué se considera una hora de servicio para determinar la elegibilidad y adquisición de derechos (“vesting”) en lo que a servicio se refiere?	6
FINANCIAMIENTO Y FUENTES DE FINANCIAMIENTO	7
¿Cómo se financia el Plan?.....	7
¿Qué tipo de fuente se usa para financiar el Plan?	7
ADQUISICIÓN DE DERECHOS (“VESTING”) Y SERVICIO	8
¿Qué significa el término “adquisición de derechos”?	8
¿Cuándo adquiero derechos a mis beneficios del Plan?.....	8
¿Qué es una hora de servicio para fines de determinar el servicio con Derechos Adquiridos?.....	8
¿Qué es el servicio acreditado?	8
Servicio Futuro Acreditado	8
Servicio Pasado Acreditado	9
Restablecimiento del Servicio.....	9
Interrupción del Servicio.....	10
¿Qué pasa si comienzo a recibir una pensión y luego regreso a trabajar?	10
BENEFICIOS DE JUBILACIÓN	11
¿Cuándo me puedo jubilar?	11
¿Cómo se calculan los beneficios para mi jubilación?.....	11
¿Cuánto aporta el Empleador a mi nombre?	14
BENEFICIOS POR JUBILACIÓN TEMPRANA.....	16
¿Tiene el Plan una opción de jubilación temprana?	16
JUBILACIÓN DIFERIDA CON DERECHOS ADQUIRIDOS (“VESTED”).....	17
¿Recibiré un beneficio si me retiro del empleo?.....	17
Si elijo diferir la recepción del beneficio al retirarme del empleo, ¿puedo solicitar posteriormente una distribución?.....	17
¿Qué pasa si me retiro del empleo antes de haber adquirido el derecho a recibir el beneficio de jubilación adquirida y diferida?	17
BENEFICIOS POR DISCAPACIDAD	18
¿Provee este Plan algún beneficio en caso de una discapacidad?	18
¿Cuál es la definición de discapacidad?.....	18

¿Cuándo comienzan los pagos del beneficio por discapacidad?	18
¿Cómo se calculará la pensión de jubilación por discapacidad?.....	19
¿Cómo se pagará la pensión por discapacidad?.....	19
¿Qué le pasa al servicio acreditado si no puedo trabajar debido a una discapacidad?	19
Si regreso a trabajar después de una discapacidad, ¿cuándo podré volver a participar en el Plan?	19
Si regreso a trabajar después de una discapacidad, ¿qué pasa con los pagos por discapacidad que reciba del Plan?	19
¿El recibir una pensión por discapacidad del Plan, garantiza mi empleo?	19
PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES	20
Si estoy casado y muero mientras estoy activo en el trabajo, pero antes de jubilarme, ¿proveerá el Plan algún beneficio?	20
¿Cómo se calcula la pensión del sobreviviente?	20
Si estoy casado, ¿puedo nombrar a alguien que no sea mi cónyuge como Beneficiario?	20
BENEFICIOS POR FALLECIMIENTO	21
¿Existe una cantidad global como beneficio por fallecimiento?.....	21
¿Existe un beneficio por muerte accidental?	21
¿Qué significa ser un participante activo?	21
¿Quién recibirá el beneficio si el Beneficiario principal ha fallecido en el momento en que se paguen los beneficios?	22
INFORMACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN	23
¿En qué casos puedo recibir los beneficios del Plan?.....	23
¿En qué casos pueden los beneficiarios recibir los beneficios del Plan?	23
¿Cómo se recibe el beneficio por jubilación?	23
¿Cuáles son las formas normales del beneficio?	24
¿Puedo renunciar a las formas normales de pago?	25
¿Cuándo me cursará el Plan aviso por escrito sobre otras opciones de pago?	25
¿Qué pasa con el beneficio de jubilación en un proceso de relaciones domésticas o de divorcio?	25
¿Qué pasa si el valor total del beneficio es de \$1,000 o menos?.....	26
¿Cómo puedo determinar cuál es la mejor opción de pago para mí?	26
¿Puedo cambiar mi opción de pago después de empezar a recibir los beneficios? ..	26
¿Qué sucede si no selecciono una opción de pago?	26
¿Quién recibirá los beneficios si muero antes de jubilarme?.....	26
¿Cuándo es lo más tarde que me pueden pagar mi beneficio?	27
¿Puedo retrasar mi jubilación?	27
Si todavía estoy empleado a los 70 años y medio, ¿tengo que comenzar a recibir una parte de mi beneficio?	27
PREGUNTAS ADICIONALES	28
¿Quién tiene la autoridad para tomar decisiones con relación al Plan?	28
¿Se pueden realizar cambios al Plan?	28
¿Está cubierto este Plan por el seguro de cesación del Plan de Pensiones de “Benefit Guaranty Corporation?”	28
¿Qué pasa si el Plan no tiene suficientes fondos?	29
¿Qué es el “servicio uniformado”?.....	29

¿Qué derechos tengo de efectuar las aportaciones que no se hacen por tener que pasar un tiempo con el servicio uniformado?	29
¿Qué información debo tener acerca del servicio uniformado cuando regrese a trabajar?	30
¿Existen limitaciones a los derechos que se obtienen en el Plan?	30
¿Qué tratamiento fiscal se le da al pago de los beneficios del Plan?	30
PROCEDIMIENTOS PARA LAS RECLAMACIONES	32
¿Cómo puedo presentar una reclamación de beneficios?	32
DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS ERISA	34
Según el Plan, ¿cuáles son mis derechos legales?	34
Recibir información sobre el Plan y los Beneficios	34
Medidas prudentes por parte de los síndicos del Plan	34
Haga valer sus derechos	35
Asistencia con sus preguntas	35
CONTROL DE LAS DISPOSICIONES DEL PLAN	36
GLOSARIO	37

INTRODUCCIÓN

A este folleto se le conoce como Resumen de la Descripción del Plan. Su objeto es describir las disposiciones principales del Plan de pensión y jubilación del Fondo de pensiones de los Albañiles del Cemento de Washington, D.C. (de aquí en adelante denominado como el "Plan"). Debe conservar este folleto para referencias futuras. En cualquier momento en que tenga preguntas no incluidas en el folleto o que no entienda alguna parte de este folleto, debe ponerse en contacto con la Junta Directiva ("Junta" o "Administrador del Plan") o con el Administrador Externo del Plan. El nombre y la dirección del Administrador del Plan y del Administrador Externo se incluyen en la sección **Información general del Plan**.

Este folleto está organizado en un formato de preguntas y respuestas. Encontrará un **Resumen de los beneficios del Plan** al inicio y un **Glosario** de términos al final, como ayuda para que entienda algunos de los términos técnicos. Los términos escritos con una mayúscula en este Resumen de la Descripción del Plan y que no estén definidos en alguna parte, se definirán en el **Glosario**. Si su idioma natal no es el inglés, el Administrador Externo encontrará quien le pueda ayudar para que entienda el Resumen de la Descripción del Plan en su idioma natal.

Los beneficios que ofrece este Plan están diseñados para complementar los beneficios que usted obtiene del Seguro Social, así como cualquier otro Plan de jubilación en el que pudiera participar. Este Plan debe considerarse como seguro para la jubilación, junto con sus ahorros e inversiones personales.

Las leyes federales que rigen la operación de los Planes de jubilación son muy complejas. Este Resumen de la Descripción del Plan solamente es un resumen de las disposiciones más importantes del Plan. No trata algunos de los aspectos más técnicos de la operación del Plan. El Plan funciona de acuerdo con las disposiciones del documento del Plan. **Si existe alguna diferencia entre el Resumen de la Descripción del Plan y el documento mismo del Plan, esta se resolverá con el texto del documento mismo del Plan.** Usted tiene derecho a revisar el documento del Plan y cualquier otro documento y formulario que corresponda en la oficina administrativa de la Junta Directiva durante el horario normal de oficina. También puede solicitar que la Junta Directiva le proporcione una copia del documento del Plan, así como copias de cualquier otro documento y formulario que corresponda. La Junta Directiva podría cobrar un monto razonable por darle las copias.

El Plan se mantiene de acuerdo con un convenio colectivo que existe entre el Empleador y el Sindicato local de Albañiles del Cemento de Washington, D.C., No. 891 (el "Convenio Colectivo de Trabajo", o "CBA" por sus siglas en inglés). Si lo solicita por escrito al Administrador del Plan, puede obtener una lista de todos los Empleadores (típicamente las compañías que son miembros del Consejo de contratistas de la construcción – División del trabajo de AGC y parte de un CBA) y de las organizaciones de empleados que patrocinan el Plan, así como una copia del Convenio Colectivo de Trabajo. También puede revisar la lista de Empleadores y el Convenio Colectivo de Trabajo en la oficina del Administrador del Plan, así como en otros sitios específicos,

como en los sitios de trabajo y las sedes de los sindicatos.

Los términos de este resumen de la descripción del Plan reflejan las disposiciones del Plan vigentes al 1 de enero de 2015, y toda modificación al mismo.

RESUMEN DE LOS BENEFICIOS DE SU PLAN

Fecha de vigencia del Plan	1 de marzo de 1968
Plan con las modificaciones y Replanteamientos más recientes	1 de enero de 2015
Número de identificación del Empleador	52-6134655
Número del Plan	001
Tipo de Plan	Plan de pensión de beneficios definidos
Clase de empleados elegibles	Empleados que trabajan para Empleadores que realizan aportaciones al Plan y desempeñen un trabajo cubierto por un CBA o acuerdo de participación
Edad normal para la jubilación	Lo que ocurra después, llegar a los 65 años o cumplir el quinto aniversario de participación en el Plan.
Edad para la jubilación temprana	Cumplir los 55 años o 10 años de servicio
Aportaciones que debe hacer el empleado	Ninguna

INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN

¿Cómo se llama el Plan?

El Plan se llama Plan de pensión y jubilación del Fondo de Fideicomiso de pensión de los Albañiles del Cemento de Washington, D.C.

¿Qué tipo de Plan es?

Este Plan es un Plan de jubilación de beneficios definidos. Los Planes de pensión de beneficios definidos especifican cómo se calculará la cantidad del beneficio de jubilación. Los beneficios a los que tiene derecho se determinan según los términos del documento del Plan. Las aportaciones al Plan las realizan los Empleadores en su nombre y se mantienen en el Fondo de Fideicomiso. Salvo en raras circunstancias y solo según lo permita la ley, las ganancias o las pérdidas de la inversión del Fondo de Fideicomiso no afectan la cantidad de beneficios que tiene derecho a recibir según el

Plan.

¿Qué significa el Año del Plan?

El Año del Plan es un periodo de doce meses que comienza el 1 de enero y termina el 31 de diciembre de cada año. Los registros del Plan se mantienen según el Año del Plan.

¿Quién es el Administrador del Plan?

El Administrador del Plan es:

Board of Trustees,
Washington, D.C. Cement Masons Pension Trust Fund Pension and Retirement Plan
7130 Columbia Gateway Drive, Suite A
Columbia, MD 21046
(410) 872-9500

Número de identificación del Empleador: 52-6134655

Además de la Junta Directiva, los Síndicos han delegado ciertos deberes de la administración del Plan a un tercero. El “Administrador Externo” identificado a continuación tiene también responsabilidades administrativas con respecto al Plan.

Carday Associates, Inc.
7130 Columbia Gateway Drive, Suite A Columbia, MD 21046

¿Quiénes son los Síndicos del Plan?

Los miembros de la Junta Directiva, a la fecha de la publicación, son:

<u>Síndicos del sindicato</u>	<u>Síndicos del Empleador</u>
Richard Bailey	Dennis Carlisle
Carl Carlson	George Maloney
Juan Carlos Jiménez	Cherie Pleasant

Se puede comunicar con el Administrador Externo para ver una lista actualizada de los miembros de la Junta Directiva.

Los fondos de fideicomiso se guardan en:

PNC Bank, NA

¿Quién es la persona responsable de recibir los documentos legales?

Los documentos legales se pueden entregar al Administrador Externo, cuya dirección es:

Carday Associates, Inc.

7130 Columbia Gateway Drive, Suite A
Columbia, MD 21046

Los documentos legales también se pueden entregar a cualquier miembro de la Junta Directiva.

ELEGIBILIDAD Y PARTICIPACIÓN EN EL PLAN

¿Quién es elegible para convertirse en participante del Plan?

Todos los Empleados de un Empleador que realice aportaciones y que desempeñen un trabajo cubierto por el Convenio Colectivo de Trabajo (“CBA”) o acuerdo de participación, y para quien se realicen aportaciones al Plan son elegibles para participar en el mismo.

Usted será elegible para participar en el Plan si cumple con *todos* los requisitos siguientes:

- Usted está empleado por el Consejo de contratistas de la construcción – División del trabajo de AGC o por cualquier Empleador que forme parte de un CBA con el Sindicato local de Albañiles del Cemento No. 891;
- A usted lo representa el Sindicato local de Albañiles del Cemento No. 891 para fines de la contratación colectiva y está cubierto por los términos de un CBA, o es empleado de un Empleador que celebra un acuerdo de participación que requiere aportaciones al Plan y que es aceptado por la Junta Directiva;
- Usted ha completado por lo menos 1,000 horas de servicio en un periodo de doce (12) meses; y
- Usted *no* es un empleado subcontratado ni es clasificado por su Empleador como contratista independiente (al margen de su clasificación de empleo bajo las leyes correspondientes).

¿Es necesario que los Empleados hagan aportaciones al Plan para recibir beneficios?

Usted no tiene la obligación de hacer aportaciones como condición para participar en este Plan, tampoco se le permite hacerlo.

¿Cómo empiezo a participar en el Plan?

Usted se convierte en participante del Plan automáticamente el día que cumpla con los requisitos mínimos de elegibilidad. Si usted es un Empleado elegible, se convertirá en participante si completa mil (1,000) horas de servicio en un periodo de doce (12) meses, contados a partir del día en que complete la primera hora de servicio. Si usted es un Empleado elegible y no completa por lo menos 1,000 horas de servicio en los

primeros doce (12) meses de trabajo, se convertirá en participante si obtiene por lo menos 1,000 horas de servicio en cualquier año calendario después de completar la primera hora de servicio. En cualquier caso, se convertirá en participante el día que complete 1,000 horas de servicio durante el periodo especificado.

Por ejemplo, si completa la primera hora acreditada de servicio el 10 de mayo de 2014 y realiza 1,000 horas de servicio al 6 de enero de 2015, se convertiría en participante del Plan el 6 de enero de 2015.

Como ejemplo adicional, si completa la primera hora de servicio el 10 de mayo de 2014 pero no cumple las 1,000 horas de servicio antes del 9 de mayo de 2015, el periodo de doce meses cambia al año calendario de 2015. Si obtuvo por lo menos 1,000 horas de servicio durante el año calendario 2015, entonces se convierte en participante el día que complete las 1,000 horas de servicio durante 2015.

Cuando cumpla con el requisito mínimo de servicio para poder participar no será necesario llenar ningún formulario de inscripción, pero sí le recomendamos que llene un formulario para designar a un beneficiario. De otro modo, su beneficiario será determinado de conformidad con los términos del Plan.

Tome nota de que la Ley Federal cambió tras el caso de *Estados Unidos contra Windsor* (denominada también la “Decisión DOMA”). Como resultado de ello, el Plan ahora reconoce los matrimonios válidos entre miembros del mismo sexo. Por este motivo, es posible que las designaciones de beneficiarios que haya hecho en el pasado ahora sean inválidas. Esto viene particularmente al caso si usted actualmente es o en algún momento futuro podría ser parte de un matrimonio entre miembros del mismo sexo. Por ejemplo, si está casado con una persona de su mismo sexo, pero designó como beneficiario a otra persona que no es su actual cónyuge del mismo sexo, su previa designación de beneficiario quedó inválida a partir del 26 de junio de 2013.

Todos los participantes deben revisar sus designaciones de beneficiarios para garantizar que estén actualizadas y precisas.

Si los Síndicos (o sus delegados) determinan, a su sola discreción, que un tribunal debe decidir quién es su beneficiario bajo el Plan y/o según la ley correspondiente, entonces los costos en que incurra el Plan para determinar su beneficiario, entre ellos los honorarios de abogado, se podrían pagar de su cuenta y reducir el beneficio pagadero, de haberlo, a su beneficiario.

¿Comienza nuevamente mi elegibilidad para el servicio si renuncio y me vuelven a contratar?

Si usted cumplió con los requisitos de elegibilidad para participar en el Plan antes de retirarse del empleo, volverá a ser participante el mismo día de la recontractación, siempre que no haya ocurrido una interrupción en el servicio.

Se considerará que ocurrió una interrupción en el servicio si las aportaciones que se hacen a su nombre son por menos de 400 horas al año, durante dos periodos

consecutivos de años naturales, (tres años calendario si tiene por lo menos 4,800 horas de Crédito por servicio futuro). (Consulte la sección de Interrupción en el servicio, más adelante.)

¿Qué se considera una hora de servicio para determinar la elegibilidad y adquisición de derechos (“vesting”) en lo que a servicio se refiere?

Una hora de servicio es cualquier hora por la cual reciba paga o tenga derecho a paga por el desempeño de sus obligaciones, incluidas vacaciones pagadas, permiso por enfermedad, días feriados, días en los que ha fungido de jurado y servicio militar.

FINANCIAMIENTO Y FUENTES DE FINANCIAMIENTO

¿Cómo se financia el Plan?

Los Empleadores participantes realizan aportaciones a su nombre por todo el trabajo elegible, y esas aportaciones, junto con el rendimiento de la inversión, pagan todos los beneficios de jubilación.

¿Qué tipo de fuente se usa para financiar el Plan?

Los Síndicos administran un Fondo de Fideicomiso para invertir las aportaciones al Plan y pagar los beneficios a medida que se vayan venciendo. Los beneficios se pagan del Fondo de Fideicomiso.

ADQUISICIÓN DE DERECHOS (“VESTING”) Y SERVICIO

¿Qué significa el término “adquisición de derechos”?

La adquisición de derechos es cuando se logra la titularidad de la cuenta del Plan en caso de que termine su empleo. Cada año, usted puede acumular un beneficio en el Plan. Al adquirir los derechos, se obtiene el derecho irrevocable de recibir los beneficios acumulados en alguna fecha futura, aunque termine su empleo con un Empleador participante. Si no ha logrado la adquisición, no tendría derecho a ningún beneficio que pudiera haberse acumulado en el Plan.

¿Cuándo adquiero derechos a mis beneficios del Plan?

Si tuvo por lo menos una hora de servicio el 1 de enero de 1998 o después, y deja de ser un Empleado por motivos que no sean su muerte o discapacidad antes de que sea elegible para una Pensión de Jubilación Regular o Pensión de Jubilación Temprana, entonces tendrá derechos adquiridos al 100% en la jubilación aplazada diferida después de que complete cinco años de servicio acreditado.

Además, si completó una hora de servicio en o después del 1 de enero de 1988, tendrá un 100% de interés con derechos adquiridos en todos los beneficios de jubilación derivados de las aportaciones hechas por el Empleador en su nombre a través del Plan cuando termine su quinto año completo de participación o cumpla 65 años, lo que ocurra más tarde.

¿Qué es una hora de servicio para fines de determinar el servicio con Derechos Adquiridos?

Una hora de servicio es cualquier hora por la cual reciba pago o tenga derecho a pago por el desempeño de sus obligaciones con su Empleador, incluidas vacaciones pagadas, permiso por enfermedad, días feriados, fungir de jurado y el servicio militar.

¿Qué es el servicio acreditado?

El servicio acreditado es la suma de lo “Acreditado por servicio pasado”, “Acreditado por servicio futuro” y “Servicio reestablecido”. Si usted es un empleado por contrato que se convierte en Empleado y participa en el Plan, entonces el servicio acreditado mientras era empleado por contrato cuenta solo para la adquisición de derechos.

Servicio Futuro Acreditado

El Servicio Futuro Acreditado es el número de años calendario durante los cuales usted participa en el Plan basándose en las horas por las cuales se realizaron aportaciones a su nombre y se acreditaron cada año a partir de 1976, como se indica a continuación:

<u>Horas</u>	<u>Servicio Futuro Acreditado</u>
menos de 500	0

500 a 999
1,000 o más

1/2 año
1 año

El número de años de Servicio Futuro Acreditado para el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 1968 y el 31 de diciembre de 1975 es (i) el número de horas acreditadas durante ese periodo dividido por 1,000 horas (sin tomar en cuenta años fraccionales); y (ii), el número de años completos de participación en el Plan para ese periodo (contando el periodo entre el 1 de marzo de 1968 y el 31 de diciembre de 1968 como un año completo) el que sea menor de los dos.

Si continúa prestando servicios a un Empleador, pero esos servicios no están cubiertos por un Convenio Colectivo, se le seguirán acreditando Horas para fines de Servicio Futuro Acreditado.

Servicio Pasado Acreditado

Para recibir Servicio Pasado Acreditado, los participantes (excepto los Empleados de pavimentación) tienen que haber trabajado por lo menos 400 horas en el Fondo de bienestar de los Albañiles del Cemento de Washington, D.C. (Sindicato local No. 891) en los años calendario 1966 a 1967. El crédito por servicio pasado se calcula sólo hasta 1967 y es igual al número de años completos de empleo en la industria después de cumplir los 35 años, sujeto a un máximo de 30 años. Su Servicio Pasado Acreditado, de haberlo, para ese período se calculará desde la fecha más temprana entre la fecha en que se haya afiliado al Sindicato local de los Albañiles del Cemento No. 891, o haber sido empleado por un Empleador que comenzó a participar en el Plan desde el principio en 1968.

Para los Empleados de pavimentación, se otorgará un máximo de 7 años de Servicio Pasado Acreditado por el servicio obtenido después de los 35 años, pero antes de que se le permitiera unirse al Plan en noviembre de 1969. Para acumular Servicio Pasado Acreditado, usted tiene que haber sido miembro del Sindicato local de los Albañiles del Cemento No. 891, o haber trabajado para un Empleador individual (sin incluir el servicio antes de la fecha en que se fundó el Consejo de pavimentación en noviembre de 1962).

Restablecimiento del Servicio.

Si deja un empleo cubierto por el Plan después del 31 de diciembre de 1975, incurre en una interrupción del servicio y posteriormente es recontratado y comienzan nuevamente las aportaciones a su nombre en el mismo Plan, quizás tenga derecho a recibir crédito por el empleo anterior. Al convertirse nuevamente en participante, todo el servicio que tenía acreditado antes de interrumpir el servicio se restablecerá: (a) siempre que el número de años de su ausencia haya sido el período más corto entre 5 años o el número de años de servicio previo servicio o (b) si ya había adquirido el derecho en el momento en que interrumpió el servicio.

Si recibió el valor total de sus beneficios con derechos adquiridos debido a una conclusión de su empleo anterior, no tendrá derecho al Restablecimiento del Servicio

(excepto para fines de derechos adquiridos o elegibilidad) a menos que reintegre a los Síndicos el monto entero de su distribución con intereses a la tasa del cinco por ciento (5%) compuesto anualmente, a más tardar en la primera fecha que ocurra entre: (i) cinco (5) años después de su recontractación por un Empleador; o (ii) antes de haber completado cinco (5) períodos consecutivos de un año de Interrupción del Servicio.

Interrupción del Servicio.

El servicio acreditado quedará interrumpido si las aportaciones que se hacen a su nombre son menos de 400 horas por año durante dos años calendario consecutivos (tres años calendario si tiene por lo menos 4,800 horas de Crédito por servicio futuro).

No se exigirá el requisito de las 400 horas durante un año calendario si usted está ausente por (1) estar de servicio en las fuerzas armadas de los Estados Unidos, (2) estar empleado en otra cosa por un Empleador que tiene la obligación de realizar aportaciones al Plan, o (3) estar discapacitado, siempre que no sea más de 5 años y que no haya podido trabajar en el gremio de albañiles del cemento.

Sólo para fines de decidir si incurrió en una interrupción en el servicio, se le podrían acreditar hasta 401 horas durante un periodo de ausencia debido a embarazo, parto, adopción o cuidar de un hijo durante el período inmediatamente subsiguiente al nacimiento o la colocación para adopción.

¿Qué pasa si comienzo a recibir una pensión y luego regreso a trabajar?

Si comienza a recibir una pensión y posteriormente es recontractado, puede ocurrir una de las siguientes posibilidades:

- (1) Puede pedirle al Administrador Externo que detenga los pagos de la pensión. Si lo hace, obtendrá crédito para la pensión durante el tiempo que esté empleado, pero solamente si trabaja un mínimo de siete meses en un año calendario. Cuando subsiguientemente se jubile, recibirá un crédito adicional para la pensión con base en las aportaciones adicionales hechas a su nombre.
- (2) Los pagos de la pensión se detienen automáticamente durante cada mes en el que complete por lo menos 40 horas de trabajo para un Empleador. Sin embargo, en este caso, cuando se reanuden los pagos se calcularán como si hubiera estado recibiendo beneficios desde la edad normal de la jubilación. Independientemente de cualquier otra cosa que se diga en este caso, los pagos de la pensión realizados durante cualquier mes en el que complete 40 horas o más de trabajo para un Empleador deben ser devueltos al Plan.
- (3) Los pagos de la pensión continuarán (suponiendo que no elija la opción (1) arriba) durante cada mes en el cual no complete por lo menos 39 horas de trabajo o más para un Empleador.

BENEFICIOS DE JUBILACIÓN

¿Cuándo me puedo jubilar?

La fecha normal de jubilación, según este Plan, es cuando se cumplen los 65 años o al quinto aniversario de participación en el Plan, lo que ocurra después. Una vez que haya solicitado su pensión como corresponde, y que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días de haber dejado de trabajar para un Empleador, los pagos comenzarán el primer día del mes en el que cumpla los 65 años o al mes siguiente de cumplirlos, o cuando cumpla el quinto aniversario de servicio, lo que ocurra después.

¿Cómo se calculan los beneficios para mi jubilación?

Los beneficios se calculan con base en los años de servicio acreditados y un porcentaje de las aportaciones totales hechas a su nombre. El beneficio que recibirá será la suma de las siguientes cantidades, dependiendo de cuándo obtuvo el crédito por servicio futuro:

- (1) Diez dólares y treinta y ocho centavos (\$10.38) multiplicados por los años pasados de Servicio acreditado,

más

- (2) 5.0% del total de las aportaciones realizadas a su nombre a partir del 1 de febrero de 1968 hasta el 31 de diciembre de 2002,

más

- (3) 3.0% (hasta un máximo de \$2.00) de las aportaciones totales hechas a su nombre a partir del 1 de enero de 2003 y hasta el 30 de junio de 2010,

más

- (4) 1.0% (hasta un máximo de \$2.00) de las aportaciones totales hechas a su nombre a partir del 1 de julio de 2010.

Por ejemplo, suponga que el Empleado A (que no es un Empleado de pavimentación) tiene 10 años de Servicio pasado acreditado. Suponga que trabaja hasta el cumpleaños 65 el 1 de diciembre de 2007. Suponga, además, que trabajó el número de horas por año que aparece en el cuadro siguiente. El beneficio se calcularía como se indica en el cuadro a continuación:

Año	Horas	Aportación por hora	Aportación del Empleador	Multiplicador	Beneficio mensual
1968	800	\$ 0.10	\$ 80.00	0.05	\$ 4.00
1969	1,000	\$ 0.15 *	\$ 150.00	0.05	\$ 7.50
1970	1,200	\$ 0.20	\$ 240.00	0.05	\$ 12.00
1971	1,000	\$ 0.20	\$ 200.00	0.05	\$ 10.00
1972	1,000	\$ 0.20	\$ 200.00	0.05	\$ 10.00
1973	1,200	\$ 0.25 *	\$ 300.00	0.05	\$ 15.00
1974	1,100	\$ 0.33 *	\$ 363.00	0.05	\$ 18.15
1975	1,200	\$ 0.35	\$ 420.00	0.05	\$ 21.00
1976	1,200	\$ 0.45	\$ 540.00	0.05	\$ 27.00
1977	1,200	\$ 0.57 *	\$ 684.00	0.05	\$ 34.20
1978	1,200	\$ 0.60	\$ 720.00	0.05	\$ 36.00
1979	1,200	\$ 0.67 *	\$ 804.00	0.05	\$ 40.20
1980	1,200	\$ 0.80 *	\$ 960.00	0.05	\$ 48.00
1981	1,100	\$ 0.95 *	\$ 1,045.00	0.05	\$ 52.25
1982	1,200	\$ 1.14 *	\$ 1,368.00	0.05	\$ 68.40
1983	1,200	\$ 1.21	\$ 1,452.00	0.05	\$ 72.60
1984	1,200	\$ 1.21	\$ 1,452.00	0.05	\$ 72.60
1985	1,200	\$ 1.21	\$ 1,452.00	0.05	\$ 72.60
1986	1,200	\$ 1.21	\$ 1,452.00	0.05	\$ 72.60
1987	1,000	\$ 1.21	\$ 1,210.00	0.05	\$ 60.50
1988	1,200	\$ 1.24 *	\$ 1,492.00	0.05	\$ 74.60
1989	1,200	\$ 1.29 *	\$ 1,552.00	0.05	\$ 77.60
1990	1,200	\$ 1.38 *	\$ 1,652.00	0.05	\$ 82.60
1991	1,200	\$ 1.41	\$ 1,692.00	0.05	\$ 84.60
1992	1,400	\$ 1.41	\$ 1,974.00	0.05	\$ 98.70
1993	1,400	\$ 1.41	\$ 1,974.00	0.05	\$ 98.70
1994	1,400	\$ 1.41	\$ 1,974.00	0.05	\$ 98.70
1995	1,400	\$ 1.41	\$ 1,974.00	0.05	\$ 98.70
1996	1,100	\$ 1.41	\$ 1,551.00	0.05	\$ 77.55
1997	1,100	\$ 1.41	\$ 1,551.00	0.05	\$ 77.55
1998	1,100	\$ 1.43*	\$ 1,573.00	0.05	\$ 78.65
1999	1,000	\$ 1.44	\$ 1,440.00	0.05	\$ 72.00
2000	1,000	\$ 1.44	\$ 1,440.00	0.05	\$ 72.00
2001	1,000	\$ 1.44	\$ 1,440.00	0.05	\$ 72.00
2002	1,200	\$ 1.44	\$ 1,728.00	0.05	\$ 86.40
2003	1,200	\$ 1.44	\$ 1,728.00	0.03	\$ 51.84
2004	1,200	\$ 1.44	\$ 1,728.00	0.03	\$ 51.84
2005	1,100	\$ 1.44	\$ 1,584.00	0.03	\$ 47.52
2006	1,200	\$ 1.44	\$ 1,728.00	0.03	\$ 51.84
2007	1,400	\$ 1.44	\$ 2,016.00	0.03	\$ 60.48
Beneficio mensual por servicio futuro:					\$ 2,268.47
Beneficio mensual por servicio pasado (\$10.38 por 10 años):					\$ <u>103.80</u>
Total de beneficio en dinero, pasado y futuro:					\$ 2,372.27
*Promedio por año					

La fórmula descrita anteriormente se aplica a los Empleados que obtuvieron crédito por servicio futuro a partir del 1 de enero de 2000. El siguiente cuadro incluye las diferentes fórmulas de beneficios vigentes en el Plan, para los participantes que no obtuvieron crédito por servicio futuro después del 31 de diciembre de 1999:

HISTORIA DE LAS FÓRMULAS DEL PLAN

Participantes activos

Fecha de vigencia	Servicio acreditado pasado	Fórmula		
		Crédito de servicio a futuro		
		1/2/68-31/12/81	1/1/82-31/12/88	1/1/89+
1 de enero de 1985	\$ 7.00	1.85%	2.25%	2.25%
1 de diciembre de 1986	\$ 8.40	2.70%	2.70%	2.70%
1 de enero de 1988	\$ 10.08	3.24%	3.24%	3.24%
1 de enero de 1989	\$ 10.08	3.56%	3.56%	3.72%
		1/2/68-31/12/88	1/1/89-31/12/92	1/1/93+
1 de enero de 1993	\$ 10.08	3.74%	3.91%	4.09%
		1/2/68-31/12/97		
1 de enero de 1998	\$ 10.38	4.25%		
		2/1/68-12/31/98		
1 de enero de 1999	\$ 10.38	4.5%		
		2/1/68-12/31/99		
1 de enero de 2000	\$ 10.38	5.0%		

¿Cuánto aporta el Empleador a mi nombre?

El Empleador realiza las aportaciones para el periodo durante el cual usted recibe crédito por servicio futuro. Las tasas de aportación del Plan son como siguen:

HISTORIA DE LAS APORTACIONES DEL EMPLEADOR

Tasas de aportación para los empleados que no son de pavimentación

Periodo de vigencia	Tasa de aportación por hora
Antes del 14/07/69	\$.10
14/07/69 - 30/04/73	\$.20
01/05/73 - 30/04/74	\$.28
01/05/74 - 30/04/76	\$.35
01/05/76 - 30/04/77	\$.50
01/05/77 - 30/04/79	\$.60
01/05/79 - 30/04/80	\$.70
01/05/80 - 30/04/81	\$.85
01/05/81 - 30/04/82	\$ 1.00
01/05/82 - 30/04/88	\$ 1.21
01/05/88 - 30/04/89	\$ 1.26
01/05/89 - 30/04/90	\$ 1.31
01/05/90 - 30/04/98	\$ 1.41
01/05/98 y después	\$ 1.44

Tasas de aportación para los empleados de pavimentación

Periodo de vigencia	Tasa de aportación por hora
Antes del 01/05/75	\$.20
01/05/75 - 31/10/75	\$.25
01/11/75 - 02/03/77	\$.30
03/03/77 - 30/04/80	\$.35
01/05/80 - 30/04/81	\$.40

Periodo de vigencia	Tasa de aportación por hora
01/05/81 - 30/04/87	\$.45
01/05/87 - 30/04/88	\$.65
01/05/88 - 30/04/89	\$.75
01/05/89 - 30/04/90	\$.80
01/05/90 - 30/04/91	\$.85
01/05/91 - 31/05/92	\$.90
01/06/92 – 30/04/93	\$ 1.00
01/05/93 - 30/04/94	\$ 1.01
01/05/94 - 30/04/95	\$ 1.20
01/05/95 - 30/04/97	\$.50
	[sólo empleados seleccionados]
01/05/97 - 30/04/98	\$.80
01/05/98 y después	\$.85 [por trabajo <i>no</i> cubierto bajo la ley Davis-Bacon y leyes relacionadas]
01/06/99 y después	\$ 1.20 [por trabajo cubierto bajo la ley Davis-Bacon y leyes relacionadas]

Tasas de aportación para nuevos empleados que comenzaron a trabajar a partir del 1 de enero de 2006

Periodo de vigencia	Tasa de aportación por hora
Primer año del Plan	\$ 1.50
Segundo año del Plan	\$ 1.50
Tercer año del Plan	\$ 1.50
Cuarto año del Plan	\$ 1.50
Quinto año del Plan	\$ 1.50
Sexto año del Plan	\$ 2.00

BENEFICIOS POR JUBILACIÓN TEMPRANA

¿Tiene el Plan una opción de jubilación temprana?

Usted puede optar por recibir los beneficios de jubilación temprana si se retira del servicio durante por lo menos treinta días después de cumplir 55 años de edad y completar 10 años de servicio acreditado. El beneficio se calcularía usando la fórmula de jubilación regular, tomando en cuenta las aportaciones en el momento en que se retira del empleo y el Servicio pasado acreditado.

Puede optar por comenzar el beneficio de jubilación temprana en cualquier momento a partir de la fecha en que se retira del empleo y la fecha de jubilación regular (siempre y cuando haya cumplido los 55 años y completado por lo menos 10 años de servicio acreditado cuando se retire).

Si decide comenzar a recibir el beneficio de la jubilación temprana antes de la fecha de la jubilación regular, dicho beneficio se reducirá $\frac{1}{2}\%$ cada mes o mes parcial, calculado entre la fecha normal de jubilación y la fecha en que comienza a recibir el beneficio, a menos que haya completado 30 años o más de servicio y que se retire del empleo el 1 de diciembre de 1990 o después. Las tablas siguientes le dan una idea general de la cantidad de reducción del beneficio por recibir la jubilación temprana.

Edad en que inicia el beneficio	Porcentaje del beneficio completo que se pagaría
55	40%
56	46%
57	52%
58	58%
59	64%
60	70%
61	76%
62	82%
63	88%
64	94%
65	100%

Ejemplo: Suponga que usted logró un beneficio mensual de \$500.00 pagadero a los 65 años. Si se jubila a los 60 años con menos de 30 años de servicio y elige recibir pagos en ese momento, el beneficio reducido por jubilación temprana será \$350.00 (\$500.00 multiplicado por 70%). Este ejemplo es únicamente para fines ilustrativos. La reducción exacta del porcentaje dependerá de la fecha en que comience a recibir los beneficios.

JUBILACIÓN DIFERIDA CON DERECHOS ADQUIRIDOS (“VESTED”)

¿Recibiré un beneficio si me retiro del empleo?

Usted tiene derecho a recibir todos los beneficios adquiridos que haya obtenido, si de manera voluntaria o involuntaria se retira del empleo. Por lo tanto, si logró una hora de servicio a partir del 1 de enero de 1998 y deja el empleo cubierto por el Plan después de completar por lo menos 5 años de servicio acreditado, tendrá derecho a recibir el beneficio adquirido diferido al llegar a la edad normal de la jubilación: 65 años. Debe tener 10 años de servicio acreditado para recibir el beneficio diferido con derechos adquiridos si no tiene una hora de servicio en o a partir del 1 de enero de 1998. Este beneficio se calcula utilizando la fórmula de jubilación regular.

Como alternativa, también puede optar por comenzar a recibir el beneficio adquirido y diferido antes de los 65 años, si tiene 5 años de servicio acreditado (siempre y cuando no sea antes de cumplir 55 años). En este caso, el beneficio que recibirá se reducirá de la misma manera que se calcula un beneficio de jubilación temprana que inicia entre los 55 y los 65 años (depende de la fecha en que inicie el beneficio que usted elija después de retirarse del empleo).

Si elijo diferir la recepción del beneficio al retirarme del empleo, ¿puedo solicitar posteriormente una distribución?

Sí, puede solicitar una distribución en cualquier momento después de retirarse del empleo y cumplir 55 años (si completó los 5 años de servicio acreditado – 10 años si no tiene una hora de servicio en o a partir del 1 de enero de 1998) o a los 65 años.

Si difiere el recibo de los beneficios adquiridos hasta después de los 65 años, por lo general no podrá recibir intereses por pagos retroactivos que reciba posteriormente.

Independientemente de cualquier cosa que se diga en este caso, usted debe comenzar a recibir sus beneficios a más tardar el 1 de abril del año: (1) en que cumpla 70 años y medio, o (2) el año en el que se jubile, la opción que ocurra después

¿Qué pasa si me retiro del empleo antes de haber adquirido el derecho a recibir el beneficio de jubilación adquirida y diferida?

El Plan está diseñado para animarlo a permanecer con su Empleador hasta que se jubile. Si se retira del empleo antes de que pueda ser elegible para la pensión adquirida diferida, no tendrá derecho a ningún beneficio del Plan.

BENEFICIOS POR DISCAPACIDAD

¿Provee este Plan algún beneficio en caso de una discapacidad?

Si usted queda discapacitado y no puede trabajar a causa de dicha discapacidad total y permanente (tal como se define en el Plan), usted podrá recibir un beneficio por discapacidad, si en el momento de la discapacidad ha cumplido con los requisitos siguientes:

- (1) Ha cumplido 10 años de servicio acreditado;
- (2) Estaba empleado por un Empleador que realiza aportaciones durante los dos trimestres calendario anteriores a la discapacidad;
y
- (3) Usted ha quedado, por alguna causa inevitable, discapacitado de manera total y permanente.

Usted no será elegible para recibir un beneficio por discapacidad si la discapacidad ocurrió por participar en un acto delictivo, embriaguez habitual, uso de drogas estupefacientes o lesiones autoinfligidas.

¿Cuál es la definición de discapacidad?

Una “discapacidad total y permanente” significa que se cumple con las condiciones siguientes: (1) usted está discapacitado de manera total y permanente por una lesión corporal o enfermedad que le impide trabajar en cualquier ocupación a cambio de un sueldo, (2) un médico calificado ha certificado que dicha discapacidad será permanente y continua por lo que le queda de vida; (3) la discapacidad ha durado seis (6) meses consecutivos; y (4) ha enviado una copia de la aprobación de la discapacidad de la administración del Seguro Social como prueba de la discapacidad.

Los factores enumerados anteriormente no son una prueba concluyente de la discapacidad, son simplemente factores que se considerarán, según el Plan, y el Administrador del mismo tiene plena discreción para decidir si la discapacidad corresponde o no.

¿Cuándo comienzan los pagos del beneficio por discapacidad?

La pensión por discapacidad comenzará el primer día del mes después de cumplir con todos los requisitos señalados anteriormente y una vez que el Administrador del Plan haya determinado que usted tiene una discapacidad total y permanente. El pago será retroactivo a la fecha de la aprobación de la discapacidad del Seguro Social si usted solicita su pensión de jubilación por discapacidad antes de recibir la aprobación de discapacidad del Seguro Social o antes de que transcurran treinta (30) días de haberla recibido. El Plan podría verificar en cualquier momento, por medio de un examen médico, o sobre la base de otras pruebas pertinentes, si usted ha dejado de estar total y permanentemente discapacitado. Si se niega a permitir tal examen o a proveer las pruebas solicitadas, su negativa será justificación suficiente para determinar que la

discapacidad ya no existe y su beneficio por discapacidad terminará.

¿Cómo se calculará la pensión de jubilación por discapacidad?

La cantidad de la pensión por discapacidad será la cantidad determinada con la fórmula de jubilación regular.

¿Cómo se pagará la pensión por discapacidad?

La forma normal del beneficio, si está casado, es una Anualidad conjunta y del 50% para el sobreviviente contingente cuando el cónyuge está designado como Beneficiario. Si está soltero, la forma normal del beneficio es una sola Anualidad vitalicia, pero si desea puede optar por recibir otra forma opcional de beneficio ofrecida por el Plan.

¿Qué le pasa al servicio acreditado si no puedo trabajar debido a una discapacidad?

El periodo de discapacidad no se cuenta ni como servicio acreditado ni como una interrupción del servicio.

Si regreso a trabajar después de una discapacidad, ¿cuándo podré volver a participar en el Plan?

Usted comenzará a participar de inmediato, el primer día del mes después de regresar a trabajar.

Si regreso a trabajar después de una discapacidad, ¿qué pasa con los pagos por discapacidad que reciba del Plan?

Los pagos por discapacidad del Plan se suspenden.

¿El recibir una pensión por discapacidad del Plan, garantiza mi empleo?

La parte que corresponde a pensión por discapacidad en el Plan no garantiza derechos de empleo ni tiene como resultado esos derechos. Es importante recordar que el Empleador podría tener razones comerciales válidas para retirarlo del empleo si usted queda discapacitado.

PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES

Si estoy casado y muero mientras estoy activo en el trabajo, pero antes de jubilarme, ¿proveerá el Plan algún beneficio?

Sí. Si ha estado casado por lo menos un año, todavía está activo en el trabajo y ha cumplido con los requisitos para obtener un beneficio por jubilación (adquirido y diferido) antes de su muerte, el Plan le proveerá a su cónyuge una pensión de sobreviviente. Si no hubiera cónyuge sobreviviente, todavía está activo en el trabajo y ha cumplido con los requisitos del beneficio por jubilación (adquirido y diferido) antes de su muerte, el Plan le proveerá a su Beneficiario designado una cantidad global equivalente a la suma de veinticuatro (24) meses de su Beneficio Acumulado.

¿Cómo se calcula la pensión del sobreviviente?

Si usted muere después de lograr el derecho a solicitar el beneficio de jubilación temprana, el Plan le proveerá a su cónyuge un beneficio equivalente al 50% del beneficio que se le hubiera pagado a usted si hubiera terminado el empleo el día antes de su muerte y eligiera una Anualidad conjunta inmediata y 50% para el sobreviviente contingente, donde su cónyuge sería la parte Beneficiaria. En este caso, el beneficio comenzará a pagarse el primer día del mes siguiente a la fecha de la muerte o la primera fecha en la que hubiera comenzado a recibir los beneficios si se hubiera retirado del empleo, lo que ocurra después. El cónyuge sobreviviente puede elegir una fecha de pago posterior, pero no después de su fecha normal de jubilación. Los beneficios continúan en plazos mensuales hasta el mes en que fallezca su cónyuge.

Si usted muere antes de tener derecho a solicitar el beneficio de jubilación temprana, pero tiene por lo menos cinco años de servicio antes de su muerte, el Plan le proveerá a su cónyuge un beneficio equivalente al 50% de la pensión adquirida y diferida obtenida a la fecha de la muerte. El beneficio se calculará como si se hubiera dejado el servicio en la fecha de la muerte, hubiera sobrevivido a la primera fecha en la que hubiera podido solicitar la jubilación temprana, según el Plan, hubiera elegido una Anualidad conjunta inmediata y 50% para el sobreviviente contingente, siendo el cónyuge la parte Beneficiaria, y hubiera muerto al siguiente día. Este beneficio se reducirá por la jubilación temprana a la edad de jubilación más temprana del Plan. Este beneficio no será pagadero sino hasta el primer día del mes siguiente a la primera fecha en que hubiera podido recibir la pensión adquirida diferida (a los 55 años). El cónyuge sobreviviente puede elegir una fecha de pago posterior, pero no después de su fecha normal de jubilación. Los beneficios continúan en plazos mensuales hasta el mes en que fallezca su cónyuge.

Si estoy casado, ¿puedo nombrar a alguien que no sea mi cónyuge como Beneficiario?

Sí, usted puede designar a otra persona que no sea su cónyuge como Beneficiario, pero únicamente si su cónyuge está de acuerdo y lo indica por escrito. El Administrador Externo le puede proporcionar los formularios necesarios para este fin.

BENEFICIOS POR FALLECIMIENTO

¿Existe una cantidad global como beneficio por fallecimiento?

Sí. Si muere siendo un “participante activo”, su Beneficiario designado recibirá la cantidad global de \$10,000 como beneficio por fallecimiento. Si muere después de convertirse en participante jubilado, su Beneficiario recibirá una cantidad global como beneficio por fallecimiento que se calcula como sigue:

- \$500 si se jubiló antes del 1 de enero de 1975
- \$1,500 si se jubiló después del 31 de diciembre de 1974 y antes del 1 de enero de 1984
- \$2,000 si se jubiló después del 31 de diciembre de 1983
- \$5,000 si se jubiló después del 30 de septiembre de 2000

¿Existe un beneficio por muerte accidental?

Sí. Si muere a causa de una lesión ocasionada por un accidente siendo un “participante activo”, su Beneficiario designado recibirá un beneficio por muerte accidental de \$5,000. Las lesiones por accidente incluyen lesiones corporales sufridas por medios violentos, externos y accidentales.

¿Qué significa ser un participante activo?

Únicamente para fines del beneficio por muerte accidental, usted se convierte en “participante activo” el primer día del segundo trimestre calendario después de un periodo que no exceda cuatro (4) trimestres consecutivos durante los cuales ha trabajado por lo menos 550 horas cubiertas durante no más de tres (3) de los cuatro (4) trimestres calendario de ese periodo. Usted deja de ser un “participante activo”, para este fin, el último día del primer trimestre calendario después de un periodo en el cual no ha trabajado por lo menos las 550 horas cubiertas durante no más de tres (3) de cuatro (4) trimestres calendario consecutivos.

Únicamente para fines de la cantidad global que se recibe como beneficio por fallecimiento, usted se convierte en “participante activo” el primer día del segundo trimestre calendario después de un periodo que no exceda cuatro (4) trimestres consecutivos durante los cuales ha trabajado por lo menos 550 horas cubiertas (para las cuales se reciban aportaciones en el Fondo, según el contrato de trabajo que incluye los acabados en cemento comercial) durante no más de tres (3) de los cuatro (4) trimestres calendario en ese periodo. Usted deja de ser un “participante activo”, para este fin, el último día del primer trimestre calendario después de un periodo en el cual no trabaje por lo menos las 550 horas cubiertas (para el cual se reciban aportaciones en el Fondo, según el contrato de trabajo que incluye los acabados en cemento comercial) durante no más de tres (3) de los cuatro (4) trimestres calendario consecutivos. El beneficio de suma global por fallecimiento no está disponible si usted está cubierto por un convenio colectivo que incluye trabajo de pavimentación o de otra índole.

Por ejemplo, usted es un “participante activo” el 1 de abril de 2015 si trabajó por lo menos 550 horas entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de septiembre de 2014. Usted deja de ser un “participante activo” después del 31 de diciembre de 2015 si trabajó menos de 550 horas entre el 1 de enero de 2015 y el 30 de septiembre de 2015.

¿Quién recibirá el beneficio si el Beneficiario principal ha fallecido en el momento en que se paguen los beneficios?

El beneficio le corresponderá al Beneficiario contingente. Si usted no designó a un Beneficiario contingente, el pago se hará a la primera persona sobreviviente, en el orden siguiente:

- su cónyuge;
- sus hijos;
- sus padres;
- sus hermanos y/o hermanas;
- su patrimonio.

Vea la explicación acerca de las formas normales de beneficio en la sección titulada “Información de la distribución”, donde podrá ver datos sobre los beneficios por fallecimiento que son pagaderos después de la jubilación.

INFORMACIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN

Los beneficios del Plan son pagaderos de diferentes maneras. Esta sección le ayudará a entender en qué situaciones podrá recibir la distribución del Plan y las diversas formas disponibles del beneficio.

NOTA: ANTES DE TOMAR UNA DECISIÓN ACERCA DE LA DISTRIBUCIÓN, PÍDALE A UN EXPERTO PROFESIONAL DE IMPUESTOS QUE LO ASESORE.

¿En qué casos puedo recibir los beneficios del Plan?

Usted puede recibir una distribución del Plan si se jubila, si se retira de su empleo o si queda discapacitado o en caso de que termine el Plan. En algunos casos también es posible que se le requiera recibir los beneficios cuando cumpla la edad de 70 años y medio.

¿En qué casos pueden los beneficiarios recibir los beneficios del Plan?

Los beneficiarios pueden recibir una distribución del Plan si usted muere. También se pagarán beneficios si existe una Orden Calificada de Relaciones Familiares (QDRO), según la cual parte del beneficio deberá ser pagado a otro Beneficiario (por lo general un ex cónyuge).

¿Cómo se recibe el beneficio por jubilación?

Cuando comienza a recibir el beneficio, si el Beneficio Acumulado es más de \$1,000, puede elegir cualquiera de las opciones siguientes: Sin embargo, si usted está casado, necesitará el consentimiento de su cónyuge, por escrito y notariado, para seleccionar una opción que no sea la anualidad conjunta y del sobreviviente, si su cónyuge es la parte beneficiaria. Si el Beneficio Acumulado es de \$1,000 o menos, se le entregará automáticamente como una cantidad global.

- **Anualidad Vitalicia:** Pagos mensuales fijos por el resto de su vida. Si muere antes de que se hayan pagado los beneficios durante 24 meses, el Beneficiario designado recibirá, una cantidad equivalente al saldo de los 24 pagos mensuales en un monto global. Si no está casado en el momento en que inicien sus beneficios y no elige otra opción de pago, sus beneficios se pagarán como anualidad vitalicia única.
- **Anualidad Conjunta y del Sobreviviente:** Pagos mensuales fijos por el resto de su vida, con pagos adicionales para su Beneficiario por el tiempo que viva el Beneficiario después de que usted muera. Los pagos al Beneficiario serán de 50%, 75% o 100% del pago mensual y dependerán del porcentaje que usted elija. Su cónyuge, si está casado, legalmente tiene el derecho a pedir que usted seleccione la opción de Anualidad Conjunta y del Sobreviviente Contingente al 50% y deje al cónyuge como beneficiario. Para poder seleccionar alguna otra opción o algún otro beneficiario, debe tener el consentimiento de su cónyuge por escrito y

notariado. Si elige la anualidad conjunta y del sobreviviente con su cónyuge como beneficiario, los beneficios para el cónyuge sobreviviente solamente se pagarán al cónyuge con quien estaba casado cuando comenzaron sus pagos. Si su cónyuge (u otro beneficiario) muere antes que usted, pero después de que empezó a recibir los beneficios según esta opción, usted seguirá recibiendo los mismos pagos mensuales fijos por el resto de su vida, sin tener beneficios adicionales pagaderos después de su muerte. Si se vuelve a casar, su nuevo cónyuge no tendrá derecho a recibir los pagos del cónyuge sobreviviente. Una vez que hayan comenzado los pagos de la Anualidad Conjunta y del Sobreviviente, ya no podrá cambiar al Beneficiario (independientemente de que sea su cónyuge u otra persona).

- Anualidad segura a 10 años y de por vida: Pagos mensuales por el resto de su vida, con un mínimo de 10 años de pagos garantizados. Si muere antes de los 10 años, los pagos mensuales continuarán, por la misma cantidad, pagaderos al beneficiario, hasta completar el total de 120 pagos. Según esta opción, si el beneficiario muere primero, usted puede nombrar un nuevo beneficiario. También puede cambiar su beneficiario en cualquier momento.

Cada opción de pago tiene el mismo valor. Sin embargo, el tamaño del pago mensual variará según la anualidad que eligió y la edad de su cónyuge u otro beneficiario, si eligió una anualidad conjunta y del sobreviviente. La anualidad única de por vida le dará la cantidad mensual más grande, porque no hay pagos después de su muerte.

Para recibir su beneficio, debe indicar cómo le gustaría recibirlo en los formularios que le entregará el Administrador Externo. Si no lo indica por escrito, le pagarán los beneficios de la Anualidad conjunta y del 50% para el sobreviviente contingente (si está casado) o los de la Anualidad de por vida (si no está casado).

¿Cuáles son las formas normales del beneficio?

Si está casado en la fecha en que comienza a recibir los beneficios, estos se pagarán siguiendo la fórmula de la Anualidad conjunta y del 50% para el sobreviviente contingente, a menos que usted indique otra cosa por escrito y su cónyuge dé su consentimiento. Una Anualidad conjunta y del 50% para el sobreviviente contingente le pagará el beneficio el resto de su vida. Si su cónyuge aún vive en el momento en que usted muera, su cónyuge recibirá el beneficio mensual el resto de su vida, equivalente al 50% del beneficio mensual que usted recibía en el momento de su muerte.

Si no está casado en la fecha en que comienza a recibir los beneficios, usted recibirá la Anualidad de por vida, la cual le pagará la misma cantidad mensual el resto de su vida, a menos que indique otra cosa por escrito. Si muere antes de que se hayan pagado beneficios durante 24 meses, el saldo de los 24 pagos mensuales se pagará a su beneficiario designado en una cantidad global.

¿Puedo renunciar a las formas normales de pago?

Puede decidir no recibir las formas normales de pago, sujeto a las siguientes reglas:

- Si está casado, puede renunciar a la Anualidad conjunta y del 50% para el sobreviviente contingente, solamente si su cónyuge consiente irrevocablemente a la renuncia, por escrito. La firma de su cónyuge debe ser atestiguada por un notario público. Usted puede revocar cualquier renuncia antes de que inicie el pago de los beneficios. La Junta Directiva o el Administrador Externo le proporcionará los formularios con los cuales puede indicar sus decisiones. Dado que su cónyuge participa en estas decisiones, debe informarle cualquier cambio en su estado civil de inmediato a la Junta Directiva o al Administrador Externo. Tome nota de que no necesita el consentimiento de su cónyuge para elegir la Anualidad Conjunta y del Sobreviviente al 50% o del Sobreviviente Contingente al 75%.
- Si usted y su cónyuge eligen no recibir la Anualidad Conjunta y del Sobreviviente Contingente al 50%, si eligió la Anualidad Conjunta y del Sobreviviente al 75% o el 100% o si no está casado en el momento en que esté programado recibir los beneficios y opta, por escrito, no recibir la Anualidad Vitalicia, entonces puede elegir una forma opcional de pago.

¿Cuándo me cursará el Plan aviso por escrito sobre otras opciones de pago?

Se requiere que el Plan le dé aviso por escrito de otras formas opcionales de pago (p. ej., anualidades conjuntas y del sobreviviente opcionales) por lo menos 30 días, pero no más de 180 días antes de que comiencen sus pagos. Si este aviso no se provee oportunamente, puede elegir que sus beneficios comiencen retroactivamente en la fecha que, de otro modo, los pagos hubiesen comenzado, con intereses pagados desde esa fecha hasta la fecha en que se le pague por primera vez. También puede elegir que sus beneficios comiencen prospectivamente con un aumento actuarial para compensar los pagos faltantes.

¿Qué pasa con el beneficio de jubilación en un proceso de relaciones domésticas o de divorcio?

Por lo general, los beneficios que brinda el Plan son para su jubilación y no se pueden vender, usar como garantía o prenda para un préstamo u otras deudas u obligaciones legales, ceder a otra persona o entidad o recibir antes de que termine el empleo. Sin embargo, es posible asignarle una parte de su beneficio de jubilación a otra persona a través de una Orden Calificada de Relaciones Familiares (“QDRO,” por sus siglas en inglés). Una QDRO es una orden judicial relacionada con la manutención de los hijos, el pago de la pensión alimenticia o los derechos de propiedad conyugal que cumple con ciertos requisitos legales. Una QDRO podría exigir la designación del ex cónyuge como Beneficiario, o podría darle una parte de su beneficio al cónyuge o ex cónyuge. El Administrador del Plan (o su delegado) respetará los términos de una QDRO, pero no puede hacer efectivo los términos de una orden de relaciones domésticas que no

esté “condicionada”. Si le presentan una orden de relaciones domésticas al Administrador del Plan (o su delegado), este revisará la orden y determinará si está condicionada.

Usted o su beneficiario pueden obtener, sin costo para usted, una copia de los procedimientos del Plan relacionados con las QDRO solicitándola al Administrador del Plan. Si el Administrador del Plan determina que una QDRO está condicionada, el Plan debe cumplir con la orden.

¿Qué pasa si el valor total del beneficio es de \$1,000 o menos?

Si el valor actuarial total del beneficio equivale a \$1,000 o menos, usted recibirá este beneficio automáticamente en un solo pago total. No podrá optar por ninguna otra forma de pago.

¿Cómo puedo determinar cuál es la mejor opción de pago para mí?

Cuando esté a punto de jubilarse, la Junta Directiva o el Administrador Externo le explicarán las opciones de pago en detalle. Usted tendrá por lo menos 30 días, pero nunca más de 180 días, para pensar en su decisión. Durante ese periodo de 180 días usted podrá cambiar su decisión si considera que su decisión no fue la mejor. Cuando comiencen los pagos ya no puede cambiar su decisión. Antes de tomar su decisión, sería conveniente solicitar la asesoría de un profesional experto en impuestos.

¿Puedo cambiar mi opción de pago después de empezar a recibir los beneficios?

No. Su decisión es irrevocable. Esto significa que, cuando ya comience a recibir los beneficios en la forma que eligió, ni usted ni su Beneficiario pueden cambiar de opinión.

¿Qué sucede si no selecciono una opción de pago?

Si el valor del pago de suma global es más de \$1,000 pero menos de \$5,000, y usted no hace una elección afirmativa de pago, la pensión se le distribuirá en forma de una cuenta IRA.

¿Quién recibirá los beneficios si muero antes de jubilarme?

Cuando se inscribe en el Plan, se le pide que designe a un Beneficiario por escrito.

Si está casado en el momento de morir, la ley federal requiere que su cónyuge sea el Beneficiario de los beneficios de su pensión. Usted puede designar a otra persona que no sea su cónyuge, únicamente si su cónyuge acepta por escrito. La firma de su cónyuge debe ser atestiguada por un notario público.

Si no está casado, puede designar a quienquiera como su Beneficiario. Su Beneficiario podrá decidir si quiere que le pague en forma de Anualidad o en efectivo, a menos que el valor del beneficio sea de \$1,000 o menos, en cuyo caso su Beneficiario recibirá efectivo. Si el valor de suma global de su beneficio es más de \$1,000 pero menos de \$5,000 y su Beneficiario no elige una forma de pago, los Síndicos le distribuirán el

beneficio a su Beneficiario en forma de una cuenta IRA.

Si desea información adicional, revise la sección de Beneficios por fallecimiento en este Resumen de la Descripción del Plan.

¿Cuándo es lo más tarde que me pueden pagar mi beneficio?

La distribución de los beneficios comenzará a más tardar 60 días después de que cierre el Año del Plan, cuando ocurra la última de las situaciones siguientes:

- la fecha en la que llegue a su edad normal de jubilación;
- la fecha en que termine el empleo con su Empleador;
- la fecha que especifique en su decisión de distribución;
- la fecha en la que envíe una solicitud por escrito para pedir los beneficios a la Junta Directiva.

Por ley, debe comenzar a recibir sus beneficios a más tardar el 1 de abril del año calendario después del año en que cumpla 70 años y medio de edad o, posteriormente, cuando se jubile.

¿Puedo retrasar mi jubilación?

El Plan le permite posponer su jubilación hasta el primero de cualquier mes después de la fecha normal de su jubilación.

Si pospone la jubilación más allá de la fecha normal de su jubilación, su beneficio de jubilación se calculará a partir de la fecha de jubilación real. Le seguirán acreditando el servicio y no recibirá su beneficio sino hasta que realmente se jubile. Cuando ocurra esto, el beneficio se determinará usando la fórmula de jubilación regular y tomando en cuenta las aportaciones hechas a su nombre hasta la fecha de la jubilación.

Si todavía estoy empleado a los 70 años y medio, ¿tengo que comenzar a recibir una parte de mi beneficio?

Si todavía está empleado a los 70 años y medio, no tendrá la opción de recibir las distribuciones. Las distribuciones se diferirán hasta que realmente se jubile.

PREGUNTAS ADICIONALES

¿Quién tiene la autoridad para tomar decisiones con relación al Plan?

La Junta Directiva tiene la autoridad discrecional exclusiva para interpretar los términos escritos del Plan y para aplicarlos a situaciones específicas (por ejemplo, para determinar si una persona ha completado los requisitos para participar en el Plan).

¿Se pueden realizar cambios al Plan?

El Plan se estableció con la intención de que continuaría indefinidamente. Sin embargo, la Junta Directiva tiene el derecho de cambiar, modificar o terminar este Plan en cualquier momento. Si se modifica el Plan, ninguna modificación permitirá que se usen los activos del Plan para otro fin que no sea el de brindar beneficios a los participantes o sus beneficiarios. Ninguna modificación podrá reducir el monto del Beneficio acumulado adquirido, ni podrá devolver los activos del Plan al Empleador.

Si se termina el Plan, el Empleador puede entregar las distribuciones de cualquier manera que permita el Plan.

¿Está cubierto este Plan por el seguro de cesación del Plan de Pensiones de “Benefit Guaranty Corporation?”

Los beneficios de la pensión, según este Plan de varios Empleadores, están asegurados por la Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), una agencia de seguros a nivel federal. Un Plan con muchos Empleadores diferentes es un acuerdo de pensión negociado colectivamente con dos o más Empleadores no relacionados, por lo general en una industria común.

De acuerdo con el programa de Empleadores múltiples, la PBGC brinda asistencia financiera a través de préstamos a los Planes que son insolventes. Se considera que un Plan de Empleadores múltiples está insolvente si el Plan no puede pagar beneficios (por lo menos equivalentes al límite de los beneficios garantizados por la PBGC) cuando tengan que hacerse efectivos.

El beneficio máximo que garantiza la PBGC lo define la ley. En el programa de Empleadores múltiples, la garantía de la PBGC es equivalente a los años de servicio del participante, multiplicado por un factor de (1) 100% de los primeros \$11 de la tasa acumulada del beneficio mensual, más (2) 75% de los siguientes \$33.

La garantía de la PBGC cubre por lo general: (1) los beneficios de la jubilación regular y los de la jubilación temprana; (2) los beneficios por discapacidad si usted queda discapacitado antes de que el Plan quede insolvente; y (3) ciertos beneficios para sus sobrevivientes.

Por lo general, la garantía de la PBGC no cubre: (1) beneficios que superen la cantidad máxima garantizada por ley; (2) aumentos en los beneficios y beneficios

nuevos que surgen de disposiciones del Plan que tienen menos de 5 años de haber sido establecidos, contando los años a partir de: (i) La fecha en que termine el Plan, o (ii) la fecha en que el Plan quede insolvente, cualquiera de las fechas que ocurra primero; (3) los beneficios no adquiridos porque no ha trabajado el tiempo necesario; (4) los beneficios para los cuales no se han cumplido con todos los requisitos en el momento en que el Plan quede insolvente; y (5) los beneficios que no son de la pensión, tales como el seguro médico, el seguro de vida, ciertos beneficios por fallecimiento, el pago por vacaciones y el pago por cesantía.

Si desea más información sobre la PBGC y los beneficios que garantiza, pregunte al Administrador del Plan o comuníquese con la Sucursal de Procesamiento y Asistencia de PBGC [Processing and Assistance Branch de PBCG] 1200 K Street, N.W., Suite 930, Washington, D.C. 20005-4026, o llame al 1-800-400-7242. Los usuarios de TTY/TDD (para personas con problemas de audición y lenguaje) pueden llamar gratis al servicio federal de retransmisión al 1-800-877-8339 y pedir que los conecten al 1-800-400-7242. Puede encontrar información adicional sobre el programa del seguro de pensiones de la PBGC a través del sitio web de la PBGC en <http://www.pbgc.gov>.

¿Qué pasa si el Plan no tiene suficientes fondos?

El Plan se financia con las aportaciones que hacen los Empleadores al Fondo de Fideicomiso del Plan, de acuerdo con la ley federal. Por lo general, según la ley federal, los Empleadores deben hacer aportaciones que, con el tiempo, alcanzarán para pagar todos los beneficios del Plan. Sin embargo, la ley federal no exige que el Fondo de Fideicomiso tenga en todo momento fondos suficientes para pagar todos los beneficios futuros que se hayan acumulado según el Plan. Cada año, un actuario contratado por el Plan determinará el “porcentaje financiado” del Plan, el porcentaje de futuros beneficios acumulados que podría pagar el Fondo de Fideicomiso del Plan con los fondos que tiene en ese momento. Si el porcentaje financiado del Plan está por debajo de un umbral preestablecido, podría afectar futuras acumulaciones de los beneficios del Plan, pero no afectará el Beneficio acumulado adquirido. Si tiene preguntas acerca del porcentaje de financiamiento del Plan, comuníquese con el Administrador del Plan.

¿Qué es el “servicio uniformado”?

La Ley de Derechos de Contratación y Recontratación de los Servicios Uniformados (“USERRA”, por sus siglas en inglés) define al servicio uniformado como el servicio, voluntario o involuntario, con los Servicios Armados, la Guardia Nacional del Ejército, la Guardia Nacional Aérea, el Cuerpo Comisionado del Servicio de Salud Pública y cualquier otra categoría de personas designadas por el Presidente en tiempos de guerra o emergencia nacional.

¿Qué derechos tengo de efectuar las aportaciones que no se hacen por tener que pasar un tiempo con el servicio uniformado?

Si usted está ausente por estar en el servicio militar, pero luego es recontratado de

acuerdo con la ley USERRA, que tiene reglas sobre la baja honorable y plazos para regresar a trabajar, su ausencia no se considerará una interrupción en el servicio por estar en el servicio militar. Si deja a su Empleador para cumplir con una obligación con el servicio uniformado, podría recibir acumulaciones de compensación cuando regrese a su empleo. El crédito por elegibilidad, la adquisición de derechos y el servicio se otorgan de manera retroactiva desde el día en que se retira para cumplir con el servicio uniformado hasta su regreso al empleo según el plazo especificado y sujeto a las condiciones especificadas por la ley USERRA. Para los fines del Plan, el tiempo que esté ausente para cumplir con el servicio militar se considerará igual que si hubiera seguido en el trabajo con el Empleador, incluido el cálculo del monto del beneficio en la medida que se requiera bajo la ley USERRA.

¿Qué información debo tener acerca del servicio uniformado cuando regrese a trabajar?

Por lo general, tendrá que entregarle a su Empleador y al Administrador del Plan una copia de los documentos de baja del servicio.

¿Existen limitaciones a los derechos que se obtienen en el Plan?

El Plan no le da a nadie el derecho a continuar como Empleado con un Empleador que realiza aportaciones. Solamente crea los derechos que se indican específicamente en el Plan.

¿Qué tratamiento fiscal se le da al pago de los beneficios del Plan?

El pago de los beneficios del Plan se consideran ingresos y están sujetos al pago de impuestos, pero sólo el año o los años en los que recibe los pagos. Se retendrán los impuestos del pago, como lo requiere la ley correspondiente.

Reglas especiales para el pago de una cantidad global: Si los beneficios son pagaderos solamente en una cantidad global (lo que normalmente ocurriría si el valor del Beneficio Acumulado del Plan es de \$1,000 o menos), se aplicarán reglas fiscales especiales. Puede optar por recibir el beneficio en una sola cantidad global en efectivo (como un pago sujeto a impuestos) o lo puede reinvertir en un IRA u otro Plan de jubilación al que tenga derecho.

- Pago en Efectivo Tributable: Si elige recibir un pago en efectivo tributable, el pago le será tributable como ingresos regulares. No obstante, si termina su empleo antes del año calendario en que cumple 55, pero no ha cumplido la edad de 59 años y medio al momento de efectuarse el pago, entonces debe pagar un impuesto adicional del 10%. Si termina su empleo antes del año calendario en que cumple 55, no tendrá que pagar el impuesto adicional del 10%. Independientemente de su edad, debe pagar los impuestos sobre ingresos correspondientes a la localidad, el estado y federales.
- La reinversión en un IRA u otro Plan de jubilación elegible: puede evitar

el pago inmediato de impuestos si decide reinvertir el pago en un IRA u otro Plan de jubilación elegible. Existen dos maneras para reinvertir el monto global.

- El primer tipo de reinversión es la “reversión a 60 días”. Se le llama así porque usted recibe el pago de la cantidad global (menos la retención de impuestos federales sobre ingresos de por lo menos 20%) y luego tiene hasta 60 días para reinvertir toda o parte de esa cantidad global en un IRA u otro Plan de jubilación elegible. Si desea reinvertir toda la cantidad global, tendrá que encontrar otra fuente de efectivo para reemplazar la cantidad que se retuvo para el impuesto federal sobre la renta.
- El segundo tipo de reinversión es la “reversión directa”. Si elige una inversión directa, la distribución se pagará directamente al IRA o al Plan de jubilación elegible de su elección, y no habrá retención ni impuestos por pagar.
- Si no decide nada, es decir, si no le indica al Administrador Externo si desea un pago en efectivo sujeto a impuestos o una inversión directa, entonces si la cantidad global es \$1,000 o menos, se la entregarán como un solo pago sujeto a impuestos. Si el valor de suma global de su beneficio es más de \$1,000 pero menos de \$5,000, su beneficio le será distribuido como cuenta IRA si no le informa al Administrador Externo cómo desea recibir el pago de su beneficio.

Si recibe una distribución, el Administrador Externo o su delegado le proveerá una explicación más detallada de estas opciones. No obstante, las leyes tributarias cambian de vez en cuando. Debe consultar a un asesor tributario para obtener información actualizada cuando esté listo para tomar una decisión sobre cómo recibir sus beneficios. El Plan no puede garantizar, y no garantiza ninguna clasificación tributaria específica de ningún monto pagadero bajo el Plan.

PROCEDIMIENTOS PARA LAS RECLAMACIONES

¿Cómo puedo presentar una reclamación de beneficios?

Los beneficios del Plan se pagarán únicamente si el Administrador del Plan decide, a su exclusiva discreción, que el reclamante tiene derecho a dichos beneficios. Si usted cree que tiene derecho a recibir los beneficios del Plan, pero no recibe todos o parte de estos beneficios, usted (o su Beneficiario) deben notificar, por escrito, al Administrador del Plan sobre una reclamación de beneficios no pagados. Si le rechazan la reclamación, tiene derecho a que el Administrador del Plan le ofrezca una revisión completa de su reclamación. A continuación se definen los pasos en el proceso de revisión. No puede entablar una demanda para recibir beneficios hasta que haya agotado este proceso de revisión.

Si el Administrador del Plan rechaza su reclamación de beneficios, normalmente recibirá un aviso por escrito en menos de 90 días (45 días en el caso de las reclamaciones relacionadas con la admisibilidad de los beneficios por discapacidad del Plan) después de que el Administrador del Plan recibe su reclamación completa (o tal periodo adicional requerido por alguna circunstancia especial, que no exceda 90 días adicionales, (o hasta dos extensiones de 30 días en el caso de las reclamaciones relacionadas con la admisibilidad de los beneficios por discapacidad), en cuyo caso se le notificará, antes de que inicie el periodo de extensión, que necesita un tiempo adicional). Si su reclamación se niega, le indicarán:

- las razones del rechazo,
- las disposiciones del Plan en las que se basó,
- la descripción de cualquier material adicional o información necesaria para que usted perfeccione su reclamación y la razón por la cual es necesaria,
- una explicación del procedimiento de revisión de la reclamación del Plan y los plazos que correspondan para solicitar una revisión del rechazo de la reclamación, y
- únicamente en el caso de reclamaciones relacionadas con beneficios por discapacidad, cualesquier reglas específicas, directrices, protocolos u otros criterios similares en los que se confió para tomar la decisión; o bien una declaración de que se confió en los mismos y que se le proveerá una copia gratuitamente si así lo solicita.

En menos de 60 días (180 días en el caso de las reclamaciones relacionadas con la admisibilidad de los beneficios de discapacidad), después de recibir la notificación del rechazo de su reclamación, o después de que se considere que la reclamación fue rechazada, usted o su representante autorizado pueden:

- enviar una solicitud al Administrador del Plan, por escrito, para que reconsidere el rechazo,
- revisar los documentos, registros u otra información pertinente previa solicitud y sin costo, y
- enviar cualquier comentario, documento, registro y demás información por escrito acerca de su reclamación al Administrador del Plan.

Se tomará una decisión final y vinculante en un plazo de 60 días (45 días en el caso de las reclamaciones relacionadas con la admisibilidad de los beneficios por discapacidad) después de que el Administrador del Plan recibe su apelación (o tal periodo adicional requerido por alguna circunstancia especial, pero en ningún caso más de 60 días (45 días en el caso de una reclamación relacionada con la admisibilidad de los beneficios por discapacidad), en cuyo caso se le notificará, antes de que comience el período de extensión adicional que necesita un tiempo adicional. Usted recibirá una notificación por escrito de la decisión, que incluye las razones específicas del porqué de la determinación, las referencias a las disposiciones del Plan en las que se fundamentó la decisión, una declaración de que tiene, previa solicitud y sin costo, acceso razonable a todos los documentos, registros y demás información relacionada con su reclamación de beneficios, así como copias de todo, y una declaración de sus derechos según ERISA (incluido su derecho de entablar una acción con base en la Sección 502(a) de ERISA después que haya revisado el rechazo de la reclamación). Únicamente en el caso de reclamaciones relacionadas con beneficios por discapacidad, cualesquier reglas específicas, directrices, protocolos u otros criterios similares en los que se confió para tomar la decisión; o bien una declaración de que se confió en los mismos y que se le proveerá una copia gratuitamente si así lo solicita.

DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS ERISA

Según el Plan, ¿cuáles son mis derechos legales?

Como participante en el Plan tiene derecho a ciertos derechos y protecciones, según la Ley de garantía de ingresos por jubilación del empleado (ERISA, por sus siglas en inglés) de 1974. ERISA establece que todos los participantes del Plan tendrán derecho a:

Recibir información sobre el Plan y los Beneficios

- Examinar, sin costo, todos los documentos que regulan el Plan, entre ellos los contratos de seguro y contratos colectivos de trabajo, así como una copia del último informe anual (formulario serie 5500) presentado por el Plan al Departamento de trabajo de EE.UU. y disponible en la Sala de divulgación pública de la Administración de seguridad de beneficios del empleado que se encuentra en la oficina del administrador del Plan y en otros sitios especificados, tales como los sitios de trabajo y las sedes de los sindicatos.
- Obtener, previa solicitud por escrito al Administrador del Plan, copias de los documentos que regulan la operación del Plan, tales como los contratos de seguro y contratos colectivos de trabajo, así como copias del último informe anual (formulario serie 5500) y una descripción sumaria actualizada del Plan. El administrador podría cobrar un monto razonable por las copias.
- Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. Por ley, el Administrador del Plan debe entregarle una copia del resumen del informe anual a cada participante.
- Obtener una declaración que indique si usted tiene derecho a recibir una pensión a la edad normal de jubilación (65 años) y, de ser así, a qué beneficios tendría derecho al llegar a la edad normal de jubilación si deja de trabajar ahora al amparo del Plan. Si no tiene derecho a una pensión, la declaración le indicará cuántos años más tendría que trabajar para adquirir el derecho a la pensión. Esta declaración debe solicitarse por escrito y no es necesario entregarla más de una vez cada doce (12) meses. El Plan debe proporcionar la declaración sin cargo.

Medidas prudentes por parte de los síndicos del Plan

Además de crear los derechos para los participantes del Plan, la ley ERISA les impone obligaciones a las personas responsables de la operación del Plan. Las personas que operan el Plan, llamados "síndicos" del Plan, tienen la obligación de hacerlo con prudencia y teniendo en mente los intereses tanto suyos como los de otros participantes y beneficiarios del Plan. Nadie, y esto incluye al Empleador, al sindicato o cualquier otra persona, puede despedirlo o discriminar en contra suya de otra manera

para impedirle obtener un beneficio de pensión o ejercer sus derechos según la ley ERISA.

Haga valer sus derechos

Si solicita un beneficio de pensión y lo rechazan o ignoran, total o parcialmente, usted tiene el derecho a saber por qué, a obtener copias, sin costo, de documentos relacionados con la decisión, y a apelar cualquier rechazo, todo dentro de ciertos plazos establecidos.

Según la ley ERISA, existen pasos que puede tomar para hacer valer los derechos señalados anteriormente. Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del Plan o el informe anual más reciente del Plan y no la recibe en menos de 30 días, puede interponer el caso ante un tribunal federal. En dicho caso, el tribunal puede exigirle al Administrador del Plan la entrega de los materiales y el pago de hasta \$110 al día hasta que reciba los materiales, a menos que no se envíaran los materiales por razones más allá del control del Administrador del Plan. Si usted presenta una reclamación de beneficios y la rechazan o ignoran, total o parcialmente, puede interponer un juicio en un tribunal estatal o federal. Además, si no está de acuerdo con la decisión del Plan, o la falta de decisión, acerca de la condicionalidad de una orden de relaciones domésticas, puede interponer una demanda ante un tribunal federal. Si se diera el caso de que los síndicos del Plan hicieran un uso indebido del dinero del Plan, o que lo discriminaran por hacer valer sus derechos, puede buscar ayuda en el Departamento de Trabajo de EE.UU. o puede interponer el caso ante un tribunal federal. El tribunal decidirá quién debe pagar los costos del tribunal y los honorarios legales. Si su caso procede, el tribunal puede ordenar que el demandado pague estos costos y honorarios. Si pierde el caso, el tribunal puede ordenarle a usted el pago de los costos y honorarios, por ejemplo, si descubre que su reclamación es banal.

Asistencia con sus preguntas

Si tiene alguna pregunta acerca del Plan, debe ponerse en contacto con el Administrador del Plan. Si tiene preguntas acerca de esta declaración o de sus derechos según la ley ERISA, o si necesita ayuda para obtener los documentos del Administrador del Plan, debe comunicarse con la oficina más cercana de la Administración del Seguro de Beneficios para el Empleado del Departamento del Trabajo de EE.UU., que encontrará en el directorio telefónico, o con la División de Asistencia Técnica y Consultas de la Administración del Seguro de Beneficios para el Empleado del Departamento del Trabajo de EE.UU., que se encuentra en 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210. También puede obtener algunas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades, según ERISA, en la línea directa de las publicaciones de la Administración del Seguro de Beneficios del Empleado.

CONTROL DE LAS DISPOSICIONES DEL PLAN

Este resumen de la descripción del Plan es únicamente para fines informativos. El Plan se rige por los documentos formales del Plan. Este resumen de la descripción del Plan pretende ser completa y precisa, pero si hubiera algún conflicto entre esta descripción y los documentos formales del Plan, las que rigen son las disposiciones de los documentos del Plan.

Las disposiciones del Plan cambian de vez en cuando. Estos cambios ocurren porque cambia la ley o porque los Síndicos hacen enmiendas al Plan. Los cambios que se hacen al Plan tienen vigencia en ciertas fechas especificadas en las modificaciones del Plan. Es difícil seguir todos los cambios que han ocurrido con el paso de los años, y la lectura y la comprensión de este resumen de la descripción del Plan sería más difícil si se incluyeran todos los cambios hechos y las fechas de vigencia.

Este resumen de la descripción del plan describe las disposiciones del Plan vigentes a la fecha de este resumen. Si usted ya no es un empleado conforme al Plan vigente que se describe en este resumen, puede ser que parte o la totalidad de este resumen no le corresponda. El documento del Plan, según esté vigente actualmente respecto de un Empleado, Participante, Beneficiario u otra persona rige en todos los casos en que haya alguna duda sobre las disposiciones del Plan.

GLOSARIO

Administrador del Plan: Persona u organización, o ambas cosas, responsable de las obligaciones administrativas requeridas para mantener el Plan. El Administrador del Plan es la Junta de Síndicos.

Adquisición: Proceso de adquirir una participación no confiscable de los beneficios acumulados del Plan por virtud de un empleo continuo por un número específico de años, o hasta que ocurra alguna de las situaciones especificadas en el Plan cuyo resultado sería la titularidad del 100%.

Año del Plan: Un periodo de doce meses durante el cual se mantienen los registros del Plan. El Año del Plan de este Plan es del 1 de enero al 31 de diciembre.

Anualidad: Una serie de pagos hechos mientras viva el participante o, en el caso de una Anualidad Conjunta y del Sobreviviente Contingente, mientras viva el participante y el cónyuge o beneficiario del participante, según corresponda.

Anualidad conjunta y del 50% para el sobreviviente contingente: Es una anualidad que le paga beneficios de por vida al participante y, cuando muere este, continúa el pago equivalente al 50% del beneficio original, para el Beneficiario sobreviviente designado por el participante.

Beneficiario: La persona designada para recibir el beneficio del participante en caso de la muerte de este último.

Beneficiario alternativo: Una persona que recibirá pagos del Plan, cuando lo indique el juez por medio de una Orden Calificada de Relaciones Familiares (QDRO).

Beneficio acumulado: El beneficio que obtiene un participante del Plan por participar en dicho Plan.

Beneficios por fallecimiento: Los pagos del Plan al Beneficiario de un participante como resultado de la muerte del participante.

CBA: Convenio Colectivo de Trabajo en el que se establecen ciertos términos y condiciones de empleo que se aplican a ciertos Empleados.

Cónyuge: Su cónyuge, tal como lo determina el Código de Rentas Internas.

Empleado: Una persona que recibe paga por servicios prestados al Empleador y en nombre de quien se hacen aportaciones al Plan, quien es:

- un empleado de un Empleador que hace aportaciones y realiza trabajos cubiertos bajo un Convenio Colectivo;

- Un Síndico del Sindicato, agente comercial, oficial o empleado del Sindicato;
- Un empleado del Fondo Conjunto de Aprendizaje y Capacitación de los Albañiles de Cemento de Washington, D. C. [Washington, D.C. Cement Masons Joint Apprenticeship and Training Fund], el Fondo de Fideicomiso de Bienestar de los Albañiles de Cemento de Washington, D. C. [Washington, D.C. Cement Masons Welfare Trust Fund] o el Fondo de Fideicomiso de los Albañiles de Cemento de Washington, D. C. [Washington, D.C. Cement Masons Trust Fund];
o
- Una persona aprobada por los Síndicos bajo un acuerdo de participación con un Empleador.

Empleador: El Consejo de contratistas de la construcción – la división del trabajo de AGC y todo Empleador individual que forme parte de un convenio colectivo de trabajo con el Sindicato local de albañiles del cemento, No. 891, o cualquier otro empleador que celebre un acuerdo de participación con los Síndicos que requiera hacer aportaciones al Plan.

ERISA: Ley de garantía de ingresos por jubilación para el empleado de 1974.

Fideicomiso: La entidad legal que resulta del Acuerdo y Declaración de Fideicomiso que establece el Fondo de Pensión de los Albañiles de Cemento de Washington, D. C. [Washington D.C. Cement Masons Pension Fund], el cual se revisa, enmienda y modifica de vez en cuando.

Fondo de Fideicomiso: La totalidad de las aportaciones efectuadas por el Empleador al Fideicomiso de conformidad con el Plan, aumentadas por las utilidades, ganancias, ingresos y recuperaciones recibidos y reducidas por las pérdidas, depreciación, beneficios pagados y gastos incurridos en la administración del Fideicomiso y el Plan. El Fondo de Fideicomiso incluye todos los activos adquiridos por las inversiones y las reinversiones que los Síndicos mantienen en el Fideicomiso.

IRS: Servicio de Rentas Internas.

Orden Calificada de Relaciones Familiares (QDRO): Una orden judicial según la cual el Administrador del Plan debe reconocer el derecho que tiene un beneficiario de recibir todo o parte del beneficio de un participante (como la división de los beneficios de pensión requerida en un proceso de divorcio).

Sindicato: Sindicato Local No. 891 de los Albañiles de Cemento.

Síndico o Junta Directiva: La persona u organización, o ambas cosas, nombrada por el Plan para supervisar los activos del Plan para beneficio de los participantes del Plan.

