

# PLAN 401(K)

TENEMOS UN PLAN PARA SU FUTURO.

## EN UN VISTAZO

JOHN HANCOCK 401(K)

### ¿QUÉ ES UN PLAN 401(K)?

Una de las formas más poderosas en que un individuo puede ahorrar para su jubilación y prepararse para un futuro financieramente seguro es a través de planes de inversión periódicos ofrecidos en el trabajo. Un plan 401(k), el plan de jubilación más común patrocinado por el empleador, permite a los empleados hacer aportes, que reciben consideraciones fiscales especiales, a partir de cada cheque de pago. Los aportes a un plan 401(k) se hacen más comúnmente a través de deducciones de la nómina antes de los impuestos. Los aportes al plan 401(k) antes de los impuestos reducen el ingreso imponible y aumentan el monto libre de impuestos hasta que se retiran, generalmente en el momento de la jubilación.

# DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN 401 (K)

## INTRODUCCIÓN

El Patrocinador ha establecido este Plan con el propósito de ayudarlo a ahorrar fondos adicionales para su jubilación. El Plan también puede proporcionar beneficios en caso de su muerte o discapacidad o en caso de su terminación de empleo antes de su jubilación normal. Este documento le proporciona un resumen de las disposiciones más importantes del Plan. Si existe algún conflicto entre una declaración en este resumen y el documento del Plan en sí, entonces prevalecerán los términos del Plan oficial.

El Plan se conoce comúnmente como un "plan 401(k)". En virtud del Plan, no hay una cantidad fija de beneficios en dólares. Su beneficio real dependerá del monto del saldo de su cuenta al momento de la jubilación o la terminación del empleo. El saldo de su cuenta reflejará el monto de sus aportes, el período de tiempo en que participa en el Plan y su éxito en la inversión y reinversión de los activos acreditados en su cuenta.

Si tiene alguna pregunta después de leer este resumen o si tiene alguna duda sobre los términos del Plan, comuníquese con el Administrador del Plan.

## ELEGIBILIDAD PARA PARTICIPAR

Para ser participante, debe ser un empleado elegible. Un "empleado elegible" es cualquier empleado del Patrocinador y sus afiliados participantes que no sea un empleado subcontratado, un empleado sindical, un extranjero no residente sin ingresos de fuente estadounidense o un individuo clasificado como contratista independiente.

Si usted está empleado en una clasificación de empleo elegible, comenzará a participar en el Plan en cualquier día hábil posterior a la fecha de inicio de su empleo. Si no es un empleado elegible en la fecha de inicio de su empleo, puede comenzar a participar en el Plan el primer día hábil después de la fecha en que se convierte en un empleado elegible.

Si termina su empleo después de convertirse en participante del Plan y luego vuelve a trabajar como empleado elegible, puede volver a ingresar al plan en su fecha de reempleo.

## APORTES

**Aportes electivos de los empleados.** En virtud de los términos del Plan, puede celebrar un acuerdo de aplazamiento electivo con su Empleador según el cual una parte de su salario base se aportará al Plan como un "aporte 401(k)". También puede optar por aportar una parte de su paga extra al Plan, pero para ello debe celebrar un acuerdo de aplazamiento de la bonificación por separado. Si no hace una elección de aplazamiento de la bonificación por separado, se considerará que ha elegido aplazar el cero por ciento de su bonificación para ese año del plan. Debe hacer una nueva elección de aplazamiento de la bonificación para cada año del plan.

Debe revisar cuidadosamente cada estado de cuenta de la nómina para asegurarse de que sus aportes son consistentes con su acuerdo de reducción de salario. Si observa algún error, comuníquese con el administrador del plan inmediatamente. Si no lo hace en un plazo de 30 días a partir de la fecha del primer estado de cuenta de nómina que reciba confirmando el monto electivo que ha elegido para contribuir al Plan, se considerará que ha consentido las contribuciones de tasa vigentes en ese momento.

Sus contribuciones al 401(k) pueden ser designadas como contribuciones no-Roth, contribuciones Roth, o una combinación de ambas. Las contribuciones no Roth se aportarán al Plan antes de que se retengan los impuestos sobre la renta que normalmente se aplicarían. Las contribuciones Roth, por otro lado, se aportarán al Plan después de los impuestos. En cualquier caso, las ganancias de las contribuciones de los empleados a la cuenta 401(k) crecerán sobre una base de impuestos diferidos. En el momento en que reciba una distribución del Plan, la parte de su cuenta atribuible a los aportes no Roth se gravará como ingreso ordinario, a menos que elija una transferencia libre de impuestos a una IRA o al plan del nuevo empleador, y la parte de su cuenta atribuible a los aportes Roth no se gravará, independientemente de que elija una transferencia libre de impuestos a una IRA o al plan del nuevo empleador.

**Aportes de "actualización" del empleado.** Si cumple 50 años antes del cierre de un año calendario, será elegible para hacer una contribución de "actualización". Un aporte de actualización es una cantidad que puede elegir para aportar en exceso de los límites del IRS que de otro modo se aplicarían a los aportes del empleado.

**Límites de los aportes electivos del empleado.** El Administrador del plan se reserva el derecho de limitar la cantidad o el porcentaje de su salario que usted realmente contribuye al Plan y de establecer las demás normas y procedimientos que determine que son necesarios para la correcta administración del Plan. Por ejemplo, el Administrador del plan especificará la manera y el tiempo con respecto a los cuales usted puede aumentar o disminuir (o suspender) su tasa de aportes electivos al Plan. Tales normas y procedimientos se le comunicarán por separado.

Además de cualquier limitación impuesta por el Administrador del plan, las contribuciones de sus empleados en virtud de este Plan (y cualquier otro plan en el que usted participe) no pueden exceder una cantidad específica en dólares determinada por el Servicio de Rentas Internas para cada año calendario.

Si sus contribuciones electivas para un año calendario en particular exceden el límite de contribución aplicable vigente para ese año, el fideicomisario del Plan le devolverá el monto excedente, más cualquier ganancia (o pérdida) asignada a ese monto excedente.

Si participa en el plan 401(k) de otro empleador y el total de sus aportes al 401(k) en virtud de este Plan y al plan de su otro empleador excede la limitación de aportes aplicable para cualquier año calendario, entonces debe decidir qué plan desea designar como el plan con la cantidad en exceso. Si designa este Plan como poseedor de la cantidad en exceso durante un año calendario, debe notificar al Administrador del plan sobre dicha designación antes del 1 de marzo del siguiente año calendario. El fideicomisario del Plan le distribuirá entonces la cantidad excedente, más las ganancias (o pérdidas) asignadas a esa cantidad excedente.

**Contribuciones equivalentes del empleador.** Para cada año del plan, el Empleador puede hacer una contribución paralela en su nombre igual a un porcentaje específico de sus aportes de empleado para el año del plan, hasta un cierto límite. Por ejemplo, el empleador puede igualar el 100 % de sus aportes al 401(k) hasta una cierta cantidad de dólares o porcentaje de su compensación. La tasa real de equivalencia (si la hay) para cada año del plan será determinada por el Empleador a su exclusiva discreción.

**Aportes discrecionales del empleador.** Además de (o en lugar de) los aportes equivalentes del Empleador, este puede hacer una contribución discrecional de participación en las ganancias para un año del plan. Si el Empleador hace un aporte discrecional de participación en las ganancias, el aporte se asignará entre los participantes elegibles en la proporción que la compensación de cada participante más el exceso de compensación para el año del plan tenga respecto a la compensación más el exceso de compensación de todos los participantes elegibles. Por "compensación excesiva" se entiende una compensación superior a la base salarial imponible de la Seguridad Social para el año.

Para ser elegible para una asignación de un aporte discrecional de participación en los beneficios, el participante debe (i) tener acreditadas al menos 1,000 horas de servicio durante el año del plan y (ii) haber estado empleado el último día del año del plan. Sin embargo, el requisito del último día del año (pero no el requisito de las 1,000 horas de servicio) no se aplicará si se separa del servicio por fallecimiento, discapacidad o jubilación después de cumplir 65 años o su quinto aniversario de participación en el Plan.

Consulte "Horas de servicio" en la sección BENEFICIOS POR SEPARACIÓN DEL SERVICIO a continuación.

**Aportes de transferencia.** Sujeto a la aprobación del Administrador del plan, puede realizar aportes de transferencia a este Plan mediante una transferencia o traspaso de una "distribución de transferencia elegible" desde el plan de otro empleador o desde su cuenta de jubilación individual, incluido cualquier aporte Roth designado en virtud del plan de otro empleador o una cuenta de jubilación individual Roth. Comuníquese con el administrador del plan para obtener información adicional sobre las contribuciones de transferencia.

**Límite de contribuciones.** La ley limita la cantidad de "adiciones" (que no sean ganancias del fideicomiso) que pueden ser asignadas a su cuenta por cada año del plan bajo este Plan y cualquier otro plan calificado patrocinado por el Empleador en el que usted participe. En general, sus adiciones nunca pueden exceder la menor de las siguientes cantidades: (1) el 100 % de su compensación para un año del plan en particular, pero puede ser menor si el 100 % de su compensación excede el monto en dólares anunciado por el Servicio de Impuestos Internos cada año o (2) el monto máximo en dólares anunciado por el Servicio de Impuestos Internos cada año. Es posible que el Plan deba reducir esta limitación si usted participa (o ha participado) en cualquier otro plan mantenido por su Empleador. Si usted es un empleado con remuneración alta, el Plan también puede imponer limitaciones en el monto de su plan 401(k) y los aportes paralelos para cumplir las normas de no discriminación aplicables según el Código de rentas internas.

## PRESTACIONES EN CASO DE SEPARACIÓN DEL SERVICIO

El beneficio que tiene derecho a recibir al terminar el empleo depende de su interés adquirido en el saldo de su cuenta en ese momento. El término "adquisición" se refiere a la parte del saldo de su cuenta que no se puede perder. Siempre tiene el 100 % de los derechos adquiridos sobre sus aportes al plan 401(k) y de transferencia.

Usted tendrá el 100 % de derechos adquiridos en su cuenta de aportes equivalentes y discrecionales del Empleador al momento de la terminación de su empleo al cumplir la edad normal de jubilación (es decir, a los 65 años o en el quinto aniversario de la fecha en que comenzó a participar, si es más tarde) o después, o si finaliza su empleo debido a su muerte o discapacidad permanente (según se define en el Plan). Si termina su empleo por cualquier otra razón, su interés adquirido en su cuenta de aportes de contrapartida y discrecionales se determinará según el siguiente cronograma:

AÑOS DE SERVICIO PARA LA ADQUISICIÓN DE DERECHOS	ADQUIRIDO (PORCENTAJE NO PERDURABLE)
MENOS DE 2	0 %
2	20 %
3	40 %
4	60 %
5	80 %
6 O MÁS	100 %

Si fue un antiguo participante en Swift Construction Company, Inc. Employee Savings Trust, sus cuentas bajo ese plan se fusionaron con el Plan Emery Sapp a partir del 31 de diciembre de 2013. Sus cuentas de Swift Construction están totalmente habilitadas en todo momento.

**Año de antigüedad acumulada.** Un "año de antigüedad acumulada" significa cada año del plan durante el cual se le acreditan al menos 1,000 horas de servicio. Si completa al menos 1,000 horas durante un año del plan, recibirá crédito por un año de servicio aunque no esté empleado por el Empleador en el último día de ese año del plan. Las normas adicionales de adquisición de derechos se establecen en el documento del Plan.

**Horas de servicio.** Recibirá crédito por una "hora de servicio" por cada hora que tenga derecho al pago de su Empleador por los servicios prestados. También recibirá crédito por los períodos de tiempo en que no realice realmente los servicios pero tenga derecho a recibir el pago, como durante las vacaciones, los días festivos, la enfermedad o las licencias con goce de sueldo; sin embargo, la cantidad máxima de horas de servicio acreditadas para tales períodos no puede exceder las 501 horas.

**Decomiso de los montos no adquiridos.** En general, la parte del saldo de su cuenta de aportes de contrapartida y discrecionales que no tenga derechos adquiridos al momento de la terminación de su empleo será confiscada y se aplicará para reducir la cantidad de los gastos del Plan y los aportes del Empleador que de otro modo se harían para el año del plan en el que se produce la confiscación.

## INVERSIÓN DE LOS SALDOS DE SU CUENTA

El Plan le permite dirigir la inversión del saldo de su cuenta de acuerdo con la sección 404(c) de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974 y el Título 29 del Código de Reglamentos Federales, sección 2550.404c-1. Por esta razón, usted es el único responsable de sus decisiones de inversión. Ni su Empleador, ni el fideicomisario del Plan ni ningún otro fiduciario del Plan serán responsables de las pérdidas de inversión en las que usted incurra como resultado de sus decisiones de inversión. Sus elecciones de inversión deben realizarse de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos por el Administrador del Plan, que le serán comunicadas por separado junto con los fondos de inversión ofrecidos por el Plan. Una vez hechas, sus elecciones de inversión más recientes permanecerán vigentes hasta que sean modificadas por usted. Si usted no da ninguna instrucción, el fideicomisario invertirá automáticamente el saldo de su cuenta en el fondo designado por el Administrador del plan.

De acuerdo con la Sección 404(c) de ERISA, usted tiene derecho a recibir la siguiente información a petición del Administrador del plan o su designado.

- Una narración de los gastos operativos anuales de cada alternativa de inversión en el marco del Plan, incluidos los honorarios del administrador del plan, los honorarios administrativos y los costos de transacción, que reducen la tasa de rendimiento para el participante.
- Copias de prospectos, estados e informes financieros y otros materiales relacionados con

las alternativas de inversión en la medida en que la información sea proporcionada al Plan.

- Con respecto a cada alternativa de inversión en el marco del Plan, una lista de activos que comprenda la cartera de la alternativa que incluya los activos del Plan y el valor de los activos; y si el activo es un contrato de inversión de tasa fija, el nombre del emisor del contrato, el plazo del contrato y la tasa de rendimiento del contrato.
- El valor de las acciones o unidades y el rendimiento pasado y actual de la inversión de cada alternativa disponible, neto de gastos.
- El valor de las acciones o unidades mantenidas en la cuenta del participante en particular.

## PAGO DE BENEFICIOS

### PAGO DE BENEFICIOS DESPUÉS DE LA FINALIZACIÓN DEL EMPLEO.

Después de que usted finalice su empleo por razones que no sean el fallecimiento, la discapacidad o el cumplimiento de la edad normal de jubilación, el Plan comenzará la distribución a usted de acuerdo con lo siguiente.

Si el saldo de su cuenta de derechos adquiridos no supera los \$5,000, el Plan puede distribuir su beneficio, sin su consentimiento, tan pronto como sea administrativamente posible después de la finalización de su empleo. Si el saldo total de su cuenta de derechos adquiridos no excede de \$1,000, el Plan puede distribuir su cuenta de derechos adquiridos en un pago único sin su consentimiento, a menos que usted elija una transferencia directa de su cuenta al plan calificado de otro empleador o a una cuenta de jubilación individual. Si el saldo total de su cuenta de derechos adquiridos es superior a \$1,000, pero no supera los \$5,000, el Plan puede distribuir su cuenta de derechos adquiridos a una cuenta de jubilación individual seleccionada por el Administrador del plan a menos que usted elija que se le pague en un solo pago o que se pague en una transferencia directa al plan calificado de otro empleador o a una cuenta de jubilación individual de su elección.

Si el saldo de su cuenta de derechos adquiridos excede los \$5,000, entonces el Plan solo comenzará la distribución cuando usted lo elija. Puede elegir recibir una distribución de su beneficio a partir de cualquier fecha durante el año del plan; sin embargo, el Plan tiene un período de tiempo razonable desde el punto de vista administrativo después de una fecha de distribución en particular para realizar la distribución real a un participante. Por lo tanto, es posible que no reciba realmente la distribución en la fecha que elija.

Si el saldo de su cuenta de derechos adquiridos excede los \$5,000 y usted no elige recibir su beneficio en una fecha de distribución anterior, el Plan comenzará automáticamente la distribución a usted después del cierre del año del plan en el que ocurra lo último de lo siguiente:

- Usted alcanza la edad normal de jubilación.
- Finaliza su empleo.
- Han pasado diez años desde que comenzó a participar en el Plan.

**Valoración del saldo de la cuenta.** A los efectos de realizar una distribución de cualquier parte del saldo de su cuenta de derechos adquiridos, el Plan se refiere a la última valoración del saldo de su cuenta. El Plan exige la valoración del fondo de fideicomiso y el ajuste de las cuentas de los participantes a partir del último día de cada año del plan. El Administrador del plan también puede requerir valoraciones más frecuentes. En general, el Plan asigna los ingresos, las ganancias o pérdidas del fondo de fideicomiso para un período de valoración sobre la base del saldo de apertura de la cuenta de cada participante al comienzo del período de valoración, menos las distribuciones y cargos a la cuenta de cada participante durante el período de valoración.

**Formas de pago de los beneficios.** Todas las distribuciones se efectuarán en un único pago en efectivo de una suma global.

**Transferencia directa.** Un pago del Plan que sea elegible para "transferencia" puede ser tomado de dos maneras. Puede hacer que todo o parte de su distribución (i) se pague en una "transferencia directa" o (ii) se le pague directamente a usted. Una transferencia es un pago del saldo de su cuenta a su otro plan de jubilación individual (Individual Retirement Arrangement, IRA) o a otro plan de jubilación calificado que acepte su transferencia. Esta elección afectará el impuesto que debe.

Si elige una transferencia directa, entonces su pago no será gravado en el año actual y no se retendrá ningún impuesto sobre la renta; su pago se hará directamente a su IRA o a otro plan de empleador que acepte su transferencia; y su pago será gravado más adelante cuando lo retire del IRA o del plan de empleador.

Si decide que el saldo de su cuenta se le pague directamente a usted, se aplicará lo siguiente:

- Recibirá solo el 80 % del pago, porque el administrador del Plan está obligado a retener el 20 % de su pago y enviarlo al IRS como retención de impuestos para ser acreditado contra sus impuestos. Se puede aplicar una retención adicional de impuestos estatales.
- Su pago se gravará en el año en curso a menos que lo transfiera. Es posible que pueda utilizar reglas especiales de impuestos que podrían reducir el impuesto que debe. Sin embargo, si recibe el pago antes de la edad de 59½, también puede estar sujeto a un impuesto adicional del 10 %.
- Puede transferir el pago al pagarlo a su IRA o a otro plan de empleador que acepte su reinversión dentro de los 60 días de recibir el pago. La cantidad transferida no será gravada hasta que la saque del IRA o del plan de empleador.
- Si desea transferir el 100 % del pago a una IRA o a un plan de empleador, debe encontrar otro dinero para reemplazar el 20 % que fue retenido. Si reinvierte solo el 80 % que recibió, se le cobrarán impuestos sobre el 20 % que se retuvo y que no se reinvierte.

**Ejemplo:** Su distribución elegible para la reinversión es de \$10,000, y usted elige que se le pague directamente a usted. Recibirá \$8,000, y \$2,000 serán enviados al IRS como retención de impuestos. Se puede aplicar una retención adicional de impuestos estatales. Dentro de los 60 días después de recibir los \$8,000, puede transferir la totalidad de los \$10,000 a una cuenta IRA o a un plan de jubilación calificado. Para ello, reinvierte los \$8,000 que recibió del Plan, y tendrá que encontrar \$2,000 de otras fuentes (sus ahorros, un préstamo, etc.). En este caso, la totalidad de los \$10,000 no se gravarán hasta que los saque del IRA o del plan del empleador. Si reinvierte la totalidad de los \$10,000, cuando presente su declaración de impuestos puede obtener un reembolso de los \$2,000 retenidos.

Si, por el contrario, solo reinvierte \$8,000, los \$2,000 que no reinvertió se gravarán en el año en que se retuvieron. Cuando presente su declaración de impuestos, puede obtener un reembolso de parte de los \$2,000 retenidos. (Sin embargo, es probable que cualquier reembolso sea mayor si reinvierte la totalidad de los \$10,000).

Las reglas de pago de beneficios descritas anteriormente reflejan las disposiciones actuales del Plan. Si el Patrocinador modifica el Plan para cambiar las opciones de pago de beneficios, algunas opciones pueden continuar para aquellos participantes o beneficiarios que tengan saldos de cuenta en el momento del cambio. Si una opción eliminada continúa aplicándose a usted, la información que reciba del Administrador del plan en el momento en que sea elegible para la distribución del Plan incluirá una explicación de esa opción.

**Penalización por distribución anticipada.** Si recibe una distribución directa del Plan antes de cumplir la edad de 59½, la ley puede imponer una multa del 10 % sobre el monto de la distribución que debe incluir en su ingreso bruto, a menos que califique para una excepción a esta multa. Debe consultar a un asesor tributario con respecto a esta multa del 10 %.

### PAGO DE BENEFICIOS ANTES DE LA FINALIZACIÓN DEL EMPLEO.

**Retiros en servicio.** Una vez que haya cumplido la edad de 59 años y medio puede elegir recibir el pago de todo o parte del saldo de su cuenta de derechos adquiridos aunque no haya terminado su empleo. El Plan también le permite elegir entre retirar la totalidad o cualquier parte de sus aportes de transferencia en cualquier momento, o retirar la totalidad o una parte de los aportes de contrapartida y discrecionales de su empleador una vez que haya completado cinco años de participación. Comuníquese con el Administrador del plan para obtener más información.

**Distribuciones por dificultades económicas.** Usted puede retirar los aportes de sus empleados, pero no las ganancias de esos aportes, si el Administrador del plan determina que usted tiene una necesidad financiera inmediata y pesada como:

- Gastos médicos incurridos por usted, su cónyuge, sus dependientes o su beneficiario designado en virtud del Plan.
- Compra (excluidos los pagos de la hipoteca) de su residencia principal.
- El pago de la matrícula y los gastos de educación relacionados durante los próximos doce (12) meses para la educación posecundaria para usted, su cónyuge, cualquiera de sus dependientes o su beneficiario designado en virtud del Plan.
- La necesidad de evitar su desalojo o la ejecución de la hipoteca de su residencia principal.
- El pago de los gastos funerarios para usted, su cónyuge, cualquiera de sus dependientes o su beneficiario designado en virtud del Plan.
- El pago de los gastos relacionados con la reparación de daños a su residencia principal.

La solicitud debe hacerse por escrito en un formulario adecuado al Administrador del plan, y la determinación del Administrador del plan de si se concederá un retiro por dificultades económicas es definitiva.

El monto de una distribución por dificultades no puede exceder el menor de los montos necesarios para satisfacer su necesidad financiera inmediata, o el saldo de su cuenta de aportes de empleado. Debe designar qué activos de su cuenta se van a liquidar para proporcionar fondos para la distribución.

Si recibe una distribución por dificultades económicas, no podrá hacer más aportes de empleados al Plan (o a cualquier otro plan patrocinado por el Patrocinador) durante al menos seis meses después de recibir la distribución. Otros planes patrocinados por el Patrocinador, para este propósito, incluyen todos los planes calificados y no calificados de compensación diferida, y la compra de acciones de los empleados o planes similares, pero excluye los planes de beneficios flexibles o de cafetería de la Sección 125.

**Distribución de reservistas calificados.** Puede recibir una distribución de reservistas calificados de sus contribuciones de empleados si es miembro de un componente de reserva de las fuerzas armadas y se le ordena o llama al servicio activo durante 180 días o más o durante un período indefinido. La fecha de pago de cualquier distribución de reservista calificado debe ser posterior a la orden o llamada al servicio activo y en el cierre de su período de servicio activo o antes de este. Para solicitar una distribución de reservista calificado, comuníquese con el Administrador del plan.

**Pago de los beneficios después de la incapacidad.** Si usted se incapacita permanentemente (como se define en el Plan), el Plan le pagará el saldo de su cuenta de la misma manera que si hubiera alcanzado la edad normal de jubilación.

**Pago de los beneficios después de la muerte.** Si usted muere antes de recibir todos sus beneficios en virtud del Plan, este pagará el saldo de su cuenta a su beneficiario designado en una sola suma global. Si está casado, su cónyuge debe dar su consentimiento para la designación de cualquier beneficiario que no sea su cónyuge. El cónyuge beneficiario podrá (pero no está obligado a) elegir retrasar la distribución hasta la fecha en que el Participante hubiera cumplido 70 años y medio.

**Impuesto federal sobre la renta de los beneficios pagados.** Las leyes federales existentes sobre el impuesto a la renta no requieren que declare como ingreso la porción de la contribución anual del Empleador asignada a su cuenta. Sin embargo, cuando el Plan distribuya más adelante el saldo de su cuenta a usted, por ejemplo en el momento de su jubilación, debe informar como ingreso las distribuciones del Plan que reciba. Es posible que pueda diferir los impuestos federales sobre la renta de una distribución haciendo un aporte de "transferencia" a su propia cuenta de jubilación individual de transferencia o a otro plan calificado como se describe anteriormente. Se le recomienda encarecidamente que consulte a su propio asesor tributario con respecto al método adecuado para informar sobre cualquier distribución que reciba del Plan.

**Participantes perdidos.** Si sus beneficios del Plan se hacen pagaderos después de la finalización del empleo y el Administrador del plan no puede localizarlo en su última dirección de registro, puede perder sus beneficios conforme al Plan. Por lo tanto, es muy importante que mantenga al Administrador del plan informado de su dirección postal incluso después de que haya finalizado su empleo. Por último, si el Patrocinador da por finalizado el Plan, lo cual tiene derecho a hacer, usted recibirá los beneficios del Plan en base al saldo de su cuenta acumulado a la fecha de la finalización del Plan. La finalización del Plan podría ocurrir antes de que usted alcance la edad normal de jubilación.

## PRÉSTAMOS AL PARTICIPANTE

El Plan autoriza a los participantes a tomar prestado de la parte de los saldos de sus cuentas existentes en virtud del Plan. Todo préstamo de este tipo se considerará una inversión de la cuenta del participante y estará sujeto a la política de préstamos adoptada por el Administrador del plan. Entre otros requisitos, un préstamo del participante debe tener una tasa de interés razonable; ser reembolsado mediante una deducción de la nómina de pago durante un período generalmente no superior a cinco años; ser inferior al 50 % del saldo de la cuenta del participante o a \$50,000; y superar la cantidad mínima de préstamo especificada por el Administrador del plan. Es posible que se le cobre al participante una tarifa de procesamiento de préstamos y de administración continua. Puede solicitar más información sobre los préstamos a los participantes al Administrador del plan.

## ASIGNACIÓN DE LOS SALDOS DE LAS CUENTAS

Como lo exige la ley, el Plan contiene una "cláusula de gastos", que le impide ceder, tomar en préstamo, dar en prenda o gravar de otro modo su interés en el Plan.

Además, sus acreedores (excepto en el caso de pagos de pensiones alimenticia o manutención infantil) no pueden alcanzar su interés en el Plan para satisfacer sus deudas. Una excepción a esta regla es que el Administrador del Plan debe cumplir con una "orden calificada de relaciones domésticas", que es un decreto o una orden emitida por un tribunal que lo obliga a pagar manutención infantil o pensión alimenticia o que asigna de alguna otra manera una parte de sus activos en el Plan a su cónyuge, ex cónyuge, hijo u otro dependiente. Puede obtener, sin cargo, los procedimientos calificados de órdenes de relaciones domésticas del Plan.

## MODIFICACIÓN O TERMINACIÓN DEL PLAN

El Patrocinador se reserva el derecho de enmendar, suspender o dar por finalizado el Plan en cualquier momento y de la manera que considere conveniente o apropiada sin previo aviso a los participantes. Sin embargo, ninguna enmienda podrá conferir o volver a conferir a su Empleador ningún interés, propiedad o control de ninguna parte de los activos del Plan, ni hacer posible el desvío de ninguna parte de los activos del Plan o el uso de los mismos para ningún propósito que no sea el propósito exclusivo de proporcionar beneficios a los participantes del Plan e incurrir en los gastos razonables de la administración del Plan.

## INTERPRETACIÓN DEL PLAN

El Plan otorga al Administrador del plan la facultad y autoridad exclusivas de interpretar y analizar todas las disposiciones del Plan y de decidir todas las cuestiones que puedan surgir en relación con la administración del Plan. La determinación del Administrador del plan será vinculante y concluyente para todas las personas.

## PROCEDIMIENTOS DE RECLAMACIÓN

No es necesario que presente un reclamo formal ante el Administrador del plan para recibir sus beneficios en virtud del Plan. Cuando ocurra un evento que le dé derecho a una distribución de sus beneficios en virtud del Plan, el Administrador del plan le notificará automáticamente sobre sus derechos de distribución. Sin embargo, si usted no está de acuerdo con la determinación del Administrador del plan sobre la cantidad de sus beneficios o con cualquier otra decisión que el Administrador del plan o su designado pueda tomar con respecto a su interés en el Plan, el Plan contiene el procedimiento de apelación que usted debe seguir.

Si en algún momento usted cree que usted o su beneficiario tienen derecho a algún beneficio del Plan, usted (o su representante autorizado) debe seguir los procedimientos de reclamo que se describen a continuación.

**Procedimiento de reclamos:** Todo reclamo de beneficios en virtud del Plan debe presentarse por escrito al representante de reclamos (es decir, la persona o personas designadas por el Administrador del plan) para decidir sobre el reclamo. Dentro de los 90 días posteriores a la presentación de dicho reclamo, el Administrador del plan le notificará por escrito si el reclamo es confirmado o rechazado en su totalidad o en parte, o le entregará una notificación por escrito que describa las circunstancias especiales que requieren una cantidad específica de tiempo adicional (pero no más de 180 días a partir de la fecha de presentación del reclamo) para tomar una decisión sobre el reclamo. Si el reclamo es negado en su totalidad o en parte, el Administrador del plan lo declarará por escrito:

- La razón específica de la denegación.
- Las referencias específicas a las disposiciones pertinentes del Plan en las que se basa la denegación.

- Una descripción de cualquier material o información adicional necesaria para que el reclamante perfeccione el reclamo y la explicación de por qué dicho material o información es necesario.

- Una explicación del procedimiento de revisión de reclamaciones.

**Procedimiento de revisión de reclamaciones:** Dentro de los 60 días siguientes a la recepción de la notificación de que el reclamo ha sido denegado en su totalidad o en parte, usted puede presentar al Administrador del plan (que no incluirá al representante de los reclamos para este fin) una solicitud escrita de revisión y puede presentar cuestiones y comentarios por escrito. También puede revisar o copiar documentos pertinentes a la reclamación. Dentro de los 60 días posteriores a la presentación de dicha solicitud de revisión, el Administrador del plan le notificará por escrito si, tras la revisión, el reclamo fue confirmado o denegado en su totalidad o en parte o le entregará una notificación en la que se describen las circunstancias especiales que requieren una cantidad determinada de tiempo adicional (pero no más de 120 días a partir de la fecha en que se presentó la solicitud de revisión) para llegar a una decisión sobre la solicitud de revisión.

Usted o su beneficiario pueden iniciar una acción legal con respecto a una reclamación en virtud del Plan solo si: (a) se han agotado todos los procedimientos descritos anteriormente, y (b) la acción judicial se inicia en el plazo de 1 año a partir de la fecha en que se presenta o se considera presentada una decisión sobre la revisión, según corresponda.

## DERECHOS DE UN PARTICIPANTE EN VIRTUD DE LA LEY ERISA

Como participante del Plan, usted tiene derecho a cierta información y tiene ciertos derechos y protecciones según la ley ERISA. La ley ERISA establece que usted tiene derecho a:

- Examinar, sin cargo alguno (al comunicarse con el Administrador del plan) todos los documentos del Plan y las copias de todos los documentos presentados por el Plan al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, incluida una copia del último informe anual (serie de formularios 5500) presentado por el plan al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y disponible en la Sala de Divulgación Pública de la Administración de Seguridad de Beneficios de los Empleados.
- Obtenga copias de todos los documentos del Plan y otra información del Plan mediante solicitud por escrito al Administrador del plan, incluidas copias del último informe anual (Serie de formularios 5500) y una descripción resumida del plan actualizada. Se podrá cobrar un cargo razonable por estas copias.
- Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. El Administrador del Plan deberá entregar a cada participante una copia de este informe anual resumido.
- Obtener un estado de cuenta que muestre el saldo de su cuenta. Este estado de cuenta se proporcionará una vez al año, y se suministrará sin cargo alguno.

Además de crear derechos para los participantes del Plan, la ley ERISA impone obligaciones a las personas responsables de la operación del Plan. Las personas que operan el Plan se denominan "fiduciarios" y tienen el deber de operar el Plan prudentemente y en interés de usted y de los demás participantes y beneficiarios del Plan. Nadie, incluido su empleador, podrá despedirlo o discriminarlo de ninguna manera para evitar que obtenga un beneficio o ejerza sus derechos de acuerdo a la ley ERISA. Si su reclamo de un beneficio es negado en su totalidad o en parte, usted debe recibir una explicación por escrito de la razón de la negación. Tiene derecho a que el Administrador del plan revise y reconsidere su reclamo.

En virtud de la ley ERISA, hay medidas que puede adoptar para hacer valer los derechos mencionados. Por ejemplo, si usted solicita cualquiera de los materiales mencionados anteriormente al Administrador del plan y no los recibe en un plazo de 30 días, puede presentar una demanda en un tribunal federal. En tal caso, el tribunal podrá exigir al Administrador del plan que le proporcione los materiales y le pague hasta \$110 diarios hasta que los reciba, a menos que los materiales no se hayan proporcionado por razones que escapen al control del Administrador.

Si su reclamo de beneficios es denegado o ignorado, ya sea en su totalidad o en parte, usted puede presentar una demanda en un tribunal estatal o federal. En el caso de que los fiduciarios del Plan hagan un uso indebido de los fondos del Plan, o si usted es discriminado por hacer valer sus derechos, puede buscar ayuda del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos o presentar una demanda en un tribunal federal. Además, si no está de acuerdo con la decisión del Plan o la falta de ella en relación con el estado calificado de una orden de relaciones domésticas, puede presentar una demanda en un tribunal federal. El tribunal decidirá quién debe pagar los costos del tribunal y los honorarios legales. Si usted tiene éxito, el tribunal puede ordenar a la persona que usted ha demandado que pague estos costos y honorarios. Pero si usted pierde, el tribunal puede ordenarle a usted que pague estos costos y honorarios si, por ejemplo, considera que su demanda es frívola.

Cualquier pregunta sobre el Plan debe dirigirse al Administrador del plan. Puede obtener información adicional sobre esta declaración o sobre sus derechos en virtud de la ley ERISA, debe comunicarse con la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de Beneficios de Empleados, Departamento de Trabajo de los EE. UU., que aparece en su directorio telefónico o la División de Asistencia Técnica y Consultas, Administración de Seguridad de Beneficios de Empleados, Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210. También puede obtener determinadas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la ley ERISA si llama a la línea directa de publicaciones de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado.

## PÓLIZA DE PRÉSTAMO DE LA EMPRESA EMERY SAPP & SONS, INC. PLAN 401(K)

Esta política de préstamos se adopta con vigor a partir del 1 de enero de 2010. Los términos y condiciones adicionales para cada préstamo de los participantes se establecen en el Contrato de Préstamo y el Pagaré. Esta Política de préstamos puede ser modificada por el Administrador del plan a su discreción en cualquier momento, siempre y cuando ninguna de estas modificaciones pueda afectar negativamente los términos de cualquier préstamo de participante pendiente al momento de dicha modificación.

### INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN

<b>NOMBRE Y NÚMERO DEL PLAN</b>	Plan de ahorro 401(k) de Emery Sapp & Sons, Inc. (001)
<b>TIPO DE PLAN</b>	Plan de participación en los beneficios con efectivo o acuerdo diferido. Los beneficios del plan no están asegurados por la Corporación de garantía de beneficios de Pensión en virtud del Título IV de la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de Empleados de 1974.
<b>NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN DEL PATROCINADOR Y DEL EMPLEADO FEDERAL</b>	Emery Sapp Construction, Inc. (EIN: 52-2144296) 2301 I-70 Drive NW Columbia, MO 65202 (573) 445-8331
<b>ADMINISTRADOR DEL PLAN</b>	Emery Sapp Construction, Inc.
<b>NOMBRE Y DIRECCIÓN DE LA PERSONA PARA LA NOTIFICACIÓN DEL PROCESO LEGAL</b>	Emery Sapp Construction, Inc. 2301 I-70 Drive NW Columbia, MO 65202
<b>FIDEICOMISARIO</b>	Billy Sapp, Keith Bennett, Dan Hoover 2301 I-70 Drive NW Columbia, MO 65202
<b>AÑO DEL PLAN</b>	1 de enero al 31 de diciembre

#### A Monto mínimo y máximo del préstamo

La cantidad mínima del préstamo es de \$1,000.

La cantidad máxima del préstamo es la menor de: (1) el 50 % del saldo de las cuentas de préstamos disponibles del participante (definidas en el párrafo B a continuación) menos el saldo pendiente de cualquier préstamo de este Plan en la fecha en que se haga un nuevo préstamo, o (2) \$50,000 dólares reducidos por el saldo de préstamo más alto del participante del Plan que haya existido durante el período de un año que finalice el día anterior a la fecha en que se haga un nuevo préstamo.

A los efectos de determinar la cantidad máxima del préstamo, todos los planes del Empleador se tratarán como un solo plan.

#### B Fuente de los préstamos

Un participante puede pedir prestado del total del saldo de su cuenta de derechos adquiridos en virtud del Plan.

#### C Plazo máximo

Con excepción de los préstamos para vivienda utilizados para adquirir la residencia principal de un participante, todos los préstamos del Plan tendrán un plazo máximo de cinco (5) años. Los préstamos de vivienda tendrán un plazo máximo de treinta (30) años. El participante debe proporcionar al Administrador del plan toda la documentación que éste le solicite razonablemente para respaldar un préstamo que supere los cinco (5) años.

#### D Reembolso

Los pagos de los préstamos (capital e intereses) se amortizarán en pagos de nivel con una frecuencia no inferior a la trimestral, y se efectuarán mediante la deducción de la nómina con dólares después de impuestos. En caso de que por cualquier motivo no se pueda deducir algún pago del préstamo de la nómina de un participante, (1) este deberá efectuar el pago del préstamo en la fecha de vencimiento de dicho pago o antes, mediante giro postal, cheque certificado, cheque personal o de caja, o bien, (2) el préstamo estará en mora. Todos los préstamos se considerarán una inversión dirigida de la cuenta del participante. Por consiguiente, todos los pagos de capital e intereses efectuados por el participante se acreditarán únicamente en la cuenta del participante de conformidad con la elección de inversión actual (o la que se considere elección) del participante.

#### E Permisos de ausencia

Si un participante con un préstamo pendiente se toma una licencia sin goce de sueldo, los pagos del préstamo pueden suspenderse durante un máximo de 12 meses (o durante la duración de una licencia de servicio militar). No obstante, se seguirán devengando intereses durante la licencia (salvo en la medida en que lo prohíba la legislación aplicable). Al volver al empleo activo, los pagos de préstamos e intereses no efectuados deberán ser reembolsados.

Si un participante con un préstamo pendiente toma una licencia para el servicio militar, los intereses seguirán acumulándose sobre el préstamo, pero a una tasa no superior al 6 % (u otra tasa máxima establecida por la ley aplicable). El préstamo deberá reembolsarse al final del período que es de cinco años a partir de la fecha del préstamo más el período de servicio militar (a menos que se trate de un préstamo para una residencia principal).

Para tener en cuenta los intereses adicionales que se acumulan durante la licencia al volver al trabajo, el participante puede: (1) pagar los intereses; (2) aumentar los pagos de las cuotas; o (3) continuar los reembolsos al nivel anterior a la licencia y pagar los intereses al final del período de reembolso. En todo caso, el monto de los pagos de las cuotas que se adeuden después de que el participante regrese al trabajo no podrá ser inferior a la cantidad exigida antes de la licencia.

#### F Prepago anticipado

Un participante puede pagar por adelantado la totalidad del saldo principal pendiente sin penalización en cualquier momento. No se permiten pagos anticipados parciales.

#### G Tasa de interés

Todo préstamo concedido en el marco de este programa tendrá un tipo de interés razonable. Para determinar esa tasa de interés, el Plan exigirá una tasa de rendimiento acorde con la tasa de interés vigente que se aplica a préstamos comerciales similares en circunstancias similares por parte de personas que se dedican a prestar dinero. La tasa de interés será igual a la tasa preferencial más el 1 %.

#### H Tasa de tramitación

A la cuenta del participante se le puede cobrar una tarifa de solicitud de préstamo por cada préstamo requerido. La tarifa será determinada por el Administrador del plan y se aplicará de manera uniforme y no discriminatoria.

#### I Seguridad para el reembolso

Como condición para un préstamo, el participante debe prometer al Plan, como garantía prendaria del pago total del principal y los intereses acumulados no pagados del préstamo, el cincuenta por ciento (50 %) de sus cuentas de préstamo disponibles en el Plan, valoradas en la fecha de valoración que coincida o sea inmediatamente anterior a la fecha de financiación del préstamo.

#### J Incumplimiento/finalización del empleo

En caso de que no se efectúe el pago de un préstamo al vencimiento o de que un participante deje de trabajar para el empleador antes de que se pague la totalidad de su préstamo, vencerá la totalidad del capital y los intereses no pagados. Si el capital y los intereses devengados adeudados no se pagan posteriormente en su totalidad por la primera de las dos partes:

- (a) la fecha en que la cuenta del participante sea distribuida por el Plan, o
- (b) el último día del período de gracia autorizado por el Administrador del plan (que dicho período de gracia no se extenderá más allá del último día del trimestre calendario siguiente al trimestre calendario en el que el pago es debido y pagadero),

se considerará que el pagará está en mora. En caso de incumplimiento, la totalidad del saldo impago de la nota, incluidos los intereses acumulados antes y después de dicho incumplimiento, se notificará como una distribución imponible para el año del incumplimiento. Además, dicha cantidad, en la medida de la garantía otorgada, se deducirá o se compensará con los saldos de las cuentas de derechos adquiridos de un participante en virtud del Plan en ese momento o cuando el participante reciba o tenga derecho a recibir cualquier distribución con respecto a dichos saldos de cuenta según los términos del Plan.

#### K Clase no elegible

No se conceden préstamos a los participantes dados de baja, a los beneficiarios, a los beneficiarios suplentes y a los participantes en situación de licencia.