PLAN DE PROPIEDAD DE ACCIONES PARA EMPLEADOS (ESOP)

SOMOS LOS DUEÑOS.

Cuando decimos "empleados-propietarios", lo decimos en serio. Nuestro Plan de Propiedad de Acciones para Empleados (Employee Stock Ownership Plan, ESOP) significa que nuestra Compañía es propiedad de la gente que trabaja aquí.

Ser una empresa propiedad de los empleados es parte integral de la identidad de nuestra Compañía. Es la base de nuestros valores, nuestra cultura y la forma en que servimos a nuestros clientes. También establece un vínculo directo entre el desempeño de la Compañía y nuestro patrimonio personal.

¿QUÉ ES UN ESOP?

LE SUGERIMOS QUE VEA LA PELÍCULA

VER EL VIDEO 1 DE ESOP>

Un ESOP es un plan de jubilación calificado. Les da a todos los empleados-propietarios elegibles una opción para tener acciones en la Compañía.

Si usted es elegible, ESS contribuye con acciones a su cuenta ESOP todos los años. Cuanto más tiempo trabaje para la Compañía, más acciones acumula.

Cuando a la Compañía le va bien, el valor de las acciones de la Compañía aumenta. Con el tiempo, la riqueza de su cuenta ESOP puede crecer a través del volumen de acciones y la apreciación.

Cuando los empleados-propietarios elegibles llegan a la jubilación o deciden dejar la Compañía, reciben pagos por el valor de su cuenta.

ES UNA GRAN COSA.

LOS EMPLEADOS-PROPIETARIOS DE LAS EMPRESAS ESOP TIENEN 2.5 VECES MÁS CUENTAS DE JUBILACIÓN QUE LOS QUE TRABAJAN PARA EMPRESAS NO PERTENECIENTES A LOS EMPLEADOS.

CENTRO NACIONAL DE EMPLEADOS PROPIETARIOS

CÓMO FUNCIONA

TRAIGA LAS PALOMITAS DE MAÍZ

VER EL VIDEO 2 DE ESOP >

CÓMO SE PUEDE ACUMULAR RIQUEZA

En general, se ganan acciones de la Compañía simplemente al trabajar para la Compañía 1000 o más horas todos los años. Si las personas se van antes de que se les conceda, sus acciones se pierden y se dividen entre los que están en la ESOP.

Las acciones pueden ganar o perder dinero, dependiendo del rendimiento de la Compañía. Cuando se trabaja duro, la Compañía es rentable. Cuando la Compañía es rentable, el valor de las acciones sube.

ELEGIBILIDAD Y ADQUISICIÓN DE DERECHOS

Para ser elegible para el plan, debe tener 18 años y haber trabajado 1000 horas para la Compañía. Una vez que sea elegible, comenzará a ganar acciones.

Lograrà la adquisición después de tres años de servicio según lo definido por el plan. **Un año de servicio se define como 1,000 o más horas de trabajo en un año del plan.** El año del plan es del 1 de enero al 31 de diciembre.

Si ha estado en el plan por menos de tres años de servicio, no adquirirá derechos. Sin embargo, tendrá acciones en una cuenta sin derechos adquiridos, y esas acciones se apreciarán si el precio de las acciones sube.

AÑOS DE SERVICIO	% DE ADQUISICIÓN DE DERECHOS
MENOS DE 3 AÑOS	0 %
3 AÑOS O MÁS	100 %

Recuerde que un año de servicio = 1,000+ horas de trabajo en un año de plan.

DISPOSICIONES IMPORTANTES

55 AÑOS DE EDAD Y 10 AÑOS DE SERVICIO — **DIVERSIFICACIÓN DISPONIBLE**

59.5 AÑOS DE EDAD Y 13 AÑOS DE SERVICIO — **DEJE SU DINERO INVERTIDO EN EL ESOP Y JUBÍLESE** O **RETIRE SU DINERO Y SIGA TRABAJANDO**

PAGOS

SI SE VA:
Hasta $5,000 inmediatamente; el resto se paga en 5 años completos del plan según el documento del plan.

DISCAPACITADOS, MUERTE O JUBILACIÓN:
100 % pagado el siguiente año del plan

LO QUE USTED POSEE

HORA DE LA PELÍCULA OTRA VEZ

VER EL VIDEO 3 DE ESOP >

Ser una compañía 100 % propiedad de los empleados significa que todos los que trabajan para ESS son parte propietaria de la misma. Nos enorgullece decir que las ganancias de nuestra empresa se quedan donde deben estar; con la gente que trabajó duro para conseguirlas.

EMERY SAPP CONSTRUCTION, INC HOLDING COMPANY

EMERY SAPP & SONS

2001
HARDY'S SE UNE A ESS.

2009
ESS ADQUIERE KENNEDY CONTRACTORS.

2012
SWIFT ASPHALT PAVIMENTA SU CAMINO PARA LLEGAR A ESS.

2015
PERMANENT PAVING, INC. SE CONVIERTE EN UNA PIEZA FUIA Y DURADERA DE ESS.

2019
CHESTER BROSS CONSTRUCTION INSTALA UNA TIENDA JUNTO A ESS.

FAMILIA EXTENDIDA DE ESS

2018
SE FUNDA ESS MATERIALS.

2018
SE LANZA ESS GREEN INFRASTRUCTURE.

2019
ACHEN-GARDNER CONSTRUCTION SE ASOCIA CON ESS.

2019
HUTCHENS CONSTRUCTION SE CONVIERTE EN UNA EMPRESA DE EMERY SAPP & SONS.

2020
ESS SE OBSESIONA Y ADQUIERE PREMIER TESTING LABORATORIES.

2021
ESS ADQUIERE TOM BOYCE EXCAVATING EN BRANSON, MISSOURI.

La valoración de las acciones está determinada por la rentabilidad y el rendimiento de cada empresa miembro. Las acciones del ESOP se dividen entre los empleados-propietarios de toda la Compañía.

El valor de las acciones, la cantidad de participantes elegibles y la cantidad de acciones en circulación cambiará todos los años. Juntos, estos valores determinarán el precio de la acción. ESS ha experimentado un enorme crecimiento desde que se estableció el ESOP en 1998. En los últimos años, el valor de las acciones de ESS ha aumentado en promedio más del 25 % por año.*

AÑO	CRECIMIENTO
2015	21.95 %
2016	34.17 %
2017	29.12 %
2018	14.50 %
2019	22.85 %
2020	34.83%
2021	26.42%

*Aumentos incrementales año tras año.

SALDOS

¿QUÉ TAN ALTO PUEDE AYUDARNOS A CONSTRUIRLO?

Con los últimos datos disponibles, estos son los saldos promedio de los empleados-propietarios que han estado en el plan durante una cierta cantidad de años.

AÑOS DE SERVICIO	SALDO PROMEDIO
1 AÑO	$2,362
3 AÑOS	$14,068
5 AÑOS	$33,631
10 AÑOS	$138,574
15 AÑOS	$266,505

EL VALOR DE SU PLAN ESTÁ DETERMINADO POR LA CANTIDAD DE ACCIONES QUE POSEE.

SU ESOP PODRÍA INCLUSO SACARLE LA GRANDE

SEGÚN LOS ÚLTIMOS DATOS DISPONIBLES, **27 EMPLEADOS-PROPIETARIOS DE LA EMPRESA TIENEN SALDOS DE 500,000 DÓLARES O MÁS**, INCLUIDOS 17 EMPLEADOS-PROPIETARIOS DE CAMPO. ¿QUÉ GRAN RESERVA DE FONDOS PARA LA JUBILACIÓN?

¿QUIERE PRUEBAS DE QUE LOS EMPLEADOS-PROPIETARIOS IMPULSAN NUESTROS RESULTADOS?

No busque más que otras compañías para las que ha trabajado en el pasado. El espíritu de la propiedad de los empleados definitivamente hace la diferencia en la forma en que nuestro negocio opera, y el éxito que logra.

Como todos tenemos una propiedad en juego, estamos más seguros, somos más diligentes y más conscientes del resultado final. Y, las mismas personas que ayudan a construir esta compañía son las que compartirán las recompensas de su éxito. Como empleado-propietario, tenemos una expectativa con usted. Queremos que entienda realmente su ESOP y los beneficios de ser empleado-propietario.

DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN DE PROPIEDAD DE ACCIONES PARA EMPLEADOS DE EMERY SAPP CONSTRUCTION, INC.

(PLAN ACTUALIZADO POR ÚLTIMA VEZ EN JUNIO DE 2016)

HISTORIA Y PROPÓSITO DEL PLAN

Emery Sapp Construction, Inc. (la "Compañía") patrocina y mantiene el Plan de Propiedad de Acciones para Empleados de Emery Sapp Construction, Inc. (el "Plan"), con el propósito de permitir a los empleados-propietarios elegibles de la Compañía y a sus empleadores afiliados compartir la propiedad de la Compañía y ayudar a ahorrar para la jubilación. Este documento proporciona un resumen del Plan y destaca las disposiciones más importantes de él. Sin embargo, los términos del Plan oficial prevalecerán en caso de conflicto con este resumen.

El documento oficial del Plan puede ser revisado durante el horario de trabajo regular en la oficina de la Compañía. También se puede obtener una copia del Plan a través del Administrador del Plan. Se puede cobrar una pequeña cuota para cubrir los gastos de copia.

Debe leer este resumen detenidamente ya que le ofrece una descripción de su Plan, cómo funciona, qué beneficios se proporcionan y cómo se pueden obtener esos beneficios. Si el resumen no responde a sus preguntas o si necesita más información, comuníquese con su representante de recursos humanos.

¿CUÁNDO SE ESTABLECIÓ EL PLAN?

El Plan fue adoptado por la Compañía el 1 de enero de 1998. El año del Plan es del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

¿CUÁL ES EL PROPÓSITO DEL PLAN?

Uno de los propósitos del Plan es permitir a los empleados-propietarios elegibles compartir la propiedad de la Compañía. Esto se logra al invertir las contribuciones del empleador al Plan en acciones comunes de la Compañía. Otro propósito del Plan es mejorar la capacidad de los empleadores participantes para atraer y retener a los empleados-propietarios capaces, al proporcionar un medio para aumentar los ingresos de jubilación. Sin embargo, el Plan no pretende ni le proporcionará ingresos de jubilación que por sí solos sean adecuados para mantener un nivel de vida cómodo después de la jubilación. Por consiguiente, si participa en este Plan, debe reconocer su naturaleza limitada y considerar métodos adicionales para ahorrar dinero para la jubilación.

ELEGIBILIDAD

¿Quién puede participar en el Plan?
En general, todos los empleados-propietarios de los empleadores participantes son elegibles para el Plan. Sin embargo, las siguientes personas no son elegibles: empleados-propietarios arrendados; contratistas independientes o trabajadores contratados; y ciertos empleados-propietarios de sindicatos.

¿Cuándo comienza la participación?
Un empleado-propietario elegible se unirá al Plan a partir del 1 de enero del año durante el cual el empleado-propietario elegible complete 1,000 horas de servicio y haya cumplido 21 años.

Ejemplo: Si un empleado-propietario (que tiene 21 años) es contratado el 1 de mayo de 2002 y trabaja al menos 1,000 horas de servicio antes del 31 de diciembre de 2002, el empleado-propietario será elegible para participar en el Plan para el año del Plan 2002. Si en cambio el empleado-propietario no completa 1,000 horas de servicio hasta después del 31 de diciembre de 2002, sino durante el año 2003, entrará en el Plan para el año del Plan 2003.

Si usted termina el empleo después de haberse convertido en participante del Plan y posteriormente es reempleado, tendrá derecho a reincorporarse al Plan a partir de su fecha de reempleo (a menos que tuviera un 0 % de derechos adquiridos en sus cuentas en el momento de la terminación de su empleo y que incurra en una interrupción de cinco años en el servicio). Si terminó su empleo antes de trabajar 1,000 horas y luego es reempleado, será tratado como un nuevo empleado-propietario. Sin embargo, si es reempleado durante su año de aniversario original de empleo, sus horas de servicio previas a la interrupción se combinarán con sus horas posteriores a estas para determinar si ha cumplido el requisito de las 1,000 horas.

PRÉSTAMO AL PLAN

¿Cuál es el estado de la financiación del Plan?
El Fideicomisario del Plan está autorizado a pedir un préstamo a la Compañía o a otro prestamista con el fin de adquirir acciones de la Compañía. Cualquier préstamo de este tipo se denomina en este resumen "Préstamo ESOP". El Plan puede adquirir acciones de la Compañía directamente de la Compañía o de un accionista existente.

¿Cómo se contabilizan las acciones compradas con el producto de un Préstamo ESOP?
Cualquier acción de la Compañía comprada con el producto de un Préstamo ESOP se acreditará a una "cuenta de espera no asignada" que se mantiene como parte del Fideicomiso establecido para el Plan. A medida que el saldo del préstamo se devuelva, se liberará o retirará de la cuenta una cantidad proporcional de acciones acreditadas en la cuenta de espera no asignada y se distribuirá entre los participantes. Véase "¿Qué sucede con los aportes del empleador?" más adelante.

APORTES

¿Tengo que aportar dinero al Plan para poder participar?
No, no se le exige ni se le permite hacer ningún aporte al Plan.

¿Cuánto aporta mi empleador?
La compañía determina el aporte anual al Plan para cada año del Plan. La Compañía puede hacer un aporte en efectivo o acciones de la Compañía a su discreción.

¿Qué sucede con los aportes del empleador?
Los aportes del empleador se pagarán al Fideicomisario del Plan y al Fideicomiso en el momento requerido por la ley aplicable. Si el Plan ha entrado en un Préstamo ESOP, el Fideicomisario puede utilizar los aportes para hacer los pagos que se deben en el Préstamo ESOP. Dichos pagos darán lugar a que las acciones de la Compañía sean liberadas de la cuenta de espera no asignada y asignadas entre los participantes elegibles a partir del último día de cada año del Plan.

La parte de las acciones liberadas (o cualquier aporte que no se utilice para pagar un Préstamo ESOP) se asignará entre las cuentas de aportes del empleador de los participantes en la proporción que la compensación de cada participante para el año del Plan guarda con la compensación total de todos los participantes.

Ejemplo: Durante un año del Plan, suponga que la compensación total pagada a todos los participantes del Plan fue de $1,000,000. Para ese año, la Compañía aporta $100,000 al Plan que se utilizan para pagar un Préstamo ESOP, lo que resulta en la disponibilidad de 1,000 acciones para su asignación entre los participantes. Suponga que usted recibió un pago de 20,000 dólares para ese año. Dado que su pago fue el 2 % del total pagado a todos los participantes ($20,000/$1,000,000 = 2 %), la cantidad de acciones acreditadas en su cuenta en el Plan para ese año sería de 20 (2 % x 1,000 = 20).

Además de los aportes del empleador que se asignen a su cuenta, se sumarán o restarán los ingresos y cualquier ganancia, pérdida y gasto asignable a su cuenta, según sea el caso.

Nota: Aunque reciba una asignación para cualquier año del Plan, puede perder su derecho a recibir todo o parte de los montos acreditados en su cuenta si terminá el empleo antes del momento en que adquiera derechos adquiridos (consulte "¿Qué sucede si dejo de trabajar antes de jubilarme?" a continuación).

INVERSIONES

¿Cómo se invierten los activos del Plan?
El Plan está diseñado para ser invertido principalmente en acciones comunes de la Compañía. Sin embargo, una parte de los activos del Plan puede invertirse en activos que no sean acciones de la Compañía a fin de mantener la liquidez para las distribuciones del Plan u otros fines del Plan.

¿Cómo sabré cuánto valen mis cuentas?
Recibirá un estado de cuenta anual que muestra la cantidad de acciones de la Compañía asignadas a su cuenta, y el valor de esas acciones, al final de cada año del Plan. El estado anual también indicará el valor de cualquier otro activo asignado a su cuenta.

¿Tengo algún control sobre la inversión de mis cuentas en este Plan?
En general, no. Sin embargo, una vez que haya cumplido 10 años de participación en el Plan (no solo 10 años de servicio en la Compañía) y haya cumplido 55 años, se convertirá en un "participante calificado" y se le permitirá dirigir la inversión de hasta el 25 % de la Compañía.

Las acciones acreditadas en su cuenta ya sea eligiendo recibir esa porción de su saldo como una distribución, o dirigiendo la inversión de los ingresos diversificados como se describe a continuación. Si elige una distribución, puede transferir dicha distribución a cualquier plan de jubilación calificado que acepte su transferencia, incluido el plan 401(k) de Emery Sapp & Sons, Inc. (si está empleado activamente), u una IRA. Puede elegir diversificar dentro de los 90 días siguientes a la fecha en que se le proporcione la valoración a partir del último día del año del Plan aplicable (es decir, la valoración a partir del último día del año del Plan en el que se convirtió en un participante calificado o de los próximos 5 años del Plan). Sin embargo, durante el último de esos 6 años del Plan, podrá elegir diversificar hasta el 50 % (menos la porción de su cuenta diversificada por una elección previa) de su cuenta y recibir esa porción de su saldo como una distribución. Si elige diversificar una porción de las acciones de la Compañía acreditadas en su cuenta, la diversificación se hará a más tardar 180 días después del final del año del Plan para el cual se aplica la elección de diversificación. Una vez implementada, la elección de diversificar sus cuentas será irrevocable.

Las cuentas de acciones de la Compañía de ciertos individuos están sujetas a la "diversificación obligatoria". Si se aplica la diversificación obligatoria, las acciones de la Compañía en dichas cuentas se diversificarán de acuerdo con el programa que se indica a continuación y se invertirán en activos que no sean acciones de la Compañía. Un "evento de diversificación" significa una separación del servicio o la calificación de una orden calificada de relaciones domésticas (Qualified domestic relations order, QDRO) según corresponda.

Año del plan después del año del plan en el que ocurre el evento de diversificación

- **Primero**
- **Segundo**
- **Tercero**
- **Cuarto**
- **Quinto o mayor**

Porcentaje de diversificación aplicado al saldo de acciones a partir de la fecha de valoración inmediatamente anterior

- **20 %**
- **25 %**
- **33 ⅓ %**
- **50 %**
- **100 %**

Si terminó antes de 2012, el porcentaje de diversificación se determina utilizando este programa como si hubiera terminado en 2012, con una excepción: El 100 % de las acciones se diversificarán en el quinto año del Plan después del año del Plan en el que se produjo la fecha real de terminación.

La diversificación obligatoria se aplica a las cuentas de acciones de la Compañía de las siguientes personas: (A) empleados-propietarios altamente compensados; (B) empleados-propietarios no altamente compensados que se separan del servicio antes de cumplir la edad de 59 años y medio y de completar 13 años de servicio de adquisición de derechos; (C) empleados-propietarios no altamente compensados que se separan del servicio al o después de cumplir la edad de 59 años y medio y 13 años de servicio de adquisición de derechos que eligen optar por la diversificación obligatoria; y (D) beneficiarios alternativos en virtud de una QDRO.

Si la diversificación obligatoria de acuerdo con el programa anterior resultara en la diversificación de las acciones de la Compañía acreditadas en una cuenta de menos de $5,000, la diversificación se aplicará al menor de los $5,000 de las acciones de la Compañía, o a todas las acciones de la Compañía, en la cuenta.

Puede elegir cómo invertir los ingresos diversificados de las acciones de la Compañía de su cuenta entre los fondos de inversión disponibles bajo el Plan.

Si no dirige la inversión de sus ganancias de diversificación, se considerará que ha elegido invertir dichos activos en el fondo predeterminado designado por el Comité Administrativo. La parte diversificada del Plan tiene por objeto constituir un plan descrito en la sección 404(c) de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación para los Empleados (Employee Retirement Income Security Act, ERISA), y los fiduciarios del Plan podrán ser eximidos de responsabilidad por cualquier pérdida que sea el resultado directo y necesario de sus instrucciones de inversión.

El Administrador del Plan debe recibir una notificación por escrito de usted dentro de los 30 días a partir de la fecha de la primera declaración escrita que confirme sus instrucciones de inversión si su dirección de inversión no fue implementada correctamente. Si el Administrador del Plan no recibe oportunamente dicha notificación por escrito, se considerará que usted ha seleccionado las inversiones que se implementaron hasta que se reciba otra elección y se haya concedido un período de tiempo razonable para implementar la nueva elección.

RETIROS, PRÉSTAMOS Y CESIONES

¿Puedo retirar cualquier parte de mi cuenta mientras estoy empleado?
Sí, puede retirar cualquier parte de su cuenta mientras esté empleado activamente una vez que haya cumplido la edad 59 años y medio y completado 13 años de servicio de adquisición.

¿Puedo pedir un préstamo con cargo a mis cuentas en el Plan?
No, el Plan no permite préstamos a los participantes.

¿Puedo ceder o dar en prenda mi interés en el Plan?
No, como lo exige la ley, el Plan contiene una "cláusula de gastos", que le impide ceder, pedir prestado, dar en prenda o gravar de otro modo su interés en el Plan. Además, sus acreedores 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. Cualquier orden calificada de este tipo puede especificar que se distribuya hasta $5,000 de la cantidad adjudicada a su ex cónyuge o hijo aunque no se haya separado del servicio. Los participantes y beneficiarios pueden obtener, sin cargo alguno, una copia de los procedimientos calificados de relaciones domésticas del Plan.

BENEFICIOS EN VIRTUD DE SU PLAN

¿A cuánto tendré derecho si me jubilo o me separo del servicio por muerte o discapacidad?
Si usted finaliza el empleo al cumplir la edad normal de jubilación, el fallecimiento o la discapacidad permanente y total, o después de ello, tendrá el 100 % de los derechos adquiridos en sus cuentas en virtud del Plan.

Su "edad normal de jubilación" se define como la más tardía de las siguientes fechas: 59 años y medio o su quinto año de participación activa en el Plan como empleado-propietario.

Se le considerará permanente y totalmente discapacitado para los fines del Plan si califica para los beneficios de discapacidad en virtud del plan de discapacidad a largo plazo de su empleador; o si no existe tal plan o no es elegible para participar en dicho plan, entonces si es incapaz de realizar los deberes de su empleo durante un período de tiempo que se espera que dure por lo menos doce meses.

¿A qué parte de mi cuenta tendré derecho si finalizo mi empleo?
Si deja de trabajar por cualquier motivo que no sea el fallecimiento, la discapacidad o el cumplimiento de la edad normal de jubilación, los pagos que reciba del Plan se determinarán de acuerdo con las normas de adquisición de derechos del Plan. Su "beneficio adquirido" es la parte no perdurable de su cuenta que realmente recibe del Plan. Para calcular su beneficio adquirido, el saldo de la cuenta de aportes de su empleador al momento de dejar de trabajar se multiplica por su porcentaje de adquisición de derechos. Su "porcentaje de adquisición" se basa en sus años de servicio para la adquisición de derechos a partir de su fecha de terminación. Para la parte del saldo de su cuenta atribuible a los aportes del empleador para los años del Plan después de 2010, el programa de adquisición de derechos es el siguiente:

Si los años de servicio para la adquisición de derechos son:
Menos de 3 años = 0 %
3 o más años = 100 %

Para la parte del saldo de su cuenta atribuible a los aportes del empleador para 2010 o años anteriores del Plan, el calendario de adquisición de derechos es el siguiente:

Si los años de servicio para la adquisición de derechos son:
Menos de 5 años = 0%
5 o más años = 100 %

¿Qué es un año de servicio para los fines de adquisición de derechos?
Un año de servicio para la adquisición de derechos es cualquier año calendario durante el cual usted trabaja 1,000 o más horas de servicio. Sin embargo, los años de servicio anteriores al 1 de enero de 1994 no se contarán como años de servicio para la adquisición de derechos.

¿Cómo se obtienen las horas de servicio?
Generalmente se le acredita una hora de servicio por cada hora que se le paga, incluido el pago tanto por el tiempo realmente trabajado como por el tiempo no trabajado por el cual se le paga, como vacaciones, días festivos, enfermedad o permisos de ausencia pagados. Sin embargo, no se acreditarán más de 501 horas de servicio por cualquier período durante el cual no se trabaje realmente. En el caso de despidos o permisos no remunerados, no se acreditarán horas. Si no se le paga en función de las horas que realmente trabaja porque no se llevan registros de las horas reales que trabaja, se le acreditarán 45 horas de servicio por cada semana en que trabaje además del tiempo no trabajado por el que se le paga.

¿Qué sucede con cualquier porción de mis cuentas que no tenga derechos adquiridos?
Si su cuenta tiene un 0 % de derechos adquiridos, su cuenta será confiscada al terminar su empleo. Si su cuenta está parcialmente adquirida, la porción no adquirida se perderá cuando reciba una distribución de todo el saldo de su cuenta adquirida, o después de 5 años consecutivos del Plan en los que no tenga más de 500 horas de servicio, lo que ocurra primero. Tales decomisos se aplicarán primero para restaurar los decomisos de otros participantes que tienen derecho a la reinstalación como se describe en la siguiente pregunta. Las pérdidas restantes se distribuirán entre los demás participantes en proporción a la compensación de cada persona por el año del Plan.

¿Se pierden permanentemente las cantidades confiscadas?
En general, sí. Sin embargo, si se lo vuelve a contratar antes de incurrir en 5 interrupciones consecutivas de un año en el servicio (generalmente cualquier año en el que no se le acrediten más de 500 horas de servicio), la parte de la cuenta de aportes de su empleador que se había perdido se restablecerá y se volverá a acreditar en su cuenta. Cualquier pérdida reintegrada no se ajustará por intereses o ganancias.

¿Cuándo comenzará mi distribución?

Cuenta con derechos adquiridos de $1,000 o menos
Si el saldo de su cuenta de derechos adquiridos es de $1,000 o menos, se le pagará a usted (o a su beneficiario) después de que finalice el año del Plan en el que termine su empleo. Si el saldo de su cuenta de derechos adquiridos es de $200 o menos, la cantidad se le pagará directamente a usted (o a su beneficiario). De lo contrario, puede elegir transferir su saldo a otro plan calificado, y si no elige una transferencia, el pago del saldo de su cuenta se puede hacer directamente a usted (o a su beneficiario).

Cuenta con derechos adquiridos de más de $1,000, pero de $5,000 o menos Si el saldo de su cuenta con derechos adquiridos es superior a $1,000, pero inferior a $5,000, y usted (o su beneficiario) no elige transferir su saldo a otro plan calificado, el saldo de su cuenta se le pagará a usted (o a su beneficiario) después del año del Plan en el que termine su empleo en forma de transferencia directa a un plan de jubilación individual determinado por el Administrador del Plan.

Cuenta con derechos adquiridos por encima de $5,000
Si el saldo de su cuenta de derechos adquiridos es superior a $5,000, el tiempo que puede elegir para comenzar la distribución depende de la razón por la que su empleo fue terminado.

Finalización por muerte, discapacidad o jubilación
A continuación, se indica cuándo puede elegir comenzar la distribución si el empleo finaliza por muerte, discapacidad o cumplimiento de la edad normal de jubilación (más tarde en 59 años y medio o en el quinto aniversario de la participación en el Plan):

- La regla general es que puede elegir comenzar la distribución de su beneficio después del cierre del año del Plan en el que termine su empleo.
- Si usted terminó antes de 2013 y había cumplido la edad 59 años y medio antes de la finalización, su saldo de derechos adquiridos se puede distribuir en cualquier año que elija después de 2012.
- Su cuenta será distribuida sin su consentimiento a más tardar en el año del Plan posterior al último de los siguientes: (1) el año del Plan en que terminó, o (2) el año del Plan en que cumpla 65 años si es un "empleado-propietario altamente compensado" o un "empleado-propietario no altamente compensado" cuyo cese ocurrió antes de que cumpliera la edad de 59 años y medio y completara 13 años de servicio con derecho a pensión.
- Si llega a la edad de 70 años y medio, debe comenzar la distribución antes del 1 de abril siguiente al año del Plan en el que haya terminado y alcanzado los 70 años y medio.

Otra terminación
A continuación, se indica cuándo puede elegir comenzar la distribución si el empleo finaliza por otra razón más allá de la muerte, la discapacidad o el cumplimiento de la edad normal de jubilación (después de los 59 años y medio o en el quinto aniversario de la participación en el Plan):

- La regla general es que, si usted finaliza su empleo por cualquier razón que no sea por muerte, discapacidad o cumplimiento de su edad normal de jubilación, puede elegir comenzar la distribución de su beneficio un año después del cierre del 5º año del Plan o cualquier otro año posterior al año del Plan en el que termine su empleo.
- Su cuenta será distribuida sin su consentimiento a más tardar en el año del Plan posterior al último de los siguientes: (1) el año del Plan en que terminó, o (2) el año del Plan en que cumpla 65 años si es un "empleado-propietario altamente compensado" o un "empleado-propietario no altamente compensado" cuyo cese ocurrió antes de que cumpliera la edad de 59 años y medio y completara 13 años de servicio con derecho a pensión.
- Si llega a la edad de 70 años y medio, debe comenzar la distribución antes del 1 de abril siguiente al año del Plan en el que haya terminado y alcanzado los 70 años y medio.

¿Existen reglas especiales que me permitan elegir recibir parte de mi cuenta de adquisición antes?
Sí. El Plan le permite elegir recibir hasta $5,000 de su cuenta de derechos adquiridos tan pronto como sea razonablemente posible después de la fecha de valoración que coincida con o inmediatamente después de su terminación de empleo. El resto de su cuenta de derechos adquiridos se distribuirá en el momento descrito en la pregunta y respuesta anteriores.

¿Cuándo se valoran mis cuentas para su distribución?
A efectos de distribución, sus prestaciones se valorarán a partir de la fecha de valoración inmediatamente anterior, que suele ser el 31 de diciembre de cada año (aunque pueden declararse fechas de valoración especiales).

¿Cómo se efectuarán los pagos?
Una distribución con respecto a las acciones de la Compañía acreditadas en su cuenta se distribuirá en acciones de la Compañía, sujeto al derecho de la Compañía o de una empresa relacionada con ella de adquirir dichas acciones de la Compañía al mismo tiempo o después de la distribución. A menos que la Compañía le informe lo contrario, su intención es comprar las acciones de la Sociedad al mismo tiempo que se realiza la distribución. Si la Compañía o una compañía relacionada no ejerce dicho derecho de compra, el Fideicomisario podrá ejercerlo. La distribución con respecto a los activos que no sean acciones de la Compañía acreditadas en su cuenta se distribuirá en efectivo.

Por lo general, el pago se hará en una sola suma global. Sin embargo, si usted ha alcanzado los 59 años y medio y ha completado 13 años de servicio, puede optar por recibir el pago en cuotas anuales durante un período no superior a 5 años.

¿Cómo se me gravan las distribuciones que se me hacen del Plan?
En el momento de su distribución, se le proporcionará un resumen de las normas tributarias que se aplican a sus beneficios, incluida una descripción de su derecho a transferir sus beneficios a una IRA u otro plan calificado.

En general, cualquier 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 arreglo de jubilación individual (Individual Retirement Arrangement, IRA) o a otro plan de jubilación calificado. Esta elección puede afectar el impuesto que debe. Por lo general, cualquier distribución del Plan que no sea una distribución mínima después de alcanzar la edad de 70 años y medio será elegible para la transferencia.

Si elige una transferencia directa a una IRA u otro plan calificado, se aplicará lo siguiente:

- Su pago no se gravará en el año en curso 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.
- Su pago será gravado más tarde cuando lo saque del IRA o del plan de empleador.

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

- Su pago será gravado en el año en curso a menos que lo transfiera, y se reducirá en un 20 % de retención de cualquier efectivo que se incluya en su distribución. Por ejemplo, si el 100 % de su distribución consiste en acciones de la Compañía, entonces no se retendrá ninguna cantidad. Si, en cambio, recibe una distribución que consiste tanto en acciones de la Compañía como en efectivo por un total de $1,000 dólares, y el valor de las acciones de la empresa distribuidas es de $800, se retendrá la cantidad total de la porción de $200 en efectivo de la distribución. La cantidad de retención puede no ser igual a la cantidad de impuestos que usted debe en una distribución, por lo que debe planear tener suficiente dinero en efectivo para pagar los impuestos. Si recibe el pago antes de la edad de 59 años y medio, 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.
- Recibirá una notificación especial de impuestos junto con los formularios de elección de distribución que explican estas reglas y le aconsejan que se comunique con un asesor de impuestos antes de elegir la distribución. Este resumen solo detalla algunas de las normas tributarias federales (no estatales o locales) que podrían aplicarse a su pago. Las normas descritas anteriormente son complejas y contienen muchas condiciones y excepciones que no se incluyen en este resumen. Por lo tanto, se le recomienda consultar con un asesor fiscal profesional antes de tomar una distribución de sus cuentas del Plan.

¿Puedo designar a mi beneficiario y cambiar dicha designación?
Sí. El Plan le permite designar un beneficiario para recibir el saldo de su cuenta de derechos adquiridos en caso de su fallecimiento. Sin embargo, si usted está casado, su cónyuge se considerará automáticamente su beneficiario a menos que su cónyuge consienta, por escrito y con testigos ante un escribano público, en la designación de un beneficiario que no sea su cónyuge. Usted puede cambiar su designación de beneficiario (sujeto al consentimiento de su cónyuge) en cualquier momento al completar un formulario de cambio de beneficiario disponible en su representante de recursos humanos.

VALORACIÓN DE LAS CUENTAS

¿Cómo se determina el valor de mi cuenta?
Al final de cada año del Plan (y posiblemente en otras ocasiones), su interés en las acciones de la Compañía que se mantienen en el Plan se determinará al multiplicar la cantidad de acciones de la Compañía acreditadas en su cuenta por el valor de tasación de las acciones determinado por un tasador independiente. También se determinará el valor de cualquier inversión no relacionada con las acciones que se haya acreditado en su cuenta.

Nota: Las acciones de la Compañía y otras inversiones no accionarias acreditadas en su cuenta no se compran a su nombre, sino que se compran a nombre del Fideicomisario. Sin embargo, el encargado del registro del Plan mantendrá registros para que su interés en el Plan sea fácilmente determinable. De vez en cuando, su cuenta se ajustará para reflejar cualquier dividendo en las acciones de la Compañía u otras ganancias, acumulaciones o pérdidas de inversión.

ACCIONES DE LA COMPAÑÍA CON DERECHO A VOTO

¿Puedo votar por las acciones de la Compañía asignadas a mi cuenta?
Como participante del Plan, tendrá derecho a indicar al Fideicomisario cómo votar las acciones acreditadas en su cuenta con respecto a cualquier asunto corporativo que implique la aprobación o desaprobación de cualquier fusión o consolidación corporativa, recapitalización, reclasificación, liquidación, disolución o venta de sustancialmente todos los activos de la Compañía. El Fideicomisario votará todos los demás asuntos a su discreción o según lo indique la junta directiva de la Compañía. Si usted no da instrucciones al Fideicomisario con respecto a cualquier asunto en el que tenga derecho a votar, el Fideicomisario votará esas acciones según las instrucciones de la junta directiva de la Compañía, a menos que la junta no proporcione dichas instrucciones, en cuyo caso el Fideicomisario votará esas acciones a su propia discreción.

DISPOSICIONES ACERCA DE LA SOBRECARGA

¿Qué significa si el Plan está sobrecargado?
Se aplicarán disposiciones especiales si el Plan se considera "sobrecargado". Esto generalmente ocurriría si los saldos de las cuentas de los "empleados-propietarios clave" (por ejemplo, ciertos propietarios y funcionarios del Empleador) representan el 60 % o más de los saldos de las cuentas de todos los participantes del Plan al final del año del Plan anterior. Si el Plan está sobrecargado, entonces el Empleador debe hacer un aporte mínimo en nombre de los empleados-propietarios no clave y se aplicará un programa especial de adquisición de derechos para los empleados sobrecargados. No se espera que el Plan se convierta en un plan sobrecargado. Sin embargo, si eso ocurriera, se le notificarán las disposiciones especiales que se aplican.

RECLAMACIONES DE BENEFICIOS

¿Qué debo hacer para reclamar mis beneficios?
Si en cualquier momento usted (o su beneficiario, en caso de su fallecimiento) o su representante debidamente autorizado desea, o cree que tiene derecho, a recibir una distribución del Plan, comuníquese con el Administrador del plan para obtener la información apropiada, que debe ser presentada al representante de reclamaciones.

Si se deniega una reclamación de beneficios en su totalidad o en parte, se dará aviso de la denegación a la persona que haga la reclamación dentro de los 90 días (o 45 días en el caso de un reclamo de discapacidad) después de recibir la reclamación. Si lo justifican circunstancias especiales, los 90 días podrán prorrogarse otros 90 días a partir del final del período inicial de 90 días (o en el caso de una reclamación de discapacidad, otros 30 días a partir del final del período inicial de 45 días). La notificación indicará las razones de la denegación, contendrá una referencia a las disposiciones del Plan en las que se basa la denegación, indicará si es necesario algún material o información adicional para que se permita la reclamación y describirá el procedimiento del Plan para apelar la denegación. Si una decisión adversa implica una reclamación de discapacidad, la notificación de la decisión también le informará que si se basó en una pauta del Plan para tomar la decisión adversa, se le proporcionará una copia de la pauta, sin cargo, a solicitud.

En el caso improbable de que haya un problema con su reclamación, usted puede solicitar una revisión de la reclamación denegada presentando una solicitud por escrito dentro de los 60 días (180 días en el caso de una reclamación de discapacidad) después de la denegación al Administrador del Plan, que enviará dicha solicitud al comité de revisión de reclamaciones. También tiene derecho (después de solicitar la revisión de su reclamación) a ver los documentos relacionados y a presentar cuestiones y comentarios por escrito. También se puede celebrar una audiencia si el comité de revisión de reclamaciones considera que es necesario.

La decisión del comité de revisión de reclamaciones sobre la revisión de su reclamación se le enviará por escrito dentro de los 60 días (o 45 días en el caso de una reclamación de discapacidad) que, en el caso de una denegación, explicará las razones específicas de la decisión y señalará las secciones del Plan que son pertinentes a su reclamación. Los 60 días (o 45 días) podrán prorrogarse, pero no más allá de 120 días (o 90 días) después de la recepción de una solicitud de revisión. Si no se le comunica una decisión dentro de los plazos descritos anteriormente, su reclamación se considerará denegada.

Si la determinación implica una reclamación de discapacidad, se aplicarán las siguientes normas adicionales a una apelación. En primer lugar, la revisión no dará ninguna deferencia a la determinación inicial adversa de beneficios y será realizada por un fiduciario del Plan que no haya tomado la determinación original sobre su reclamación y que no sea un subordinado de esa persona. En segundo lugar, se le proporcionará la identidad de cualquier experto médico o vocacional cuyo asesoramiento se haya obtenido en relación con la determinación, independientemente de que dicho asesoramiento haya sido o no confiado por dicho fiduciario del Plan. Tercero, cualquier profesional de la salud que sea contratado para una consulta en la apelación será una persona diferente y no subordinada a ningún profesional de la salud que el Comité Administrativo haya consultado para la determinación inicial.

Si desea seguir adelante con su reclamación de un beneficio, solo podrá hacerlo si (a) agota todos los procedimientos de reclamación y (b) la acción judicial se inicia dentro de los 90 días siguientes a la presentación de una decisión sobre la revisión o se considera presentada, según corresponda.

MODIFICACIÓN O TERMINACIÓN DEL PLAN

¿Se pueden hacer cambios en el Plan después de que me convierta en un participante?
La Compañía, por acción de su Consejo de Administración, puede modificar, suspender o finalizar el Plan en cualquier momento. Sin embargo, no se permite que dichos cambios disminuyan sus derechos adquiridos en el Plan y, si el Plan se termina, usted tendrá pleno derecho al valor de todas sus cuentas.

SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL PLAN

Como participante del Plan, usted tiene derecho a cierta información y tiene ciertos derechos y protecciones según la Ley ERISA de 1974 con sus enmiendas. La ley ERISA establece que usted tiene derecho a:

- Examinar, sin cargo alguno, en la oficina del Administrador del plan y en otros lugares especificados, por ejemplo en los lugares de trabajo y en las salas de la unión, todos los documentos que rigen el Plan y una copia del último informe anual (Serie de Formularios 5500) presentado por el Plan al Departamento de Trabajo de Estados Unidos y disponible en la Sala de Divulgación Pública de la Administración de Seguridad de los Beneficios de los Empleados.
- Obtener, previa solicitud por escrito al Administrador del plan, copias de los documentos que rigen la operación del Plan y copias del último informe anual (Formulario de la Serie 5500) y una descripción resumida del Plan actualizada. El Administrador del plan podrá cobrar un cargo razonable por las copias.
- Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. El Administrador 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 reclamación de un beneficio de pensión es negado o ignorado, en todo o en parte, usted tiene derecho a saber por qué se hizo esto, a obtener copias de los documentos relacionados a cualquier decisión sin cargo y a apelar cualquier negación, todo dentro de ciertos plazos.

En virtud de la ley ERISA, hay medidas que puede adoptar para hacer valer los derechos mencionados. Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del Plan con el último informe anual 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 reclamación 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. 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. 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. 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.

¿TIENE PREGUNTAS SOBRE NUESTRO PLAN?

Cualquier pregunta sobre el Plan debe dirigirse al Administrador del plan. Si usted tiene alguna pregunta 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.

NOMBRE Y NÚMERO DEL PLAN	Emery Sapp Construction, Inc. Plan de propiedad de acciones para empleados (002)
TIPO DE PLAN	Plan de aportes definidos. Por esta razón, los beneficios del Plan no están asegurados por la Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión en virtud del Título IV de la ley ERISA.
NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN DEL PATROCINADOR Y DEL EMPLEADO FEDERAL	Emery Sapp Construction, Inc. (EIN: 52-2144296) 2301 I-70 Drive NW Columbia, Missouri 65202
ADMINISTRADOR DEL PLAN	Comité Administrativo de Emery Sapp Construction, Inc. Plan de propiedad de acciones para empleados
FIDEICOMISARIO	Benefit Trust Company 10740 Nall Avenue Suite 100 Overland Park, KS 66211
NOMBRE Y DIRECCIÓN DE LA PERSONA PARA LA NOTIFICACIÓN DEL PROCESO LEGAL	Comité Administrativo de Emery Sapp Construction, Inc. Plan de propiedad de acciones para empleados 2301 I-70 Drive NW Columbia, Missouri 65202 También se puede hacer la notificación al Fideicomisario.
AÑO DEL PLAN	1 de enero al 31 de diciembre