

***DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN
DE INDIANA LABORERS DEFINED CONTRIBUTION
TRUST FUND PLAN***

1 de mayo de 2020

Este folleto contiene un resumen en inglés de los derechos y beneficios de su plan bajo Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund. Si tiene dificultades para entender alguna parte de este folleto, póngase en contacto con el administrador del plan en 413 Swan Street, Terre Haute, Indiana, 47807.

El horario de oficina es de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. de lunes a viernes. También puede llamar a la oficina del administrador del plan al (812) 238-2551 o al teléfono gratuito 1-800-962-3158 para obtener ayuda

**Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund Plan
PO Box 1587
413 Swan Street
Terre Haute, IN 47808
(812) 238-2551
(800) 962-3158**

Contenido

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| DEFINICIONES | 2 |
| ELEGIBILIDAD E INGRESO..... | 7 |
| CUENTAS DE LOS PARTICIPANTES | 7 |
| LÍMITES EN LOS APORTES | 7 |
| DISTRIBUCIONES DESDE EL PLAN | 8 |
| FORMA DE PAGO DE BENEFICIOS | 9 |
| ADMINISTRACIÓN Y RECLAMACIONES DEL PLAN..... | 11 |
| IMPUESTOS SOBRE LOS PAGOS DE BENEFICIOS | 14 |
| ÓRDENES CALIFICADAS DE RELACIONES FAMILIARES (QDRO) | 14 |
| CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN SU BENEFICIO..... | 15 |
| SERVICIO MILITAR..... | 15 |
| MODIFICACIÓN O TERMINACIÓN DE LA COBERTURA DEL PLAN | 17 |
| BENEFICIOS NO ASEGURADOS POR LA PBGC | 17 |
| DERECHOS SEGÚN ERISA | 18 |
| OTRA INFORMACIÓN DEL PLAN..... | 20 |

INTRODUCCIÓN

Esta Descripción resumida del plan de Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund explica los diversos beneficios que ofrece el Plan, cómo se determinan y cuándo se pagan. Los beneficios descritos en este resumen están disponibles si usted jubila, queda total y permanentemente discapacitado, rescinde su contrato de trabajo o muere mientras es participante del Plan. Se requiere que mantenga informada a la Oficina del Fondo de cualquier cambio en su información personal.

El Plan de Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund (“Plan”) se financia por medio de aportes hechos al Plan por los Empleadores que están obligados a hacerlo según los términos de los acuerdos de negociación colectiva entre dichos Empleadores y Laborers’ International Union of North America, el Consejo de Distrito n.º 57 del Estado de Indiana y sus afiliados locales (el “Sindicato”). No se permite ni se exige a los participantes que realicen aportes al Plan.

El Plan se rige por una junta de 12 fideicomisarios, seis de los cuales representan a los miembros del Sindicato y seis a los Empleadores. Todos los fideicomisarios prestan sus servicios sin ningún tipo de remuneración.

Todos los derechos y beneficios del Plan se rigen por el Acuerdo y la Declaración de Fideicomiso del Plan de Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund y cuyo Plan se estableció inicialmente el 1 de mayo de 2014. El Acuerdo y todos los demás documentos pertinentes que rigen el Plan están disponibles para su inspección en la Oficina del Fondo y se pueden obtener copias.

Esta Descripción resumida del Plan es para su uso y está destinado a ayudarlo a entender el documento del Plan. No pretende ser la documentación legal subyacente que rige el Plan. De vez en cuando, los Fideicomisarios modifican el Plan y, por lo tanto, si hay alguna diferencia entre el lenguaje de este folleto de Descripción resumida del Plan y los documentos legales subyacentes, el Acuerdo y la Declaración de fideicomiso o el documento del Plan, regirán los documentos legales.

De vez en cuando, el Plan puede ser modificado y, cada vez que lo sea, se le enviará un resumen de los cambios importantes del Plan. Deberá conservar dichos resúmenes junto con este folleto para tener a mano la información más reciente sobre el Plan.

DEFINICIONES

Las definiciones incluidas en esta sección se utilizan en toda la Descripción resumida del Plan. Los términos comunes que se definen aquí aparecen en mayúsculas en el texto del folleto. Otros términos pueden definirse en otras partes del folleto cuando se considere adecuado. Si no entiende un término concreto o tiene alguna duda sobre su uso, póngase en contacto con la Oficina del Fondo para que lo ayuden.

Acuerdo de fideicomiso

“Acuerdo de fideicomiso” significa el Acuerdo de Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund y la Declaración de fideicomiso vigente a partir del 1 de mayo de 2014 y según se modifique periódicamente.

Administrador del plan

“Administrador del Plan” significa la Junta de Fideicomisarios.

Año del Plan

“Año del Plan” significa el período de 12 meses que comienza el 1 de mayo y termina el 30 de abril del año siguiente.

Año fiscal

Por “Año Fiscal” se entiende el período de 12 meses que comienza el 1 de mayo y termina el 30 de abril del año siguiente.

Asociaciones

“Asociaciones” designa a las Asociaciones de Empleadores participantes que han acordado con el Sindicato el establecimiento inicial y la implementación del Plan y del Fondo fiduciario, o sus sucesores. A los efectos de este Plan, las “Asociaciones” son las siguientes:

- Indiana Constructors, Inc., División de Relaciones Laborales (anteriormente División de Autopistas, Vehículos Pesados y Servicios Públicos, ICA, Inc.)
- AGC of Indiana, Inc. (anteriormente División de Construcción, ICA, Inc.)

Beneficiario

“Beneficiario” se refiere a alguna persona o personas designadas por un Participante o por los términos del Plan para recibir un beneficio en virtud del presente en o después del fallecimiento de un Participante.

Beneficio acumulado

“Beneficio acumulado” significa el saldo de la Cuenta de cada Participante en el Plan, en cualquier fecha.

Beneficio de jubilación

“Beneficio de Jubilación” indica una pensión o cualquier otro pago o pagos pagaderos según los términos del Plan a un Participante, Cónyuge sobreviviente o Beneficiario.

Código de Impuestos Internos

“Código de Impuestos Internos” significa el Código de Impuestos Internos y sus respectivas modificaciones cada cierto tiempo o cualquier Código de Impuestos Internos u otra ley de importancia similar promulgado en lo sucesivo en sustitución de dicho Código de Impuestos Internos.

Cónyuge

“Cónyuge” significa su cónyuge legal. Un Cónyuge incluye a un cónyuge del mismo sexo cuando el Participante y el Cónyuge se casaron legalmente en un estado que reconoce los matrimonios del mismo sexo.

Cuenta del participante

“Cuenta del participante” significa la cuenta personal que se mantiene para un Participante para acumular aportes y ganancias de inversión asignadas a la misma. La Cuenta del participante incluirá dos subcuentas a efectos de registro: (1) la Cuenta de participación en las ganancias (contiene los aportes del Empleador atribuibles al empleo y las ganancias asignables); y (2) la Cuenta de traspaso (contiene los aportes de traspaso del participante y las ganancias asignables, en su caso). Los honorarios de Órdenes Calificadas de Relaciones Familiares, los honorarios del localizador de participantes perdidos y cualquier otro gasto u honorario relacionado con una cuenta personal se cargarán a esa Cuenta del participante y no se asignarán entre todos los Participantes.

Discapacidad total y permanente

Por “Discapacidad total y permanente” se entenderá una enfermedad física o mental por la que el Empleado recibe beneficios por discapacidad de la Administración del Seguro Social. Un Empleado debe cumplir estas condiciones para que se considere que tiene una Discapacidad total y permanente en virtud del presente documento. Se considerará que un Empleado tiene una Discapacidad total y permanente a partir de la fecha de concesión de los beneficios por discapacidad del Seguro Social al Empleado.

Edad de jubilación anticipada

“Edad de jubilación anticipada” significa la edad mínima de 55 años, hasta los 62 años.

Edad normal de jubilación

“Edad normal de jubilación” significa al menos 62 años.

Empleado

“Empleado” designa a cualquier persona por cuya cuenta un Empleador está, o ha estado, obligado a realizar contribuciones al Fondo fiduciario (lo que incluye cualquier representante comercial del Sindicato, cualquier empleado de tiempo completo del Sindicato mientras esté empleado en forma remunerada por el Sindicato o afiliado del mismo, y cualquier empleado de tiempo completo de la Junta de Fideicomisarios) y cualquier persona de esas categorías de personas que son designadas por la Junta de Fideicomisarios como empleados de un Empleador.

Empleador

“Empleador” significa:

1. Un Empleador que está representado por una de las Asociaciones, y que está obligado por un acuerdo de negociación colectiva con el Sindicato que prevé el establecimiento y mantenimiento del Plan y del Fondo fiduciario y el pago de aportes al Fondo fiduciario.
2. Un Empleador que no está representado por una de las Asociaciones, pero que está representado a efectos de negociación por otra asociación de negociación multiempresarial y que está vinculado por un acuerdo de negociación colectiva con el Sindicato que establece la participación en el Plan y el Fondo fiduciario y el pago de los aportes al Fondo fiduciario.
3. Un Empleador que no esté representado por una de las Asociaciones o alguna otra asociación de negociación multiempresarial, pero cuyos Empleados estén representados por el Sindicato y que satisfaga los requisitos de participación en el Plan según lo establecido por la Junta de Fideicomisarios. Se considerará que dicho Empleador, mediante el pago al Fondo fiduciario en nombre de un Empleado, se ha convertido en parte de algún acuerdo entre el Sindicato y las Asociaciones.
4. El Sindicato, que será considerado como el Empleador de los Empleados del Sindicato por los cuales el Sindicato contribuye al Fondo fiduciario.
5. La Junta de Fideicomisarios, que se considerará como el Empleador de los Empleados del Fondo de Aportes Definidos por los que el Consejo de Administración aporta al Fondo Fiduciario.

ERISA

“ERISA” significa la Ley de Seguridad de Ingresos de los Empleados Jubilados (Employee Retirement Income Security Act) de 1974, con sus modificaciones periódicas. Las referencias a cualquier sección sobre ERISA incluirán cualquier disposición que la suceda y cualquier reglamento que la regule.

Fecha de valoración

“Fecha de valoración” significa la fecha anual en la cual se valorará el Fideicomiso y se acreditará en las Cuentas de los participantes el ingreso neto. La Fecha de valoración es el último día de cada Año del plan (30 de abril).

Fideicomisarios

“Fideicomisarios” significa todas y cada una de las personas designadas como fideicomisarios para mantener los fondos en fideicomiso en virtud del Acuerdo de fideicomiso.

Fondo fiduciario o Fondo

“Fondo Fiduciario” o “Fondo” significa el fondo establecido de conformidad con el Acuerdo de fideicomiso con el propósito de financiar el Plan y en el cual se deben hacer aportes y del cual se deben pagar los beneficios y gastos de acuerdo con las disposiciones de este Plan.

Gerente administrativo

“Gerente Administrativo” define a la persona designada por los Fideicomisarios para actuar en su nombre en los asuntos normales de rutina del Fondo y para realizar los demás servicios previstos en este documento del Plan, en el documento del Fideicomiso y bajo la dirección de los Fideicomisarios y del Secretario-tesorero que supervisa las operaciones diarias del Fondo.

Jubilar o Jubilado

“Jubilado” significa que el Participante ha dejado de desempeñar un trabajo en la jurisdicción del Sindicato por el cual se requiere hacer aportes al Plan en su nombre por un período de 30 días consecutivos.

Participante

“Participante” significa cualquier persona elegible para participar en el Plan y que no haya dejado de tener derecho a un beneficio en el mismo.

Plan

“Plan” designa al plan de Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund, tal como se establece en el presente documento y con sus respectivas modificaciones de vez en cuando. Este Plan es un plan de participación en las ganancias.

Remuneración

“Remuneración” se refiere a la definición de remuneración de puerto seguro establecida en el Reglamento del IRS 1.415(c)-2(d)(2). La remuneración pagada o puesta a disposición durante ese año de limitación incluirá los ingresos devengados por el Participante pagados antes de cualquiera de lo que ocurra más tarde: (A) dos meses y medio (2½) después del cese del empleo o (B) el final del año de limitación que incluye la fecha del cese del empleo.

Servicio militar

“Servicio militar” define cualquier rama de los servicios uniformados de los Estados Unidos de Norteamérica por la que se reciba una baja honorable, la Guardia Nacional del Ejército y la Guardia Nacional Aérea cuando estén en servicio activo para entrenamiento, servicio inactivo para entrenamiento o servicio de la Guardia Nacional a tiempo completo, el Cuerpo Comisionado del Servicio de Salud Pública, y cualquier otra categoría de personas designadas por el Presidente de los Estados Unidos en tiempo de guerra o emergencia, lo que incluye los desastres naturales y los disturbios civiles. El servicio militar se acreditará como se indica a partir de la página 14.

Sindicato

“Sindicato” significa el Laborers' International Union of North America, Consejo de Distrito n.º 57 del Estado de Indiana y sus sindicatos locales afiliados que tienen en vigor con las Asociaciones, o con otras asociaciones de negociación de múltiples empleadores participantes o Empleadores, acuerdos de pensiones o acuerdos de negociación colectiva que prevén el establecimiento de un Fondo de aportes definidos y el pago de aportes a dicho Fondo fiduciario.

Suspensión temporal

“Suspensión temporal” significa que los beneficios de un Participante se tratarán como suspendidos para todos los propósitos del Plan, lo que incluye las divulgaciones requeridas y los informes gubernamentales, hasta el momento en que dichos beneficios se puedan restablecer, si es el caso.

La suspensión temporal se aplicará a los beneficios de cualquier Participante con derechos adquiridos que no solicite los beneficios antes del 1 de abril siguiente al año calendario en que cumpla 72 años, siempre que, tras esfuerzos razonables y diligentes, la Oficina del Fondo no pueda localizarlo y colocarlo en situación de pago. Sin embargo, si el Participante, o un Cónyuge o Beneficiario del Participante, solicita los beneficios en una fecha posterior, sus beneficios se restablecerán de acuerdo con el Plan.

Valor de la cuenta del participante

“Valor de la Cuenta del Participante” se determina de la siguiente manera:

Las Cuentas de los participantes se valorarán en cada fecha de valoración. La asignación al final del Año del plan se basa en el saldo inicial menos las distribuciones parciales. No se incluyen en el cálculo los aportes actuales. Los gastos del Plan, los ingresos, las ganancias y las pérdidas (realizadas o no realizadas) del Fideicomiso se asignarán a una Cuenta del participante en la misma proporción que el valor de su Cuenta del participante (determinado en la Fecha de valoración) tenga con respecto a la suma de los valores de todas las Cuentas de los participantes.

ELEGIBILIDAD E INGRESO

Usted se convertirá automáticamente en Participante del Plan el primer día a partir del 1 de mayo de 2014 en el que un Empleador esté obligado a aportar a este Plan por una hora de trabajo cubierto desempeñado según el contrato de negociación colectiva u otro acuerdo escrito. Además, dicho aporte, debe haberlo recibido, en nombre de usted, la Oficina del Fondo. En caso de que deje de ser un Empleado, finalizará su participación activa y pasará a ser un Participante inactivo. Seguirá siendo un Participante inactivo hasta que se haya distribuido completamente su Cuenta de participante del Fondo o hasta que vuelva a ser un Empleado y pase de manera inmediata a ser un Participante activo. Comuníquese con la Oficina del Fondo si tiene preguntas sobre si es o no elegible para participar.

CUENTAS DE LOS PARTICIPANTES

Los Fideicomisarios mantendrán una Cuenta de participante separada para cada Participante del Plan en la que se abonarán todos los aportes realizados en nombre del Participante, las ganancias de las inversiones y otros ingresos aplicados los descuentos por beneficios pagados, gastos y pérdidas de inversiones. La Cuenta de participante incluirá dos subcuentas para fines administrativos: (1) la Cuenta de participación en las ganancias (contiene los aportes del Empleador atribuibles al empleo y las ganancias asignables); y (2) la Cuenta de traspaso (contiene los aportes de traspaso del participante y las ganancias asignables, en su caso). Los honorarios de Órdenes Calificadas de Relaciones Familiares, los honorarios del localizador de participantes faltantes y cualquier otro gasto u honorario relacionado con una cuenta personal se cargarán a esa Cuenta del participante y no se asignarán entre todos los Participantes.

En cada Fecha de valoración, se incrementará su Cuenta de participante aumentará según lo siguiente: (1) aportes realizados por los Empleadores en su nombre desde la última Fecha de valoración precedente, y (2) Aportes de traspaso recibidos desde la última Fecha de valoración precedente. Su Cuenta de participante se combinará con otras Cuentas de los participantes para fines de inversión. Se establecerá el valor de su Cuenta de participante al final del último día del Año del plan, que es el 30 de abril. La distribución al final del Año del plan se basa en el saldo inicial menos las distribuciones aprobadas según el Plan. No se incluye en el cálculo ningún aporte actual recibido después de la última Fecha de valoración. Los gastos del Plan, los ingresos, las ganancias y las pérdidas (realizadas o no realizadas) del Fideicomiso se asignarán a su Cuenta del participante en la misma proporción que el valor de su Cuenta del participante (determinado en la Fecha de valoración) tenga con respecto a la suma de los valores de todas las Cuentas de los participantes.

LÍMITES EN LOS APORTES

Sus Empleadores pagan la totalidad del costo del Plan según las tarifas por hora negociadas por su Sindicato. Aunque los aportes del Empleador se consideran “opcionales” según el Plan, sus Empleadores deben hacer aportes en su nombre de acuerdo con los términos del contrato colectivo de trabajo. Usted siempre tendrá el 100 % de los derechos sobre los aportes realizados en su nombre.

El Código de Impuestos Internos define los límites anuales sobre la cantidad de aportes que se pueden abonar a su Cuenta de participante. Por lo general, la cantidad abonada a su Cuenta de participante para cada Año del plan no puede superar la cantidad inferior entre lo siguiente:

- \$40,000 (ajustado a la inflación), o
- 100 % de su salario anual.

Además, pueden aplicarse otros límites si también es un participante de uno o más planes de beneficios definidos o de aportes definidos que no sean multiempresariales.

DISTRIBUCIONES DESDE EL PLAN

Existen cinco tipos de distribuciones disponibles desde el Plan. Ellos son:

- Beneficio de jubilación normal
- Distribución parcial
- Beneficio por despido
- Beneficio por muerte y discapacidad
- Beneficio pequeño

Beneficio de jubilación normal

Si dejó de ser un Empleado y cumplió la Edad de jubilación anticipada (55 años) o la Edad de jubilación normal (62 años), se considerará que usted es un Jubilado y puede elegir recibir su Cuenta de participante, previa solicitud a los Fideicomisarios y la aprobación de estos. La cantidad que tendrá derecho a recibir será igual al saldo en su Cuenta de participante. La distribución se pagará en cuanto sea administrativamente factible con posterioridad a la solicitud a los Fideicomisarios y la aprobación de estos.

Distribuciones parciales

Si dejó de ser un Empleado y cumplió la Edad de jubilación anticipada (55 años) o la Edad de jubilación normal (62 años), se considerará que usted es un Jubilado y puede elegir recibir una distribución parcial de su Cuenta de participante, previa solicitud a los Fideicomisarios y la aprobación de estos. La cantidad de distribución parcial mínima será \$5,000 o el Valor de su Cuenta de participante, si es menor. Se autorizará una solicitud de distribución parcial una vez en un período de 12 meses. La Distribución parcial no está disponible tras comenzar a recibir su distribución mínima obligatoria a los 72 años. La distribución se pagará en cuanto sea administrativamente factible con posterioridad a la solicitud a los Fideicomisarios y la aprobación de estos.

Beneficio por despido

Cuando no tenga horas trabajadas durante un período de treinta y seis (36) meses consecutivos, se considerará que usted es un Jubilado y puede elegir recibir el Valor de su Cuenta de participante, previa solicitud a los Fideicomisarios y la aprobación de estos. La distribución se pagará en cuanto sea administrativamente factible con posterioridad a la solicitud a los Fideicomisarios y la aprobación de estos.

Beneficios por muerte y discapacidad

Si muere o tiene una Discapacidad total y permanente antes de la distribución de su Cuenta de participante, usted, su Cónyuge sobreviviente u otro Beneficiario puede solicitar a los Fideicomisarios recibir la totalidad de su participación en su Cuenta de participante, según lo determinen los Beneficios de jubilación normal antes mencionados. Es necesaria una carta de otorgamiento de beneficios por discapacidad del Seguro Social para que los Fideicomisarios establezcan que usted tiene una Discapacidad total y permanente. La distribución se pagará en cuanto sea administrativamente factible con posterioridad a la solicitud a los Fideicomisarios y la aprobación de estos.

Beneficios pequeños

Recibirá una distribución completa de la totalidad de su participación en la Cuenta de participante si no se han realizado aportes al Plan en su nombre durante un período de 12 meses consecutivos y se considera que usted es un Jubilado, siempre y cuando el valor de su Cuenta de participante sea menos de \$1,000. No es necesario que cumpla con un requisito de edad mínima para ser elegible para una distribución de Beneficio pequeño. La distribución se pagará en cuanto sea administrativamente factible con posterioridad a la solicitud a los Fideicomisarios y la aprobación de estos, lo que ocurra después de entre lo siguiente:

1. la conclusión de un (1) Año del plan completo antes mencionado, o
2. la determinación de que el Participante está Jubilado.

Distribuciones por dificultades y préstamos a los participantes

El Plan no estipula distribuciones por dificultades y no autoriza los préstamos a los participantes.

FORMA DE PAGO DE BENEFICIOS

Tras cumplir con los requisitos de Beneficio de jubilación anticipada o normal, puede solicitar a los Fideicomisarios que le paguen su Cuenta de participante. Su Cuenta de participante se le pagará como una cantidad global en cuanto sea administrativamente factible con posterioridad a la solicitud a los Fideicomisarios y la aprobación de estos.

Sin embargo, si solicita recibir su Cuenta de participante entre el 1 de mayo y la finalización de la auditoría anual del Plan, se le pagará a un 80 % de su saldo de cuenta con derechos adquiridos en el momento de su solicitud. Recibirá el resto (si lo hubiera) de su Cuenta de participante después de que finalice la auditoría anual del Plan y se hayan determinado las distribuciones.

Distribuciones de traspaso

Una vez que reciba su saldo de la Cuenta de participante en un pago único global, quizás le convenga considerar “traspasar” la totalidad o una parte de su distribución a otro plan con beneficios fiscales o a una cuenta personal de jubilación (IRA, Individual Retirement Account). Un “traspaso” es una transferencia directa de fondos entre fideicomisos. La mayoría de las distribuciones de cantidades globales, aunque no todas, son elegibles para

un tratamiento fiscal favorable de los traspasos. Si recibió una distribución que está sujeta a una retención de impuestos, igualmente puede traspasarla a otro plan o una IRA compensando la cantidad retenida desde sus activos personales. Debe consultar a un asesor fiscal profesional para obtener información sobre cómo se aplican las reglas de traspasos a su situación específica.

También tiene la opción de solicitar que el valor de su Cuenta de participante se traspase directamente a una cuenta personal de jubilación (IRA) que haya establecido con este fin o a otro plan de jubilación elegible.

Reglas de traspaso a beneficiarios no cónyuges

Una persona que no es un Beneficiario designado de un Empleado y que no es el Cónyuge sobreviviente del Empleado (“Beneficiario no cónyuge”) puede recibir el beneficio por fallecimiento en forma de un traspaso directo a un plan de jubilación individual si se cumplen determinadas condiciones. La Oficina del Fondo puede proporcionar a dicho Beneficiario no cónyuge la información necesaria para efectuar dicho traspaso en el momento en que el Beneficiario no cónyuge solicite el beneficio.

Traspasos entrantes

Si recibe una distribución de un plan de jubilación o un plan de participación en las ganancias con beneficios fiscales, puede optar a que se “traspase” la totalidad o una parte de dicha distribución a su Cuenta de participante. Consulte a la Oficina del Fondo con suficiente tiempo antes recibir la distribución a fin de dar tiempo a los Fideicomisarios para determinar si esa distribución se puede “traspasar” a su Cuenta de participante. Debe consultar a un asesor fiscal profesional para obtener información sobre cómo se aplican las reglas de traspasos a su situación específica.

Distribuciones obligatorias

El Plan exige que se distribuya su beneficio antes del día 60 después del cierre del Año del plan que contenga la fecha que sea posterior de las siguientes:

1. Su Fecha de jubilación normal, o
2. El último día del Año del plan en el que no se hicieron aportes al Plan en su nombre durante ese Año del plan y el valor de su Cuenta de participante es menos de \$1,000.

Sin embargo, puede elegir retrasar su distribución pasada esta fecha obligatoria. Si continua o no trabajando después de la Fecha de jubilación normal, usted debe comenzar a recibir una distribución de su beneficio a más tardar el 1 de abril posterior al cierre del año calendario en el que cumplió 72 años, conocida como su Fecha de inicio requerida (RBD, Required Beginning Date).

Si no ha presentado una solicitud de beneficios, la Oficina del Fondo le informará del requisito de comenzar los beneficios a más tardar en su RBD con un mínimo de 45 días de anticipación de su RBD. En caso de que no envíe oportunamente una solicitud de beneficios completada, se considerará que su RBD es su fecha de inicio de anualidad y la Oficina del Fondo comenzará a pagar los beneficios.

Sin embargo, todo lo demás en el Plan, cualquier pago realizado de acuerdo con estas disposiciones, se pagará mediante un cheque de papel.

Si sus beneficios estaban sujetos a una Suspensión temporal, pero posteriormente se restablecieron porque usted, su Cónyuge o su beneficiario solicitaron beneficios, a usted, su Cónyuge o su beneficiario se los colocará en estado de pago. Sin perjuicio de lo anterior, si usted fallece antes de su RBD, se pagarán los beneficios a su Cónyuge o beneficiario si dicho Cónyuge o beneficiario solicitó un beneficio inmediatamente después de su fallecimiento.

ADMINISTRACIÓN Y RECLAMACIONES DEL PLAN

Administrador del plan

Según la ley federal, el Administrador del plan es el grupo de 12 Fideicomisarios, seis nombrados por el Sindicato y seis nombrados por la Asociación. Los Fideicomisarios son responsables de la administración e interpretación del Plan de una manera uniforme y no discriminatoria. Los Fideicomisarios nombraron a un Gerente administrativo para llevar a cabo las funciones administrativas cotidianas bajo la supervisión del Secretario-Tesorero.

Los Fideicomisarios tienen la autoridad y discreción para modificar, interpretar y aplicar las disposiciones del Plan, entre ellas, las disposiciones relativas a la elegibilidad, el derecho y la naturaleza, la cantidad y la duración de los beneficios.

Presentación de una reclamación

A fin de recibir pagos de beneficios, usted o su Beneficiario deben completar una solicitud obligatoria y enviarla, junto con los documentos necesarios, a los Fideicomisarios. Puede solicitar Beneficios por discapacidad total y permanente en cualquier momento después de la fecha en que la Administración del Seguro Social determine que usted tiene una Discapacidad total y permanente. Su Beneficiario o su sucesión pueden solicitar Beneficios por fallecimiento en cualquier momento con posterioridad a su fallecimiento.

Reclamaciones, decisiones y apelaciones

Reclamaciones diferentes a las reclamaciones por discapacidad total y permanente:

Si se deniega su reclamación, diferente a una reclamación de Beneficios de discapacidad total y permanente, en su totalidad o en parte, recibirá una notificación por escrito dentro de 90 días desde la recepción de la reclamación. La notificación indicará los motivos específicos para la denegación, hará referencia a disposiciones específicas del Plan en las que se basa la denegación, describirá los materiales adicionales necesarios para volver a enviar la reclamación y explicará los procedimientos de revisión de reclamaciones del Plan.

En circunstancias específicas, una respuesta a una reclamación puede tardar más de 90 días. Si el Plan necesita esta extensión, recibirá un aviso por escrito antes de que termine el período de 90 días. El aviso de extensión indicará las circunstancias especiales que requieren la extensión del plazo y la fecha en la que el Plan espera dar la determinación del beneficio.

En ningún caso la extensión será de más de 90 días.

Reclamaciones por discapacidad total y permanente:

Si se deniega su reclamación de Beneficios por discapacidad total y permanente, en su totalidad o en parte,

recibirá una notificación por escrito dentro de 45 días después de que el Plan reciba la reclamación. En circunstancias específicas, una respuesta a una reclamación puede tardar más de 45 días. Si el Plan necesita esta extensión, recibirá un aviso por escrito antes de que termine el período de 45 días.

El aviso de extensión indicará las circunstancias especiales que requieren la extensión del plazo y la fecha en la que el Plan espera dar la determinación del beneficio. El Plan puede extender el plazo para tomar una determinación de beneficios en hasta 30 días. Si, antes del final del primer período de extensión de 30 días, el Plan determina que, debido a asuntos más allá del control del Plan, no se puede tomar una decisión dentro de ese período de extensión, el período para tomar la determinación se puede extender por unos 30 días adicionales, siempre que el Plan lo notifique, antes de que se termine el primer período de extensión de 30 días, sobre las circunstancias que hacen necesaria la extensión y la fecha en que el Plan espera tomar una decisión.

En el caso de una extensión según este párrafo, el aviso de extensión explicará específicamente los criterios en los que se basa el derecho a un beneficio, los problemas sin resolver que evitan que se tome una decisión respecto de la reclamación y la información adicional que se necesita para resolver esos problemas, y que usted contará con al menos 45 días dentro de los cuales puede proporcionar la información especificada.

Si se deniega su reclamación de Beneficios por discapacidad total y permanente y se utiliza una regla, un lineamiento, protocolo interno u otro criterio similar para la denegación, se proporcionará gratuitamente a pedido la regla específica, el lineamiento, protocolo u otro criterio similar, o una declaración de que se utilizó tal regla, lineamiento, protocolo u otro criterio similar en la denegación y una copia de la regla, el lineamiento, protocolo u otro criterio.

Procedimientos de apelación

Dentro de 60 días después de recibir un aviso por escrito de la denegación de la reclamación, usted o su representante autorizado pueden enviar una solicitud por escrito para su reconsideración. Esta solicitud de revisión se debe enviar a:

Board of Trustees
Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund Plan
PO Box 1587
Terre Haute, IN 47808

No se considerarán las solicitudes de apelación después del período límite de 60 días.

Antes de que se tome una determinación sobre su apelación, puede revisar y copiar los documentos pertinentes, enviar inquietudes y comentarios por escrito, o solicitar una audiencia ante el Comité de Apelaciones de Reclamaciones de la Junta de Fideicomisarios. La revisión del Comité de Apelaciones de Reclamaciones de su reclamación apelada tomará en consideración todos los comentarios, documentos, registros y otra información presentada por el solicitante en relación con la reclamación, sin importar si esta información se presentó o consideró en la determinación inicial del beneficio.

El Comité de Apelaciones de Reclamaciones tomará una determinación del beneficio antes de la siguiente reunión del Comité después de que el Plan reciba su solicitud de apelación, a menos que la solicitud de apelación se presente dentro de 30 días de la próxima reunión del Comité. En este caso, se puede tomar una determinación del beneficio a más tardar en la fecha de la segunda reunión del Comité después de que el Plan reciba la solicitud de apelación. Si por circunstancias especiales (como la necesidad de realizar una audiencia) se requiere otra extensión para el procesamiento, se hará una determinación del beneficio a más tardar en la tercera reunión del Comité después de que el Plan reciba la solicitud de apelación.

Si se requiere esta extensión del plazo para que el Comité revise su apelación debido a circunstancias especiales, el Plan le proporcionará un aviso por escrito de la extensión, con una descripción de las circunstancias especiales y la fecha en que se tomará la determinación del beneficio, antes del inicio de la extensión. El Plan le notificará a más tardar cinco días después de que se tome la determinación del beneficio.

En caso de que se deniegue su reclamación de beneficios apelada, el aviso indicará:

1. El motivo o los motivos específicos para la denegación;
2. referencia a las disposiciones específicas del Plan en las que se basó la determinación del beneficio;
3. una declaración de que tiene derecho a recibir, a solicitud y de forma gratuita, copias y acceso razonable a todos los documentos, registros, y otra información pertinente a su reclamación de beneficios; y
4. una declaración de su derecho de interponer una acción legal según la Sección 502(a) de la Ley ERISA.

La decisión por escrito de la Junta de Fideicomisarios es definitiva y vinculante. Debe seguir y agotar todos los procedimientos de revisión que se describen más arriba antes de iniciar una acción legal de cualquier tipo.

Jurisdicción

Toda demanda que presente un Solicitante que haya agotado los procedimientos de reclamación y apelación que se describen en este manual, que nombre al Plan, a la Junta de Fideicomisarios o a cualquier administrador relacionado con el Plan, se deberá entablar ante un tribunal de jurisdicción competente en la jurisdicción de la Oficina del Fondo del Condado de Vigo, Indiana.

UBICACIÓN DE PARTICIPANTES FALTANTES DE 60 AÑOS Y MÁS

Si no se les puede ubicar a usted o a su Beneficiario, la Oficina del Fondo utilizará varios recursos para buscarlos, de acuerdo con las políticas administrativas vigentes. Estas búsquedas comenzarán antes de la Fecha de inicio requerida de su jubilación y podría continuar durante muchos años hasta que se agoten todos los recursos. Los recursos disponibles en la Oficina del Fondo pueden incluir, pero no se limitan a, enviar una carta certificada, devolverle la recepción solicitada a usted o su Beneficiario designado, búsquedas de terceros de fechas de nacimiento faltantes e incorrectas, fechas de defunción, número de Seguro Social, direcciones y beneficiarios.

Si se han agotado todos los intentos por contactar a las personas que pasaron de su Fecha de inicio requerida normal, se considerará que el beneficio queda en estado de Suspensión temporal, según se define en la página 4.

IMPUESTOS SOBRE LOS PAGOS DE BENEFICIOS

Cuando recibe un pago global que no se traspasa a otro plan calificado con beneficios fiscales o una Cuenta personal de jubilación (Individual Retirement Account, IRA), este pago quedará sujeto a una retención obligatoria del 20 %. Un traspaso es una transferencia directa entre fideicomisos. Contacte a su asesor fiscal profesional para obtener más detalles.

ÓRDENES CALIFICADAS DE RELACIONES FAMILIARES (QDRO)

Generalmente, los acreedores no se pueden asignar, transferir, prometer o anexar los pagos de su pensión. Sin embargo, el Plan debe honrar los términos de cualquier Orden calificada de relaciones familiares emitida por un tribunal, siempre que los términos de la Orden cumplan con los requisitos y definiciones del Plan. Para los fines del Plan, una Orden calificada de relaciones familiares es cualquier sentencia, orden, decreto o aprobación de un acuerdo de liquidación de bienes realizado sobre la base de una ley de relaciones domésticas. La orden puede relacionarse con manutención infantil, pensión alimenticia o derechos sobre la propiedad conyugal a un Cónyuge, ex Cónyuge, hijo u otro dependiente, y puede dirigir el pago de todo su beneficio de pensión o parte de este a otra persona que se asigne como beneficiario alternativo.

Tenga en cuenta que una QDRO no puede asignar más del 100 % de su saldo de Cuenta participante a otra persona.

Los Participantes y Beneficiarios pueden obtener, sin cobro, una copia de los procedimientos del Plan que rigen la determinación de una QDRO de parte del Administrador del Plan, si la piden por escrito a la Oficina del Fondo. El costo de la "calificación" de la "orden de relaciones familiares" se cobra a cada Cuenta de Participante que tenga relación con la misma. Contacte a la Oficina del Fondo para conocer el costo de esta "calificación".

Se debe enviar una Orden de relaciones familiares a la Oficina del Fondo de manera que se pueda revisar para determinar si es una orden "calificada". Cualquier beneficio asignado por medio de una orden "calificada" se transferirá a una cuenta aparte para el beneficiario alternativo y para los fines de este Plan se convertirá en la Cuenta de Participante del beneficiario alternativo. Esta Cuenta de Participante se repartirá según los términos de la QDRO, siempre y cuando la QDRO no requiera que el Plan proporcione algún tipo o alguna forma de beneficio, o alguna opción que de otro modo el Plan no proporcionaría; no requiera que el Plan ofrezca beneficios incrementados y no requiera el pago de beneficios a un beneficiario alternativo, que se deban pagar a otro beneficiario alternativo según una QDRO anterior.

CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN SU BENEFICIO

Los siguientes eventos pueden resultar en la pérdida de sus beneficios:

1. Las ganancias de los fondos invertidos de su Cuenta de Participante pueden ser negativos.
2. Los gastos del Plan se deducen de su Cuenta de Participante según una participación proporcional o individual. Como resultado de esto, su Cuenta de Participante puede perder valor.
3. Si se divorcia, todo o parte del saldo de su Cuenta de Participante se puede asignar a su ex Cónyuge a través de una orden judicial, llamada Orden calificada de relaciones familiares (QDRO). Los gastos relacionados con su QDRO se deducirán individualmente, lo cual afectará el valor de su Cuenta de Participante.
4. Los Fideicomisarios pueden realizar acuerdos de reciprocidad con otros fideicomisos de pensiones calificados. Los aportes que hace el empleador a su nombre se pueden transferir a otro plan, de conformidad con este acuerdo.

SERVICIO MILITAR

SI DEJA UN EMPLEO CUBIERTO PARA ENTRAR A LAS FUERZAS ARMADAS, ES VITAL QUE CONTACTE A LA OFICINA DEL FONDO LO ANTES POSIBLE PARA CONSERVAR SUS DERECHOS SEGÚN LA LEY FEDERAL. Si tiene cualquier pregunta sobre el Servicio militar, contacte a la Oficina de Fondos.

El "Servicio militar" quiere decir servir en cualquier rama de los servicios uniformados de Estados Unidos de América, para lo cual se recibe una baja honrosa, la Guardia Nacional del Ejército y la Guardia Nacional Aérea, cuando presta servicio activo para entrenamiento, servicio inactivo para entrenamiento o servicio en la Guardia Nacional de tiempo completo, el Cuerpo Comisionado del Servicio de Salud Pública y cualquier otra categoría de personas designadas por el Presidente de los Estados Unidos en tiempo de guerra o emergencia, lo que incluye desastres naturales y disturbio civiles.

Por Servicio militar, recibirá un crédito de 50 horas de trabajo o una doceava parte (1/12) de las horas de trabajo del Plan anual por Participante calculadas mediante el método actuarial por cada mes de Servicio militar, lo que sea mayor, si:

1. trabajó en un empleo cubierto durante 12 meses antes del inicio del Servicio militar (incluye empleo cubierto bajo un convenio de reciprocidad); y
2. trabajó en un empleo cubierto o envió una solicitud de trabajo para un empleo cubierto según el siguiente cronograma (incluye el empleo cubierto bajo un convenio de reciprocidad):
 - i. si el Servicio militar fue por menos de 31 días, desde el primer período de trabajo regular programado el primer día de calendario tras la baja del Servicio militar, más un plazo de ocho horas tras un tiempo real y razonable de transporte de vuelta a la residencia del Participante,
 - ii. si el Servicio militar es por más de 31 días, pero menos de 181 días, a más tardar a los 14 días tras la baja del Servicio militar,
 - iii. si el Servicio militar es por más de 180 días, a más tardar a los 90 días tras la baja del Servicio militar.

El crédito por Servicio militar no excederá los cinco años de servicio acreditado. La acumulación de beneficios por Servicio militar se acreditará como si se hicieran aportes en la proporción de los aportes promedio del Fondo en el momento del Servicio militar.

Los Fideicomisarios pueden necesitar documentación que establezca los cronogramas de empleo cubierto antes del Servicio militar, de la solicitud de reemplazo en el empleo cubierto y la longitud y el carácter del Servicio militar.

Las personas en la reserva militar que sean llamadas a servicio activo durante 180 días o más pueden retirar una "distribución de reservista calificado" durante ese período sin pagar la multa fiscal normal de 10 % en las distribuciones prematuras.

MODIFICACIÓN O FINALIZACIÓN DEL PLAN

Aunque se espera que los Fideicomisarios continúen con el Plan indefinidamente, tienen el derecho conjunto de enmendar, modificar o finalizar el Plan en cualquier momento. Sin embargo, ninguna enmienda puede reducir el saldo de su Cuenta de Participante.

En caso de la finalización del Plan o que se descontinúen los Aportes del empleador, cada Participante tendrá derechos no caducables y, los activos que queden, después de disponer para los gastos del Plan y el pago de alguna Cuenta de Participante, el saldo menos los gastos finales prorrateados, se distribuirán entre los Participantes. Cada Participante recibirá esa parte de los activos totales restantes en la misma proporción que su Cuenta de Participante tenga con respecto a la cantidad total de Cuenta de Participante de todos los Participantes. Ninguna parte de los activos se devolverá a ningún Empleador o Sindicato, o beneficiará a ningún Empleador o Sindicato.

BENEFICIOS NO ASEGURADOS POR LA PBGC

Ciertos tipos de planes de pensión, conocidos como los planes de beneficio definido, están asegurados por la Corporación para Garantizar los Beneficios de las Pensiones (PBGC, Pension Benefit Guaranty Corporation), una agencia gubernamental, si finaliza el Plan. **Como nuestro Plan se clasifica como un plan de aportes definidos, sus beneficios no están asegurados por la PBGC.**

Para obtener más información sobre las restricciones y garantías de beneficio de la PBGC, contacte a la PBGC en:

PBGC Technical Assistance Division
1200 K Street N.W., Suite 930
Washington, D.C. 20005-4026

También puede llamar al 202-326-4000 (no es un número gratuito). Los usuarios de TTY/TDD pueden llamar al servicio federal de transmisiones gratuito al 1-800-877-8339 y pedir que los conecten al 202-326-4000. Hay información adicional sobre el programa de seguro de pensiones de la PBGC disponible en el sitio web de la PBGC en Internet en <http://www.pbgc.gov>.

DERECHOS SEGÚN ERISA

Como Participante del Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund Plan, tiene acceso a ciertos derechos y protecciones bajo la Ley de Seguridad de Ingresos de los Empleados Jubilados de 1974 (ERISA, Employee Retirement Income Security Act).

ERISA dispone que tiene derecho a:

Recibir información sobre su Plan y sus Beneficios

Examinar, sin cargos, en la Oficina del Fondo y en todas las demás ubicaciones especificadas, como los lugares de trabajo y sindicatos, todos los documentos que rigen el Plan, incluso los contratos de seguro y acuerdos de negociación colectiva, y una copia del último informe anual (Serie del formulario 5500) emitido por el Plan ante el Departamento del Trabajo de Estados Unidos y disponible en la sección de divulgación pública de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado.

Obtener, tras una solicitud por escrito al Gerente administrativo, copias de los documentos que rigen la operación del Plan, incluso los contratos de seguro y los acuerdos de negociación colectiva, y copias del último informe anual (Serie del formulario 5500) y Descripción resumida del Plan actualizada. El Administrador del plan puede hacer un cobro razonable por las copias.

Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. El Administrador del plan, por ley, debe entregarle a cada participante una copia de este informe del resumen anual.

Obtener una declaración que diga si tiene derecho a recibir una pensión a la Edad normal de jubilación (62) y, si es así, cuáles serían sus beneficios a una Edad normal de jubilación si deja de trabajar bajo el Plan ahora. Si no tiene derecho a una pensión, la declaración le contará cuántos años más debe trabajar para obtener el derecho a una pensión. Esta declaración se debe solicitar por escrito y no se requiere que se entregue más de una vez cada 12 meses. El Plan debe proporcionar la declaración de forma gratuita.

Acciones prudentes de los Fiduciarios del Plan

Además de crear los derechos para los Participantes del plan, ERISA impone deberes a las personas responsables por la operación del plan de beneficio del empleado. Las personas que operan su Plan, llamados "fiduciarios" del Plan, tienen el deber de hacerlo de forma prudente y según sus intereses y los de los demás Participantes y Beneficiarios del plan. Nadie, incluso su Empleador, su Sindicato o ninguna otra persona, puede despedirlo o discriminarlo de otro modo de ninguna forma que evite que obtenga un beneficio de pensión o ejerza sus derechos según ERISA.

Hacer cumplir sus derechos

Si su reclamación por un beneficio de pensión se deniega o ignora, en parte o en su totalidad, tiene derecho a saber por qué fue así, obtener copias de los documentos relacionados con la decisión sin cargos y apelar de alguna denegación, dentro de ciertos plazos.

Mediante ERISA, hay medidas que usted puede tomar para hacer valer los derechos mencionados. Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del Plan o el último informe anual del Plan y no los recibe dentro de 30 días, puede entablar una demanda en un tribunal Federal. En ese caso, el tribunal puede solicitar al Administrador del plan que ofrezca los materiales y le pague hasta \$110 por día hasta que reciba los materiales, a menos que los materiales no se enviaran por motivos fuera del control del Administrador del plan. Si tiene una reclamación por beneficios que se denegó o ignoró, en parte o en su totalidad, puede entablar una demanda en un tribunal estatal o Federal. Además, si no está de acuerdo con la decisión del Plan o su falta de decisión en relación al estado de calificación de una orden de relaciones familiares, puede entablar una demanda en un Tribunal federal. Si sucede que los fiduciarios del Plan hacen mal uso del dinero del Plan o si lo discriminan por defender sus derechos, puede buscar ayuda de parte del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, o puede entablar una demanda en un Tribunal federal. El tribunal decidirá quién debe pagar los costos judiciales y los honorarios de abogados. Si tiene éxito, el tribunal puede ordenarle a la persona a quien usted ha demandado a que pague estos costos y honorarios. Si usted pierde, el tribunal le puede ordenar a usted que pague estos costos y honorarios si, por ejemplo, resuelve que la reclamación no tenía fundamento. Antes de entablar una demanda, debería utilizar los procedimientos de apelación del Plan. No hacerlo podría tener como resultado que se desestime su caso y se prescriban las demandas posteriores.

Ayuda con sus preguntas

Si tiene alguna pregunta con respecto a su plan, debe contactar al Administrador del plan. Si tiene alguna pregunta sobre esta declaración o sobre sus derechos según ERISA, o necesita ayuda para obtener documentos de parte del Administrador del plan, debería contactar a la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado, el Departamento del Trabajo de Estados Unidos, que aparezca en su directorio telefónico o la División de Consultas y Asistencia Técnica, Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado, Departamento del Trabajo de Estados Unidos, 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210. También puede obtener ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades según ERISA si llama a la línea directa de publicaciones de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado.

OTRA INFORMACIÓN DEL PLAN

Nombre del Plan

Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund Plan

Junta de Fideicomisarios

Fideicomisarios del sindicato

David Frye, Secretary-Treasurer

LIUNA State of Indiana District Council
425 South 4th Street
Terre Haute, IN 47807

Robert Norrington

LIUNA Local Union #795
1213 State Street
New Albany, IN 47150

Brian Short

LIUNA State of Indiana District Council
425 South 4th Street
Terre Haute, IN 47807

Jon Scott

LIUNA Local Union #561
951 North Park Drive
Evansville, IN 47710

Ray Hobbs

LIUNA Local Union #741
7745 South Fairfax Road
Bloomington, IN 47401

Kelly Watson

LIUNA Local Union #1112
115 W. 20th Street
Muncie, IN 47302

Fideicomisarios del empleador

Mark Andrews, Presidente

PO Box 1587
Terre Haute, IN 47808

Francis (Fritz) Gantner

PO Box 1587
Terre Haute, IN 47807

Adam Day

Fox Contractors Corp.
5430 W Ferguson Road
Fort Wayne, IN 46809

Charles Peabody

Shook Construction
7330 E 90th St
Indianapolis, IN 46256

Brad Deno

Kettelhut Construction
740 Sagamore Pkwy S
Lafayette, IN 47905

Alan Dale

Bowen Engineering Corporation
8802 North Meridian St
Indianapolis, IN 46260

Número de identificación del empleador/Número del Plan

EIN: 46-5396452

Número de plan: 001

Año del Plan

Desde el 1 de mayo hasta el 30 de abril del año siguiente.

Tipo de Plan

El Plan es un plan de participación en las ganancias con aportes definidos. Según este tipo de plan, los aportes del Empleador se realizan a su nombre y se acreditan en su Cuenta de Participante a su nombre. Su beneficio es la combinación de los saldos de su Cuenta de Participante, que incluye las contribuciones del Empleador y los traspasos, si corresponde, junto a los ingresos netos, ganancias y pérdidas derivadas, menos proporción de algún gasto asociado con la administración del Plan. Los Fideicomisarios dirigen la inversión de los Activos del Plan.

Tipo de administración del Plan

El Plan se administra por medio de una Junta de 12 Fideicomisarios, compuesta por seis Fideicomisarios del sindicato y seis Fideicomisarios del empleador. La Junta de Fideicomisarios es el Administrador legal del Plan; sin embargo, han contratado a un Gerente administrativo para que realice tareas administrativas cotidianas del Plan.

El Gerente administrativo mantiene los registros de elegibilidad, mantiene un registro de los aportes del Empleador, procesa las solicitudes, informa a los Participantes sobre los cambios del Plan y realiza otras funciones administrativas de rutina, de acuerdo con las decisiones de los Fideicomisarios.

Administrador del Plan

Junta de Fideicomisarios

Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund Plan

PO Box 1587

Terre Haute, IN 47808

812-238-2551

Oficina del Fondo/Gerente administrativo

Somer Taylor

Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund Plan

PO Box 1587

Terre Haute, IN 47808

812-238-2551

Agente para la entrega formal de documentos

Board of Trustees

Indiana Laborers Defined Contribution Trust Fund Plan

PO Box 1587

Terre Haute, IN 47808

Adicionalmente, la entrega de los documentos se podrá realizar a cualquier Fideicomisario del Plan.

*Descripción resumida del plan de Indiana Laborers
Defined Contribution Trust Fund Plan*

Asesor legal del Fondo

Mr. Richard J. Shagley
Wright, Shagley & Lowery, P.C.
P.O. Box 9849
Terre Haute, Indiana, 47808
812-232-3388

Consultor del Fondo

United Actuarial Services, Inc.
11590 North Meridian Street, Suite 610
Carmel, Indiana, 46032-4529

Estado negociado colectivamente

El Plan se considera un plan negociado colectivamente. Los Participantes y Beneficiarios pueden obtener una copia del acuerdo de negociación colectiva tras una solicitud por escrito a la Junta de Fideicomisarios y está disponible para su revisión en la Oficina del Fondo. Además, tras una solicitud por escrito, los Participantes y Beneficiarios pueden recibir información de parte del Administrador del plan sobre si un empleador en específico o una organización de empleados son patrocinadores del Plan y, si el empleador o la organización de empleados son patrocinadores del Plan, la dirección del patrocinador.

Medio del cual provienen los fondos para la acumulación de activos del Plan

Todos los aportes y ganancias de inversión se acumulan en un Fondo Fiduciario. Los beneficios de jubilación se pagan directamente desde este Fondo Fiduciario.

Efecto de un error

En caso de un error o una declaración errónea con relación a algún Participante o Beneficiario, o la cantidad de aportes enviados (incluye aportes erróneos) o pagos realizados o que se realizarán a un Participante o Beneficiario, la Junta de Fideicomisarios deberá, en el grado de lo posible, iniciar la retención, deducción o aceleración, o ajuste de otro modo de los aportes, beneficios u otros fondos en las cantidades que, según su juicio, concederán a tal Participante o Beneficiario los aportes o beneficios a los que tiene debido derecho según el Plan. Las interpretaciones y determinaciones de la Junta de Fideicomisarios deberán ser definitivas y vinculantes, a menos que un tribunal de jurisdicción competente considere que fue arbitraria o antojadiza.

Se han hecho todos los esfuerzos posibles para que la información contenida en este manual sea precisa en el momento de su impresión. Sin embargo, si surgen conflictos entre este manual y los documentos legales que rigen el Plan, los documentos legales tendrán prioridad en todos los casos.
