

Hollow Metal
Pension Fund

395 Hudson Street
New York, NY 10014
As of April 1, 2015

SUMMARY PLAN DESCRIPTION

Hollow Metal Pension Fund

Summary Plan Description

Effective as of April 1, 2015

Hollow Metal Pension Fund

**395 Hudson Street
New York, NY 10014
(212) 366-7881**

BOARD OF TRUSTEES

Union Trustees

Joseph Geiger
Michael Cavanaugh
Robert Villalta
Christopher Wallace

395 Hudson Street
New York, NY 10014

Employer Trustees

Vincent Gallo
L.I.F. Industries, Inc.
5 Harbor Park Drive
Port Washington, NY 11050

Edmund Greco
Yonkers Plywood
P.O. Box 152
Old Bridge, NJ 00857

Catherine Condon
Manufacturing Woodworkers
Association (MWA)
1311 Mamaroneck Avenue
Suite 170
White Plains, NY 10605

ACTUARIAL CONSULTANT

First Actuarial Consulting, Inc.

ACCOUNTANT

Novak/Francellia LLC

Dear Participant:

We are pleased to provide you with this summary of the Hollow Metal Pension Plan.

This booklet describes the main features of the Plan. As you look through it, you will learn how you become a Plan participant, what your benefits are and how they are calculated. You'll also learn when you are entitled to a pension and the different ways your pension may be paid.

We encourage you to read this booklet carefully and share it with your family. It has been written in everyday language whenever possible. However, some of the language may still seem technical. If you have any questions, please contact the Fund Office.

Since this is a summary, not all Plan provisions are included. If there is a conflict between the Plan documents and this summary, the Plan documents rule.

This booklet is based on the Plan provisions in effect on April 1, 2015. If you left Covered Employment prior to that date, some of the provisions of the Plan described in this booklet may not apply to you. In this case, please contact the Fund Office.

Your Pension Plan is designed to provide you with financial security during your retirement years. We hope you will take some time to learn about the Plan and what it will mean to you during retirement.

Sincerely,

The Board of Trustees

TABLE OF CONTENTS

Introduction	1
Communications	1
Plan Interpretations and Determination	1
Benefit Application Filing Instructions	2
Summary of Benefits	3
How Do You Become a Participant of the Plan?	4
How Does Your Working Time Count?	4
Pension Credit.....	4
Benefit Credit	6
Can You Lose Your Pension Credit or Benefit Credit?	7
When Do You Have a Break-in-Service?	7
When Are You Eligible for a Retirement Benefit?	8
Regular Pension	8
Early Retirement Pension	8
Deferred Pension	9
Disability Pension.....	9
Pro-Rata Pension.....	10
How Much Will Your Benefit Be?	11
Regular Pension	11
Early Retirement Pension	11
Deferred Pension	12
Disability Pension.....	12
Pro-Rata Pension.....	12
What If You Work After You Retire?	13
How is Your Pension Paid?	14
Who Is A Spouse Under The Plan?	14
Standard Form If You're Single.....	14
Standard Form If You're Married	14
Optional Forms.....	15
75% Participant and Spouse Pension	15
Social Security Level Income Option	15
Single Sum Benefit	16

Death Benefits Payable Before You Retire	16
Lump Sum Benefit	17
Other Important Information	17
Non-Assignment of Benefits	17
What is a Qualified Domestic Relations Order	18
Keeping Your Address Current	18
What if an Overpayment Occurs	18
Incapacity	18
Social Security Benefits	19
Withholding of Federal Income Tax	19
Military Service	19
Rollovers	19
What Happens If the Plan Terminates?	20
Claims and Appeal Procedures	22
Filing of Claims	22
Appeal Procedures	22
Decisions on Appeals	22
Plan Facts	24
Your Rights Under ERISA	25
Receive Information About Your Plan & Benefits	25
Prudent Actions by Plan Fiduciaries	26
Enforce Your Rights	26

INTRODUCTION

The Pension Plan became effective on August 1, 1985. It was established as a result of the collective bargaining agreement(s) between employers and Locals 2947, 2819 and 2632 of the New York City and Vicinity District Council of the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America. Other Locals may also participate in this Plan. The Plan is completely financed by employer contributions. Those employers who contribute to the Plan are called *contributing employers*. When you work for a contributing employer, you are working in *covered employment*.

COMMUNICATIONS

No officer, agent, representative or employee of the Union or of any employer shall be deemed to be an agent or representative of the Board of Trustees of the Hollow Metal Pension Fund or shall be deemed as authorized to make any oral or written representation or give any form of commitment which may be relied upon by any employer, employee, spouse, beneficiary or dependent. Any such representations or commitments may only be made by the Board of Trustees in their official capacity.

PLAN INTERPRETATIONS AND DETERMINATION

This booklet describes the main features of the Pension Plan as it applies to present and former members of Local 2790 (formerly Locals 2947, 2819, and 2632). If there is a conflict between the description of any Plan provisions in this booklet and the official Plan documents, the Plan documents govern.

The Board of Trustees is responsible for interpreting the Plan and for making determinations under the Plan. In order to carry out its responsibility, the Board of Trustees shall have exclusive authority and full discretion to: determine whether an individual is eligible for any benefits under the Plan; determine the amount of benefits, if any, an individual is entitled to from the Plan; and interpret all of the terms and provisions of the Plan.

All such determinations and interpretations made by the Trustees, or their designee, in good faith shall: be final and binding upon any individual claiming benefits under the Plan; be given deference in all courts of law, to the greatest extent allowed by applicable law; and not be overturned or set aside by any court of law unless found to be arbitrary and capricious, or made in bad faith.

The provisions of the Plan described in this booklet apply only to participants for whom contributions have been made on or after April 1, 2015. The material

contained in this booklet is for general description and illustration only. The Agreement and Declaration of Trust (and the amendments thereto) which established the Plan, the collective bargaining agreements under which benefits are provided and the Rules and Regulations adopted by the Board of Trustees govern all aspects of administration, coverage, eligibility, termination and all other related matters. These documents are available for examination at the Fund Office. In the event there appears to be a conflict between the material and information in this booklet and the documents described above, said documents shall govern and apply.

BENEFIT APPLICATION FILING INSTRUCTIONS

Important: No pension benefits will be paid for any period in the absence of your completed application. Failure to file a timely application may result in a delay in receiving benefits and possible loss of monthly payments to which you otherwise may have been entitled.

Submit your application 90 days prior to the date you want your pension to start.

For a Disability Pension, submit your application as soon as possible. Do **not** wait until you receive your Social Security Disability Award.

Benefit application forms can be obtained from the Fund Office at:

395 Hudson Street
New York, NY 10014
Telephone: (212) 366-7881

All application forms must be completed and returned to the Fund Office in order for the Board of Trustees to determine your entitlement to a benefit.

If you submit an incomplete application or do not provide required supporting documents, you will be notified of what is necessary to complete your application. Your application shall be considered "filed" as soon as it is sufficiently complete to permit processing.

SUMMARY OF BENEFITS

Type of Pension	Basic Requirements	Benefits
Regular	At least 15 years of combined pension credit and age 62.	\$25 per year of combined benefit credit, up to a maximum of 40 years.*
Early	At least 15 years of combined pension credit* and age 55.	Same as regular pension, except that the pension is reduced by 1/2 of 1% for each month you are younger than age 62 when your pension starts.
Deferred	At least 5 years of combined pension credit and age 62.	Same as regular pension using benefit credit rate in effect during your last year of service.
Disability	At least 8 pension credits when total and permanent disability begins.	Calculated in same way as regular pension.
Pro-Rata (if you worked for a related plan before this Plan)	You would be eligible for any type of pension under this Plan if your combined pension credit were treated as credit under this Plan alone.	Calculated under both Plans.

*The monthly amount for benefit credit shall be \$12.50 for employees of Acme Architectural Products Inc., Elevator Entrances Inc., F.H.A. Fire Door Corp, General Fire Proof Door, L.I.F. Industries Inc. and National Elevator Cab and Door Corp. who first performed an Hour of Service on or after August 1, 2004.

HOW DO YOU BECOME A PARTICIPANT OF THE PLAN?

You are eligible to become a Participant of this Plan if you are working for a contributing employer. If you are not already a Plan Participant, you will become a Participant on the first January 1 or July 1 that follows 12 consecutive months in which you complete at least 870 hours of service.

For example:

Ed begins covered employment in a job covered by Local 2790 on April 15, 2012. Twelve months later, on April 14, 2013, Ed has completed 870 hours of service. He becomes a Plan Participant on July 1, 2013.

If you were a Participant of the New York City District Council of Carpenters Pension Fund, and you continue in covered employment you automatically became a Participant of this Plan on August 1, 1985.

If you work for a contributing employer in a non-covered job and then switch to a covered job with no break in between, your hours in the non-covered job may count in determining your eligibility for benefits.

HOW DOES YOUR WORKING TIME COUNT?

Your working time counts in a few important ways. First, it counts toward becoming a Participant in the Plan. Second, it's used to determine when you are eligible for benefits. Third, it counts in figuring out how much your benefit will be.

We already showed how your working time counts toward becoming a Participant in the Plan. Now let's look at the other ways it counts.

Pension Credit

Your *eligibility for a benefit* (vested status) is based on the amount of *pension credit* that you earn. There are a number of factors that come into play in figuring out your pension credit.

If you were covered under a related Plan before becoming a Participant of this Plan, you will have pension credit from two places. You'll have whatever pension credit you earned as a participant of the related Plan. Plus, you'll have the pension credit you earn under this Plan. Together, they will equal your *combined pension credit*.

For your working time under the New York City District Council of Carpenters Pension Fund, you'll earn pension credit up until the date your participation in that Pension Fund ended (June 30, 1985 or July 31, 1985, depending on the collective bargaining agreement). Starting on August 1, 1985, you began earning pension credit under this Plan if you worked for a contributing employer to this Plan.

Earning pension credit after August 1, 1985

Starting on August 1, 1985, you earn one *pension credit* for each calendar year in which you work at least 870 hours in covered employment. If you work 600 hours but less than 870 hours, you earn one-half of a pension credit. Or, if you work 300 hours but less than 600 hours, you earn one-quarter pension credit.

Hours You Work in a Year	Pension Credit
870 or more	1
600 – 869	1/2
300 – 599	1/4

An *hour of service* is each hour for which you are paid or are entitled to be paid for the performance of your duties. This includes maternity or paternity leaves of absence that are due to your pregnancy, the birth of your child, the adoption of a child or care of a child immediately after birth or adoption.

Let's look at some examples:

Jane works in covered employment. She works 1,000 hours between January 1, 2012 and December 31, 2012. She earns one pension credit that year. From January 1, 2013 to December 31, 2013, Jane works 650 hours. She earns one-half pension credit for that year. Her total pension credits earned equal to $1.0 + .5 = 1.5$ pension credits.

Or:

Hal works in covered employment. He works 400 hours between January 1, 2011 and December 31, 2011. He earns one-quarter pension credit for that year. From January 1, 2012 to December 31, 2012, Hal works 880 hours. He earns one pension credit for that year. His total pension credits earned equal to $.25 + 1 = 1.25$ pension credits.

A Participant with one or more Hours of Service on or after January 1, 1999 acquires Vested Status upon completion of five (5) current Pension Credits.

Benefit Credit

Benefit credit determines the amount of your benefit.

There are a number of factors that come into play in figuring out your benefit credit.

If you were covered under a related Plan before becoming a Participant of this Plan, your benefit credit will come from two places. You'll have whatever benefit credit you earned under the related Plan. Plus, you'll have the benefit credit you earned under this Plan. Together, they will equal your *combined benefit credit*.

For your working time under the New York City District Council of Carpenters Pension Fund, you'll earn benefit credit up until the date your participation in that Pension Fund ended. Starting August 1, 1985, you began earning benefit credit under this Plan.

Earning benefit credit after August 1, 1985

Starting on August 1, 1985, you earn one benefit credit for each calendar year in which you work between 1,500 and 1,799 hours. If you work 1,800 or more hours, you'll earn an extra tenth of benefit credit.

You can also earn partial benefit credit if you complete less than 1,500 hours in a calendar year. Here's how benefit credit is figured:

Hours You Work in a Year	Benefit Credit
1,800 or more	1.1
1,500 – 1,799	1.0
1,400 – 1,499	0.9
1,200 – 1,399	0.8
900 – 1,199	0.6
600 – 899	0.4
300 – 599	0.2

For example:

Carlos works in covered employment and during one calendar year he completes 1600 hours of service. He earns one benefit credit for that calendar year. He completes 1,850 hours of service in the next calendar year, he earns 1.1 benefit credit for that year. During his third calendar year, he completes 1,490 hours of service, thereby earning 0.9 benefit credit that year. His total benefit credits for that three-year period is equal to $1.0 + 1.1 + 0.9 = 3$ benefit credits.

Can You Lose Your Pension Credit or Benefit Credit?

If you have earned one or more Hours of Service on or after January 1, 1999 before having had a permanent break-in-service and you have five years of pension credit, you have a vested right to a retirement benefit and cannot lose it.

If you have less than five years of pension credit, you can lose your pension and benefit credit.

This may happen if you're away from work for a long period of time and have what is called a "*break-in-service*."

When Do You Have a Break-in-Service?

You have a one-year break-in-service if you do not earn at least one-quarter pension credit in a calendar year (300 hours in a calendar year.)

Here are the rules that apply to breaks-in-service. If you have less than five pension credits, you will lose your pension credit and benefit credit once you have five consecutive one-year breaks-in-service.

For example:

Frank has three pension credits. During the next calendar year, he works less than 300 hours. He has a one-year break-in-service. But, Frank works more than 300 hours the next calendar year. Since Frank had only one one-year break-in-service, he does not lose his three pension credits.

On the other hand:

Mark has four pension credits. He stops work for seven calendar years and then returns to covered employment. Since Mark has had five consecutive one-year breaks-in-service, he incurred a permanent break-in-service and has lost his pension credit and benefit credit. He will have to start over in the Plan.

Remember: If you have earned a total of five pension credits from this Plan and any related Plan after January 1, 1999, you can never lose your pension credit or benefit credit, even if you permanently leave covered employment.

WHEN ARE YOU ELIGIBLE FOR A RETIREMENT BENEFIT?

There are a number of different pensions that are available under the Plan. This section explains how you qualify for each type of pension.

Regular Pension

You're eligible to receive a regular pension when you are age 62 and have at least 15 years of combined pension credit. Your regular pension benefit will begin on the first day of the month after the month in which you apply for benefits.

For example:

Joe retires at age 62 with 15 years of combined pension credit. He files his application for retirement benefits on May 17, 2013. His benefits are effective June 1, 2013, but due to time needed to process the application, the actual starting date may be later.

Early Retirement Pension

You may want to retire before age 62. You may apply for an early retirement benefit if:

- you're at least 55 years old, and
- you have at least 15 combined pension credits.

Your early retirement pension will begin on the first day of the month following the month in which you apply for benefits.

For example:

Bill retires at age 56 with 16 years of combined pension credit. He files his application on March 2, 2013. His early retirement benefit begins on April 1, 2013.

Deferred Pension

If you leave covered employment before you're eligible to retire and you have at least five combined pension credits, you'll be entitled to a deferred pension when you reach age 62. If you have at least 15 combined pension credits, this benefit can be paid when you reach age 55, reduced for early commencement

For example:

Ray has five combined pension credits when he decides to leave covered employment. He goes on to work in a different industry until he retires. At age 62, Ray will be eligible to receive his deferred pension benefit from this Plan.

Disability Pension

You are eligible for a disability pension if you become totally and permanently disabled and you meet the special rules for this type of benefit.

To receive a disability pension:

- You must be totally and permanently disabled
- You must meet the following age and pension credit requirements:
 - the disability must begin before normal retirement age
 - you must have at least eight pension credits at the time the total and permanent disability commences
- the disability must begin before you have a one-year break-in-service, no matter how many pension credits you have
- the disability must continue for six consecutive months, and
- you must file an application for a disability pension within 18 months after the disability begins.

There are also special rules that determine how you qualify as totally and permanently disabled. There's one set of rules for the first 24 months of your disability and another set of rules for disabilities that extend beyond 24 months.

During the first 24 months, you are considered disabled if you cannot do your job, any similar job or any type of job in covered employment. After the first 24 months, you will be considered totally and permanently disabled if you are receiving Social Security Disability Benefits. The Trustees may ask you to have a medical examination from time to time.

Your disability pension benefits will begin in the seventh month after your total and permanent disability began, provided you filed an application before that date. Benefits will continue as long as you continue to receive Social Security Disability Benefits or until you are able to return to work, if earlier.

Pro-Rata Pension

The pro-rata pension is a special benefit that may apply if you worked for a related Plan, such as the New York City District Council of Carpenters Pension Fund, before becoming a Participant of this Plan.

Under the special agreement with related Plans, you can *combine your pension credit from the related Plan with your pension credit under this Plan*. Thus, if you don't have enough pension credits to receive a pension under this Plan alone or your pension would be less than the full amount because of your divided work under different Pension Plans, the pro-rata pension can come into play.

You are eligible for a pro-rata pension if:

- you would be eligible for any type of pension under this Plan if your combined pension credits were treated as pension credits under this Plan alone
- since August 1, 1985, you earned at least one pension credit
- for a disability pension, you meet the definition of disability under all of the related Plans, and
- for an age-related pension, you meet the age requirements under all of the related Plans.

HOW MUCH WILL YOUR BENEFIT BE?

Regular Pension

When you complete the requirements for a regular pension, the amount of your monthly pension is \$25* times each year of benefit credit you earn, up to a maximum of 40 benefit credits.

Your maximum monthly regular pension benefit is \$1,000 (\$25 times 40 benefit credits).

* \$12.50 for certain employees of employers listed on Page 3.

Early Retirement Pension

If you qualify for an early retirement pension, your benefit is first calculated in the same way as a regular pension benefit and then reduced as follows:

- 1/2 of 1% for each month of early retirement before age 62.

For example:

Dave decides to retire at age 56-1/2, five years and six months before he reaches age 62. He has earned ten benefit credits under this Plan. Here's how his benefit is figured:

Dave's Regular Pension Amount = \$250
(*\$25 times 10 benefit credits*) *

Dave's Early Retirement Reduction = .33
(*6% [.06] times 5 full years = .30*)
PLUS

1/2 of 1% [.005] times 6 additional months = .03

\$250 times .33 = \$82.50
\$250 minus \$82.50 = \$167.50

Dave's monthly early retirement pension would be \$167.50.

*The Benefit Rate is \$12.50 for certain employees of employers listed on page 3.

Deferred Pension

If you are entitled to a deferred pension, your monthly benefit is calculated in the same way as a regular pension, except that it is based on the benefit credit rate that was in effect when you last worked in covered employment.

Disability Pension

If you are eligible for a disability retirement pension, your benefit will be figured in the same way as a regular pension.

Pro-Rata Pension

If you are eligible for a pro-rata pension, the amount of your pension will be the total benefit you have earned under each Plan.

How does this work? Your pension credit from a related Plan will be based on the rules of that plan, and will be added to your pension credit under this Plan to come up with your *combined pension credit*. This also applies to benefit credit.

You can't receive more than one combined pension credit and more than 1.1 benefit credit in any calendar year.

For example:

Ted has earned nine pension credits and eight benefit credits under this Plan when he retires at 55. Before he became a Participant of this Plan, Ted worked under the New York City District Council of Carpenters Pension Fund and earned seven pension credits under that Plan. Alone, Ted doesn't have enough pension credits for an early retirement pension from either Plan.

But, since the New York City District Council of Carpenters Pension Fund is a related Plan, his pension credit from that Plan will be combined with his pension credit from this Plan. Now Ted is eligible for an early retirement pension from both Plans.

Ted's benefit would be $8 \times \$25 = \200 from this Plan plus the benefit that he is due from the New York City District Council of Carpenters Pension Fund.

What If You Work After You Retire?

There are rules that apply to working after you retire. The rules depend on the type of retirement pension you are receiving from the Plan and whether you are performing Disqualifying Employment. Disqualifying Employment is covered employment or employment or self-employment which is within the collective bargaining jurisdiction of the Union regardless of whether the employer has a collective bargaining agreement with the employer.

If you are receiving a regular or deferred pension:

If you are receiving a regular or deferred pension, your benefit will not be affected if you work less than forty (40) hours per month in disqualifying employment, as defined above. If you work forty (40) or more hours per month in disqualifying employment, your pension benefits will be suspended for that month.

If you are receiving an early retirement pension:

If you are receiving an early retirement pension, you can work up to a maximum of 299 hours in disqualifying employment each year until you are age 62 without your benefit being affected. If you work in disqualifying employment more than 299 hours a year while you are receiving an early retirement pension, your pension will be suspended and you'll have to wait until you turn 62 to receive a regular pension. Once you reach age 62, the return to work rules above for a regular pension will apply.

If you are considering employment which may be disqualifying employment, call the Fund Office to resolve any questions you may have.

HOW IS YOUR PENSION PAID?

This section explains the different ways in which you can receive your pension payments.

Your benefits will be paid in one of the standard forms described on this page, unless you choose an optional form of payment as described on pages 15-17 of this booklet.

Who Is A Spouse Under The Plan?

Your Spouse is the individual to whom you are legally married under applicable law. In the event of a same sex marriage, you are considered legally married to your spouse if you were lawfully married in a state or other foreign or domestic jurisdiction whose laws authorize the marriage of two individuals of the same sex, even if you now live in a jurisdiction that does *not* recognize same sex marriages.

Standard Form If You're Single

If you are single when you retire, your standard form of payment is equal monthly installments that begin when you retire and end when you die; however, if the total monthly payments made to you before your death are less than \$3,000, your beneficiary will receive an amount to make up the difference.

Standard Form If You're Married

If you're married when you retire, the standard form of payment is a *50% Participant and Spouse Pension*. This form gives you a reduced monthly benefit during your lifetime. When you die, your spouse will receive 50% of the benefit you were receiving for life for the remainder of his/her life. The amount of the reduction depends on your age and your spouse's age when payments begin.

You may elect not to receive your pension payments as a Participant and Spouse Pension. You must make the election to waive this benefit option during the 180 day period before your pension payments are due to start, and your spouse must consent in writing before a notary public to your election to waive this Participant and Spouse Pension Option.

For example:

Bob is about to retire at age 62. His spouse is 60 years old. Bob's regular pension amount is \$450 a month. When it's reduced to provide the 50% Participant and Spouse Pension, he'll get \$437.40 per month

for life. When he dies, his spouse will receive 50% of that amount, or \$218.70, for the rest of her life.

This survivor benefit will be paid to your spouse if you and your spouse were married for at least one year either before your retirement or before you die.

Optional Forms

If you don't want the standard form of payment, you may select one of the following options.

75% Participant and Spouse Pension

This works the same way as a 50% Participant and Spouse Pension (page 14) except for two things. First, the reduction in your monthly benefit will be greater than under the 50% option. Second, when you die, your spouse will get 75% of the benefit that you were receiving for his/ her lifetime.

Here's an example:

Let's look at Bob again. If everything else is the same but now his pension is reduced to provide the 75% Participant and Spouse Pension, his monthly benefit would be \$410.85. When he dies, his spouse will receive 75% of that amount, or \$308.13, for the rest of her life.

Social Security Level Income Option

This option gives you a higher benefit **before** your Social Security benefits start and a lower benefit **after** your Social Security benefits begin so you'll have a somewhat level income during your retirement. You can choose to have the higher payments until age 62 or your social security retirement age.

Let's look at an example:

Jim retires at age 60 in August, 2015. His early retirement pension from this Plan is \$400 a month. He chooses to receive the 50% Participant and Spouse Pension. Jim's spouse is also 60 years old. Now, his monthly benefit is \$392. His estimated monthly Social Security benefit, payable at age 62, is \$600.

Jim also picks the Social Security Option and asks for higher payments until he turns 62. His pension will be increased to \$920 until October of

2017, when he turns 62. Then, his pension will be reduced to \$320 for the rest of his life.

If he dies before or after age 62, his spouse will receive \$196 a month for life.

A table of factors for Optional Forms of Benefit can be obtained by calling the Fund Office. All Optional Forms are actuarially equivalent in value.

Single Sum Benefit

At Normal or Early Retirement Date, should the actuarially calculated present value of any accrued vested monthly pension be \$1,000 or less, the Trustees will pay any such benefit in a Single Sum.

At termination of employment, if the present value of your vested accrued benefit is \$1,000 or less, you will receive a Single Sum payment equal to the present value of your accrued benefit.

Should the actuarially calculated present value of an accrued benefit or the vested monthly pension be greater than \$1,000, but not greater than \$5,000, the Participant or spouse, if applicable, may elect payment in a single sum.

These Single Sum payments described above, will be in lieu of all other benefits under the Plan. The "Minimum Pension" provisions shall not apply for purposes of the Single Sum determination.

DEATH BENEFITS PAYABLE BEFORE YOU RETIRE

In addition to providing protection for your spouse after you retire, the Plan provides protection for your spouse if you die before you retire.

If you have at least five pension credits and you die before you retire, your spouse is entitled to a survivor benefit. This applies no matter how old you are when you die. This benefit will be paid as if you retired on the day before you died with a 50% Participant and Spouse Pension. Your spouse will receive 50% of the pension benefit you would have received if you actually retired the day before you died. If your death occurs before your 55th birthday, this benefit is paid to your surviving spouse when you would have attained age 55, if you had lived.

These survivor benefits will be paid to your spouse if you and your spouse were married for at least one year before you died.

If you have at least ten pension credits and the combination of your age and pension credits equals at least 70, and you are not married, an alternative benefit is available to your named beneficiary. If you die, your beneficiary can receive 60 monthly pension payments. These payments are equal to the pension you would have received if you retired the day before you died. If you are under age 55 when you die, the benefit will be calculated as if you were 55.

Lump Sum Death Benefit

If the sum of a Participant's age and Combined Pension Credits is less than 70 and the Participant has at least 4 Combined Pension Credits, a beneficiary shall receive a lump sum in accordance with the table below:

Pension Credit	Death Benefit
Less than 15	\$ 3,000
15 through 19	\$ 4,500
20 through 24	\$ 6,000
25 or more	\$ 10,000

If you are married, this lump sum death benefit is only available if your spouse consents in writing to waive the monthly pre-retirement survivor benefit. In addition, this benefit will only be paid if there is no lump-sum benefit paid by any related Plan.

Other Important Information

This section describes other important information. Please read this section carefully.

Non-Assignment of Benefits

In accordance with Federal law, the Plan does not allow a Pensioner or Participant to transfer his or her benefit by sale, assignment, or in any other way. Nor are benefits subject to claim based on any debt or contract the Participant or beneficiary may have, subject to three exceptions. This provision shall not apply to a Qualified Domestic Relations Order, a Federal tax levy, or in certain other circumstances where a fiduciary of the Plan defrauded the Plan as explained in more detail in the Plan Restatement.

What is a Qualified Domestic Relations Order?

The Plan is required to comply with certain state court orders requiring distribution of a Participant's benefit under the Plan to his or her spouse or dependent in satisfaction of the Participant's alimony, marital property rights or dependent support obligations. A Qualified Domestic Relations Order ("QDRO") cannot change or alter the benefit provisions of the Plan. You may obtain, without charge, a copy of the Plan's procedures governing QDROs by contacting the Fund Office.

Keeping Your Address Current

It is your responsibility to let the Fund Office know of any change to your address, especially if you have left Covered Employment and have a right to a vested pension benefit.

The Fund Office will make every reasonable effort to contact you, but if it can't locate you, your benefits may be delayed or forfeited.

What if I or My Surviving Spouse or Designated Beneficiary Receives an Overpayment?

If for any reason benefit payments are made to you in excess of the amount which is due to you, the Trustees are authorized to recover the amount of any overpayment (plus interest and costs). The Trustees have the (i) the right to reduce benefits payable in the future to the person who received the overpayment, (ii) the right to reduce benefits payable to a Surviving Spouse or other beneficiary who is, or may become entitled to receive benefits under the Plan following the death of that person, and /or (iii) the right to initiate a lawsuit or take such other legal action as may be necessary to recover any overpayment (plus interest and costs). If the overpayment is due to your Disqualifying Employment, the recovery of the overpayments shall be determined in accordance with the applicable rules described above in the section entitled "What If You Work After You Retire?"

Incapacity

If it's determined that you, your spouse, or beneficiary have a mental or physical incapacity and become unable to care for his/her financial affairs, the Trustees may, in their discretion, elect to have benefit payments redirected to a legal guardian, or representative. If there is none, any benefits which are due may be used to care for his/her welfare in a manner as determined by the Trustees.

Social Security Benefits

In addition to the Pension Plan, Social Security provides you with another source of retirement income. During your career, you and your employer contribute to the cost of providing Social Security benefits.

You should contact your local Social Security Administration office within the three months before you plan to retire. That way your benefit from this Plan and your Social Security benefit can begin at the same time.

Withholding of Federal Income Tax

When you begin to receive your pension, it must be reported as taxable income. Tax will be withheld depending on the amount of your monthly pension benefit unless you reject withholding on a written form filed with the Fund Office. Information will be given to you concerning withholding of income tax when you apply for your pension benefit.

Military Service

If you were actively employed in Covered Employment and had to leave for service in the armed forces of the United States, you will be granted Service Credit to the extent required by law. To protect your full rights after leaving military service, you must apply for reemployment with your employer within the time prescribed by law. Furthermore, you must bring your claim for Service Credit for required military service to the attention of the Trustees, and supply the evidence that the Trustees will need in order to determine your rights.

Rollovers

The Internal Revenue Code permits you to avoid current taxation on any portion of the taxable amount of an eligible distribution by rolling over that portion into another qualified employer retirement plan that accepts rollover contributions, or into an Individual Retirement Account ("IRA"), a 403(b) annuity, or a government sponsored 457(b) plan. A Single Sum Benefit is an eligible distribution.

If the vested value of your accrued benefit is \$200 or more and you make a roll over election and provide the required information, the Plan will directly roll over all or a portion of the vested value of your accrued benefit either to:

1. the trustee of an IRA, or

2. the trustee of another employer's qualified plan (including a 403(b) or 457(b) plan) that accepts such roll overs) and if applicable, distribute the remaining amount directly to you, or
3. the trustee of a Roth IRA.

Amounts rolled over directly to the trustees mentioned in 1. or 2. above will not be subject to federal income tax in the year of distribution nor to federal income tax withholding. Amounts transferred to a Roth IRA are taxable in the year of transfer. If you choose to receive a portion of the vested value of your accrued benefit in cash while requesting the Plan to directly roll over the remainder, the amount you elect to have rolled over must equal not less than \$500.

Federal law requires that the Plan withhold for federal income tax 20% of the amount of a distribution which is actually received by you. This is not necessarily the tax you owe, but the amount of the required tax withholding. The amount which is not rolled over into an IRA or another qualified plan is subject to federal income tax in the year in which the distribution is received.

There are specific and technical qualifications and requirements set forth in the Internal Revenue Code that must be satisfied in order for your plan distribution to be eligible to be rolled over. If interested, you may obtain additional information on the establishment and maintenance of an IRA from the nearest Internal Revenue Service District Director's office. You will also receive a tax notice at the time you are paid a Single Sum Benefit. In addition, Single Sum Benefits distributed upon termination before age 55 are generally subject to a 10% penalty tax.

WHAT HAPPENS IF THE PLAN TERMINATES?

It is anticipated that the Plan will remain in effect indefinitely. However, the Board of Trustees reserves the right to terminate, amend or modify the Plan.

Under Federal law, termination of the Plan will occur as the result of:

- (1) cessation of the contractual obligation of all contributing Employers to make contributions to the Plan; or
- (2) the withdrawal of every contributing Employer from the Plan; or
- (3) a Plan amendment which provides that Participants will receive no credit for any purpose under the Plan for service with any contributing Employer.

If the Plan is terminated, the assets then held must be used on behalf of the Participants. In no event will any of the assets revert to any Employer or the Union. Upon termination of the Plan, the pension accrued under the Plan for each Participant who has vested as of the date of such termination shall be non-forfeitable.

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

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

The maximum benefit that the PBGC guarantees is set by law. Under the multi-employer program, the PBGC guarantee equals a participant's years of service multiplied by (1) 100% of the first \$11 of the monthly benefit accrual rate and (2) 75% of the next \$33. The PBGC's maximum guarantee limit is \$33.75 per month times a participant's years of service. For example, the maximum monthly guarantee for a retiree with 30 years of service would be \$1,072.50. Assuming a benefit rate of \$25 the maximum monthly guaranteed benefit payable by the PBGC for a retiree with 30 years of service would be \$645.

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

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

For more information about the PBGC and the benefits it guarantees, ask your Plan administrator or contact the PBGC's Technical Assistance Division, 1200 K Street, N.W., Suite 930, Washington, D.C. 20005-4026 or call 202-326-4000 (not a toll-free number). TTY/TDD users may call the federal relay service toll-free at

1-800-877-8339 and ask to be connected to 1-800-736-2444. Additional information about the PBGC's website is on the Internet at <http://www.pbgc.gov>.

CLAIMS AND APPEAL PROCEDURES

Filing of Claims

All claims for benefits must be submitted on the application forms made available by the Fund Office. Applications submitted must be accompanied by any information or proof requested to process such claim for benefit.

If your application is denied (other than an application for a Disability Pension), in whole or in part, you will receive a written notice of the denial within 90 days after receipt of your application (unless special circumstances require up to an additional 90 days, in which case you will be notified of the delay and the expected date of a decision). In the case of Disability Pension applications, the decision will be made within 45 days (with the possibility of two 30-day extensions, in which case you would receive notice of a delay).

If your claim is denied, the notice of denial will describe (1) the specific reason for the denial; (2) specific reference to the pertinent Plan provisions on which the denial is based; (3) a description of any additional material or information necessary to perfect the claim and an explanation as to why such material and information is necessary; and (4) information regard appeal procedures. If your Disability Pension application is denied, the denial notice will also include any internal rule, guideline, protocol or similar criterion relied upon in denying the claim, or a statement that such a rule, guideline protocol or criteria was relied upon and that a copy will be provided free of charge to the claimant upon request.

Appeal Procedures

If your claim for a benefit has been denied, you may request a review of the denied claim within 60 days of receipt of notice of denial (180 days in the case of a denial of an application for a Disability Pension). If you or your authorized representative requests review, you will have the opportunity to review pertinent documents and submit issues and comments in writing.

Appeals must be made in writing and sent to: the Board of Trustees, Hollow Metal Pension Fund, 395 Hudson Street, New York, NY 10014.

Decisions on Appeals

The Board of Trustees shall make its decision on your appeal within 60 days after receipt of the appeal unless special circumstances require a 60-day

extension of time in which case you will be notified in advance of such extension. A decision shall then be rendered as soon as possible, but not later than 120 days after the receipt of the appeal.

The Board's decision shall be provided to you in writing. The notice of decision shall include specific reasons for the decision, and specific references to the particular Plan provisions on which the decision is based. In the case of Disability Pensions, the notice of denial shall also set forth any internal rule, guideline, protocol or similar criterion relied upon in denying the appeal or a statement that such a rule, guideline protocol or criteria was relied upon and that a copy will be provided to you free of charge upon request.

The decision of the Board of Trustees with respect to its review of your claim shall be final and binding upon you and all other persons and parties since the Trustees have exclusive authority and discretion to determine all questions of eligibility and entitlement under the Plan.

You may not file a lawsuit against the Plan unless all claims and appeals procedures have been exhausted. This includes claims for the recovery of benefits under the Plan and claims involving the enforcement of a Participant's rights under the Plan including the rights to future benefits. Lawsuits may only be brought in the Southern District of New York, and must be filed within 365 days from the date of the notice of denial of the appeal.

In addition, any legal or equitable action related to any other claims you may have against the Plan, the Board of Trustees, or any employee, fiduciary or representative of the Plan must be commenced within 365 days from the date that such claim arose and must be filed in the United States District Court for the Southern District of New York in New York County, New York. Such claims include, but are not limited to, claims for penalties for an alleged failure to provide requested documents, claims to clarify your rights to future benefits under the Plan, and any other claim to which the statute of limitations set forth in ERISA Section 413 does not apply.

PLAN FACTS

Official Plan Name	Hollow Metal Pension Fund
Employer Identification Number	11-2758544
Plan Number	001
Plan Year	January 1 through December 31
Type of Plan	Defined Benefit Pension Plan
Effective Date	August 1, 1985
Funding of Benefits	Benefits are paid for entirely by Contributing Employers based on negotiated contribution rates.
Trust	Assets of the Plan are held in a trust fund established for the purpose of providing benefits to Participants and beneficiaries and paying reasonable administrative expenses of the Plan.
Plan Sponsor, Administrator and Board of Trustees	<p>The Plan is sponsored and administered by a Board of Trustees composed of Employer Trustees and Union Trustees, whose names appear in the beginning of this booklet. The business office address and telephone number of the Board of Trustees is:</p> <p style="text-align: center;">Board of Trustees Hollow Metal Pension Fund 395 Hudson Street New York, NY 10014 Telephone: 212-366-7881</p>
Collective Bargaining Agreements and Participating Employers	<p>Employers make contributions to the Plan in order to enable employees to participate in this Plan, as required by the Collective Bargaining Agreement between such Employers and the Union. A copy of the Agreement under which you work is available for inspection at the Fund Office.</p> <p>The names and addresses of Contributing Employers are also available at the Fund Office. Copies of the applicable Collective Bargaining Agreement, and the names and addresses of Participating Employers are also available to Participants upon written request.</p>

Agent for Service of Legal Process	<p>The agent for purposes of accepting service of legal process on behalf of the Plan is:</p> <p>Board of Trustees Hollow Metal Pension Fund 395 Hudson Street New York, NY 10014</p>
---	--

YOUR RIGHTS UNDER ERISA

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

Receive Information About Your Plan and Benefits

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

Prudent Actions by Plan Fiduciaries

In addition to creating rights for plan participants, ERISA imposes duties upon the people who are responsible for the operation of the employee benefit plan. The people who operate your Plan, called “fiduciaries” of the plan, have a duty to do so prudently and in the interest of you and other Plan participants and beneficiaries.

No one, including your employer, your union, or any other person, may fire you or otherwise discriminate against you in any way to prevent you from obtaining your pension benefits or exercising your rights under ERISA.

Enforce Your Rights

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

Under ERISA, there are steps you can take to enforce the above rights.

For instance, if you request a copy of Plan documents or the latest annual report from the Plan and do not receive them within 30 days, you may file suit in a Federal court, after exhausting Claims Procedures under the Plan. In such a case, the court may require the Trustees to provide the materials and pay you up to \$110 a day until you receive the materials, unless the materials were not sent because of reasons beyond the control of the Trustees.

If you have a claim for benefits, which is denied or ignored, in whole or in part, you may file suit in Federal court in Manhattan (Southern District of New York). In addition, if you disagree with the plan’s decision or lack thereof concerning the qualified status of a domestic relations order, you may file suit in a Federal court in Manhattan (Southern District of New York).

If it should happen that plan fiduciaries misuse the plan’s money, or if you are discriminated against for asserting your rights, you may seek assistance from the U.S. Department of Labor, or you may file suit in a Federal court. The court will decide who should pay court costs and legal fees. If you are successful, the court may order the person you have sued to pay these costs and fees. If you lose, the court may order you to pay these costs and fees, for example, if it finds your claim is frivolous.

Assistance with Your Questions

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

Hollow Metal
Pension Fund

395 Hudson Street
New York, NY 10014
Al 1 de abril de 2015

DESCRIPCIÓN ABREVIADA DEL PLAN

Hollow Metal Pension Fund

Descripción abreviada del Plan

Vigente a partir del 1 de abril de 2015

Hollow Metal Pension Fund

**395 Hudson Street
New York, NY 10014
(212) 366-7881**

JUNTA DE FIDEICOMISO

Agentes fiduciarios del Sindicato

Joseph Geiger
Michael Cavanaugh
Robert Villalta
Christopher Wallace

395 Hudson Street
New York, NY 10014

Agentes fiduciarios del Empleador

Vincent Gallo
L.I.F. Industries, Inc.
5 Harbor Park Drive
Port Washington, NY 11050

Edmund Greco
Yonkers Plywood
P.O. Box 152
Old Bridge, NJ 00857

Catherine Condon
Manufacturing Woodworkers
Association (MWA)
1311 Mamaroneck Avenue
Suite 170
White Plains, NY 10605

CONSULTORÍA ACTUARIAL

First Actuarial Consulting, Inc.

CONTABILIDAD

Novak/Francella LLC

Estimado participante:

Nos complace proporcionarle este resumen de Hollow Metal Pension Plan.

En este folleto, se describen las características principales del Plan. A medida que lo examine, aprenderá cómo se convierte en un participante del Plan, cuáles son sus beneficios y cómo se calculan. Asimismo, aprenderá cuándo tiene derecho a recibir una pensión y las diferentes maneras en que esta puede pagarse.

Lo instamos a leer este folleto atentamente y a compartirlo con su familia. Siempre que fue posible, se ha usado lenguaje cotidiano en su redacción. No obstante, es posible que determinado lenguaje le resulte técnico. Si tiene alguna pregunta, póngase en contacto con la oficina del Fondo.

Debido a que este es un resumen, no se incluyen todas las disposiciones del Plan. Ante cualquier tipo de conflicto entre los documentos del Plan y este resumen, regirán los documentos del Plan.

Este folleto se basa en las disposiciones del Plan vigentes el 1 de abril de 2015. Si usted abandonó el empleo con cobertura antes de esa fecha, es posible que algunas de las disposiciones del Plan que se describen en este folleto no se apliquen a su caso. En este caso, póngase en contacto con la oficina del Fondo.

Su Plan de pensión está diseñado para brindarle seguridad financiera durante sus años de jubilación. Esperamos que dedique cierto tiempo a obtener información sobre el Plan y el significado que tiene para usted durante la jubilación.

Atentamente.

La Junta de fideicomiso

ÍNDICE

Introducción	1
Comunicaciones	1
Determinaciones e interpretaciones del Plan	1
Instrucciones para completar la solicitud de beneficios	2
Resumen de beneficios	3
¿Cómo se convierte en un participante del Plan?	4
¿De qué manera cuenta el tiempo en que usted trabaja?	4
Crédito de pensión	4
Crédito de beneficio	6
¿Puede perder su crédito de pensión o su crédito de beneficio?	7
¿Cuándo se produce una interrupción de la continuidad del servicio?	7
¿Cuándo es elegible para recibir un beneficio de jubilación?	8
Pensión regular	8
Pensión por jubilación anticipada	8
Pensión diferida	9
Pensión por discapacidad	9
Pensión prorrateada	10
¿Qué valor recibirá como beneficio?	11
Pensión regular	11
Pensión por jubilación anticipada	11
Pensión diferida	12
Pensión por discapacidad	12
Pensión prorrateada	12
¿Qué ocurre si trabaja luego de jubilarse?	13
¿Cómo se paga su pensión?	14
¿Quién se considera cónyuge en virtud del Plan?	15
Forma estándar si es soltero	15
Forma estándar si es casado	15
Formas opcionales	15
Pensión para el participante y el cónyuge del 75 %	15
Opción de ingreso nivelado del Seguro Social	15
Beneficio de suma única	16

Beneficios por fallecimiento pagaderos antes de su jubilación	16
Beneficio por fallecimiento de suma global	17
Otra información importante	17
Falta de asignación de beneficios	17
En qué consisten las órdenes de relaciones domésticas calificadas	18
Cómo mantener el domicilio actualizado	18
¿Qué ocurre si se realiza un pago en exceso?	18
Incapacidad	18
Beneficios del Seguro Social	19
Retención del impuesto federal sobre el ingreso	19
Servicio militar	19
Reinversiones	19
¿Qué ocurre si el Plan termina?	20
Procedimientos de reclamaciones y apelaciones	22
Presentación de reclamaciones	22
Procedimientos de apelación	22
Decisiones sobre las apelaciones	22
Información del Plan	24
Sus derechos en virtud de ERISA	25
Recibir información sobre el Plan y los beneficios	25
Acciones prudentes de los Agentes fiduciarios del Plan	26
Haga cumplir sus derechos	26

INTRODUCCIÓN

El Plan de pensión entró en vigencia el 1 de agosto de 1985. Se estableció como resultado de los convenios colectivos de trabajo entre empleadores y los sindicatos Local 2947, 2819 y 2632 del Consejo de la Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de Estados Unidos correspondiente al distrito de la ciudad de Nueva York e intermediaciones. Otros sindicatos también pueden participar en este Plan. El Plan está completamente financiado por los aportes de los empleadores. Esos empleadores que realizan aportes al Plan se denominan *empleadores contribuyentes*. Cuando trabaja para un empleador contribuyente, trabaja en un *empleo con cobertura*.

COMUNICACIONES

Ningún funcionario, agente, representante ni empleado del Sindicato ni de ningún empleador será considerado agente o representante de la Junta de fideicomiso de Hollow Metal Pension Fund ni tampoco será considerado autorizado para realizar declaraciones verbales o escritas ni para asumir ninguna forma de compromiso que pueda depender de un empleador, empleado, cónyuge, beneficiario o dependiente. Tales declaraciones o compromisos solamente pueden estar a cargo de la Junta de fideicomiso en su capacidad oficial.

DETERMINACIONES E INTERPRETACIONES DEL PLAN

Este folleto describe las características principales del Plan de pensión tal y como se aplica a los miembros actuales y anteriores de Local 2790 (anteriormente Local 2947, 2819 y 2632). Ante cualquier tipo de conflicto entre la descripción de las disposiciones del Plan que figuran en este folleto y los documentos oficiales del Plan, regirán los documentos del Plan.

La Junta de fideicomiso es responsable de interpretar el Plan y tomar determinaciones en virtud de este. A fin de llevar adelante su responsabilidad, la Junta de fideicomiso tendrá autoridad exclusiva y pleno criterio para: determinar si una persona es elegible para recibir beneficios en virtud del Plan; determinar la cantidad de beneficios, si hubiere, del Plan a los que tiene derecho una persona; e interpretar todas las condiciones y disposiciones del Plan.

Todas las determinaciones e interpretaciones realizadas por los Agentes fiduciarios, o las personas que estos designen, de buena fe: serán finales y vinculantes para toda persona que reclame beneficios en virtud del Plan; se las tratará con deferencia en todos los tribunales de justicia en la mayor medida en que lo permita la ley vigente; y ningún tribunal podrá rechazarlas ni anularlas, salvo que se determine que son arbitrarias y variables, o que se redactaron de mala fe.

Las disposiciones del Plan descritas en este folleto solo se aplican a los participantes para los que se han realizado aportes a partir del 1 de abril de 2015. El material incluido en este folleto solamente tiene la finalidad de brindar una descripción general e ilustraciones. El Acuerdo y la declaración de fideicomiso (y sus enmiendas) que estableció el Plan, los convenios colectivos de trabajo en virtud de los cuales se proporcionan los beneficios y las reglas y regulaciones adoptadas por la Junta de fideicomiso rigen todos los aspectos de la administración, la cobertura, la elegibilidad, la finalización y todos los demás asuntos relacionados. Estos documentos están disponibles para su análisis en la oficina del Fondo. Ante la presencia de un conflicto entre el material y la información que figuran en el presente folleto y los documentos antes descritos, regirán y se aplicarán dichos documentos.

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LA SOLICITUD DE BENEFICIOS

Importante: no se pagarán beneficios de pensión por ningún período si no se cuenta con la solicitud completa. La falta de presentación de una solicitud oportuna puede derivar en una demora en la recepción de los beneficios y la posible pérdida de los pagos mensuales a los cuales, de otro modo, usted podría tener derecho.

Presente su solicitud 90 días antes de la fecha en que desea que comience su pensión.

Para una pensión por discapacidad, presente su solicitud lo antes posible. **No** espere hasta recibir la concesión de discapacidad del Seguro Social.

Los formularios de solicitud de beneficios pueden obtenerse en la oficina del Fondo en la siguiente dirección:

395 Hudson Street
New York, NY 10014
Teléfono: (212) 366-7881

Todos los formularios de solicitud deben completarse y devolverse a la oficina del Fondo para que la Junta de fideicomiso determine su derecho a recibir los beneficios.

Si presenta una solicitud incompleta o una solicitud que no proporciona los documentos de respaldo requeridos, se le notificará respecto de los requisitos necesarios para completar su solicitud. Su solicitud se considerará “presentada” tan pronto como esté lo suficientemente completa como para permitir su procesamiento.

RESUMEN DE BENEFICIOS

Tipo de pensión	Requisitos básicos	Beneficios
Regular	Al menos 15 años de crédito de pensión combinado y 62 años de edad.	\$25 por año de crédito de beneficio combinado, hasta un máximo de 40 años.*
Anticipada	Al menos 15 años de crédito de pensión combinado* y 55 años de edad.	Iguales que la pensión regular, excepto que la pensión se reduce la mitad del 1 % por cada mes que falta para que cumpla 62 años de edad cuando comienza su pensión.
Diferida	Al menos 5 años de crédito de pensión combinado y 62 años de edad.	Iguales que la pensión regular con la tasa de crédito de beneficio vigente durante su último año de servicio.
Por discapacidad	Al menos 8 créditos de pensión cuando comienza la discapacidad total y permanente.	Calculados de la misma manera que la pensión regular.
Prorrataada (si trabajó para un plan relacionado antes de este Plan)	Usted sería elegible para cualquier tipo de pensión en virtud de este Plan si el crédito de pensión combinado se tratara como crédito solo en este Plan.	Calculados en ambos planes.

*El monto mensual para el crédito de beneficio será de \$12.50 para empleados de Acme Architectural Products Inc., Elevator Entrances Inc., F.H.A. Fire Door Corp, General Fire Proof Door, L.I.F. Industries Inc. y National Elevator Cab and Door Corp. que realizaron por primera vez una hora de servicio a partir del 1 de agosto de 2004.

¿CÓMO SE CONVIERTE EN UN PARTICIPANTE DEL PLAN?

Usted es elegible para convertirse en participante de este Plan si trabaja para un empleador contribuyente. Si aún no es un participante del Plan, se convertirá en participante el 1 de enero o el 1 de julio luego del período de 12 meses consecutivos en el que completa, al menos, 870 horas de servicio.

Por ejemplo:

Ed comienza un empleo con cobertura en un trabajo que está cubierto por el Local 2790 el 15 de abril de 2012. Doce meses después, el 14 de abril de 2013, Ed ha completado las 870 horas de servicio. Se convierte en participante del Plan el 1 de julio de 2013.

Si usted era participante del Fondo de pensión del Consejo de Distrito de Carpinteros de la ciudad de Nueva York y continúa en el empleo con cobertura, automáticamente se convirtió en participante de este Plan el 1 de agosto de 1985.

Si trabaja para un empleador contribuyente en un empleo sin cobertura y luego cambia a un empleo con cobertura sin ninguna interrupción en el medio, las horas en el empleo sin cobertura se pueden tener en cuenta al determinar su elegibilidad para los beneficios.

¿DE QUÉ MANERA CUENTA EL TIEMPO EN QUE USTED TRABAJA?

El tiempo en que usted trabaja es importante de diferentes maneras. Primero, se tiene en cuenta para convertirse en participante del Plan. Segundo, se usa para determinar cuándo es elegible para los beneficios. Tercero, se tiene en cuenta para calcular el valor que tendrá el beneficio.

Ya le mostramos cómo el tiempo en que usted trabaja es importante para convertirse en un participante del Plan. Ahora observemos las otras maneras en que es importante.

Crédito de pensión

Su *elegibilidad para un beneficio* (estado con derechos adquiridos) se basa en la cantidad de *créditos de pensión* que obtiene. Intervienen numerosos factores al calcular el crédito de pensión.

Si tuvo cobertura con un Plan relacionado antes de convertirse en participante de este Plan, tendrá créditos de pensión de dos lugares. Tendrá el crédito de pensión que haya obtenido como participante del Plan relacionado. Y, además, tendrá el crédito de pensión que obtiene en virtud de este Plan. En conjunto, constituirán su *crédito de pensión combinado*.

En el caso del tiempo en que trabajó en virtud del Fondo de pensión del Consejo de Distrito de Carpinteros de la ciudad de Nueva York, usted obtendrá crédito de pensión hasta la fecha en que finalizó su participación en ese Fondo de pensión (30 de junio de 1985 o 31 de julio de 1985, según del convenio colectivo de trabajo). A partir del 1 de agosto de 1985, comenzó a obtener crédito de pensión en este Plan si trabajó para un empleador contribuyente de este Plan.

Obtención de crédito de pensión después del 1 de agosto de 1985

Desde el 1 de agosto de 1985, usted obtiene un *crédito de pensión* por cada año calendario en el que trabaja, al menos, 870 horas en un empleo con cobertura. Si trabaja 600 horas, pero menos de 870 horas, obtendrá la mitad de un crédito de pensión. O bien, si trabaja 300 horas, pero menos de 600 horas, obtiene un cuarto de un crédito de pensión.

Horas que trabaja en un año	Crédito de pensión
870 o más	1
600 – 869	1/2
300 – 599	1/4

Una *hora de servicio* es cada hora por la que se le paga o por la que tiene derecho a que se le pague por el desempeño de sus obligaciones. Esto incluye licencias por maternidad o paternidad que se deban a un embarazo, el nacimiento de un hijo, la adopción de un hijo o el cuidado de un hijo inmediatamente después de su nacimiento o adopción.

Veamos algunos ejemplos:

Jane tiene un empleo con cobertura. Trabaja 1,000 horas entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012. Obtiene un crédito de pensión ese año. Del 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013, Jane trabaja 650 horas. Obtiene la mitad de un crédito de pensión ese año. El total de créditos de pensión que obtiene es igual a $1.0 + 0.5 = 1.5$ créditos de pensión.

O:

Hal tiene un empleo con cobertura. Trabaja 400 horas entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2011. Obtiene un cuarto de un crédito de pensión ese año. Del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012, Hal trabaja 880 horas. Ese año obtiene un crédito de pensión. El total de créditos de pensión que obtiene es igual a $0.25 + 1 = 1.25$ créditos de pensión.

Un participante con una o más horas de servicio a partir del 1 de enero de 1999 adquiere estado con derechos adquiridos al obtener cinco (5) créditos de pensión actuales.

Crédito de beneficio

El *crédito de beneficio* determina el monto de su beneficio.

Intervienen numerosos factores al calcular el crédito de beneficio.

Si tuvo cobertura con un Plan relacionado antes de convertirse en participante de este Plan, tendrá créditos de beneficio de dos lugares. Tendrá el crédito de beneficio que haya obtenido en virtud del Plan relacionado. Y, además, tendrá el crédito de beneficio que obtiene en virtud de este Plan. En conjunto, constituirán su *crédito de beneficio combinado*.

En el caso del tiempo en que trabajó en virtud del Fondo de pensión del Consejo de Distrito de Carpinteros de la ciudad de Nueva York, usted obtendrá crédito de beneficio hasta la fecha en que finalizó su participación en ese Fondo de pensión. A partir del 1 de agosto de 1985, comenzó a obtener crédito de beneficio en virtud de este Plan.

Obtención de crédito de beneficio después del 1 de agosto de 1985

Desde el 1 de agosto de 1985, usted obtiene un crédito de beneficio por cada año calendario en el que trabaja entre 1,500 y 1,799 horas. Si trabaja más de 1,800 horas, obtendrá una décima adicional de crédito de beneficio.

También puede obtener crédito de beneficio parcial si completa menos de 1,500 horas en un año calendario. El crédito de beneficio se calcula de la siguiente manera:

Horas que trabaja en un año	Crédito de beneficio
1,800 o más	1.1
1,500 – 1,799	1.0
1,400 – 1,499	0.9
1,200 – 1,399	0.8
900 – 1,199	0.6
600 – 899	0.4
300 – 599	0.2

Por ejemplo:

Carlos tiene un empleo con cobertura y durante un año calendario completa 1,600 horas de servicio. Obtiene un crédito de beneficio por ese año calendario. Realiza 1,850 horas de servicio el siguiente año calendario y obtiene 1.1 crédito de beneficio por ese año. Durante el tercer año calendario, completa 1,490 horas de servicio; por lo que obtiene 0.9 crédito de beneficio ese año. El total de créditos de beneficio por ese período de tres años es igual a $1.0 + 1.1 + 0.9 = 3$ créditos de beneficio.

¿Puede perder su crédito de pensión o su crédito de beneficio?

Si obtuvo una o más horas de servicio a partir del 1 de enero de 1999 antes de haber tenido una interrupción permanente de la continuidad del servicio y tiene cinco años de crédito de pensión, tiene un derecho adquirido a un beneficio de jubilación y no puede perderlo.

Si tiene menos de cinco años de crédito de pensión, puede perder su crédito de pensión y crédito de beneficio.

Esto puede suceder si no trabaja durante un largo período y tiene lo que se denomina una *“interrupción de la continuidad del servicio”*.

¿Cuándo se produce una interrupción de la continuidad del servicio?

Tiene una interrupción de la continuidad del servicio de un año si no obtiene, al menos, un cuarto de crédito de pensión en un año calendario (300 horas en un año calendario).

A continuación, incluimos las reglas que se aplican a la interrupción de la continuidad del servicio. Si tiene menos de cinco créditos de pensión, perderá el crédito de pensión y el crédito de beneficio una vez que tenga cinco interrupciones consecutivas de la continuidad del servicio de un año.

Por ejemplo:

Frank tiene tres créditos de pensión. Durante el siguiente año calendario, trabaja menos de 300 horas. Tiene una interrupción de la continuidad del servicio de un año. Sin embargo, Frank trabaja más de 300 horas el siguiente año calendario. Dado que Frank solo tuvo una interrupción de la continuidad del servicio de un año, no pierde sus tres créditos de pensión.

Por otro lado:

Mark tiene cuatro créditos de pensión. Deja de trabajar durante siete años calendario y vuelve a un empleo con cobertura. Dado que Mark ha tenido cinco interrupciones consecutivas de la continuidad del servicio de un año, incurrió en una interrupción permanente de la continuidad del servicio y perdió su crédito de pensión y crédito de beneficio. Tendrá que comenzar de nuevo en el Plan.

Recuerde: si ha obtenido un total de cinco créditos de pensión de este Plan y de cualquier Plan relacionado después del 1 de enero de 1999, nunca puede perder su crédito de pensión o crédito de beneficio, incluso si abandona permanentemente el empleo con cobertura.

¿CUÁNDO ES ELEGIBLE PARA RECIBIR UN BENEFICIO DE JUBILACIÓN?

Existen diferentes pensiones disponibles en virtud del Plan. En esta sección, se explica cómo usted califica para cada tipo de pensión.

Pensión regular

Es elegible para recibir una pensión regular cuando tiene 62 años y cuenta con, al menos, 15 años de crédito de pensión combinado. El beneficio de la pensión regular comenzará el primer día del mes después del mes en que solicite los beneficios.

Por ejemplo:

Joe se jubila a los 62 años con 15 años de crédito de pensión combinado. Presenta su solicitud para recibir beneficios de jubilación el 17 de mayo de 2013. Sus beneficios entrarían en vigencia el 1 de junio de 2013, pero debido al tiempo que se necesita para procesar la solicitud, la fecha de inicio real puede ser más adelante.

Pensión por jubilación anticipada

Es posible que desee jubilarse antes de los 62 años. Puede solicitar un beneficio de jubilación anticipada si cumple con las siguientes condiciones:

- Tiene 55 años o más.
- Tiene, al menos, 15 años de crédito de pensión combinado.

Su pensión por jubilación anticipada comenzará el primer día del mes después del mes en que solicite los beneficios.

Por ejemplo:

Bill se jubila a los 56 años con 16 años de crédito de pensión combinado. Presenta su solicitud el 2 de marzo de 2013. El beneficio de jubilación anticipada comienza el 1 de abril de 2013.

Pensión diferida

Si abandona el empleo con cobertura antes de ser elegible para jubilarse y tiene, al menos, cinco créditos de pensión combinados, tendrá derecho a una pensión diferida cuando cumpla los 62 años. Si tiene, al menos, 15 créditos de pensión combinados, este beneficio se puede pagar cuando cumpla los 55 años, con una reducción por comienzo anticipado.

Por ejemplo:

Ray tiene cinco créditos de pensión combinados cuando decide dejar el empleo con cobertura. Continúa trabajando en otro sector industrial hasta que se jubila. A los 62 años, Ray será elegible para recibir su beneficio de pensión diferida por parte de este Plan.

Pensión por discapacidad

Es elegible para recibir una pensión por discapacidad si se encuentra discapacitado de manera total y permanente y cumple con las reglas especiales para este tipo de beneficio.

Para recibir una pensión por discapacidad:

- Debe estar discapacitado de manera total y permanente.
- Debe cumplir con los siguientes requisitos de edad y crédito de pensión:
 - La discapacidad debe comenzar antes de la edad de jubilación normal.
 - Debe tener, al menos, ocho créditos de pensión en el momento en que se produce la discapacidad total y permanente.
- La discapacidad debe comenzar antes de que tenga una interrupción de la continuidad del servicio de un año, independientemente de la cantidad de créditos de pensión tenga.
- La discapacidad debe continuar durante seis meses consecutivos.
- Debe presentar una solicitud para una pensión por discapacidad en un plazo de 18 meses luego de que comience la discapacidad.

También existen reglas especiales que estipulan los criterios para determinar si tiene una discapacidad total y permanente. Tenemos un conjunto de reglas para los primeros 24 meses de discapacidad y otro conjunto de reglas para discapacidades que se extienden durante más de 24 meses.

Durante los primeros 24 meses, se lo considera discapacitado si no puede realizar su trabajo, cualquier trabajo similar o cualquier tipo de trabajo en el empleo con cobertura. Después de los primeros 24 meses, se lo considerará discapacitado de manera total y permanente si recibe beneficios por discapacidad del Seguro Social. Los Agentes fiduciarios pueden pedirle que se realice un examen médico de vez en cuando.

Los beneficios de pensión por discapacidad comenzarán a los siete meses después de que se produce la discapacidad total y permanente, siempre que haya presentado una solicitud antes de esa fecha. Los beneficios continuarán mientras siga recibiendo los beneficios por discapacidad del Seguro Social o hasta que pueda volver a trabajar, si esto ocurre antes.

Pensión prorrateada

La pensión prorrateada es un beneficio especial que se puede aplicar si trabajó para un Plan relacionado, como el Fondo de pensión del Consejo de Distrito de Carpinteros de la ciudad de Nueva York, antes de convertirse en participante de este Plan.

En virtud del convenio especial con planes relacionados, usted puede *combinar su crédito de pensión del Plan relacionado con el crédito de pensión obtenido en este Plan*. De esta manera, si no tiene suficientes créditos de pensión para recibir una pensión solo en virtud de este Plan o su pensión fuera menor que el monto total debido a su trabajo dividido en virtud de diferentes planes de pensión, se puede considerar la pensión prorrateada.

Es elegible para una pensión prorrateada si cumple con las siguientes condiciones:

- Fuera elegible para cualquier tipo de pensión en virtud de este Plan si los créditos de pensión combinados se trataran como créditos de pensión solo en este Plan.
- Desde el 1 de agosto de 1985, obtuvo, al menos, un crédito de pensión.
- En el caso de una pensión por discapacidad, cumple con la definición de discapacidad de acuerdo con todos los planes relacionados.
- En el caso de una pensión relacionada con la edad, cumple con los requisitos de edad de acuerdo con todos los planes relacionados.

¿QUÉ VALOR RECIBIRÁ COMO BENEFICIO?

Pensión regular

Cuando cumple con los requisitos de una pensión regular, el monto de su pensión mensual es el resultado de \$25* multiplicado por cada año de crédito de beneficio que obtuvo, hasta un máximo de 40 créditos de beneficio.

El beneficio de pensión regular mensual máximo es de \$1,000 (\$25 multiplicado por 40 créditos de beneficio).

* \$12.50 para ciertos empleados cuyos empleadores aparecen en la página 3.

Pensión por jubilación anticipada

Si califica para una pensión por jubilación anticipada, su beneficio primero se calcula de la misma manera que el beneficio de una pensión regular y luego se reduce de la siguiente manera:

- La mitad del 1 % por cada mes de jubilación anticipada antes de cumplir los 62 años.

Por ejemplo:

Dave decide jubilarse a los 56 años y 6 meses, es decir cinco años y seis meses antes de cumplir los 62 años. Ha obtenido diez créditos de beneficio en virtud de este Plan. El beneficio se calcula de la siguiente manera:

Monto de la pensión regular de Dave = \$250
(\$25 multiplicado por 10 créditos de beneficio) *

Reducción para la jubilación anticipada de Dave = 33
(6 % [0.06] multiplicado por 5 años completos = 0.30
MÁS

La mitad del 1 % [0.005] multiplicado por 6 meses adicionales = 0.03

\$250 multiplicado por 0.33 = \$82.50
\$250 menos \$82.50 = \$167.50

La pensión por jubilación anticipada de Dave sería de \$167.50 por mes.

*La tasa de beneficio es de \$12.50 para ciertos empleados cuyos empleadores aparecen en la página 3.

Pensión diferida

Si tiene derecho a una pensión diferida, el beneficio mensual se calcula de la misma manera que una pensión regular, excepto que se basa en la tasa de crédito de beneficio que estaba en vigencia cuando trabajó por última vez en un empleo con cobertura.

Pensión por discapacidad

Si es elegible para una pensión de jubilación por discapacidad, su beneficio se calcula de la misma manera que una pensión regular.

Pensión prorrateada

Si es elegible para una pensión prorrateada, el monto de su pensión será el beneficio total que ha obtenido en virtud de cada Plan.

¿En qué consiste? El crédito de pensión de un Plan relacionado se basará en las reglas de ese plan y se agregará a su crédito de pensión en virtud de este Plan para obtener como resultado el *crédito de pensión combinado*. Esto también se aplica al crédito de beneficio.

No puede recibir más de un crédito de pensión combinado ni tampoco más de 1.1 crédito de beneficio en un año calendario.

Por ejemplo:

Ted ha obtenido nueve créditos de pensión y ocho créditos de beneficio en virtud de este Plan en el momento de jubilarse a los 55 años. Antes de convertirse en participante de este Plan, Ted trabajó conforme al Fondo de pensión del Consejo de Distrito de Carpinteros de la ciudad de Nueva York y obtuvo siete créditos de pensión en virtud de ese Plan. Por separado, Ted no tiene suficientes créditos de pensión para recibir una pensión por jubilación anticipada de ninguno de los dos planes.

No obstante, dado que el Fondo de pensión del Consejo de Distrito de Carpinteros de la ciudad de Nueva York es un Plan relacionado, el crédito de pensión de ese Plan se combinará con su crédito de pensión de este Plan. Ahora Ted es elegible para recibir una pensión por jubilación anticipada de ambos planes.

El beneficio de Ted sería $8 \times \$25 = \200 de este Plan más el beneficio que le corresponde del Fondo de pensión del Consejo de Distrito de Carpinteros de la ciudad de Nueva York.

¿Qué ocurre si trabaja luego de jubilarse?

Existen reglas que se aplican al trabajo que realiza después de jubilarse. Las reglas dependen del tipo de pensión de jubilación que recibe del Plan y si tiene un empleo descalificante. El empleo descalificante es un empleo con cobertura o un empleo o empleo independiente que está dentro de la jurisdicción del convenio colectivo de trabajo del Sindicato, independientemente de que el empleador tenga un convenio colectivo de trabajo con el Sindicato.

Si recibe una pensión regular o diferida:

Si recibe una pensión regular o diferida, su beneficio no se verá afectado si trabaja menos de cuarenta (40) horas por mes en un empleo descalificante, según se define arriba. Si trabaja cuarenta (40) horas o más por mes en un empleo descalificante, sus beneficios de pensión se suspenderán durante ese mes.

Si recibe una pensión por jubilación anticipada:

Si recibe una pensión por jubilación anticipada, puede trabajar hasta un máximo de 299 horas en un empleo descalificante cada año hasta que cumpla los 62 años sin que se vea afectado su beneficio. Si trabaja en un empleo descalificante más de 299 horas por año mientras recibe una pensión por jubilación anticipada, su pensión se suspenderá y deberá esperar hasta que cumpla los 62 años para recibir una pensión regular. Una vez que cumpla los 62 años, se aplicarán las reglas de regreso al empleo antes mencionadas para la pensión regular.

Si está considerando un empleo que puede ser un empleo descalificante, llame a la oficina del Fondo para que le respondan cualquier pregunta que pueda tener.

¿CÓMO SE PAGA SU PENSIÓN?

En esta sección, se explican las diferentes maneras en que puede recibir los pagos de su pensión.

Sus beneficios se pagarán mediante una de las formas estándar que se describen en esta página, a menos que elija una forma opcional de pago como se menciona en las páginas 15 y 17 de este folleto.

¿Quién se considera cónyuge en virtud del Plan?

Su cónyuge es la persona con quien usted está legalmente casado en virtud de la ley vigente. En el caso de un matrimonio del mismo sexo, se lo considera legalmente casado con su cónyuge si contrajo matrimonio legalmente en un estado u otra jurisdicción nacional o extranjera cuyas leyes autorizan el matrimonio entre dos personas del mismo sexo, incluso si ahora reside en una jurisdicción que *no* reconoce los matrimonios del mismo sexo.

Forma estándar si es soltero

Si está soltero cuando se jubila, la forma estándar de pago son cuotas mensuales iguales que comienzan cuando se jubila y terminan cuando muere; sin embargo, si los pagos mensuales en total que recibió antes de morir son inferiores a \$3,000, su beneficiario recibirá un monto para compensar la diferencia.

Forma estándar si es casado

Si está casado cuando se jubila, la forma estándar de pago es una *pensión para el participante y el cónyuge del 50 %*. Esta forma le da un beneficio mensual reducido de por vida. Cuando usted muera, su cónyuge recibirá durante el resto de su vida el 50 % del beneficio que usted recibía de por vida. El monto de la reducción depende de su edad y de la de su cónyuge en el momento en que comienzan los pagos.

Usted puede elegir no recibir los pagos de pensión como una pensión para el participante y el cónyuge. Debe elegir si renuncia a esta opción de beneficio durante el período de 180 días previo a que comiencen los pagos de la pensión, y su cónyuge debe dar su consentimiento por escrito ante un escribano público con respecto a su elección de renunciar a esta opción de pensión para el participante y el cónyuge.

Por ejemplo:

Bob está por jubilarse a los 62 años. Su cónyuge tiene 60 años. El monto de la pensión regular de Bob es de \$450 por mes. Cuando se

reduce para proporcionar la pensión para el participante y el cónyuge del 50 %, recibirá \$437.40 de por vida. Cuando muera, su cónyuge recibirá el 50 % de ese monto, o \$218.70, por el resto de su vida.

Este beneficio de sobreviviente se pagará al cónyuge si usted y su cónyuge estuvieron casados durante, al menos, un año antes de que usted se jubilara o falleciera.

Formas opcionales

Si no desea la forma estándar de pago, puede elegir una de las siguientes opciones.

Pensión para el participante y el cónyuge del 75 %

Funciona de la misma manera que la pensión para el participante y el cónyuge del 50 % (página 14), excepto por dos aspectos. Primero, la reducción en el beneficio mensual será superior que en la opción del 50 %. Segundo, cuando usted muera, su cónyuge obtendrá el 75 % del beneficio que usted recibía por el resto de su vida.

Veamos un ejemplo:

Consideremos nuevamente a Bob. Si el resto es lo mismo, pero ahora la pensión se reduce para proporcionar la pensión para el participante y el cónyuge del 75 %, el beneficio mensual sería de \$410.85. Cuando Bob muera, su cónyuge recibirá el 75 % de ese monto, o \$308.13, durante el resto de su vida.

Opción de ingreso nivelado del Seguro Social

Esta opción le da un beneficio más alto **antes** de que comiencen los beneficios del Seguro Social y un beneficio más bajo **después** de que comiencen los beneficios del Seguro Social para que tenga un ingreso nivelado durante su jubilación. Puede elegir tener los pagos más altos hasta los 62 años o hasta su edad de jubilación del Seguro Social.

Veamos un ejemplo:

Jim se jubila a los 60 años en agosto de 2015. Su pensión por jubilación anticipada de este Plan es de \$400 por mes. Jim elige recibir la pensión para el participante y el cónyuge del 50 %. El cónyuge de Jim también tiene 60 años. En este momento, su beneficio mensual es de \$392. El beneficio del Seguro Social estimado, pagadero a los 62 años, es de \$600 por mes.

Jim también eligió la opción del Seguro Social y solicitó pagos más altos hasta cumplir los 62 años. Su pensión llegará a \$920 hasta octubre del 2017 cuando cumpla los 62 años. Luego su pensión se reducirá a \$320 durante el resto de su vida.

Si muere antes o después de los 62 años, su cónyuge recibirá \$196 por mes durante el resto de su vida.

Si desea obtener una tabla de factores para calcular las formas opcionales de beneficio, puede llamar a la oficina del Fondo. Todas las formas opcionales son equivalentes de manera actuarial en valor.

Beneficio de suma única

En la fecha de la jubilación normal o anticipada, si el valor calculado de manera actuarial de la pensión mensual acumulada por derechos adquiridos es de \$1,000 o menos, los Agentes fiduciarios pagarán dicho beneficio en una suma única.

Cuando finalice el empleo, si el valor presente del beneficio acumulado por derechos adquiridos es de \$1,000 o menos, recibirá un pago de suma única igual al valor presente de su beneficio acumulado.

Si el valor calculado de manera actuarial del beneficio acumulado o de la pensión mensual por derechos adquiridos es superior a \$1,000, pero inferior a \$5,000, el participante o cónyuge, si corresponde, puede elegir el pago en una suma única.

Estos pagos de suma única, descritos arriba, reemplazarán todos los otros beneficios en el Plan. Las disposiciones de "pensión mínima" no se aplicarán para determinar la suma única.

BENEFICIOS POR FALLECIMIENTO PAGADEROS ANTES DE SU JUBILACIÓN

Además de brindar protección a su cónyuge después de que usted se jubile, el Plan protege a su cónyuge si usted muere antes de jubilarse.

Si tiene, al menos, cinco créditos de pensión y muere antes de jubilarse, su cónyuge tiene derecho a recibir un beneficio de sobreviviente. Esto se aplica independientemente de la edad que usted tenga cuando muera. Este beneficio se pagará con una pensión para el participante y el cónyuge del 50 % como si se hubiera jubilado el día antes de que muriera. Su cónyuge recibirá el 50 % del beneficio de pensión que usted hubiera recibido si realmente se hubiera jubilado el día antes de morir. Si muere antes de cumplir los 55 años, este beneficio se paga al cónyuge sobreviviente cuando usted hubiera cumplido los 55 años si no hubiera muerto.

Estos beneficios de sobreviviente se pagarán a su cónyuge si usted y su cónyuge estuvieron casados durante, al menos, un año antes de que usted falleciera.

Si tiene, al menos, diez créditos de pensión y la combinación de su edad y los créditos de pensión es igual a 70, como mínimo, y no está casado, hay disponible un beneficio alternativo para un beneficiario que usted nombre. Si usted muere, su beneficiario puede recibir 60 pagos de pensión mensuales. Estos pagos son iguales a la pensión que hubiera recibido si se jubilara el día antes de morir. Si tiene menos de 55 años cuando muere, el beneficio se calculará como si tuviera 55 años.

Beneficio por fallecimiento de suma global

Si la suma de la edad y los créditos de pensión combinados de un participante es menos de 70 y el participante tiene, al menos, 4 créditos de pensión combinados, un beneficiario recibirá una suma global de acuerdo con la siguiente tabla:

Crédito de pensión	Beneficio por fallecimiento
Menos de 15	\$3,000
De 15 a 19	\$4,500
De 20 a 24	\$6,000
25 o más	\$10,000

Si está casado, este beneficio por fallecimiento de suma global solo se encuentra disponible si su cónyuge da su consentimiento por escrito a renunciar al beneficio de sobreviviente mensual antes a la jubilación. Además, este beneficio solo se pagará si hay un beneficio que no sea de suma global pagado por un Plan relacionado.

Otra información importante

En esta sección, se describe otra información importante. Lea esta sección detenidamente

Falta de asignación de beneficios

De conformidad con la ley federal, el Plan no permite que un pensionado o participante transfiera su beneficio a través de una venta, cesión o de algún otro modo. Los beneficios tampoco están sujetos a reclamación sobre la base de una deuda o contrato que pueda tener el participante o beneficiario, excepto por tres excepciones. Esta disposición no se aplicará a una orden de relaciones domésticas calificadas, el gravado de un impuesto federal ni a otras circunstancias determinadas en las que un agente fiduciario del Plan estafe al Plan tal como se explica en más detalle en la Reformulación del Plan.

¿En qué consisten las órdenes de relaciones domésticas calificadas?

El Plan tiene la obligación de cumplir con determinadas órdenes del tribunal estatal que requieren la distribución del beneficio de un participante en virtud del Plan a su cónyuge o dependiente como medio de cancelación de la cuota alimenticia del participante, sus derechos de propiedad marital o las obligaciones de manutención de los dependientes. Una Orden de Relaciones Domésticas Calificadas (“QDRO”, por sus siglas en inglés) no puede cambiar ni modificar las disposiciones de beneficios del Plan. Puede obtener, sin cargo alguno, una copia de los procedimientos del Plan que rigen las QDRO; para ello, póngase en contacto con la oficina del Fondo.

Cómo mantener el domicilio actualizado

Es su responsabilidad informar a la oficina del Fondo sobre cualquier cambio en su dirección, en especial si ha abandonado un empleo con cobertura y tiene derecho a recibir un beneficio de pensión por derechos adquiridos.

La oficina del Fondo hará todo lo que sea razonablemente posible por comunicarse con usted; no obstante, si no puede hacerlo, es posible que sus beneficios se demoren o anulen.

¿Qué ocurre si yo, mi cónyuge sobreviviente o el beneficiario designado recibimos un pago en exceso?

Si, por algún motivo, se le pagan montos de beneficios que exceden aquellos que se le deben, los Agentes fiduciarios están autorizados a recuperar el monto de cualquier pago en exceso (más intereses y costos). Los Agentes fiduciarios tienen (i) el derecho a reducir los beneficios pagaderos en el futuro a la persona que recibió el pago en exceso, (ii) el derecho a reducir los beneficios pagaderos al cónyuge sobreviviente u otro beneficiario que tenga o pueda tener el derecho a recibir beneficios en virtud del Plan tras la muerte de esa persona, y/o (iii) el derecho a iniciar una demanda o adoptar cualquier otra acción legal según sea necesario para recuperar un pago en exceso (más intereses y costos). Si el pago en exceso se relaciona con un empleo descalificante, su recuperación se determinará de conformidad con las normas vigentes descritas anteriormente en la sección titulada “¿Qué ocurre si trabaja luego de jubilarse?”.

Incapacidad

Si se determina que usted, su cónyuge o el beneficiario tienen una incapacidad mental o física y no pueden ocuparse de sus asuntos financieros, los Agentes fiduciarios pueden, a su exclusivo criterio, decidir redirigir la entrega de los pagos de beneficios a un tutor legal o representante. En caso de que no hubiere, todo beneficio que se adeude podrá usarse para cuidar de su bienestar en la manera en que lo determinen los Agentes fiduciarios.

Beneficios del Seguro Social

Además del Plan de pensión, el Seguro Social le ofrece otro ingreso por jubilación. Durante su carrera profesional, usted y su empleador aportan al costo de la proporción de beneficios del Seguro Social.

Debe ponerse en contacto con la oficina local de la Administración del Seguro Social en el plazo de los tres meses previos al momento en que planea jubilarse. De ese modo, su beneficio de este Plan y su beneficio del Seguro Social podrán iniciarse al mismo tiempo.

Retención del impuesto federal sobre el ingreso

Cuando comienza a recibir su pensión, esta debe informarse como ingreso imponible. Los impuestos se retendrán según el monto de su beneficio de pensión mensual, a menos que usted rechace la retención mediante la presentación de un formulario por escrito ante la oficina del Fondo. Se le brindará información sobre la retención del impuesto sobre el ingreso cuando solicite el beneficio de pensión.

Servicio militar

Si tiene un empleo activo en un empleo con cobertura y tuvo que abandonarlo para prestar sus servicios a las Fuerzas Armadas de Estados Unidos, se le otorgará crédito por servicio en la medida en que lo exija la ley. A fin de proteger todos sus derechos luego abandonar el servicio militar, debe solicitar la renovación del empleo a su empleador dentro del tiempo determinado por ley. Además, debe presentar su reclamación de créditos por servicio para el servicio militar requerido ante los Agentes fiduciarios, y suministrar la evidencia que estos necesitan para determinar sus derechos.

Reinversiones

El Código de Impuestos Internos le permite evitar los impuestos actuales sobre cualquier parte del monto imponible de una distribución elegible mediante la reinversión de esa parte a un plan de jubilación de otro empleador calificado que acepte aportes para reinversión o a una Cuenta de Jubilación Individual ("IRA", por sus siglas en inglés), una anualidad de tipo 403(b) o un plan 457(b) patrocinado por el gobierno. Los beneficios de suma única constituyen una distribución elegible.

Si el valor por derechos adquiridos de su beneficio acumulado es de \$200 o más, y usted realiza una elección de reinversión y brinda la información requerida, el Plan reinvertirá directamente la totalidad o una parte del valor por derechos adquiridos de su beneficio acumulado a:

1. El agente fiduciario de una IRA.

2. El agente fiduciario del plan calificado de otro empleador (incluso un plan 403(b) o 457(b) que acepte dichas reinversiones) y, si corresponde, le distribuirá el monto restante directamente a usted.
3. El agente fiduciario de una IRA Roth.

Los montos reinvertidos directamente a los agentes fiduciarios mencionados en los puntos 1 o 2 anteriores no estarán sujetos al impuesto federal sobre el ingreso en el año de distribución ni a la retención de este impuesto. Los montos reinvertidos a la IRA Roth son imposables en el año de transferencia. Si elige recibir una parte del valor por derechos adquiridos de su beneficio acumulado en efectivo al mismo tiempo que le solicita al Plan que transfiera el resto directamente, el monto que opte por reinvertir no debe ser inferior a \$500.

La ley federal exige que el Plan retenga, en concepto de impuesto federal sobre el ingreso, un 20 % del monto de la distribución real que usted recibe. Este no es necesariamente el impuesto que usted debe, pero el monto de la retención impositiva requerida. El monto que no se transfiere a una IRA o a otro plan calificado está sujeto al impuesto federal sobre el ingreso en el año de recepción de la distribución.

Hay requisitos específicos y técnicos establecidos en el Código de Impuestos Internos que deben cumplirse para que la distribución del plan sea elegible para la reinversión. Si está interesado, puede obtener información adicional sobre el establecimiento y el mantenimiento de una IRA en la oficina del director de distrito del Servicio de Impuestos Internos más cercana. Asimismo, recibirá un aviso impositivo en el momento en el que se le pague un beneficio de suma única. Además, los beneficios de suma única distribuidos en el momento de la finalización antes de los 55 años suelen estar sujetos a un impuesto de sanción del 10 %.

¿QUÉ OCURRE SI EL PLAN TERMINA?

Si prevé que el Plan permanecerá vigente por tiempo indefinido. No obstante, la Junta de fideicomiso se reserva el derecho a terminar, enmendar o modificar el Plan.

Según la ley federal, la terminación de este Plan será consecuencia de lo siguiente:

- (1) La cesación de la obligación contractual de todos los Empleadores contribuyentes que aportan al Plan.
- (2) El retiro de cada Empleador contribuyente del Plan.
- (3) Una enmienda del Plan, que estipula que los participantes no recibirán crédito por ningún motivo en virtud del Plan por los servicios para un Empleador contribuyente.

Si se termina el Plan, los activos presentes en ese momento deberán usarse en nombre de los participantes. En ningún caso, los activos se devolverán a un

Empleador o al Sindicato. En el momento de la terminación del Plan, la pensión acumulada en virtud del Plan para cada participante que la haya adquirido a la fecha de dicha terminación no podrá anularse.

Sus beneficios de pensión en virtud de este plan de varios empleadores están asegurados por la Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), una agencia de seguros federal. Se denomina plan de varios empleadores al acuerdo de pensión de negociación colectiva que implica a dos o más empleadores relacionados, por lo general de un mismo sector.

En virtud del programa del plan de varios empleadores, la PBGC brinda asistencia financiera mediante préstamos a los planes insolventes. Un plan de varios empleadores se considera insolvente si no puede pagar los beneficios (al menos, equivalentes al límite de beneficios garantizados de la PBGC) cuando los debe.

La ley establece el beneficio máximo que garantiza la PBGC. En virtud del programa de varios empleadores, la garantía de la PBGC equivale a los años de servicio de un participante multiplicados por (1) el 100 % de los primeros \$11 de la tasa de acumulación de beneficio mensual y (2) el 75 % de los siguientes \$33. El límite de garantía máximo de la PBGC es de \$33.75 por mes multiplicado por los años de servicio de un participante. Por ejemplo, la garantía mensual máxima para un jubilado con 30 años de servicio sería de \$1,072.50. Si se supone una tasa de beneficio de \$25, el beneficio garantizado mensual máximo que la PBGC debe pagar por un jubilado con 30 años de servicio sería de \$645.

Por lo general, la garantía de la PBGC cubre: (1) los beneficios de jubilación normal y anticipada; (2) los beneficios por discapacidad en caso de que quede discapacitado antes de que el Plan se vuelva insolvente; y (3) determinados beneficios para sus sobrevivientes.

Por lo general, la garantía de la PBGC no cubre: (1) beneficios que superen el monto máximo garantizado establecido por ley; (2) aumentos de beneficios y nuevos beneficios basados en las disposiciones del Plan implementadas durante menos de 5 años en una de las siguientes fechas, la que sea anterior: (i) la fecha de terminación del Plan o (ii) el momento en el que el Plan se vuelve insolvente; (3) beneficios que no son adquiridos por no haber trabajado lo suficiente; (4) beneficios para los cuales no ha cumplido con todos los requisitos en el momento en el que el Plan se vuelve insolvente; y (5) beneficios no relacionados con la pensión, como seguro de salud, seguro de vida, determinados beneficios por fallecimiento, vacaciones remuneradas y cesantía remunerada.

Para obtener más información sobre la PBGC y los beneficios que esta garantiza, consulte al administrador del Plan o póngase en contacto con la División de Asistencia Técnica de la PBGC en Technical Assistance Division, 1200 K Street, N.W., Suite 930, Washington, D.C. 20005-4026 o llame al 202-326-4000 (no es un número gratuito). Los usuarios de TTY/TDD pueden llamar al Servicio de Retransmisión Federal sin cargo al 1-800-877-8339 y pedir que los comuniquen con el 1-800-736-2444. Podrá encontrar información adicional en el sitio web de la PBGC en Internet en <http://www.pbgc.gov>.

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMACIONES Y APELACIONES

Presentación de reclamaciones

Todas las reclamaciones por beneficios deben presentarse en los formularios de solicitud disponibles en la oficina del Fondo. Las solicitudes presentadas deben estar acompañadas por cualquier información o evidencia solicitada para procesar dicha reclamación para su beneficio.

Si se rechaza su solicitud (que no sea una solicitud para una pensión por discapacidad), en totalidad o en parte, recibirá un aviso por escrito del rechazo en el plazo de los 90 días posteriores a la recepción de su solicitud (a menos que circunstancias especiales requieran hasta 90 días adicionales, en cuyo caso se le notificará respecto de la demora y la fecha prevista de la decisión). En el caso de las solicitudes de pensión por discapacidad, la decisión se tomará en el plazo de 45 días (con la posibilidad de dos extensiones de 30 días, en cuyo caso recibirá un aviso de demora).

Si se rechaza su reclamación, el aviso de rechazo describirá (1) el motivo específico del rechazo; (2) referencia específica a las disposiciones pertinentes del Plan sobre las que se basa el rechazo; (3) una descripción del material o la información adicionales necesarios para perfeccionar el reclamo y una explicación sobre por qué se necesitan el material y la información; y (4) información sobre los procedimientos de apelación. Si se rechaza su solicitud de pensión por discapacidad, el aviso de rechazo también incluirá toda norma, pauta, protocolo o criterio similar interno sobre el que se base el rechazo de la reclamación, o bien una declaración que indique que dicha norma, pauta, protocolo o criterio se usó como base y que se entregará una copia sin cargo al solicitante según lo demande.

Procedimientos de apelación

Si su reclamo por un beneficio se rechazó, puede solicitar una revisión de la reclamación rechazada en el plazo de los 60 días de la recepción del aviso de rechazo (180 días en caso de un rechazo de una solicitud de pensión por discapacidad). Si usted o su representante autorizado solicita una revisión, tendrá la oportunidad de revisar los documentos pertinentes, y de presentar los problemas y comentarios por escrito.

Las apelaciones deben realizarse por escrito y enviarse a: Board of Trustees, Hollow Metal Pension Fund, 395 Hudson Street, New York, NY 10014.

Decisiones sobre las apelaciones

La Junta de fideicomiso tomará su decisión respecto de la apelación en el plazo de los 60 días de haberla recibido, a menos que debido a ciertas circunstancias

especiales se requiera una extensión de 60 días, en cuyo caso se le notificará de manera anticipada al respecto. Se deberá presentar una decisión lo antes posible, pero no más de 120 días después de la recepción de la apelación.

La decisión de la Junta se le entregará por escrito. El aviso de la decisión deberá incluir los motivos específicos de la decisión y referencias específicas a las disposiciones particulares del Plan sobre las cuales se basa la decisión. En el caso de las pensiones por discapacidad, el aviso de rechazo también deberá indicar toda norma, pauta, protocolo o criterio similar interno sobre el que se base el rechazo de la apelación, o bien una declaración que indique que dicha norma, pauta, protocolo o criterio se usó como base y que se le entregará una copia sin cargo según lo demande.

La decisión de la Junta de fideicomiso respecto de su revisión de la reclamación será final y vinculante para usted y todas las demás personas y partes, debido a que los Agentes fiduciarios cuentan con la autoridad y el criterio exclusivos para determinar todas las cuestiones de elegibilidad y adquisición de derechos en virtud del Plan.

No podrá presentar una demanda en contra el Plan, a menos que haya agotado todas las vías de reclamación y apelación. Esto incluye las reclamaciones para la recuperación de los beneficios en virtud del Plan, reclamaciones que implican la aplicación de los derechos de un participante en virtud del Plan, lo que incluye los derechos a beneficios futuros. Las demandas solamente podrán presentarse en el Distrito Sur de Nueva York y esto debe hacerse en el plazo de los 365 días posteriores a la fecha del aviso de rechazo de la apelación.

Además, toda acción legal o equitativa relacionada con cualquier otra reclamación que pueda tener en contra del Plan, la Junta de fideicomiso o cualquier empleado, agente fiduciario o representante del Plan debe iniciarse en el plazo de los 365 días posteriores al surgimiento de tal reclamación y debe presentarse ante el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Sur de Nueva York en el condado de Nueva York, Nueva York. Dichas reclamaciones incluyen, entre otras, las reclamaciones por sanciones debido a la presunta incapacidad de proporcionar los documentos solicitados, las reclamaciones para aclarar sus derechos de recibir beneficios futuros en virtud del Plan y cualquier otra reclamación para la cual no se aplique el estatuto de limitaciones establecido en la Sección 413 de la Ley para la Seguridad del Ingreso de Jubilación del Empleado (ERISA, por sus siglas en inglés).

INFORMACIÓN DEL PLAN

Nombre oficial del plan	Hollow Metal Pension Fund
Número de identificación del empleador	11-2758544
Número del plan	001
Año del plan	Del 1 de enero al 31 de diciembre
Tipo de plan	Plan de pensión de beneficios definidos
Fecha de entrada en vigencia	1 de agosto de 1985
Financiación de los beneficios	El pago completo de los beneficios está a cargo de los Empleadores contribuyentes sobre la base de tasas de aporte negociadas.
Fideicomiso	Los activos del Plan se conservan en un fondo fiduciario establecido con la finalidad de brindar beneficios a los participantes y los beneficiarios y pagar los gastos administrativos razonables del Plan.
Patrocinador, Administrador y Junta de fideicomiso del plan	<p>El Plan está patrocinado y administrado por una Junta de fideicomiso compuesta por Agentes fiduciarios del Empleador y del Sindicato, cuyos nombres figuran al inicio de este folleto. La dirección y el número de teléfono de la oficina comercial de la Junta de fideicomiso son los siguientes:</p> <p style="text-align: center;">Board of Trustees Hollow Metal Pension Fund 395 Hudson Street New York, NY 10014 Teléfono: 212-366-7881</p>
Convenios colectivos de trabajo y Empleadores participantes	<p>Los Empleadores realizan aportes al Plan a fin de permitir que los empleados participen en este Plan, tal como lo exige el convenio colectivo de trabajo entre tales Empleadores y el Sindicato. En la oficina del Fondo, podrá encontrar una copia del convenio que regula su trabajo para examinarla.</p> <p>Los nombres y las direcciones de los Empleadores contribuyentes también se encuentran en la oficina del Fondo. Las</p>

	copias del convenio colectivo de trabajo correspondiente, y los nombres y las direcciones de los Empleadores participantes también se entregan a los participantes según estos lo soliciten.
Agente encargado de la notificación del proceso legal	El agente encargado de aceptar el servicio de proceso legal en nombre del Plan es el siguiente: Board of Trustees Hollow Metal Pension Fund 395 Hudson Street New York, NY 10014

SUS DERECHOS EN VIRTUD DE ERISA

Como participante de este Plan, tiene ciertos derechos y protecciones según la Ley para la Seguridad del Ingreso de Jubilación del Empleado (ERISA, por sus siglas en inglés) de 1974. ERISA establece que todos los participantes del Plan tendrán derecho a:

Recibir información sobre el Plan y los beneficios

- Examinar, sin cargo alguno, en la oficina de los Agentes fiduciarios y en otras ubicaciones especificadas, como lugares de trabajo y dependencias de sindicatos, todos los documentos del plan, incluso sus propios convenios colectivos de trabajo y el último informe anual (Formulario serie 5500) presentado por el Plan ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos disponible en el salón de información de la Administración para la Seguridad de los Beneficios del Trabajador.
- Obtener, mediante solicitud por escrito a los Agentes fiduciarios, copias de todos los documentos que rigen la operación del Plan, incluidos los convenios colectivos de trabajo, el último informe anual (Formulario serie 5500) y la Descripción abreviada del Plan actualizada. Los Agentes fiduciarios pueden establecer un costo razonable por las copias.
- Recibir un resumen del informe financiero del Plan. La ley exige que los Agentes fiduciarios proporcionen a cada participante una copia del aviso anual de financiamiento.
- Obtener una declaración en la que se le informe si tiene derecho a recibir una pensión en la edad de jubilación normal y, de ser así, cuáles serían sus

beneficios a esa edad si deja de trabajar en virtud del Plan en este momento.

- Si no tiene derecho a recibir una pensión, en la declaración se le indicará cuántos años más debe trabajar para obtener tal derecho. Esta declaración debe solicitarse por escrito y no hay obligación de entregarla más de una vez por año. El Plan debe proporcionar la declaración sin cargo.

Acciones prudentes de los Agentes fiduciarios del Plan

Además de establecer los derechos que tienen los participantes del plan, ERISA impone obligaciones a las personas responsables de la operación del plan de beneficios para empleados. Las personas que administran su Plan, denominados “agentes fiduciarios” del plan, tienen el deber de actuar prudentemente cuidando sus intereses y los intereses de los demás participantes y beneficiarios del Plan.

Ninguna persona, incluso su empleador, su sindicato ni ninguna otra persona, puede despedirlo o discriminarlo de algún otro modo para impedir que obtenga sus beneficios de pensión o ejerza sus derechos según ERISA.

Haga cumplir sus derechos

Si se rechaza o se ignora su reclamación de un beneficio de pensión, de forma total o parcial, tiene derecho a conocer el motivo, a obtener sin costo copias de los documentos relacionados con la decisión y a apelar cualquier rechazo dentro de ciertos plazos.

Según ERISA, puede hacer valer los derechos mencionados anteriormente tomando ciertas medidas.

Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del Plan o del último informe anual de este y no los recibe dentro de 30 días, puede presentar una demanda ante un tribunal federal, una vez que haya agotado los procedimientos de reclamación en virtud del Plan. En dicho caso, el tribunal puede exigirles a los Agentes fiduciarios que le proporcionen los materiales y le paguen un máximo de \$110 diarios hasta que los reciba, a menos que estos no se hayan enviado por razones ajenas a los Agentes fiduciarios.

Si se rechaza o se ignora su reclamación de beneficios, ya sea en forma total o parcial, puede presentar una demanda ante un tribunal federal de Manhattan (Distrito Sur de Nueva York). Además, si no está de acuerdo con la decisión del plan o carece de la decisión del plan respecto del estado calificado de una orden

de relaciones domésticas, puede presentar una demanda ante un tribunal federal de Manhattan (Distrito Sur de Nueva York).

Si los fiduciarios del plan hacen uso indebido del dinero del plan o si sufre algún tipo de discriminación por ejercer sus derechos, puede pedir ayuda al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos o presentar una demanda ante un tribunal federal. El tribunal decidirá quién deberá pagar los costos judiciales y los honorarios legales. Si obtiene un fallo favorable, el tribunal puede ordenarle a la parte demandada que pague dichos costos y honorarios. Si el fallo es desfavorable, el tribunal puede ordenarle a usted que pague estos costos y honorarios si, por ejemplo, se considera que su reclamo no es serio.

Ayuda con sus preguntas

Si tiene alguna pregunta sobre su Plan, debe ponerse en contacto con los Agentes fiduciarios. Si tiene alguna pregunta sobre esta declaración o sobre sus derechos según ERISA, debe ponerse en contacto con la oficina de la Administración para la Seguridad de los Beneficios del Trabajador del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos más cercana, que figura en el directorio telefónico o con la División de Consultas y Asistencia Técnica: Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, D.C. 20210. También puede obtener algunas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de ERISA llamando a la línea directa de publicaciones de la Administración para la Seguridad de los Beneficios del Trabajador.