PLAN 401(k) DE
NORTHERN CALIFORNIA CARPENTERS

DESCRIPCIÓN SUMARIA DEL PLAN

Edición de septiembre de 2020

PANORAMA GENERAL DE SU PLAN 401(k)

Comience a ahorrar para su futuro

Sus contribuciones al Plan se hacen a través de convenientes deducciones automáticas a la nómina, y usted podría contribuir al Plan de su salario en forma de contribuciones antes de los impuestos y/o contribuciones Roth después de los impuestos. Cada mes puede cambiar la cantidad con la que contribuye al Plan y puede dejar de contribuir en cualquier momento. No es obligatorio participar en el Plan, pero se recomienda que haga contribuciones para estar preparado financieramente en sus años de jubilación.

Cuando contribuye al Plan antes de los impuestos, puede reducir la cantidad de sus impuestos sobre el ingreso actuales y diferir los impuestos hasta que se jubile. Cuando contribuye al Plan con contribuciones Roth después de los impuestos, usted paga los impuestos sobre el ingreso de sus contribuciones mientras está empleado, y así no los tiene que pagar posteriormente por los desembolsos calificados Roth a la jubilación.

Transferencias

En ciertas circunstancias, podría elegir transferir o reinvertir los beneficios ganados en otro plan de jubilación elegible en su cuenta de este Plan. También podría transferir fondos de una cuenta de jubilación individual (Individual Retirement Account, "IRA") a este Plan.

Administración de sus inversiones

Usted tiene derecho de dirigir la inversión de su cuenta en cualquiera de las opciones de inversión disponibles en el Plan, y se le proporcionará información sobre las opciones disponibles. Sin embargo, cuando comienza a participar en el Plan, las contribuciones serán invertidas en una cartera que se basa en el año de su nacimiento y que se llama fondo de fecha establecida. Usted puede elegir dejar su inversión en el fondo de fecha establecida o cambiarla a otra opción en cualquier momento.

Adquisición de derechos

Sus contribuciones Roth antes de los impuestos, y cualquier contribución de transferencia que haya hecho, o cualquier contribución que su empleador pueda haber hecho en su nombre, siempre tienen un 100 % de derechos adquiridos. Esto significa que usted tiene derecho total a estas contribuciones.

Jubilación

El objetivo del Plan 401(k) es tener un saldo significativo en su cuenta cuando se jubile. Cuando se jubile, el saldo de su cuenta se le pagará totalmente, o usted puede elegir que este saldo se transfiera a una cuenta IRA elegible o a otro plan de jubilación elegible. También podría elegir diferir la distribución de su cuenta hasta que cumpla la edad de distribución mínima requerida del IRS, que es de 70½ años.

Contenido

INTRODUCCIÓN	**1**
COMUNICACIONES CON EL PLAN	**3**
TÉRMINOS CON SIGNIFICADO ESPECIAL	**4**
LA PARTICIPACIÓN EN EL PLAN	**4**
POSIBLES AHORROS PARA LA JUBILACIÓN	**5**
EJEMPLO DE UN FORMULARIO PARA ELEGIR LAS CONTRIBUCIONES AL PLAN DE JUBILACIÓN 401(K)	**7**
CONTRIBUCIONES AL PLAN	**9**
ADQUISICIÓN DE DERECHOS	**11**
ADMINISTRACIÓN DE SUS INVERSIONES	**12**
SUS ESTADOS DE CUENTA	**13**
JUBILACIÓN	**13**
BENEFICIOS PARA LOS SUPERVIVIENTES	**15**
ACCESO A SU CUENTA ANTES DE LA JUBILACIÓN	**15**
CÓMO SE PAGARÁN LOS BENEFICIOS	**18**
INFORMACIÓN REQUERIDA POR ERISA	**20**
IMPORTANCIA DE LA DIVERSIFICACIÓN	**23**
SUS DERECHOS BAJO ERISA E INFORMACIÓN	**24**

Estimado Participante:

Este folleto describe las disposiciones del Plan 401(k) de contribuciones definidas según enmiendas implementadas hasta el 1.º de septiembre de 2020. Al complementar el Carpenters Pension Plan y el Carpenters Annuity Trust Funds for Northern California, el Plan 401(k) proporciona una medida adicional de seguridad financiera para usted y su familia en su jubilación.

Este documento se llama Descripción Sumaria del Plan (Summary Plan Description, "SPD") y se preparó para proporcionarle una descripción breve de las características del Plan. Puede encontrar todos los detalles del Plan en el documento del Plan. Si hay alguna diferencia entre este documento y el documento del Plan, el documento del Plan regirá. La información que se proporciona sobre los impuestos es general, y podría no coincidir con sus circunstancias personales. Le recomendamos que consulte a un asesor de impuestos para obtener más información.

Sólo la Junta de Fideicomisarios completa está autorizada para interpretar el plan de beneficios que se describe en este manual. Ningún empleador o sindicato, y ningún representante de ningún empleador o sindicato están autorizados a interpretar el plan, y estas personas tampoco pueden actuar como agentes de la Junta de Fideicomisarios. Cualquier pregunta que pueda tener puede dirigirla al personal de la Oficina del Fondo, quien presentará sus preguntas ante la Junta.

Sugerimos que comparta este documento con los miembros de su familia, ya que pueden tener un interés en sus beneficios del Plan 401(k). También le sugerimos que conserve este documento como referencia futura y que informe a su familia dónde lo tiene guardado. El documento contiene información sobre eventuales sumas considerables de dinero a las cuales usted y/o su beneficiario pueden tener derecho.

Si tiene preguntas sobre el Plan o si desea obtener información adicional, sírvase comunicarse a la Oficina del Fondo.

Atentamente:

Junta de Fideicomisarios
Plan 401(k) de Northern California Carpenters

Comunicaciones con el Plan

Cuando comunicarse con la Oficina del Fondo:	
Si tiene preguntas sobre su cuenta de jubilación. Si tiene preguntas generales sobre el Plan.	Oficina del Fondo de Fideicomiso: • Línea telefónica directa: (510) 633-0333 • Línea telefónica sin costo: (888) 547-2054 Dirección electrónica: benefitservices@carpenterfunds.com Sitio web: www.carpenterfunds.com
Cuando comunicarse con John Hancock:	
Para pedir información sobre su cuenta del Plan. Para solicitar un estado de cuenta. Para solicitar y/o procesar un préstamo o una distribución del Plan. Para hacer cambios a sus elecciones de inversión. También puede utilizar los varios recursos de planificación de la jubilación y obtener información general de bienestar financiero y de jubilación, disponible en el sitio web del Plan.	24 horas al día, siete días de la semana: • Internet en mylife.jhrps.com o • Sistema telefónico automático en: 833-38-UNION (833-388-6466) De 8 a. m. a 10 p. m. (hora del este) en cualquier día hábil que la Bolsa de Valores de Nueva York (New York Stock Exchange, "NYSE") esté abierta ("día laborable de la NYSE") para hablar con un representante de Servicios a los Participantes: • 833-38-UNION (833-388-6466)
Cuando comunicarse con Pensionmark	
Para enterarse de los recursos que lo ayuden a maximizar su jubilación. Si desea ver las grabaciones de los seminarios virtuales educativos mensuales del Centro de Información para Inversionistas (Investor Education Center), y si desea leer los artículos y las hojas informativas oportunos y relevantes sobre la jubilación. Para tener acceso a calculadoras financieras que lo ayuden a tomar decisiones fundamentadas sobre la cantidad de sus contribuciones e inversiones. Para ver videos instructivos sobre planes de jubilación, y más.	• De 8:30 a. m. a 5 p. m., hora del Pacífico Llame a: (888) 201-5488 Sitio web: www.Pensionmark.com

Términos con significado especial

Beneficiario, es una persona, fideicomiso, organización o patrimonio que, al fallecimiento de un participante, tiene derecho a recibir pagos según los términos del Plan.

Empleado cubierto por un acuerdo de negociación colectiva, es un empleado que forma parte de una unidad de empleados cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva establecido entre los representantes del empleado y uno o más empleadores.

Remuneración significa la compensación que un empleador paga a un participante en el año del Plan y que se reporta en el formulario W-2.

Empleo cubierto significa empleo con un empleador que permite la participación en este Plan a través de un acuerdo de negociación colectiva o un acuerdo con el suscriptor.

Incapacidad significa una incapacidad "permanente y total" que presenta un participante mientras es empleado de un empleador. Un participante se considerará "incapacitado" si no puede realizar ninguna actividad remunerada sustancial debido a algún deterioro físico o mental médicamente determinable que se espera que dé como resultado la muerte o que haya durado (o que se puede esperar que dure) un periodo continuo no menor de doce (12) meses y tiene derecho a recibir beneficios por incapacidad proporcionados por el Seguro Social.

Empleado significa una persona empleada por un empleador, incluidos los empleados cubiertos y los no cubiertos por un contrato de negociación colectiva.

Empleado no cubierto por un contrato de negociación colectiva significa un empleado que no es parte de un acuerdo de negociación colectiva.

Fecha normal de jubilación significa la fecha en la que el participante cumple cincuenta y nueve y medio (59½) años de edad.

Participante significa cualquier empleado que ha cumplido con los requisitos de elegibilidad y que participa en el Plan.

La participación en el Plan

Elegibilidad

Usted es elegible para participar si su empleador está haciendo una contribución a la anualidad en su nombre. Usted podría comenzar a participar en el Plan tan pronto como sea administrativamente posible después de la fecha en que su empleador comience a hacer la contribución a la anualidad, como se dispone en el acuerdo de negociación colectiva.

Usted no es elegible para participar en el plan 401(k) si está cubierto bajo el acuerdo de negociación colectiva y no recibe contribuciones a la anualidad. Como el plan 401(k) tiene la intención de ser un plan Safe Harbor, y las contribuciones a la anualidad satisfacen el requisito de contribución mínima de Safe Harbor, sólo los empleados cubiertos por el acuerdo de negociación

colectiva que tienen derecho a hacer contribuciones a su anualidad pueden participar en el Plan 401(k).

Si tiene alguna pregunta sobre su elegibilidad para participar en el Plan, debe comunicarse con la Oficina del Fondo de Fideicomiso.

Inscripción

Puede comenzar a hacer contribuciones rellenando el "Formulario para elegir las contribuciones al Plan de jubilación 401(k)". *(En las páginas 6 y 7 se muestra un ejemplo de este formulario.)* Los formularios están disponibles en el sitio web de la Oficina del Fondo de Fideicomiso en www.carpenterfunds.com. También podría pedirle a su sindicato una copia impresa del sitio web de la Oficina del Fondo de Fideicomiso o comunicarse con el Departamento de Servicios de Beneficios en la Oficina del Fondo de Fideicomiso. Puede comunicarse con el Departamento de Servicios de Beneficios enviando un mensaje electrónico a benefitservices@carpenterfunds.com o llamando al Departamento de Servicios de Beneficios al (510) 633-0333 o a la línea telefónica sin costo (888) 547-2054.

Si se acaba de volver elegible para participar en el Plan 401(k) y rellena un **"Formulario para elegir las contribuciones al Plan de jubilación 401(k)"**, sus contribuciones comenzarán tan pronto como sea administrativamente posible pero no después de dos (2) semanas posteriores a la fecha de su elección).

Si la Oficina del Fondo de Fideicomiso no tiene su formulario rellenado de designación de un beneficiario en archivos, su beneficiario será su cónyuge superviviente, o si no lo tiene, sus hijos supervivientes (en cantidades iguales), o si no los tiene, su padre o padres supervivientes (en cantidades iguales), o si no los tiene, su patrimonio.

Posibles ahorros para la jubilación

Tradicionalmente muchas personas ahorran después de los impuestos, lo que significa que el dinero que ahorraron ya estuvo sujeto a impuestos. Sin embargo, en el Plan usted puede ahorrar antes de los impuestos, lo que podría reducir sus ingresos imponibles actuales. Los impuestos del Seguro Social y de Medicare continuarán aplicándose a sus contribuciones con diferimiento del salario al Plan.

También se pueden hacer diferimientos de su cuenta Roth del salario al Plan. Como los diferimientos de su cuenta Roth se hacen después de los impuestos, el salario disponible para gastar será igual que si usted ahorrara tradicionalmente después de los impuestos.

El siguiente ejemplo ilustra la diferencia en el salario disponible para gastar que podría obtener haciendo diferimientos después de los impuestos/Roth en comparación con los diferimientos del salario antes de los impuestos al Plan.

	Ahorros tradicionales Método	Plan 401(k) de Northern California Carpenters
Ejemplo	**Después de los impuestos/Roth**	**Antes de los impuestos**
Salario anual	$80,000	$80,000
Menos *ahorros antes de los impuestos*	-$0	-$6,000
Salario bruto ajustado	$80,000	$74,000
Menos impuestos federales y estatales	-$16,000	-$14,800
Menos impuestos del Seguro Social	-$6,120	-$6,120
Salario neto	$57,880	$53,080
Ahorros después de los impuestos	-$6,000	-$0
Salario disponible para gastar	**$51,880**	**$53,080**
Diferencia en el salario disponible para gastar $1,200		

Este ejemplo supone que usted gana $80,000 al año (2,000 horas a $40/hr), ahorra $3/hr antes de los impuestos, y se encuentra en el nivel tributario del 20 %. Los impuestos se evaluarán cuando usted reciba una distribución del Plan.

Ejemplo de un formulario para elegir las contribuciones al plan de jubilación 401(k)

Plan 401(k) de Northern California Carpenters
FORMULARIO para ELEGIR LAS CONTRIBUCIONES AL PLAN DE JUBILACIÓN 4
Favor de rellenar este formulario (a máquina o con letra de molde) y de entregar

MI INFORMACIÓN

NOMBRE	INICIAL	APELLIDO

N.º DE SEGURO SOCIAL	FECHA DE NACIMIENTO

DIRECCIÓN RESIDENCIAL

CIUDAD	ESTADO	CÓDIGO POSTAL

NOMBRE DEL EMPLEADOR

ELECCIÓN A LA JUBILACIÓ

Me gustaría que se enviaran $ ___ ___ ___•___ ___por hora **como mi contribución ANTES DE LOS IMPUESTOS** a mi cuenta NCC 401(k)	Me gustaría que se enviaran $___ ___ ___•___ ___por hora **Contribución ROTH (después de los impuestos)** enviada a mi cuenta NCC 401(k)

NOTAS IMPORTANTES

- Si es menor de 50 años:
  - La cantidad que elija contribuir no puede exceder $12.00 por hora.
  - La cantidad total que puede contribuir en 2020 es $19,500.
- Si tiene 50 años o más:
  - La cantidad que elija contribuir no puede exceder $16.00 por hora.
  - La cantidad total que puede contribuir en 2020 es $26,000.
- Los límites de contribución podrían cambiar cada año. Si excede los límites de contribución en un año, el dinero excedente se reasignará a su salario.
- Si cambia de empleador, necesitará rellenar y presentar a su nuevo empleador un formulario nuevo para elegir las contribuciones al plan de jubilación 401(k). Este formulario de inscripción no pasará a su nuevo empleador.
- Para cambiar su cantidad de retención, presente un formulario nuevo.
- Para CANCELAR la retención, presente un formulario nuevo e ingrese CERO en la sección correspondiente de arriba.
- Para participar en el Plan 401(k) debe estar recibiendo contribuciones de una anualidad.

AUTORIZACIÓN

Yo, por medio de este documento elijo hacer contribuciones al Plan antes de los impuestos y/o contribuciones de la cuenta Roth 401(k) después de los impuestos, y autorizo a mi empleador a que retenga la cantidad por hora de mi remuneración que se indica arriba en cada periodo de nómina después de la fecha de vigencia de esta autorización, suponiendo que haya cumplido los requisitos de elegibilidad del Plan. Entiendo y acepto que esta elección será vigente mientras trabaje con mi empleador actual y hasta que cambie esta elección o deje de trabajar para mi empleador actual. Entiendo que en cualquier momento mi empleador puede reducir la cantidad que yo elija a fin de cumplir con los requisitos del Código de Rentas Internas, y en el caso de que mis contribuciones de la cuenta Roth 401(k) después de los impuestos y/o mis contribuciones antes de los impuestos en cualquier año excedan las permitidas por el Plan, la cantidad excedente (más cualquier ganancia acreditada) se me pueden devolver.

Firma del empleado:_____Fecha: _____

Si se está inscribiendo en el Plan por primera vez, su contribución inicial se invertirá de la siguiente manera:

Fondo de inversión por omisión**	**Año de nacimiento**
Ingresos para la asignación de activos de	1948 o antes
Asignación de activos de Pensionmark de 2015	1949 – 1953
Asignación de activos de Pensionmark de 2020	1954 – 1958
Asignación de activos de Pensionmark de 2025	1959 – 1963
Asignación de activos de Pensionmark de 2030	1964 – 1968
Asignación de activos de Pensionmark de 2035	1969 – 1973
Asignación de activos de Pensionmark de 2040	1974 – 1978
Asignación de activos de Pensionmark de 2045	1979 – 1983
Asignación de activos de Pensionmark de 2050	1984 - 1988
Asignación de activos de Pensionmark de 2055	1989 - 1993
Asignación de activos de Pensionmark de 2060	1994 o después

Si John Hancock no tiene su fecha de nacimiento en archivos, las contribuciones se invertirán en la cartera Ingresos para la asignación de activos de Pensionmark hasta que John Hancock reciba una fecha de nacimiento válida.

Esta inversión tiene como objeto satisfacer los requisitos de una "alternativa calificada de inversión por omisión" (qualified default investment alternative, QDIA) en virtud de la Ley de Seguridad de Ingreso a la Jubilación del Empleado, de 1974 ("ERISA"). En el sitio web del Plan puede encontrar una copia de la hoja de información sobre el Fondo para saber cuál es la inversión por omisión del Plan, y esta copia se le enviará por correo postal cuando se reciba su primera contribución al Plan. En caso de que no haga una elección de inversiones y que su cuenta sea invertida en la QDIA, en cualquier momento usted puede transferir toda o parte de la QDIA a cualesquiera otras opciones de inversión comunicándose con John Hancock. Puede obtener información sobre todas las opciones de inversión del Plan y los procedimientos para cambiar las elecciones de inversión comunicándose a John Hancock o visitando el sitio web del Plan, ***https://myplan.johnhancock.com*. Cuando se reciba su primera contribución, se le enviará por correo postal a la dirección que se tenga en los expedientes una guía del plan que contiene información adicional sobre el Plan y las opciones de inversión del Plan.

Inversión en fondos de fecha establecida: La "fecha establecida" de un fondo de fecha establecida es la fecha aproximada en la que el inversionista planea comenzar a retirar dinero. Como los fondos de fecha establecida son administrados tomando en cuenta fechas de jubilación específicas, los inversionistas podrían asumir un riesgo mayor si el año real de la jubilación difiere significativamente de la fecha estimada original. Con el tiempo, los fondos de fecha establecida por lo general cambian a una combinación de inversiones más conservadora. Aunque esto podría ayudar a manejar el riesgo, no garantiza el aumento de las ganancias, ni se garantiza el valor del principal del fondo en ningún momento, incluso en la fecha establecida. Usted no puede administrar activamente las inversiones de los fondos de fecha establecida. Los administradores de cartera controlan la selección de la seguridad y la asignación de activos. Los fondos de fecha establecida asignan sus inversiones a múltiples clases de activos, que pueden incluir valores de renta variable y valores de renta fija de EE. UU. y extranjeros.

Una vez que se haya invertido su primera contribución, puede acceder a John Hancock Retirement Plan Services ***(https://myplan.johnhancock.com o 1-833-38-UNION (1-833-388-6466))*** para cambiar la manera en que se invertirán sus contribuciones futuras y/o el saldo existente en la cuenta. Puede obtener información sobre los otros fondos que se ofrecen en el Plan o solicitar el folleto informativo de un fondo comunicándose a John Hancock Retirement Plan Services. Puede cambiar esta elección en cualquier día hábil (un día en que New York Stock Exchange (NYSE) esté abierto) usando John Hancock Retirement Plan Services. Cualquier cambio a sus elecciones de inversión hecho y confirmado antes de las 4:00 p.m., hora del este, de cualquier día hábil generalmente entrará en vigencia al cierre de tal día. Un cambio que se confirme a las 4:00 p.m., hora del este

o después de esta hora, los fines de semana o días festivos, generalmente entrará en vigencia al cierre del siguiente día hábil. En el caso de que NYSE cierre antes de las 4:00 p.m., hora del este, de cualquier día hábil, un cambio que se haga y confirme antes de la hora en que NYSE cierre generalmente entra en vigencia al cierre de ese día. Un cambio que se haga o confirme a tal hora de cierre o después de esta hora entrará en vigencia al cierre del siguiente día hábil.

Contribuciones al Plan

Diferimientos del salario

Como participante del Plan, usted puede elegir reducir su salario por una cantidad específica de dólares por hora, y contribuir con esta cantidad al Plan como diferimiento electivo. Como se mencionó anteriormente, hay dos tipos de diferimientos electivos: diferimientos antes de los impuestos y diferimientos Roth. Por lo general, los "diferimientos del salario" significan tanto diferimientos antes de los impuestos como diferimientos Roth. Independientemente del diferimiento que haga, la cantidad que difiera se cuenta como remuneración para los propósitos de los impuestos del Seguro Social.

Diferimientos antes de los impuestos. Si elige hacer diferimientos antes de los impuestos, entonces su salario imponible se reduce por la cantidad de sus contribuciones con diferimiento, y usted paga menos impuestos sobre el ingreso federales. Posteriormente, cuando el Plan distribuye las cantidades diferidas y las ganancias, usted pagará los impuestos sobre esas cantidades diferidas y sobre las ganancias. Por lo tanto, con un diferimiento antes de los impuestos, los impuestos sobre el ingreso federales de las contribuciones diferidas y las ganancias solo se posponen. Eventualmente tendrá que pagar impuestos sobre esas cantidades.

Diferimientos Roth. Si elige hacer diferimientos Roth, los diferimientos estarán sujetos al impuesto sobre el ingreso federal en el año del diferimiento. Sin embargo, los diferimientos y, en ciertos casos, las ganancias de los diferimientos no están sujetos al impuestos sobre el ingreso federal cuando se le distribuyen. Para que las ganancias estén libres de impuestos, debe cumplir ciertas condiciones.

En 2020 los diferimientos del salario se limitaron a $12.00 por hora, sin exceder el límite anual de $19,500 si tiene menos de 50 años. Si tiene más de 50 años, o cumplirá 50 años al final del año calendario, podría ser elegible para contribuir aún más, vea *Sus contribuciones de recuperación* en la siguiente página). Los límites de los diferimientos del salario para las contribuciones son para los diferimientos antes de los impuestos y los Roth combinados, y el Servicio de Rentas Internas Internal Revenue Service, "IRS") periódicamente los ajusta. **Supervise sus contribuciones anuales y haga los ajustes correspondientes para evitar exceder los límites del IRS. Comuníquese con su empleador o a la Oficina del Fondo de Fideicomiso para saber los límites actuales.**

Puede cambiar la cantidad de sus contribuciones antes de los impuestos y/o Roth en cualquier momento, presentando a su empleador un **"Formulario para elegir las contribuciones al Plan de Jubilación 401(k)"**. Por supuesto, usted puede elegir dejar de contribuir en cualquier momento. Si elige dejar de contribuir, sus contribuciones cesarán tan pronto como sea administrativamente posible después de su elección. Si elige dejar de contribuir, podría comenzar otra vez a hacer contribuciones tan pronto como sea administrativamente posible enviando a su empleador otro **"Formulario para elegir las contribuciones al Plan de Jubilación 401(k)"**.

En el caso de que sus contribuciones totales antes de los impuestos y Roth bajo todos los acuerdos de dinero en efectivo o de diferimientos en un año calendario hayan excedido el límite anual en dólares, la cantidad excedente se le devolverá o será incluida en sus ingresos del año de la contribución. Por esta razón, es recomendable que solicite la devolución de todas las contribuciones excesivas antes del 15 de abril del año siguiente al año de la contribución excesiva.

Si durante el año participó en más de un plan 401(k) y excedió los límites federales de ese año, debe decidir a qué plan o arreglo le gustaría que se devolviera el exceso. Si decide que el exceso se debe distribuir de este Plan, debe comunicarlo por escrito a John Hancock a más tardar el 1. de marzo posterior al cierre del año calendario en el que se hicieron tales contribuciones excesivas. Sin embargo, si se excede todo el límite en dólares en este Plan, se harán todos los esfuerzos para devolver todas las cantidades de las contribuciones que excedieron los límites federales.

Sus contribuciones de recuperación

Si tiene al menos 50 años de edad, o va a cumplir 50 años para el fin del año calendario, puede tener derecho a hacer una "contribución de recuperación" antes de los impuestos y/o de la cuenta Roth en el año.

Ejemplo: Según los límites del IRS de 2020

Personas menores de 50 años	**Personas que tienen al menos 50 años o que cumplirán 50 años al final del año calendario de 2020.**
El límite anual de contribución es de $19,500	El límite anual de contribución es un total de $26,000 (*$19,500 más la opción de contribuciones de recuperación adicionales de $6,500)
Puede contribuir hasta $12.00 por hora	Puede contribuir hasta $12.00 por hora, y podría elegir contribuir $4.00 por hora adicionales por un total de $16.00 por hora (sin exceder el 100 % de su salario)

Puede elegir hacer una contribución de recuperación presentando a su empleador un **"Formulario para elegir las contribuciones al Plan de Jubilación 401(k)"**. Sin embargo, debe saber que cualquier contribución de recuperación que se haga se tratará como una contribución antes de los impuestos y/o una contribución de la cuenta Roth hasta que sus contribuciones totales antes de los impuestos y/o de la cuenta Roth alcancen el límite máximo permitido por el Plan. El Servicio de Rentas Internas ("IRS") periódicamente ajustará los límites de las contribuciones. Los participantes deben supervisar sus contribuciones anuales y hacer ajustes si alcanzan estos límites. Comuníquese con su empleador o a la Oficina del Fondo para saber los límites actuales.

Contribuciones de transferencia

En ciertas circunstancias, podría elegir que los beneficios que gane en otro plan calificado, en un plan 403(b) o en un plan gubernamental 457 (exceptuando, sin embargo, todas las contribuciones

después de los impuestos que no sean contribuciones Roth) se transfieran o reinviertan en su cuenta de este Plan. En general, usted también podría transferir fondos de una IRA tradicional o de una IRA en proceso de transferencia (conduit IRA) (esto es, una IRA que consiste solamente en cantidades transferidas de un plan de jubilación elegible).

Las cantidades transferidas se mantendrán en una cuenta del Plan separada.

Los fondos de una cuenta que tiene una disposición de anualidad conjunta y para el superviviente, o una disposición de anualidad para el superviviente antes de la jubilación (como el Carpenters Annuity Trust Fund for Northern California) no se pueden transferir a este Plan.

Debe comunicarse a John Hancock si le interesa hacer una contribución de transferencia.

Contribuciones del empleador

Si usted es un empleado cubierto por un contrato de negociación colectiva, las contribuciones que su empleador hace a Carpenters Annuity Trust Fund for Northern California equivalen a al menos un 3 % de su salario.

Si es empleado no cubierto por un contrato de negociación colectiva y tiene derecho a participar en este plan como parte de un acuerdo del suscriptor, y no recibe contribuciones del empleador a Carpenters Annuity Trust Fund for Northern California que equivalgan a al menos 3 % de su salario, su empleador hará una contribución a este Plan en su nombre de manera que las contribuciones de su empleador equivalgan a al menos 3 % de su salario en el año del Plan.

Los salarios que excedan $285,000 (en 2020 y según los ajustes periódicos del IRS) no se tomarán en cuenta cuando se determine esta contribución. Las contribuciones del empleador se excluyen de sus ingresos para propósitos de impuestos sobre el ingreso, Seguro Social y Medicare. Sin embargo, las contribuciones del empleador (ajustadas con las ganancias y las pérdidas de las inversiones), quedarán sujetas al impuesto sobre el ingreso cuando sean distribuidas.

Servicio militar

Si deja el empleo por ciertos periodos de servicio militar y se lo recontrata, será elegible para hacer contribuciones por esos periodos de servicio militar calificado según las reglas de la Ley de Derechos de Empleo y Recontratación de los Servicios Uniformados de 1994 (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994). Debe comunicarse con la Oficina del Fondo si tiene preguntas concernientes a esta disposición.

Adquisición de derechos

La adquisición de derechos significa posesión. Usted siempre tiene un 100 % de derechos adquiridos (esto es, posee totalmente) de sus contribuciones antes de los impuestos y/o de la cuenta Roth, de cualquier transferencia que haya hecho, y de cualquier contribución que su empleador pueda haber hecho en su nombre (ajustada de acuerdo con las ganancias y las pérdidas de las inversiones).

Administración de sus inversiones

El Plan le ofrece una variedad de opciones de inversión. Su elección o elecciones iniciales de inversión se deben hacer entre las opciones de inversión individual disponibles en incrementos de 1 %. Todo cambio subsiguiente se puede hacer en incrementos del 1 % o en cualquier cantidad en dólares específica llamando a John Hancock. Ocasionalmente se podrían ofrecer diferentes opciones de inversión y se le notificará todo cambio con anticipación. Si no especifica cómo se deben invertir sus contribuciones, automáticamente se invertirán en una de las alternativas de inversión por omisión calificadas (Qualified Default Investment Alternatives, QDIA) del Plan.

En otro documento se proporciona información adicional sobre las opciones de inversión disponibles. Recibirá el folleto informativo más reciente de la opción de fondos mutuos que elija inicialmente. Puede obtener copias adicionales comunicándose a John Hancock o en la Oficina del Fondo. Debe saber que los términos de cualquiera de tales folleto informativos podrían limitar su elección o elecciones de inversiones con respecto a la opción básica del fondo mutuo.

NOTA: *El Plan tiene el objetivo de ser un plan descrito en la Sección 404(c) de la Ley de Seguridad de Ingreso a la Jubilación del Empleado de 1974 (Employee Retirement Income Security Act of 1974, "ERISA"). La Sección 404(c) es una disposición que contiene reglas especiales para los planes dirigidos por el participante, como el nuestro, que permite a los participantes tener control sobre los activos de sus cuentas. Si un plan cumple con la Sección 404(c), los fiduciarios del plan no serán responsables del rendimiento pobre de la inversión ni de las pérdidas que resulten directamente de las decisiones de inversión dirigidas por el participante. Esto significa que usted es responsable de sus decisiones de inversión bajo el Plan.*

Inversiones

Usted puede cambiar su elección de inversiones de contribuciones futuras asignadas a su cuenta, y/o su elección de inversión del saldo existente de su cuenta, comunicándose a John Hancock. Los cambios a sus elecciones de inversión hechos y confirmados antes de las 4:00 p. m., hora del este, de cualquier día hábil de la NYSE, generalmente entrarán en vigencia al cierre de tal día. Un cambio que se confirme a las 4:00 p. m., hora del este o después de esta hora, los fines de semana o días festivos, generalmente entrará en vigencia al cierre del siguiente día hábil de la NYSE. En el caso de que NYSE cierre antes de las 4:00 p. m., hora del este, de cualquier día hábil, un cambio que se haga y confirme antes de la hora en que NYSE cierre generalmente entra en vigencia al cierre de ese día. Un cambio que se haga o confirme a tal hora de cierre o después de esta hora entrará en vigencia al cierre del siguiente día hábil de la NYSE. En el caso de que una opción de inversión no tenga suficiente liquidez para satisfacer las solicitudes de redención el mismo día, su cambio entrará en vigencia tan pronto como sea posible.

NOTA: Podría haber limitaciones en su habilidad para dirigir las inversiones de su cuenta bajo el Plan. Las políticas establecidas por los fondos mutuos podrían imponer cuotas de redención en ciertas transacciones, y también podrían imponer restricciones o limitaciones en negociaciones frecuentes o excesivas. El Administrador del Plan hará cumplir las políticas de los fondos sobre cuotas de redención y restricciones o limitaciones en las negociaciones como el Plan dispone. Como resultado, si la dirección de sus inversiones viola una restricción o limitación de negociación de un fondo, su acción podría dar como resultado la imposición de tasas de redención a su cuenta, o se podrían denegar sus direcciones de inversión. En algunas

circunstancias, su habilidad para hacer inversiones adicionales en un fondo se podría suspender temporal o definitivamente. Consulte el folleto o folletos informativos básicos y otra información del fondo para ver con más detalle las políticas del fondo sobre las tasas de redención y las restricciones o limitaciones de negociación. También puede obtener información relacionada comunicándose con John Hancock.

Se le confirmará cada cambio de elección de sus inversiones. Si cambia su elección de inversiones con respecto a contribuciones futuras y su saldo existente entre las opciones de inversión individuales, recibirá confirmaciones separadas.

Fluctuaciones en el mercado

El valor de su cuenta depende del rendimiento de sus inversiones bajo el Plan. El saldo de su cuenta está sujeto a ganancias y pérdidas debidas a los resultados de la inversión. Si recibe una distribución en un momento en el que el valor de sus inversiones ha disminuido, es posible que no reciba una distribución tan grande como la que esperaba. Además, ciertos gastos administrativos del Plan podrían pagarse del Fondo de Fideicomiso del Plan o, en ciertos casos, podrían cargarse directamente a su cuenta.

Si desea más información sobre sus opciones de inversión, consulte los ***folletos informativos.***

Sus estados de cuenta

Informes de su cuenta del Plan

Al final de cada trimestre calendario se le proporcionará un estado de cuenta en cumplimiento con los requisitos de la ley correspondiente. Para ayudarlo a mantenerse actualizado con el estado de su cuenta, este incluirá lo siguiente:

- la cantidad que contribuyó al Plan;
- las opciones de inversión que seleccionó;
- las ganancias y/o las pérdidas de sus inversiones;
- el valor actual de su cuenta (incluidas las contribuciones de transferencia); y
- los retiros o los préstamos, si los hubo.

También puede solicitar un estado de cuenta en cualquier momento comunicándose a John Hancock.

Jubilación

Fecha normal de jubilación -- retiros a los 59½ años de edad

Si cumplió 59½ años de edad, usted podría elegir retirar todo o cualquier porción del saldo de su cuenta, sujeto a las reglas y los procedimientos que pueda haber establecido el Administrador del Plan. La cantidad mínima que puede retirar es $500.

El dinero que retire podría quedar sujeto a la retención obligatoria de los impuestos sobre el ingreso

federales del 20 % y a la retención de los impuestos estatales, si corresponde. Sin embargo, no quedará sujeto al impuesto indirecto federal del 10 % (impuesto punitivo) que el IRS impone a las distribuciones anticipadas. Las distribuciones calificadas de las contribuciones Roth y ganancias relacionadas no están sujetas a la retención de los impuestos sobre el ingreso federales y estatales aplicables. A la edad de 59½ años usted podría solicitar un formulario de retiro comunicándose a John Hancock. Sin embargo, debe consultar a su asesor de impuestos antes de ejecutar esta opción.

NOTA: *Las distribuciones calificadas de las contribuciones Roth y ganancias relacionadas no están sujetas a los impuestos federales y estatales. Una "distribución calificada" es aquella que ocurre después de un periodo de cinco años de participación en una cuenta Roth y que, o (1) se hace la fecha en que usted cumple 59½ años de edad o después de esta fecha, (2) se hace después de su fallecimiento, o (3) se atribuye a su incapacidad.*

La jubilación bajo Carpenters Pension Trust Fund for Northern California

Si tiene derecho a la jubilación bajo Carpenters Pension Trust Fund for Northern California, y ha comenzado a recibir pagos de este Fondo, puede elegir retirar todo o una porción del saldo de su cuenta, sujeto a las reglas o a los procedimientos que pueda haber establecido el Administrador del Plan. Recuerde que si tiene menos de 55 años de edad, podría quedar sujeto a un impuesto federal indirecto de 10 % adicional (impuesto punitivo) que el IRS impone por recibir su saldo de la cuenta anticipadamente. Una transferencia a otra institución calificada evitará la imposición del impuesto indirecto.

Dejó de trabajar en un empleo cubierto por seis meses

Si dejó de trabajar en un empleo cubierto por un periodo de seis meses calendario consecutivos, se considera un "evento activador de distribuciones" y puede elegir retirar todo o una porción del saldo de su cuenta, sujeto a las reglas o a los procedimientos que pueda haber establecido el Administrador del Plan. Recuerde que si tiene menos de 59½ años de edad, podría quedar sujeto a un impuesto federal indirecto de 10 % adicional (impuesto punitivo) por recibir su saldo de la cuenta anticipadamente. Una transferencia a otra institución calificada evitará la imposición de un impuesto indirecto punitivo.

Servicio en los Servicios Uniformados

Si comienza a prestar servicio en los Servicios Uniformados, se lo podría considerar como si lo hubieran despedido de su empleo, y podría elegir retirar todo o cualquier porción del saldo de su cuenta, sujeto a las reglas y los procedimientos que pueda haber establecido el Administrador del Plan. Recuerde que si tiene menos de 59½ años de edad, podría quedar sujeto a un impuesto federal indirecto de 10 % adicional (impuesto punitivo) por recibir su saldo de la cuenta directamente. Una transferencia a otra institución calificada evitará la imposición del impuesto indirecto federal. Si elige retirar todo o cualquier porción del saldo de su cuenta bajo esta disposición, no puede diferir la remuneración en este Plan por un periodo de seis meses.

Incapacidad

Si termina su empleo como resultado de su "incapacidad permanente y total", también tendrá derecho a recibir el valor total de su cuenta del Plan. Para estos propósitos, se lo considerará "permanente y totalmente incapacitado" si tiene derecho a recibir un beneficio por incapacidad proporcionado por el Seguro Social o recibir al menos 12 semanas consecutivas de beneficios del Seguro de Accidentes en el Trabajo o pagos estatales por incapacidad después de una enfermedad

o lesión.

Las distribuciones a personas menores de 59½ años debidas a incapacidad podrían calificar para excluirlas del impuesto federal indirecto del 10 % (impuesto punitivo) previamente descrito.

Beneficios para los supervivientes

Si usted fallece antes de que se distribuya su cuenta, su beneficiario tendrá derecho a recibir el valor total de su cuenta.

Usted podría elegir a cualquier persona como su beneficiario del Plan. Usted hace su designación presentando un formulario de designación de beneficiario a la Oficina del Fondo. Sin embargo, según la ley federal, si se casa y desea nombrar a otra persona que no es su cónyuge como su beneficiario, puede hacerlo solo con el consentimiento de su cónyuge, por escrito y notarizado. Si no designa a un beneficiario, o si su beneficiario designado fallece antes que usted, el Plan dispone que su beneficiario automáticamente sea su cónyuge superviviente, o si no lo tiene, sus hijos supervivientes (en cantidades iguales), o si no los tiene, su padre o padres supervivientes (en cantidades iguales), o si no los tiene, su patrimonio. La designación de su cónyuge como beneficiario automáticamente se revocará si posteriormente el matrimonio se disuelve, a menos que una orden judicial requiera la continuación de la designación del ex cónyuge. Un participante que desee voluntariamente que su ex cónyuge siga siendo su beneficiario, debe rellenar un nuevo formulario de designación de beneficiario que indique que el ex cónyuge es el beneficiario.

La distribución de cualquier beneficio por fallecimiento bajo el Plan normalmente se hará en forma de pago global único, tan pronto como sea administrativamente posible después de su fallecimiento. Sin embargo, si el saldo de su cuenta excede $5,000 y usted no está casado, o ha designado como su beneficiario a alguien que no sea su cónyuge, su beneficiario podría elegir recibir su cuenta en pagos anuales o plazos más frecuentes durante un periodo, según las limitaciones de las pautas del Plan y/o del IRS.

NOTA: *Si el valor de su cuenta no excede $5,000, su cuenta se pagará a su beneficiario como pago global único.*

Acceso a su cuenta antes de la jubilación

Retiros anticipados

Como el propósito principal del Plan es estimular los ahorros a largo plazo para la jubilación, normalmente no se pueden hacer distribuciones de su cuenta antes de su jubilación u otra terminación del empleo. Sin embargo, mientras tenga derecho a participar en el Plan, puede pedir préstamos de su cuenta y retirar dinero, si es necesario, bajo ciertas circunstancias. Tenga en cuenta que los préstamos y los retiros bajo el Plan podrían estar sujetos a limitaciones, además de las que se describen a continuación, establecidas por el Administrador del Plan a fin de anticipar cambios en el valor de su cuenta debidos a las fluctuaciones en el mercado.

Préstamos

El Plan le permite obtener préstamos contra el valor del saldo de su cuenta. Es una manera en que puede prestarse de su propio dinero. El interés que paga sobre su préstamo va a su propia cuenta del Plan. Puede imitar su programa de pagos y solicitar un préstamo comunicándose a John Hancock. Se le enviarán por correo las documentaciones y las instrucciones de procesamiento del préstamo. Se deducirá una cuota de $100 de su cuenta por el procesamiento del préstamo cada vez que inicie un préstamo del Plan.

No puede tener más de dos (2) préstamos pendientes al mismo tiempo. La tasa de interés es fija y será igual a la tasa preferencial (como se publique en *The Wall Street Journal* el día que se inicia el préstamo).

La cantidad mínima que puede pedir prestada es $500. La cantidad máxima de un préstamo disponible para usted será determinada considerando el saldo de su cuenta. Puede pedir prestada la cantidad menor entre el 50 % del saldo de su cuenta o $50,000.

NOTA: *El 50 % del saldo de su cuenta excluye todas las contribuciones no electivas del empleador que se reciban. Además, el máximo de $50,000 se reduce por la cantidad del saldo pendiente del préstamo más alto del periodo anterior de 12 meses.*

Para los participantes elegibles bajo un acuerdo de suscripción, la suma del préstamo se limita a las contribuciones 401(k) electivas del participante. Normalmente los préstamos se deben pagar durante un periodo no mayor de cinco años. Sin embargo, si va a usar el préstamo para comprar su residencia principal, puede pagar el préstamo por un periodo de no más de treinta (30) años. Los préstamos se pueden pagar total o parcialmente sin que se le imponga sanción alguna. Si no se paga un préstamo según sus términos, se considerará incumplimiento.

Si incumple el préstamo del Plan, en virtud de las leyes fiscales federales, se considerará que ha recibido el saldo del préstamo no pagado sujeto a impuestos. Como resultado de esto, tendrá que pagar impuestos sobre el ingreso de la cantidad no pagada de su préstamo y, si tiene menos de 59½ años de edad, un impuesto federal indirecto adicional del 10 % (impuesto punitivo). Además, generalmente el interés se continuará acumulando (con el propósito de determinar su elegibilidad para cualquier préstamo subsiguiente) hasta que pague el préstamo o se separe del servicio. Debe comunicarse con un representante del Centro de Servicios a los Participantes para pedir información adicional sobre el tratamiento de los préstamos en incumplimiento.

Si se encuentra en un permiso de ausencia debido a una disputa laboral o al servicio militar, ya sea sin remuneración o a una tasa salarial que es menor que la cantidad requerida para el pago de su préstamo, se podrían suspender los pagos de su préstamo por un periodo equivalente a, el periodo menor entre un año y la duración del permiso de ausencia. En el caso de cierto servicio militar, los pagos de su préstamo se podrían suspender por un periodo más prolongado.

Si se jubila o deja un empleo cubierto antes de terminar de pagar su préstamo, se le podría permitir que continúe haciendo los pagos de su préstamo, sujeto a los términos de su préstamo y su pagaré, o usted podría elegir pagar totalmente su préstamo. Si no continúa haciendo pagos de su préstamo, o no paga su préstamo antes de que termine el periodo de gracia como se dispone en el acuerdo del préstamo y el pagaré, su préstamo se considerará incumplido y el saldo del préstamo se tratará como ingreso sujeto a impuestos. Si tiene menos de 59½ de edad, también se le podría aplicar un impuesto federal indirecto (impuesto punitivo). De otra manera, si solicita una distribución antes de pagar su préstamo, el saldo pendiente del préstamo se deducirá automáticamente del saldo de

su cuenta antes de que se le distribuya. Ese saldo pendiente se tratará como ingreso sujeto a impuestos y si tiene menos de 59½ de edad, también se le podría aplicar un impuesto federal indirecto (impuesto punitivo) del 10 %.

Retiro de contribuciones de transferencia

Usted puede retirar todo o cualquier parte del saldo de su cuenta atribuible a toda contribución de transferencia que haya hecho al Plan, sujeto a las reglas y a los procedimientos que pueda haber establecido el Administrador del Plan. La cantidad mínima que puede retirar es $500.

El dinero que retire podría quedar sujeto a la retención obligatoria de los impuestos sobre el ingreso federales del 20 % y a la retención de los impuestos estatales, si corresponde. Si tiene menos de 59½ de edad, también se le podría aplicar un impuesto federal indirecto (impuesto punitivo). Puede solicitar un formulario de retiro de sus contribuciones de transferencia en cualquier momento comunicándose a John Hancock. Sin embargo, debe consultar a su asesor de impuestos antes de ejecutar esta opción.

Retiros en caso de dificultad financiera

Según el Plan, se le permite retirar una porción del saldo de su cuenta si tiene una de las siguientes dificultades financieras:

- compra de su residencia principal;
- pago de gastos médicos no reembolsables en los que incurra usted, su cónyuge o sus dependientes, o para permitir que usted, su cónyuge o sus dependientes obtengan atención médica;
- pago de la matrícula y "gastos relacionados" (como los define la ley federal) por los siguientes 12 meses de educación post-secundaria (por ejemplo escuela de educación superior, escuela de postgrado y/o cursos equivalentes) para usted, su cónyuge y sus hijos y dependientes;
- pago para evitar el desalojo de su residencia principal o ejecución hipotecaria de su residencia principal;
- pago de los gastos de funeral o entierro de su padre, cónyuge, hijos o dependientes (como lo define la Sección 152 del Código, sin considerar la Sección 152 (d)(1)(B) del Código); o
- pago de la reparación de los daños a su residencia principal que calificarían como deducción por pérdida fortuita bajo la Sección 165 del Código (que se determina independientemente de si la pérdida excede un diez por ciento (10 %) de su ingreso bruto ajustado).

Solo puede retirar la cantidad de sus contribuciones antes de los impuestos (sin incluir ninguna ganancia de las inversiones), toda contribución Roth y toda contribución de transferencia que pueda haber hecho al Plan (incluidas las ganancias de las inversiones) necesaria para satisfacer su dificultad. Sin embargo, podría elegir aumentar la cantidad del retiro para cubrir toda retención fiscal correspondiente al retiro. La cantidad mínima que puede retirar es $500 (o, si es menos, la toda la cantidad disponible). Se deducirá una cuota de $75 de su cuenta por el retiro por dificultades financieras vez que inicie un retiro de este tipo.

Al revisar su solicitud de retiro por dificultades financieras, se considerará la naturaleza de su necesidad financiera, los documentos que proporcione, y si ha o no ha agotado todos los otros recursos financieros disponibles para usted, incluido un préstamo del Plan u otro retiro del Plan.

En otras palabras, tendrá que comprobar una dificultad financiera y que usted (y su cónyuge y dependientes) no tienen otro dinero inmediatamente disponible para cubrir esa dificultad.

En relación con su solicitud de un retiro por dificultades financieras, se le pedirá que proporcione ciertos documentos, incluida una declaración que indique que no puede cubrir razonablemente esa necesidad con un reembolso o remuneración del seguro o de otra manera, por liquidación de sus activos, cancelación de sus contribuciones al Plan, tomando otra distribuciones y préstamos disponibles en este Plan u otros planes mantenidos por la Junta de Fideicomisarios, o pidiendo un préstamo de una fuente comercial con términos razonables.

La cantidad de su retiro por dificultades financieras quedará sujeta a una retención de los impuestos sobre el ingreso federal opcional. Si tiene menos de 59½ de edad, también se le podría aplicar un impuesto federal indirecto adicional del 10 % (impuesto punitivo). Puede solicitar un formulario de retiro por dificultades financieras comunicándose a John Hancock. Sin embargo, debe consultar a su asesor de impuestos antes de ejecutar esta opción.

Cómo se pagarán los beneficios

Distribuciones e impuestos

Usted tiene derecho a jubilarse a la edad normal de jubilación que es de 59 ½ años. Usted podría calificar para jubilarse si no ha trabajado en un empleo cubierto que le permite contribuir a este Plan por un periodo de al menos seis (6) meses consecutivos. Usted también podría calificar para la jubilación si presta servicio en los Servicios Uniformados. Si el saldo de su cuenta excede $5,000, puede elegir recibir sus contribuciones en pagos a plazos por un periodo. Si el saldo de su cuenta es menos de $5,000 o si usted lo elige, toda su cuenta se le pagará en un pago global único tan pronto como sea administrativamente posible después de su jubilación o la terminación del empleo cubierto.

La edad normal de jubilación de este Plan y los requisitos de elegibilidad para la jubilación no son los mismos que las reglas de Carpenters Pension Trust Fund for Northern California o de Carpenters Annuity Trust Fund for Northern California. El pago de los beneficios de estos planes está sujetos a las reglas y a los reglamentos de esos planes separados. Además, para ciertas personas, la participación en este Plan se proporciona mediante un acuerdo de suscripción y no se basa en un acuerdo de negociación colectiva. Si su participación en el Plan se proporciona mediante un acuerdo de suscripción, podría solicitar una distribución inmediatamente después de la terminación de su empleo.

Si sus contribuciones a este Plan se hicieron antes de los impuestos, la porción que usted reciba del Plan como pago a la jubilación quedará sujeta a impuestos sobre el ingreso. Como resultado, su distribución quedará sujeta a la retención obligatoria de los impuestos federales sobre el ingreso del 20 % y también podría quedar sujeta a la retención de los impuestos estatales sobre el ingreso correspondiente, a menos que reciba su distribución en forma de pagos a plazos por un periodo de al menos 10 años. Si recibe distribuciones en pagos a plazos durante al menos 10 años, puede elegir el número de deducciones en la retención a fin de determinar la cantidad del impuesto federal sobre el ingreso que se retendrá de sus pagos 401(k). También puede elegir que no se le retenga cantidad alguna para los impuestos. Además, es posible que pueda diferir los impuestos sobre el ingreso de su distribución eligiendo transferir su cuenta directamente a una IRA elegible o a otro plan de jubilación elegible.

Si tiene menos de 59½ años cuando recibe su distribución, cualquier cantidad que reciba podría estar sujeta a un impuesto federal indirecto del 10 % (impuesto punitivo) además de todo impuesto sobre el ingreso federal y estatal correspondiente. Sin embargo, no se impondrá el impuesto punitivo del 10 % en las distribuciones que se hagan a su beneficiario en caso de su fallecimiento o si no transfiere su distribución directamente a una IRA elegible o a otro plan de jubilación elegible.

Las distribuciones calificadas de las contribuciones Roth al Plan y las ganancias relacionadas de sus contribuciones Roth no están sujetas a los impuestos federales y estatales. Una "distribución calificada" es aquella que se hace después de un periodo de cinco años de participación en una cuenta Roth y que:

(1) se hace la fecha en la que cumple 59½ años o después de esta fecha;

(2) se hace después de su fallecimiento; o

(3) se atribuye a su incapacidad.

Se le dará más información sobre las opciones de pago cuando presente una solicitud a John Hancock para recibir los beneficios del Plan. Debe comunicarse con su asesor de impuestos a fin de determinar la mejor opción para usted.

NOTA: *Según la ley federal, la distribución de su cuenta debe hacerse o comenzar a hacerse a más tardar el 1 de abril posterior al año en el que cumpla 70½ años o, si es después, al año siguiente de la terminación de su empleo.*

Orden calificada de relaciones familiares

En general, su cuenta no se puede atribuir ni pagar a acreedores ni a otra persona que no sea usted. Sin embargo, según la ley federal, la Junta de Fideicomisarios requiere cumplir con una orden calificada de relaciones familiares (Qualified Domestic Relations Order, QDRO). Esta es un dictamen u orden de relaciones familiares ("Orden") emitida por un tribunal que cumple ciertos requisitos del Código de Rentas Internas. Una orden calificada de relaciones familiares podría requerir que toda o una porción de su cuenta se pague a su cónyuge, ex cónyuge, hijo u otro dependiente, al que se le llama "beneficiario alternativo". La Junta de Fideicomisarios, en virtud de los procedimientos establecidos en la ley, determinará la validez de cualquier orden recibida, y cuando la reciba, le informará si tal orden lo afecta a usted. La Junta de Fideicomisarios puede darle una copia gratuita de tales procedimientos.

Información requerida por ERISA

1. **NOMBRE DEL PLAN**

   El nombre de este plan es: Northern California Carpenters 401(k) Trust Fund

2. TIPO DE PLAN

El Plan es un plan 401(k) de contribuciones definidas dentro del significado de la Ley de Seguridad de Ingreso a la Jubilación del Empleado (Employee Retirement Income Security Act of 1974, ERISA), y no es un plan cubierto por las disposiciones de terminación del seguro de tal ley. El Plan es un plan 401(k) de participación de ganancias y el número que el patrocinador del Plan le asignó es 001.

3. ADMINISTRADOR DEL PLAN

El plan está administrado por la Junta de Fideicomisarios que consiste en un número igual de representantes de los empleados y de representantes del empleador. A continuación aparecen el nombre, dirección (que es la oficina oficial del Fondo), número de teléfono, número de identificación del empleador (Employer Identification Number, EIN) y los números del Plan:

Nombre:	Junta de Fideicomisarios Northern California Carpenters 401(k) Trust Fund
Dirección:	265 Hegenberger Road, Suite 100 Oakland, CA 94621-0180 EE. UU.
Número de teléfono:	(510) 633-0333 (888) 547-2054
EIN:	80-0204601
Número del Plan:	001
Sitio web:	www.carpenterfunds.com

El nombre y la dirección comercial de los miembros de la Junta de Fideicomisarios son:

FIDEICOMISARIOS DEL EMPLEADOR

DON DOLLY
480 Roland Way, Suite 200
Oakland, California 94621
(Condon-Johnson & Associates, Inc.)

CLIFFORD KUNKEL
300 Frank H Ogawa Plaza, Suite 510
Oakland, California 94612
(Turner Construction Company)

DAVID LEE
275 Battery Street, Suite 300
San Francisco, California 94111
(Hathaway Dinwiddie Construction Company)

GERALD D. OVERAA
200 Parr Boulevard
Richmond, California 94801
(C. Overaa & Company)

JAMES WATSON
2300 Clayton Road, Suite 800
Concord, California 94520
(Swinerton Incorporated)

FIDEICOMISARIOS DEL SINDICATO

ROBERT ALVARADO
265 Hegenberger Road, Suite 200
Oakland, California 94621-1480
(Northern California Carpenters Carpenters)

AUGIE BELTRAN
265 Hegenberger Road, Suite 200
Oakland, California 94621-1480
(Northern California Carpenters Carpenters)

STEVEN GRANNIS
265 Hegenberger Road, Suite 200
Oakland, California 94621-1480
(Northern California Carpenters Carpenters)

TIMOTHY LITTON
4421 Pell Drive, Suite F
Sacramento, California 95838
(Consejo regional de Northern California Carpenters)

TODD WILLIAMS
2085 3rd Street
San Francisco, California 94107
(Carpenters Local Union No. 22)

La administración cotidiana la realiza la Junta de Fideicomisarios mediante Carpenter Funds Administrative Office of Northern California, Inc. ubicada en 265 Hegenberger Road, Suite 100, Oakland, California 94621. La Junta de Fideicomisarios también emplea a otras personas que incluyen asesores, actuarios, abogados, contadores, etc. Todos los beneficios del Plan se proporcionan directamente del Fondo 401(k).

4. ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En Plan se mantiene según los acuerdos de negociación colectiva establecidos entre varios empleados de varios empleadores y la Junta de la Conferencia de Carpinteros de los 46 Condados del Norte de California (Carpenter 46 Northern California Counties Conference

Board), en nombre del Consejo Regional de Carpinteros de Northern California (Northern California Carpenters Regional Council, NCCRC) y los sindicato locales que tienen jurisdicción en los 46 condados de Northern California.

5. AÑO FISCAL

El año fiscal del plan 401(k) es el período de doce meses que termina cada 31 de agosto.

6. AGENTE PARA EL SERVICIO DE PROCESOS LEGALES

La Junta de Fideicomisarios ha designado como agente para el servicio de procesos legales a:

William Feyling, Administrator
c/o The Northern California Carpenters 401(k) Trust Fund
265 Hegenberger Road, Suite 100
Oakland, CA 94621-0180 EE. UU.

El servicio de procesos legales también se puede hacer a un Fideicomisario del Plan.

El asesor de inversiones actual del Plan es:

Pensionmark Retirement Group
24 E. Cota Street, Suite 200
Santa Barbara, CA 93101

El custodio actual del Plan es:

John Hancock Trust Company LLC
690 Canton Street
Westwood, MA 02090

Se requiere que se le proporcione la siguiente información en virtud de la Ley de Protección de Pensiones de 2006. Léala detenidamente.

Importancia de la diversificación

Para lograr seguridad a largo tiempo durante la jubilación, debe considerar detenidamente los beneficios de una cartera de inversión bien equilibrada y diversificada. La repartición de sus activos entre diferentes tipos de inversiones puede ayudarlo a lograr una tasa de rentabilidad favorable, a la vez que minimiza su riesgo general de perder dinero. Esto se debe a que el mercado u otras condiciones económicas que causan que una categoría de activos u otro valor en particular, tengan un muy buen rendimiento con frecuencia causan que otra categoría de activos u otro valor en particular tengan un rendimiento pobre. Si invierte más de 20 % en sus ahorros para la jubilación en cualquier compañía o industria, es posible que sus ahorros no estén diversificados adecuadamente. Aunque la diversificación no es una garantía contra pérdidas, es una estrategia eficaz para ayudarlo a manejar el riesgo de sus inversiones.

Al decidir cómo invertir los ahorros para su jubilación, debe tomar en cuenta todos sus activos, incluidos los ahorros para la jubilación que tenga fuera del Plan. No hay una estrategia que sea correcta para todos porque, entre otros factores, las personas tienen diferentes metas financiera, diferentes horizontes de tiempo para cumplir con sus metas, y tolerancia diferente al riesgo.

También es importante que revise periódicamente su cartera de inversiones, sus objetivos de inversión y las opciones de inversión del Plan a fin de asegurarse de que sus ahorros para la jubilación cumplirán con sus metas a la jubilación.

Puede visitar el sitio web del Departamento de Trabajo en www.dol.gov/ebsa/investing.html para obtener otras fuentes de información sobre las inversiones individuales y la diversificación.

Usted tiene derecho a recibir la siguiente información si la solicita:

1 Una descripción de los gastos de operación anuales de cada opción de inversión estándar y la cantidad agregada de tales gastos expresada como un porcentaje del promedio de los activos netos.

2 Copias de todo folleto informativo, estados de cuenta e informes financieros y otra información que se proporcione al Plan sobre cada una de tales opciones de inversión.

3 Una lista semestral de los activos que forman la cartera de cada opción de inversión estándar, el valor de tales activos (o la proporción de la opción de inversión que comprende) y, con respecto a cada activo que es un contrato de inversión de tasa fija emitido por un banco, compañía aseguradora o asociación de ahorros y préstamos, el nombre del emisor del contrato, el término del contrato y la tasa de rendimiento del contrato.

4 Información referente al valor de las acciones o unidades de cada opción de inversión, así como el rendimiento de inversión pasado y actual de cada una de las opciones de inversión.

5 Información sobre el valor de las acciones o unidades en cada opción de inversión mantenida en su cuenta.

El Administrador del Plan es responsable de proporcionar la información indicada. La información de contacto del Administrador del Plan es:

Northern California Carpenters 401(k) Trust Fund
265 Hegenberger Road, Suite 100
Oakland, CA 94621-0180 EE. UU.
Número de teléfono: (510) 633-0333 o (888) 547-2054

Sin embargo, también puede recibir esta información comunicándose a John Hancock.

Si desea más información sobre sus opciones de inversión, incluidas las tarifas y los gastos, consulte los folletos informativos.

Sus derechos bajo ERISA e información

Como participante del plan Northern California Carpenters 401(k) Plan, usted tiene ciertos derechos y protecciones de acuerdo con la Ley de Seguridad de Ingreso a la Jubilación del Empleado de 1974 (Employee Retirement Income Security Act of 1974, ERISA). ERISA estipula que todos los participantes del Plan tienen derecho a:

Recibir información sobre su plan y beneficios

- Examinar, gratuitamente, en la Oficina del Administrador del Plan y en otros lugares especificados, como por ejemplo áreas de trabajo y áreas de reunión de sindicatos, todos los documentos que rigen al Plan, incluidos acuerdos de negociación colectiva y una copia del último informe anual (documento de la serie 5500) presentado por el Plan ante el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, y disponible en la Sala de Divulgación Pública de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado (Employee Benefits Security Administration).

Obtener, mediante una solicitud por escrito presentada ante la Junta de Fideicomisarios, copias de los documentos que rigen la operación del Plan incluidos los contratos del seguro, acuerdos de negociación colectiva y copias del último informe anual (documento de la serie 5500) y una Descripción Sumaria del Plan actualizada. La Junta de Fideicomisarios puede cobrar un cargo razonable por las copias.

- Recibir un sumario del informe financiero anual del Plan. La ley requiere que la Junta de Fideicomisarios entregue a cada participante una copia de este informe financiero anual.
- Obtener una declaración que le indique, con base en la última información disponible, el total de sus beneficios acumulados y el hecho de que no puede perder sus beneficios con base en los cambios de los mercados de inversión con el tiempo. Esta declaración se debe solicitar por escrito y no se requiere que se proporcione más de una vez cada 12 meses. El plan debe proporcionar gratuitamente esta declaración.

Acciones prudentes por parte de los Fiduciarios del Plan

Además de crear derechos para los participantes del plan, ERISA impone obligaciones a las personas que son responsables de la operación del plan. Las personas que operan el Plan, llamadas

"fiduciarios" del Plan, tienen la obligación de hacerlo prudentemente y en su interés y en interés de otros participantes y beneficiarios del Plan. Nadie, incluidos su empleador, sindicato y cualquier otra persona, pueden despedirle ni discriminar de alguna manera en su contra para evitar que usted obtenga un beneficio del Plan o que ejerza sus derechos de acuerdo con ERISA.

Haga valer sus derechos

Si su reclamación de un beneficio se deniega o ignora, total o parcialmente, usted tiene derecho a saber por qué se le denegó o ignoró, de obtener gratuitamente copias de los documentos que se relacionen con la decisión, y de apelar a cualquier denegación, dentro de ciertos límites de tiempo.

De acuerdo con ERISA, hay pasos que puede tomar para hacer valer los derechos mencionados. Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del Plan o el último informe anual del Plan y no los recibe dentro de un plazo de 30 días, puede entablar un juicio en un tribunal federal. En tal caso, el tribunal puede requerir que la Junta de Fideicomisarios le proporcione los materiales y le pague hasta $110 por día hasta que reciba los materiales, a menos que los materiales no se hayan enviado por razones fuera del control de la Junta. Si su reclamación de beneficios se deniega o ignora, total o parcialmente, usted puede entablar un juicio ante un tribunal estatal o federal. Además, si no está de acuerdo con la decisión del Plan o la falta de la misma en relación con el estado calificado de una orden de relaciones domésticas o una orden de manutención médica infantil calificada, puede entablar un juicio ante un tribunal federal.

Si sucediera que los fiduciarios del Plan hacen un uso inadecuado del dinero del Plan, o si se le discrimina por ejercer sus derechos, puede pedir la asistencia del Departamento de Trabajo de EE. UU., o puede entablar un juicio en un tribunal federal. El tribunal decidirá quién debe pagar los costos y los honorarios legales. Si usted gana, el tribunal puede ordenar a la persona que usted demandó que pague estos costos y honorarios. Si pierde, el tribunal puede ordenarle que pague estos costos y honorarios; por ejemplo, si determina que su reclamación no tiene fundamento.

Asistencia con sus preguntas

Si tiene preguntas relacionadas con el Plan, debe comunicarse con el Administrador del Plan. Si tiene preguntas sobre esta declaración o sobre sus derechos de acuerdo con ERISA, o si necesita asistencia para obtener documentos del administrador del Plan, debe comunicarse a la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de los Beneficios de los empleados (Employee Benefits Security Administration) del Departamento del Trabajo de EE. UU. (U.S. Department of Labor) que se lista en su directorio telefónico, o a la División de Asistencia e Indagaciones Técnicas (Division of Technical Assistance and Inquiries) de la Administración de Seguridad de los Beneficios de los empleados, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. También puede obtener ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades según ERISA llamando a la línea directa de publicaciones de la Administración de Seguridad de los Beneficios de los Empleados.

¿Cómo presento una reclamación de beneficios?

Esperamos que nunca haya un desacuerdo sobre la cantidad que se le debe del Plan. Sin embargo, si lo hay, debe seguir el procedimiento de reclamaciones del Plan, o podría renunciar a ciertos derechos legales para refutar la decisión. Debe presentar por escrito cualquier solicitud de beneficios. Antes de presentar su solicitud, se recomienda que usted o su representante legal

examinen todos los registros del Plan relacionados con su reclamación. El examen solo puede hacerse durante el horario laboral habitual de la Oficina del Fondo.

Las reclamaciones iniciales se deben dirigir a la Oficina del Fondo. Las decisiones sobre las reclamaciones iniciales se deben tomar en el lapso de 90 días a partir de que el delegado de la Junta de Fideicomisarios las reciba. El delegado de la Junta de Fideicomisarios puede extender el periodo de 90 días hasta 90 días adicionales cuando la naturaleza del beneficio involucrado u otras circunstancias justifiquen tal extensión.

Ningún empleado, beneficiario ni otra persona tendrá ningún derecho a, ni podrá reclamar beneficios bajo el Plan ni pagos del Fondo, que no sean los aquí especificados. Cualquier disputa relacionada con la elegibilidad, tipo, cantidad o duración de los beneficios o cualquier derecho o reclamación de pagos del Fondo será resuelta por la Junta o la persona por ésta debidamente designada y autorizada bajo y conforme al Plan, y su decisión respecto a la disputa, derecho o reclamación será final y obligatoria para todas las partes, sujeto sólo a revisión judicial en concordancia con la ley laboral federal. No se puede iniciar ninguna acción por los beneficios proporcionados por el Plan, ni hacer valer ningún derecho bajo el Plan, sino hasta que se haya presentado una reclamación ante la Junta o ante la persona por ésta designada y que sea determinada por ésta, y entonces, la única acción que se puede iniciar es una revisión de la decisión de la Junta o de la persona por ésta designada, o la aclaración de los derechos del reclamante bajo tal decisión, de una manera congruente con las leyes laborales federales.

Si su reclamación se deniega total o parcialmente, recibirá una explicación por escrito que indicará (i) la razón de la denegación, (ii) referencias a la disposición o disposiciones del Plan en las que se basó la denegación, (iii) si corresponde, una descripción de cualquier información adicional que se le pudiera requerir para obtener los beneficios, con una explicación de la razón por la que es necesaria, (iv) una descripción de los procedimiento de revisión de reclamaciones del Plan, y (v) una declaración de su derecho de emprender una acción civil en virtud de la Sección 502(a) de ERISA si usted presenta una solicitud por escrito de reconsideración de la reclamación bajo tales procedimiento de revisión y la reclamación se deniega después de su revisión.

Usted (o su representante autorizado) podrían solicitar que se reconsidere la reclamación denegada. Todas las solicitudes de reconsideración de reclamaciones denegadas son revisadas por la Junta de Fideicomisarios o por un comité por esta designado. Usted (o su representante autorizado) podrían apelar una reclamación denegada presentando una notificación de apelación por escrito ante la Junta de Fideicomisarios en un lapso de 60 días después de que se deniega la reclamación. Usted (o su representante autorizado) podrían presentar documentos, registros y otra información relacionada con su reclamación. En relación con tal revisión, usted (o su representante autorizado) podría revisar, si lo solicita y sin cargo alguno, documentos pertinentes y podría presentar problemas y comentarios por escrito. La Junta de Fideicomisarios tomará en cuenta todos los comentarios, documentos, registros y otra información presentada sin importar si tal información fue presentada o considerada en la determinación de la reclamación inicial, y tomarán una decisión sobre la reclamación a más tardar la fecha de la siguiente reunión trimestral de la Junta de Fideicomisarios, suponiendo que presente su solicitud de reconsideración al menos 30 días antes de tal reunión. De otra manera, su reclamación se revisará en la siguiente reunión trimestral de la Junta de Fideicomisarios. Si circunstancias especiales requieren tiempo adicional para reconsiderar su reclamación, se le notificará por escrito, y se tomará una determinación a más tardar en la tercera reunión trimestral después de su solicitud de reconsideración.

Se le notificará por escrito la decisión de la Junta de Fideicomisarios. La decisión incluirá la razón

específica de cualquier denegación incluida la referencia a la disposición o disposiciones del Plan sobre las cuales se basó la denegación; una descripción de su derecho de recibir, si lo solicita y sin costo alguno, acceso razonable y copias de todos los documentos del Plan, registros y otra información relevante a la reclamación; y una declaración sobre su derecho de emprender una acción civil en virtud de la Sección 502(a) de ERISA.

La decisión de la Junta de Fideicomisarios, que tiene la autoridad para interpretar el Plan y hacer determinaciones factuales relacionadas con los asuntos que surgen en el Plan, es final y obligatoria.

No se puede iniciar ni mantener una acción legal contra el Plan 401(k) ni contra la Junta de Fideicomisarios más de dos (2) años después de que se haya denegado una reclamación.

Enmienda y terminación

La Junta de Fideicomisarios se reserva el derecho de enmendar el Plan o terminarlo. Sin embargo, ninguna enmienda puede reducir la cantidad existente en su cuenta. Si el Plan termina, usted seguirá teniendo un 100 % de derechos adquiridos, esto es, no puede perder sus derechos. El Plan es para beneficio exclusivo de sus participantes, y por lo tanto, el dinero no puede asignarse a nadie más como resultado de la terminación del Plan.

A la terminación del Plan, generalmente la Junta de Fideicomisarios liquidará los activos y le distribuirá el valor de su cuenta (sujeto a los requisitos del IRS).

Otros aspectos del Plan

Debe tener en cuenta que la Corporación de Garantía de los Beneficios de Pensión (Pension Benefit Guaranty Corporation), una agencia federal que asegura planes de beneficios definidos, no asegura este tipo de plan. El gobierno ha exentado de tal seguro a planes como el nuestro porque todas las contribuciones van directamente a su cuenta y usted seguirá teniendo un 100 % de derechos adquiridos sobre su cuenta si alguna vez se termina el Plan.

NORTHERN CALIFORNIA CARPENTERS 401(k) PLAN

Enmendado y reiterado con fecha de vigencia del
1.° de septiembre de 2020
(mediante la enmienda 8)

NORTHERN CALIFORNIA CARPENTERS 401(k) PLAN

CONSIDERANDO QUE, la Junta de Fideicomisarios de Northern California Carpenters 401(k) Plan (en lo sucesivo denominados "Fideicomisarios") hasta ahora adoptó el Northern California Carpenters 401(k) Plan (en lo sucesivo denominado el "Plan") para beneficio de los empleados elegibles, a partir del 1.º de septiembre de 2008; y

CONSIDERANDO QUE, los Fideicomisarios se reservaron el derecho de enmendar el Plan; y

CONSIDERANDO QUE, los Fideicomisarios desean enmendar el Plan a fin de cumplir con los cambios permitidos o requeridos por la Ley de Protección de Pensiones de 2006 (Pension Protection Act of 2006, "PPA") y la Ley de Recuperación del Trabajador, el Jubilado y el Empleador de 2008 [Worker, Retiree, and Employer Recovery Act of 2008 (Ley de Correcciones Técnicas a la PPA ("PPA Technical Corrections Act")]; y

CONSIDERANDO QUE, los Fideicomisarios desean replantear el Plan incorporando todas las enmiendas anteriores y para cumplir con los cambios requeridos por la Lista Acumulativa de Cambios de los Requisitos de Calificación del Plan de 2013 del Servicio de Rentas Internas (Internal Revenue Service), como se dispone en la Notificación 2013-84 y como se requiere para una presentación de Ciclo D para una carta de determinación; y

CONSDERANDO QUE, se tiene la intención de que el Plan continúe siendo un plan calificado de participación de ganancias bajo la Sección 401(a) y la Sección 501(a) del Código de Rentas Internas para beneficio exclusivo de los participantes y de sus beneficios; y

CONSIDERANDO QUE, se tiene la intención de que el arreglo de dinero en efectivo o de diferimiento que forma parte del Plan califica en virtud de la Sección 401(k) del Código de Rentas Internas;

POR LO TANTO, por la presente el Plan se enmienda al replantearlo, a partir del 1.º de septiembre de 2020, excepto cuando las disposiciones del Plan (o los requisitos de la ley aplicable) específicamente lo dispongan de otra manera, en su totalidad, como sigue:

Contenido

ARTÍCULO UNO--DEFINICIONES

1.1 Cuenta
1.2 Administrador
1.3 Beneficiario
1.4 Código
1.5 Acuerdo de negociación colectiva
1.6 Empleado cubierto por un acuerdo de negociación colectiva
1.7 Remuneración
1.8 Empleo cubierto
1.9 Incapacidad
1.10 Fecha de vigencia
1.11 Empleado
1.12 Empleador
1.13 Fecha de contratación
1.14 Contribución segura
1.15 Empleado altamente remunerado
1.16 Hora de servicio
1.17 Empleado no cubierto por un acuerdo de negociación colectiva
1.18 Empleado no altamente remunerado
1.19 Fecha normal de jubilación
1.20 Participante
1.21 Plan
1.22 Año del plan
1.23 Acuerdo del Fideicomiso
1.24 Fideicomiso
1.25 Fideicomisarios
1.26 Sindicato
1.27 Fecha de valuación

ARTÍCULO DOS--PARTICIPACIÓN EN EL PLAN

2.1 Participación
2.2 Recontratación de un ex participante
2.3 Cumplimiento con USERRA

ARTÍCULO TRES--DIFERIMIENTOS ELECTIVOS, CONTRIBUCIONES DEL EMPLEADOR Y TRANSFERENCIAS DE OTROS PLANES

3.1 Diferimientos electivos
3.2 Contribuciones del empleador
3.3 Transferencias y reinversiones de fondos de otros planes
3.4 Momento oportuno de las contribuciones

ARTÍCULO CUATRO--REGLAS DE CONTABILIDAD
4.1 Inversión de cuentas y reglas de contabilidad

ARTÍCULO CINCO--ADQUISICIÓN DE DERECHOS Y BENEFICIOS DE JUBILACIÓN
5.1 Adquisición de derechos

ARTÍCULO SEIS--MANERA Y MOMENTO DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS BENEFICIOS
6.1 Eventos activadores de distribuciones
6.2 Momento del inicio del pago de los beneficios
6.3 Maneras de pago
6.4 Suministro de información
6.5 Requisitos de distribución mínima
6.6 Cantidad del beneficio al fallecimiento
6.7. Designación de un beneficiario
6.8 Distribución de los beneficios por fallecimiento
6.9 Distribuciones de transferencia

ARTÍCULO SIETE--PRÉSTAMOS Y RETIROS DURANTE EL SERVICIO
7.1 Préstamos
7.2 Distribuciones por dificultades financieras
7.3 Retiros después de la edad de 59½ años
7.4 Retiros de contribuciones de transferencia
7.5 Disposiciones de la Ley HEART

ARTÍCULO OCHO --ADMINISTRACIÓN DEL PLAN
8.1 Administrador del Plan
8.2 Procedimiento para presentar reclamaciones
8.3 Acuerdo del Fideicomiso

ARTÍCULO NUEVE--DISPOSICIONES ESPECIALES DE CUMPLIMIENTO
9.1 Distribución del exceso de diferimientos electivos
9.2 Limitaciones de las contribuciones 401(k)

ARTÍCULO DIEZ--LIMITACIÓN DE ADICIONES ANUALES
10.1 Reglas y definiciones

ARTÍCULO ONCE-- ENMIENDA Y TERMINACIÓN
11.1 Enmienda
11.2 Terminación del Plan

ARTÍCULO DOCE --DISPOSICIONES SOBRE DESCOMPENSACIÓN

12.1 Aplicabilidad
12.2 Definiciones
12.3 Asignación de las contribuciones del empleador en un año del plan descompensado
12.4 Adquisición de derechos

ARTÍCULO TRECE --DISPOSICIONES VARIAS

13.1 El Plan no afecta el empleo
13.2 Sucesor de un empleador
13.3 Pagos a un empleador
13.4 Beneficios no asignables
13.5 Consolidación de planes
13.6 Las experiencias adversas de inversión no son una pérdida de derechos
13.7 Construcción
13.8 Documentos rectores
13.9 Ley aplicable
13.10 Encabezamientos
13.11 Ejemplares
13.12 Ubicación desconocida de un participante o de un beneficiario
13.13 Distribuciones a menores o a personas legalmente incapacitadas
13.14 Pérdida del derecho
13.15 Renuncia a la presentación de demandas de grupo, colectivas y de representación
13.16. No asignación de beneficios

ARTÍCULO CATORCE--DISPOSICIONES SOBRE MÚLTIPLES EMPLEADORES

14.1 Adopción del Plan
14.2 Contribuciones al Plan
14.3 Transferencia de empleados
14.4 Delegación de autoridad
14.5 Terminación

ARTÍCULO 1. DEFINICIONES

Para los propósitos del Plan, a menos que el contexto o una definición alternativa especificada en otro artículo lo disponga de otra manera, las siguientes palabras y frases tienen las definiciones provistas.

1.1 **"CUENTA"** significa las cuentas contables individuales mantenidas para un participante bajo el Plan que registrarán (a) las asignaciones del participante de las contribuciones del empleador (si corresponde), (b) las cantidades de remuneración diferidas al Plan en virtud de la elección del participante, (c) toda cantidad transferida a este Plan según la Sección 3.3 de otro plan de jubilación calificado, y (d) la asignación de la experiencia de inversión del Fideicomiso.

1.2 **"ADMINISTRADOR"** significa el Administrador del Plan nombrado ocasionalmente según las disposiciones del artículo 8 del presente documento.

1.3 **"BENEFICIARIO"** significa una persona, fideicomiso, organización o patrimonio que, al fallecimiento de un participante, tiene derecho a recibir pagos según los términos del Plan.

1.4 **"CÓDIGO"** significa el Código de Rentas Internas de 1986, con las enmiendas hechas ocasionalmente.

1.5 **"ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA"** significa un acuerdo de negociación colectiva que ha sido aprobado por la Junta de la Conferencia de Carpinteros de los 46 Condados del Norte de California (Carpenters 46 Northern California Counties Conference Board) y que permite la participación en este Plan.

1.6 **"EMPLEADO CUBIERTO POR UN ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA"** significa un empleado que está incluido en una unidad de empleados cubiertos por un acuerdo que el Secretario del Trabajo determina que es un acuerdo de negociación colectiva entre los representantes del empleado y uno o más empleados, siempre y cuando exista evidencia de que los beneficios de la jubilación estuvieron sujetos a una negociación de buena fe entre los representantes del empleado y el empleador o los empleadores. Un empleado es un empleado cubierto por un acuerdo de negociación colectiva independientemente de si el empleado tiene beneficios de cualquier plan del empleador.

Esta definición tiene la intención de ser interpretada de conformidad con la Sección 1.410(b)-6(d)(2)(i) de los Reglamentos de Rentas Internas.

1.7 **"COMPENSACION"** significa la remuneración que un empleador paga a un participante en el año del Plan y que se debe definir de la siguiente manera:

Salarios, propinas u otra remuneración informada en el formulario W-2 – Compensación significa salario, dentro del significado de la Sección 3401(a) del Código, y todos los otros pagos de remuneración a un empleado por un empleador (en el curso de las actividades comerciales o negocios del empleador) para el cual el empleador requiere proporcionar al empleado un estado de cuenta según las Secciones 6041(d), 6051(a)(3) y 6052 del Código. La remuneración se debe determinar independientemente de cualquier regla bajo la Sección 3401(a) que limita la remuneración incluida en el salario con base en la naturaleza y la ubicación del empleo o los servicios brindados.

Además de otras limitaciones aplicables establecidas en el Plan, y no obstante toda otra disposición del Plan que indique otra cosa, la remuneración anual de cada participante que se toma en cuenta bajo el Plan no debe exceder $230,000 en el año calendario de 2008, y debe ser ajustada anualmente por el Secretario de Tesorería o su delegado considerando la inflación según la Sección 401(a)(17)(B) del Código. El ajuste por la inflación vigente en un año calendario aplica a cualquier periodo, sin exceder doce (12) meses, en el cual se determina la remuneración (periodo de determinación) comenzando en tal año calendario. Si tal periodo de determinación es de menos de doce (12) meses, el límite de remuneración anual se multiplicará por una fracción, el numerador de la cual es el número de meses del periodo de determinación y el denominador del cual es doce (12).

Para los propósitos de determinar quién es un empleado altamente remunerado, remuneración significará "Remuneración" como se define arriba.

Para los propósitos de aplicar las limitaciones descritas en la Sección 10.1, y para los propósitos de definir remuneración bajo la Sección 1.15 del Plan, la remuneración pagada o disponible durante tales años de limitación (o años del Plan) incluirá cantidades electivas que no se incluyen en el ingreso bruto del empleado en virtud de las Secciones 125, 132(f)(4), 402(g)(3), 402(h)(1)(B), 457(b) o 403(b) del Código.

Cualquier remuneración pagada después de la separación del empleo del empleado con un empleador (excepto remuneración atribuible al periodo de paga en el que ocurrió la separación del empleo) no se tratará como remuneración para los propósitos de la Sección 3.1 y la Sección 3.2.

Una elección de dinero en efectivo o de diferimiento solo se puede hacer con respecto a las cantidades que son remuneración según el significado de las secciones 415(c)(3) y 1.415(c)-2.

1.8 **"EMPLEO CUBIERTO"** significa empleo con un empleador que permite participar en este Plan en virtud de los términos de un acuerdo de negociación colectiva o un acuerdo de suscripción.

1.9 **"INCAPACIDAD"** significa una incapacidad "permanente y total" sufrida por un

participante que le da derecho a un beneficio por incapacidad proporcionado por el Seguro Social. Con el propósito de establecer la elegibilidad para retirar fondos, incapacidad también significa una enfermedad o lesión por la cual el participante recibe al menos 12 semanas de beneficios del Seguro de Accidentes en el Trabajo o pagos estatales por incapacidad.

1.10 **"FECHA DE VIGENCIA"** La fecha de vigencia inicial de este Plan es el 1.º de septiembre de 2008. Ningún empleado que termine su empleo con un empleador antes de esta fecha tendrá derechos en virtud del presente documento a menos que el empleado subsiguientemente reanude el empleo con el empleador. La fecha de vigencia de este plan replanteado es el 1.º de septiembre de 2020, excepto cuando las disposiciones del Plan (o los requisitos de la ley aplicable) dispongan otra cosa.

1.11 **"EMPLOYEE"** significa una persona empleada por un empleador, e incluirá a los empleados cubiertos y a los no cubiertos por un contrato de negociación colectiva.

1.12 **"EMPLEADOR"** significa un empleador cuyos empleados pueden participar el Plan en virtud de los términos de un acuerdo de negociación colectiva o un acuerdo de suscripción.

1.13 **"FECHA DE CONTRATACIÓN"** significa la primera fecha en la que se acredita una hora de servicio al empleado.

1.14 **"CONTRIBUCIÓN SEGURA"** significa una contribución calificada no electiva que es una contribución (no es una contribución de igualación) hecha por un empleador y asignada a las cuentas de los participantes que los participantes no pueden elegir recibir en efectivo sino hasta la distribución del Plan; no se pueden perder los derechos a ella; y se distribuye solo de acuerdo con las disposiciones de distribución de la Sección 401(k) del Código y los reglamento promulgados en ellas.

1.15 **"EMPLEADO ALTAMENTE REMUNERADO"** significa todo empleado de un empleador que:

(a) era propietario de un cinco por ciento (5 %) de un empleador (como se define en la Sección 416(i)(1)) del Código en cualquier momento durante el "año de determinación" o "año retroactivo"; o

(b) ganó más de $80,000 en remuneración de un empleador durante el "año retroactivo". La cantidad de $80,000 se ajustará al mismo tiempo y de la misma manera como se especifica en la Sección 415(d) del Código, excepto que el periodo básico es el trimestre calendario que terminó el 30 de septiembre de 1996.

Un empleado que terminó el empleo antes del "año de determinación" se tratará como empleado altamente remunerado en el "año de determinación" si tal empleado era un empleado altamente remunerado cuando tal empleado terminó el empleo, o era un empleado altamente remunerado en cualquier momento después de cumplir cincuenta y cinco (55) años de edad.

Para los propósitos de esta Sección, el "año de determinación" será el año del Plan para el cual se hace la determinación de si el empleado es un empleado altamente remunerado. El "año retroactivo" será el periodo de doce (12) meses inmediatamente anterior al "año de determinación".

1.16 **"HORA DE SERVICIO"** significa lo siguiente:

(a) Una hora de servicio es cada hora por la cual un empleado recibe una remuneración o tiene derecho a un pago por el desempeño de tareas para un empleador durante el período de cálculo aplicable.

(b) Una hora de servicio es cada hora por la cual un empleado recibe una remuneración o tiene derecho a un pago por parte del empleador por cuenta de un período de tiempo durante el cual no se realizaron tareas (independientemente si la relación laboral se suspendió debido a vacaciones, días festivos, enfermedad, incapacidad (incluida una discapacidad), suspensión temporal, servicio de jurado, servicio militar o permiso para ausentarse. No obstante el párrafo anterior,

(i) No se acreditarán más de quinientas una (501) horas de servicio bajo este párrafo (b) a ningún empleado por cuenta de cualquier periodo continuo único durante el cual el empleado no realiza ninguna actividad (independientemente de si tal periodo ocurre en un periodo de cálculo único). Las horas bajo este párrafo se calcularán y acreditarán en virtud de la Sección 2530.200b-2 de los Reglamentos del Departamento de Trabajo, que se incorpora a este documento como referencia;

(ii) Una hora por la cual se pagó al empleado directa o indirectamente, por la cual tenía derecho a un pago, por un periodo durante el cual no realizó tareas no se acreditará al empleado si tal pago se hizo o se debe bajo un plan mantenido con el único propósito de cumplir con el seguro de accidentes en el trabajo correspondiente, con las leyes de incapacidad o remuneración por desempleo; y

(iii) No se acreditarán las horas de trabajo para un pago que exclusivamente reembolsa a un empleado los gastos médicos o médicamente relacionados incurridos por el empleado.

Para los propósitos de este párrafo (b), un pago se considerará hecho o debido por un empleador independientemente de si el empleador hace o debe tal pago directa o indirectamente a través de, entre otros, un fondo de fideicomiso o una compañía aseguradora, a la cual el empleador contribuye o paga primas, e independientemente de si las contribuciones hechas o debidas al fondo de

fideicomiso, compañía aseguradora o a otra entidad son para beneficio de empleados particulares o en nombre de un grupo de empleados del grupo.

(c) Una hora de servicio es cada hora por la cual un empleador adjudica o acuerda pagar retroactivamente independientemente de la mitigación de daños. No se acreditarán las mismas horas de servicio tanto por el párrafo (a) o el párrafo (b), según pueda ser el caso, y por este párrafo (c). Por lo tanto, si por ejemplo un empleado al que se le adjudica un pago retroactivo después de una determinación de que se le pagó una tarifa ilegal por las horas de servicio previamente acreditadas no tendrá derecho a un crédito adicional por las mismas horas de servicio. La acreditación de las horas de servicio por pagos retroactivos adjudicados o acordados con respecto a periodos descritos en el párrafo (b) quedarán sujetos a las limitaciones dispuestas en tal párrafo.

(d) Las horas de servicio bajo esta Sección se determinarán según los términos de la Ley de Ausencia por Razones Familiares y Médicas de 1993 (Family and Medical Leave Act of 1993) y la Ley de Derechos de Empleo y Recontratación de los Servicios Uniformados de 1994 (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994).

Las horas de servicio se acreditarán por empleo con otros miembros de un grupo de servicio afiliado (bajo la Sección 414(m) del Código, un grupo controlado de corporaciones (bajo la Sección 414(b) del Código, o un grupo de comercios o negocios bajo control común (bajo la Sección 414(c) del Código) del cual el empleador es miembro, y cualquier otra entidad que se requiera agregar bajo la Sección 414(o) del Código.

Se acreditarán horas de servicio a cualquier individuo que se considere un empleado para los propósitos de este Plan bajo la Sección 414(n) o la Sección 414(o) del Código.

1.17 **"EMPLEADO NO CUBIERTO POR UN ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA"** significa un empleado que no es parte de un acuerdo de negociación colectiva.

1.18 **"EMPLEADO NO ALTAMENTE REMUNERADO"** significa un empleado que no es un empleado altamente remunerado.

1.19 **"FECHA NORMAL DE JUBILACIÓN"** significa la fecha en la que el participante cumple cincuenta y nueve y medio (59½) años de edad.

1.20 **"PARTICIPANTE"** significa cualquier empleado que ha cumplido con los requisitos de elegibilidad del Artículo Dos y que participa en el Plan.

1.21 **"PLAN"** significa el Northern California Carpenters 401(k) Plan, como se establece en este documento y se podría enmendar ocasionalmente.

1.22 **"AÑO DEL PLAN"** significa un periodo de doce (12) meses consecutivos que comienza el 1 de septiembre y termina el 31 de agosto.

1.23 **"ACUERDO DE SUSCRIPCIÓN"** significa un acuerdo entre un empleador y los fideicomisarios que permite diferimientos electivos en virtud de la Sección 3.1 y contribuciones del empleador en virtud de la Sección 3.2 (como podría requerirse).

1.24 **"FIDEICOMISO"** significa el acuerdo del fideicomiso establecido entre una o más asociaciones de empleadores y el sindicato, junto con cualquier enmienda al mismo. "Fondo de Fideicomiso" significa cualquiera y todas las propiedades mantenidas por los fideicomisarios en virtud del acuerdo del fideicomiso junto con cualquier enmienda relacionada.

1.25 **"FIDEICOMISARIOS"** significa la Junta de Fideicomisarios de Northern California Carpenters 401(k) Plan y cualquier sucesor de la misma.

1.26 **"SINDICATO"** significa la Junta de la Conferencia de Carpinteros de los 46 Condados del Norte de California (Carpenters 46 Northern California Counties Conference Board), en su nombre mismo y en nombre del Consejo Regional de Carpinteros de Northern California (Northern California Carpenters Regional Council) y sus sindicatos locales afiliados.

1.27 **"FECHA DE VALUACIÓN"** significa cada día que la Bolsa de Valores de Nueva York esté abierta.

ARTÍCULO DOS--PARTICIPACIÓN EN EL PLAN

2.1 **PARTICIPACIÓN.** Un empleado se convertirá en participante del Plan tan pronto como sea administrativamente posible después de la fecha de contratación con un empleador.

Cuando la participación está sujeta a un acuerdo de negociación colectiva, solo los empleados por los cuales se requiere pagar contribuciones a Carpenters Annuity Trust Fund for Northern California son elegibles para participar en el plan 401(k).

2.2 **RECONTRATACIÓN DE UN EX PARTICIPANTE.** Un participante cuya participación cesó debido a la terminación del empleo con un empleador debe reanudar su participación cuando se le recontrate como empleado elegible; suponiendo, sin embargo, que tal persona tendrá derecho a comenzar diferimientos electivos (dentro del significado de la Sección 3.1) tan pronto como sea administrativamente posible después de reanudar su participación en el Plan.

2.3 **CUMPLIMIENTO CON USERRA.** No obstante cualquier disposición de ese Plan que indique lo contrario, los participantes deben ser elegibles para hacer diferimientos y recibir contribuciones del empleador con respecto a periodos de servicio militar calificado (dentro del significado de la Sección 414(u)(5) del Código) de acuerdo con la Sección 414(u) del Código.

ARTÍCULO TRES--DIFERIMIENTOS ELECTIVOS, CONTRIBUCIONES DEL EMPLEADOR Y TRANSFERENCIAS DE OTROS PLANES

3.1 DIFERIMIENTOS ELECTIVOS.

(a) *Elecciones.* Un participante podría elegir diferir una porción de su remuneración para un año del plan antes de los impuestos y/o en forma de contribuciones Roth designadas. La cantidad de una remuneración del participante contribuida de acuerdo con la elección del participante será retenida por el empleador de la remuneración del participante sujeto a tarifas durante todo el año del plan. Los diferimientos electivos contribuidos al Plan como de un tipo, ya sea antes de los impuestos o como contribución Roth, posiblemente no sean reclasificados después como el otro tipo. La cantidad diferida a favor de cada participante será contribuida por su empleador al Plan y asignada a las porciones de la cuenta del participante que consisten en contribuciones antes de los impuestos y contribuciones Roth. Ninguna contribución que no sea una contribución Roth y las ganancias apropiadamente atribuidas se acreditarán a la cuenta Roth del participante, y las ganancias, las pérdidas y otros créditos o cargos se asignarán razonable y uniformemente a tal cuenta.

El Plan mantendrá un registro de la cantidad de las contribuciones Roth en cada cuenta Roth del participante.

Cada participante puede elegir contribuir en el conjunto hasta un cien por ciento (100 %) de la remuneración de tal participante como contribución Roth designada y/o antes de los impuestos.

(b) *Cambios de elección.* Un participante podría elegir prospectivamente cambiar o revocar la cantidad (o porcentaje) de sus diferimientos electivos durante el año del Plan presentando una elección por escrito a su empleador, o por otro medio que permita la ley correspondiente.

(c) *Limitaciones en diferimientos.* Excepto al grado permitido bajo la Sección 3.1(e), no se permitirá a ningún participante hacer diferimientos electivos durante cualquier año imponible que exceda la limitación en dólares contenida en la Sección 402(g) del Código en vigencia durante tal año imponible.

(d) *Reglas administrativas.* Todas las elecciones hechas bajo esta Sección 3.1, incluida la cantidad y la frecuencia de los diferimientos, quedarán sujetas a las reglas del Administrador que se aplicarán uniformemente y que se pueden cambiar de vez en cuando.

(e) *Contribuciones de recuperación.* Todos los participantes que son elegibles para hacer diferimientos electivos bajo la Sección 3.1(a) y que cumplieron cincuenta (50) años antes del cierre del año imponible serán elegibles para hacer contribuciones de recuperación de acuerdo con la Sección 414(v) del Código y sujeto a las limitaciones de esta sección. El límite en dólares de las contribuciones

de recuperación bajo la Sección 414(v)(2)(B)(i) del Código es $1,000 para los años imponibles que comienzan en 2002, y aumentan $1,000 cada año subsiguiente hasta $5,000 para los años imponibles que comienzan en 2006 y los años subsiguientes. Después de 2006, el Secretario de Tesorería ajustará el límite de $5,000 por el aumento del costo de vida según la Sección 414(v)(2)(C) del Código. Todos estos ajustes se harán en múltiplos de $500.

Tales contribuciones de recuperación no se tomarán en cuenta para los propósitos de las disposiciones del Plan que implementan las limitaciones requeridas de las Secciones 402(g) y 415 del Código. No se considerará que el Plan ha incumplido los requisitos del Plan de la implementación de los requisitos de las Secciones 401(k)(3), 401(k)(11), 401(k)(12), 402A, 410(b) o 416 del Código, según corresponda, por el hecho de hacer tales contribuciones de recuperación.

3.2 CONTRIBUCIONES DEL EMPLEADOR.

(a) *Contribuciones no electivas del empleador*. El empleador hará contribuciones no electivas al grado requerido para satisfacer los requisitos de refugio tributario ADP según la Sección 9.2(c)(ii) y los requisitos de descompensación según el Articulo Doce (si corresponde).

3.3 TRANSFERENCIAS Y REINVERSIONES DE FONDOS DE OTROS PLANES.

Con la aprobación del Administrador, se pudieron haber pagado a los fideicomisarios cantidades que se mantenían bajo los siguientes tipos de planes:

(a) un plan calificado descrito en las Secciones 401(a) o 403(a) del Código excepto contribuciones después de los impuestos (aparte de las contribuciones Roth designadas según la Sección 402A del Código);

(a) un contrato de anualidad descrito en la Sección 403(b) del Código excepto contribuciones después de los impuestos (aparte de las contribuciones Roth designadas según la Sección 402A del Código);

(c) un plan elegible según la Sección 457(b) del Código que es mantenido por un estado, subdivisión política de un estado, o cualquier agencia o dependencia de un estado o de la subdivisión política de un estado excepto las contribuciones del empleado después de los impuestos (que no sean contribuciones Roth según la Sección 402A del Código); y

(d) una cuenta de jubilación individual.

No se perderán los derechos de toda cantidad así transferida a favor del empleado y se debe mantener en una cuenta del Plan separada, a ser pagada además de las cantidades pagaderas de otra manera según este Plan. La cantidad de cualquiera de tales cuentas será equivalente al valor justo en el mercado de tal cuenta ajustado por salario, gastos, ganancias, pérdidas y retiros atribuibles a los mismos.

No obstante cualquier información aquí contenida, en ningún evento el Administrador aceptará a favor de cualquier empleado una transferencia de fondos de un plan calificado que sujetaría al Plan a las disposiciones de la Sección 401(a)(11) del Código.

3.4 **MOMENTO OPORTUNO DE LAS CONTRIBUCIONES.** Las contribuciones del empleador se harán al Plan a más tardar el momento prescrito por la ley para la declaración de impuestos federales sobre el ingreso del empleador (incluidas extensiones) del año imponible que termine con o dentro del año del plan. Los diferimientos electivos según la Sección 3.1 se pagarán al Plan tan pronto como sea administrativamente posible, pero no después del quinceavo (15.º) día hábil del mes posterior al mes en el que tales diferimientos se hubieran pagado al participante en efectivo, o en una fecha posterior permitida o prescrita por el Departamento del Trabajo.

ARTÍCULO CUATRO--REGLAS DE CONTABILIDAD

4.1 INVERSIÓN DE CUENTAS Y REGLAS DE CONTABILIDAD.

(a) *Fondos de inversión.* La inversión de las cuentas de los participante se harán en congruencia con las disposiciones del Fideicomiso. El Administrador, a su criterio, podría permitir que el Fideicomiso provea fondos separados para la inversión dirigida de la cuenta de cada participante.

(b) *Dirección de las inversiones por el participante.* En el caso de que las cuentas de los participantes estén sujetas a su dirección de inversión, cada participante (incluidos para este propósito cualquier ex empleado, beneficiario o "beneficiario alternativo" (dentro del significado de la Sección 13.4 que aparece abajo) que tenga un saldo en la cuenta) puede dirigir cómo su cuenta o la porción de tal cuenta que esté sujeta a su dirección de inversión será invertida entre los fondos de inversión disponibles en porcentajes múltiples establecidos por el Administrador. En el caso de que un participante no haga una elección de inversión, con respecto a toda o a cualquier porción de su cuenta sujeta a su dirección de inversión, los fideicomisarios invertirán toda o tal porción de su cuenta en el fondo de inversiones que designe el Administrador. Un participante puede cambiar su elección de inversión, con respecto a contribuciones futuras y, si corresponde, cantidades de las cuales perdió el derecho, y/o cantidades previamente acumuladas en la cuenta del participante de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Administrador. Tal cambio en la elección de inversión del participante entrará en vigencia en tal momento que pueda prescribir el Administrador. Sin embargo, cuando lo considere apropiado, y sujeto a los requisitos de la ley aplicable, el Administrador podría declinar implementar, o de otra manera limitar la frecuencia con la cual un participante podría dirigir las inversiones de su cuenta. Si el depositario de los registros o las inversiones se cambian, el Administrador podría aplicar tales reglas y procedimientos administrativos que sean necesarios para permitir la transferencia de los registros y/o activos, incluidos sin limitarse, la suspensión de la dirección de inversión, retiros y distribuciones del participante por tal periodo de tiempo que sea necesario, y la transferencia de las cuentas del participante a los fondos designados o a una cuenta que devenga intereses, hasta que tal cambio se haya completado.

(c) *Asignación de la experiencia de inversión.* En cada fecha de valuación diaria, el fondo o fondos de inversiones del fideicomiso se evaluarán al valor justo en el mercado, y los ingresos, pérdidas, apreciación y depreciación (realizada y no realizada), y cualquier gasto pagado del fideicomiso imputable a cada uno de tales fondos se repartirá entre las cuentas individuales de los participantes dentro del fondo de inversiones con base en el valor de cada cuenta dentro del fondo a la fecha de valuación precedente.

(d) *Asignación de las contribuciones.* Las contribuciones del empleador se asignarán a la cuenta de cada participante elegible el último día del periodo para el cual se hicieron las contribuciones, o posteriormente tan pronto como sea

administrativamente posible.

(e) *Maneras y momento de debitar las distribuciones.* Para todo participante que tenga derecho a recibir una distribución de su cuenta, tal distribución se hará según las disposiciones de la Sección 6.2 y la Sección 6.3. La cantidad distribuida se basará en el valor justo en el mercado de la cuenta con derechos adquiridos del participante a la fecha de valuación precedente a la distribución.

ARTÍCULO CINCO--ADQUISICIÓN DE DERECHOS Y BENEFICIOS DE JUBILACIÓN

5.1 **ADQUISICIÓN DE DERECHOS.** Un participante en todo momento tendrá un derecho que no podrá perder (derecho adquirido) a las cantidades acreditadas a su cuenta.

Más aún, un participante en todo momento tendrá un derecho que no podrá perder (derecho adquirido) a las contribución de igualación acreditadas a su cuenta que se transfieren al Plan como resultado de una consolidación con el Plan de ahorros para empleados asalariados de Carpenters Funds Administrative Office of Northern California, Inc.

ARTÍCULO SEIS--MANERA Y MOMENTO DE LA DISTRIBUCIÓN DE LOS BENEFICIOS

6.1 EVENTOS ACTIVADORES DE DISTRIBUCIONES. La cuenta de un participante que es (o era) empleado cubierto por un acuerdo de negociación colectiva se podrá distribuir al participante (o a su beneficiario o beneficiarios si el participante entonces ya no vive) después de la ocurrencia de cualquiera de los siguientes eventos:

(a) el fallecimiento del participante;

(b) la jubilación del participante de todos los empleadores al cumplir la edad normal de jubilación o después, o debido a una incapacidad;

(c) la jubilación del participante bajo Carpenters Pension Trust Fund for Northern California; o

(d) el participante dejó de trabajar en un empleo cubierto por un periodo de seis (6) meses consecutivos.

La cuenta de un participante que no es (o no era) un empleado cubierto por un acuerdo de negociación colectiva se podrá distribuir una vez el participante termine su empleo con el empleador (incluida la terminación debida a jubilación, incapacidad o fallecimiento).

6.2 MOMENTO DEL INICIO DEL PAGO DE LOS BENEFICIOS. Sujeto a las siguientes disposiciones de esta Sección, a menos que el participante elija otra cosa, la distribución de la cuenta con derechos adquiridos del participante normalmente se hará o comenzará a más tardar a los sesenta (60) días después del cierre del año del Plan en el que ocurre el evento activador de distribuciones (como se establece en la Sección 6.1). No se hará una distribución a un participante sin su consentimiento (y el consentimiento del cónyuge, si se requiere) si la cuenta con derechos adquiridos excede $1,000 y tal cuenta se puede distribuir inmediatamente (dentro del significado de las Secciones 1.411(a)-11(c)(4) de los Reglamentos del IRS).

Sin embargo, no obstante lo anterior, a partir del 1 de septiembre de 2010, la cuenta de un participante se podría congelar para prevenir que el participante haga retiros, tome préstamos y/o haga distribuciones de su cuenta de acuerdo con los procedimientos de las órdenes calificadas de relaciones domésticas del Plan.

No obstante lo anterior, si la cuenta con derechos adquiridos del participante no excede $1,000, toda la cuenta con derechos adquiridos del participante se distribuirá normalmente al participante (o en el evento del fallecimiento del participante, a su beneficiario) como pago en una cantidad global tan pronto como sea administrativamente factible después de un evento activador de distribuciones (como se establece en la Sección 6.1).

En ningún evento la distribución de la cuenta con derechos adquiridos del participante se hará o comenzará después del 1 de abril posterior al final del año calendario en el cual el

participante cumple setenta y medio (70½) años de edad, o, excepto en el caso de un participante que tenga un cinco por ciento (5 %) de propiedad del empleador (dentro del significado de la Sección 401(a)(9)(C) del Código, si después, el 1 de abril posterior al año calendario en el que el participante se jubile del empleo con un empleador (la "fecha de inicio requerida").

No obstante las disposiciones de la Sección 6.3, en el evento que se requiera hacer la distribución mientras el participante está empleado por un empleador o a un participante terminado, el participante podría elegir recibir la cantidad mínima que se requiere distribuir en virtud de las disposiciones de la Sección 401(a)(9) del Código y los reglamentos de esta.

Las distribuciones mínimas en virtud de la Sección 401(a)(9) del Código para 2009 se podrían suspender sujeto a los requisitos de la ley aplicable y las prácticas administrativas del Plan, sujeto a la Sección 6.5(f) que aparece más abajo.

6.3 **MANERAS DE PAGO.** La cuenta con derechos adquiridos del participante se distribuirá al participante (o al beneficiario del participante en el evento del fallecimiento del participante) por cualquiera de los siguientes métodos, según lo elija el participante, o cuando corresponda, el beneficiario del participante:

(a) un pago global único; o

(b) si la cuenta con derechos adquiridos del participante excede $1,000, en plazos periódicos (al menos anuales) por un periodo que no exceda veinte (20) años, sujeto al Artículo Seis.

6.4 **SUMINISTRO DE INFORMACIÓN.** Antes del pago de cualquier beneficio bajo el Plan, cada participante o beneficio podría requerir rellenar los formularios administrativos y proporcionar los comprobantes que el empleador, el Administrador y/o los Fideicomisarios pudieran considerar necesarios o apropiados.

6.5 **REQUISITOS DE DISTRIBUCIÓN MÍNIMA.**

(a) *Reglas generales.*

(1) Fecha de vigencia. Las disposiciones de este Artículo aplicarán para los propósitos de determinar las distribuciones mínimas requeridas. A menos que se especifique de otra manera, las disposiciones de este Artículo aplicarán a los años calendario que comiencen después del 31 de diciembre de 2002.

(2) Precedencia. Los requisitos de este Artículo tomarán precedencia sobre cualquier disposición incongruente del Plan; suponiendo, sin embargo, que este Artículo no requerirá que el Plan proporcione alguna forma de

beneficio, o alguna opción, que no se proporcione de otra manera según la Sección 6.2 o la Sección 6.3.

(3) Incorporación de los requisitos de los reglamentos de la Tesorería. Todas las distribuciones requeridas bajo este Artículo se determinarán y harán de acuerdo con los Reglamentos de Tesorería según la Sección 401(a)(9) del Código y el requisito de beneficio por muerte incidental de la Sección 401(a)(9)(G) del Código.

(b) *Momento y manera de la distribución.*

(1) Fecha de inicio requerida. El interés total del participante se distribuirá, o comenzará a distribuirse al participante no después de la fecha de inicio requerida del participante.

(2) Fallecimiento de un Participante antes de que comiencen las distribuciones. Si el participante fallece antes de que comiencen las distribuciones, el interés total del participante se distribuirá o comenzará a distribuirse no después de los siguientes eventos:

(A) Si el cónyuge superviviente del participante es el único beneficiario designado por el participante, las distribuciones al cónyuge superviviente comenzarán el 31 de diciembre del año calendario inmediatamente posterior al año calendario en que falleció el participante, o el 31 de diciembre del año calendario en el que el participante hubiera cumplido los 70½ años de edad, si es una fecha posterior.

(B) Si el cónyuge superviviente de un participante no es el único beneficiario designado del participante, y se va a hacer una distribución durante la vida o durante un periodo que se confirme que no excederá la esperanza de vida del beneficiario designado (si se permite según la Sección 6.3 del Plan),la distribución al beneficiario designado comenzará el 31 de diciembre del año calendario inmediatamente posterior al año calendario en el que falleció el participante.

(C) Si no hay un beneficiario designado para el 30 de septiembre del año posterior al año de fallecimiento del participante, o si las disposiciones de las subsecciones (A) y (B) no aplican de otra manera, el interés total del participante se distribuirá a más tardar el 31 de diciembre del año calendario en que sea el quinto aniversario del fallecimiento del participante.

(D) Si el cónyuge superviviente del participante es el único beneficiario designado por el participante, y el cónyuge superviviente fallece después del participante pero antes de que comiencen las distribuciones al cónyuge superviviente, esta Sección 6.5(b),

excepto la Sección 6.5(b)(2)(A), aplicará como si el cónyuge superviviente fuera el participante.

Para los propósitos de la Sección 6.5(b) y la Sección 6.5(d), a menos que aplique la Sección 6.5(b)(2)(D), se considera que las distribuciones comienzan en la fecha de inicio requerida del participante. Si aplica la Sección 6.5(b)(2)(D), se considera que las distribuciones comienzan en la fecha en que se requiere que comiencen estas distribuciones al cónyuge superviviente bajo la Sección 6.5(b)(2)(A). Si las distribuciones bajo una anualidad comprada a una compañía de seguros irrevocablemente se comienzan a entregar al participante antes de la fecha de inicio requerida del participante (o al cónyuge superviviente del participante antes de la fecha en que se requiere que se inicien las contribuciones al cónyuge superviviente en virtud de la Sección 6.5(b)(2)(A)), se considera que la fecha de inicio de las contribuciones es la fecha del inicio efectivo de las distribuciones.

(3) Formas de distribución. A menos que el interés del participante se distribuya en forma de una anualidad comprada a una compañía de seguros o en una cifra global en la fecha de inicio requerida o antes de esta fecha, las distribuciones se harán el primer año calendario de la distribución, de acuerdo con las Secciones 6.5(c) y (d). Si el interés del participante se distribuye en forma de una anualidad comprada a una compañía de seguros, las distribuciones de la misma se harán de acuerdo con los requisitos de la Sección 401(a)(9) del Código de Rentas Internas y los reglamentos de la Tesorería.

(c) *Distribuciones mínimas requeridas durante la vida del participante.*

(1) Cantidad de la distribución mínima requerida para cada año calendario de distribución. Durante la vida del participante, la cantidad mínima que será distribuida en cada año calendario de distribución será la cantidad que sea menor entre las siguientes:

(A) el cociente obtenido al dividir el saldo de la cuenta con derechos adquiridos del participante entre el periodo de distribución de la Tabla Uniforme de Vida contenida en la sección 1.401(a)(9)-9, Q&A-2, de los reglamentos de la Tesorería, usando la edad del participante a la fecha de su cumpleaños en el año calendario de distribución; o

(B) si el único beneficiario designado por el participante en el año calendario de distribución es el cónyuge del participante, el cociente obtenido al dividir el saldo de la cuenta con derechos adquiridos del participante entre el número de la Tabla de Anualidad Conjunta y Último Superviviente contenida en la Sección 1.401(a)(9)-9, Q&A-3, de los reglamentos de la Tesorería, usando la edad cumplida del participante y del cónyuge a la fecha del cumpleaños del participante

y del cónyuge en el año calendario de distribución.

(2) Las distribuciones mínimas requeridas por toda la vida continúan durante el año del fallecimiento del Participante. Las distribuciones mínimas requeridas serán determinadas bajo esta Sección 6.5(c) a partir del primer año calendario de distribución y hasta e incluido el año calendario de distribución que incluye la fecha de fallecimiento del participante.

(d) *Distribuciones mínimas requeridas después del fallecimiento del Participante.*

(1) Fallecimiento en o después de la fecha en que comiencen las distribuciones.

(A) *Beneficiario designado que sobrevive al participante*. Sujeto a las disposiciones de este Artículo, si el participante fallece en la fecha en que comienzan las distribuciones o después de esta fecha, y hay un beneficiario designado, la cantidad mínima que se distribuirá en cada año calendario de distribución después del año del fallecimiento del participante, es el cociente obtenido al dividir el saldo de la cuenta con derechos adquiridos del participante entre la esperanza de vida remanente del participante o la esperanza de vida remanente del beneficiario designado por el participante, lo que sea mayor, que se determina de la siguiente manera:

(i) La esperanza de vida remanente del participante se calcula usando la edad del participante en el año de su fallecimiento, y se reduce un año por cada año subsiguiente.

(ii) Si el cónyuge superviviente del participante es el único beneficiario designado del participante, la esperanza de vida remanente del cónyuge superviviente se calcula en cada año calendario de distribución después del año del fallecimiento del participante usando la edad del cónyuge superviviente a la fecha del cumpleaños del cónyuge en ese año. Para los años calendario de distribución posteriores al año del fallecimiento del cónyuge superviviente, la esperanza de vida remanente del cónyuge superviviente se calcula usando la edad del cónyuge superviviente a la fecha del cumpleaños del cónyuge en el año calendario del fallecimiento del cónyuge, y se reduce un año en cada año calendario subsiguiente.

(iii) Si el cónyuge superviviente del participante no es el único beneficiario designado por el participante, la esperanza de vida remanente del beneficiario designado se calcula usando la edad del beneficiario en el año posterior al año del fallecimiento del participante, y se reduce un año en cada año subsiguient0e.

(B) *Cuando no hay un beneficiario designado*. Si el participante fallece en la fecha en que comienzan las distribuciones o después de esta fecha, y no tiene un beneficiario designado para el 30 de septiembre del año posterior al fallecimiento del participante, la cantidad mínima que se distribuirá en cada año calendario de distribución posterior al año de fallecimiento del participante es el cociente obtenido al dividir el saldo de la cuenta con derechos adquiridos del participante entre la esperanza de vida remanente del participante, calculada usando la edad del participante en el año de su fallecimiento, y se reduce un año en cada año subsiguiente.

(2) Fallecimiento antes de la fecha en que comienzan las distribuciones.

(A) *Beneficiario designado que sobrevive al participante*. Si el participante fallece antes de que comience la fecha de las distribuciones y hay un beneficiario designado, la cantidad mínima que será distribuida en cada año calendario de distribución después del año de fallecimiento del participante es el cociente que se obtiene al dividir el saldo de la cuenta con derechos adquiridos del participante entre la esperanza de vida remanente del beneficiario designado por el participante, determinado como se indica en la Sección 6.5(d)(1).

(B) *Cuando no hay un beneficiario designado*. Si el participante fallece antes de la fecha en que comiencen las distribuciones y no tiene un beneficiario designado para el 30 de septiembre del año posterior al año de fallecimiento del participante, la distribución del interés total del participante se terminará a más tardar el 31 de diciembre del año calendario que sea el quinto aniversario del fallecimiento del participante.

(C) *Fallecimiento del Cónyuge superviviente antes de la fecha de inicio requerida de las distribuciones al Cónyuge superviviente*. Si el participante fallece antes de la fecha en que comiencen las distribuciones, el cónyuge superviviente del participante es el único beneficiario designado por el participante, y el cónyuge superviviente fallece antes de la fecha de inicio requerida de las distribuciones al cónyuge superviviente bajo la Sección 6.5(b)(2)(A), esta Sección 6.5(d) aplicará como si el cónyuge superviviente fuera el participante.

(e) *Definiciones.*

(1) Beneficiario designado. La persona que es designada como el beneficiario bajo la Sección 6.7 del Plan y que es el beneficiario designado bajo la Sección 401(a)(9) del Código y la Sección 1.401(a)(9)-4 de los reglamentos de la Tesorería.

(2) Año calendario de distribución. Un año calendario en el cual se requiere

hacer una distribución mínima. Para las distribuciones que comienzan antes del fallecimiento del participante, el primer año de distribución es el año calendario inmediatamente anterior al año calendario en que ocurre la fecha de inicio requerida del participante. Para distribuciones que comienzan después del fallecimiento del participante, el primer año calendario de distribución es el año calendario en que se requiere que comiencen las distribuciones bajo la Sección 6.5(b)(2). La distribución mínima requerida en el primer año calendario de distribución del participante se hará en la fecha de inicio requerida del participante o antes de esta fecha. La distribución mínima requerida para otros años calendario de distribución, inclusive la distribución mínima requerida para el año calendario de distribución en el que ocurre la fecha de inicio requerida del participante, se hará el 31 de diciembre de ese año calendario de distribución o antes de esta fecha.

(3) Esperanza de vida. La esperanza de vida se calcula usando la tabla de vida de la Sección 1.401(a)(9)-9, Q&A-1 de los reglamentos de la Tesorería.

(4) Saldo de la cuenta con derechos adquiridos del participante. El saldo de la cuenta con derechos adquiridos a la última fecha de valuación en el año calendario inmediatamente anterior al año calendario de distribución (año calendario de valuación) más la cantidad de cualquier contribución hecha y asignada o cantidades cuyo derecho se pierde asignadas al saldo de la cuenta con derechos adquiridos en las fechas del año calendario de valuación después de la fecha de valuación, y menos las distribuciones hechas en el año calendario de valuación posterior a la fecha de valuación. El saldo de la cuenta con derechos adquiridos en el año calendario de valuación incluye cualquier cantidad transferida al Plan ya sea en el año calendario de valuación o en el año calendario de distribución si la distribución o la transferencia se realizó en el año calendario de valuación.

(5) Fecha de inicio requerida. La fecha especificada en la Sección 6.2 del Plan.

(f) *Reglas especiales para las distribuciones mínimas requeridas durante 2009*

Para los propósitos de esta subsección, una "DMR 2009" es la distribución mínima requerida que un participante o a un beneficiario, según corresponda, requiere recibir en 2009 independientemente de la Sección 401(a)(9)(H) del Código.

Un participante o beneficiario cuya distribución mínima requerida inicial es una DMR 2009 no recibirá la distribución de su DMR 2009 a menos que elija otra cosa de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Administrador.

Un participante o beneficiario cuya DMR 2009 no sea su distribución mínima requerida inicial recibirá su DMR 2009 a menos que elija suspender su DMR

2009 de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Administrador.

Se ofrecerá una transferencia directa solo para distribuciones que serían distribuciones elegibles para transferencia sin considerar la Sección 401(a)(9)(H).

Las disposiciones de esta subsección (f) se interpretarán según la Sección 401(a)(9)(H) del Código y las guías normativas emitidas más abajo.

6.6 CANTIDAD DEL BENEFICIO AL FALLECIMIENTO

(a) *Fallecimiento antes de la terminación del empleo*. En el evento del fallecimiento de un participante mientras trabaja para un empleador, la adquisición de derechos de la cuenta del participante será cien por ciento (100 %) si no tiene de otra manera un cien por ciento (100 %) de los derechos adquiridos según la Sección 5.1, siendo el saldo del crédito de la cuenta del participante pagadero a su beneficiario.

(b) *Fallecimiento después de la terminación del empleo*. En el evento del fallecimiento de un ex participante después de la terminación del empleo, pero antes de la distribución completa del saldo de su cuenta con derechos adquiridos del Plan, el saldo con derechos adquiridos no distribuidos de la cuenta del participante se pagará al beneficiario del participante.

6.7 DESIGNACIÓN DE UN BENEFICIARIO.

Cada participante designará a un beneficiario, de manera que el Administrador considere aceptable, para que reciba el pago de todo beneficio por fallecimiento pagadero de acuerdo con este documento si tal beneficiario sobrevive al participante. Sin embargo, no se permitirá que un participante casado designe a un beneficiario que no sea su cónyuge, a menos que el cónyuge haya firmado un consentimiento por escrito atestiguado por un representante del Plan o por un notario público, que permita la designación de un beneficiario alternativo.

Sujeto a lo anterior, las designaciones de beneficiario pueden incluir a un beneficiario primario y beneficiarios contingentes, y se podría revocar o enmendaren cualquier momento de manera o forma similar, y la designación más reciente regirá. La designación de un beneficiario hecha por un participante dejará de ser vigente cuando se case o se vuelva a casar. Además, si un participante casado designa a su cónyuge como su beneficiario, y después de divorcia de tal cónyuge, la designación se revocará automáticamente a la fecha del divorcio final o de cualquier sentencia u orden similar, a menos que una orden judicial disponga la designación continuada del ex cónyuge como beneficiario. Un participante que desee voluntariamente que su ex cónyuge siga siendo su beneficiario, debe llenar un nuevo formulario de designación de beneficiario que indique que el ex cónyuge es el beneficiario. En ausencia de una designación del beneficiario efectiva, o si ningún beneficiario designado sobrevive a la fecha del fallecimiento del

participante, todo beneficio por fallecimiento se pagará al cónyuge superviviente del participante, o si no hay un cónyuge superviviente, a los descendientes supervivientes del participante (en partes iguales) o, si no hay descendientes, al padre o padres superviviente del participante (en partes iguales), o si no los hay, al patrimonio del participante. La notificación de los beneficios del Plan al fallecimiento a los participantes y el método de designar a un beneficiario se darán al momento y en la manera dispuesta por los reglamentos y las reglas del Código.

En el caso de que un beneficiario sobreviva al participante, pero que fallezca antes de recibir todos los pagos debidos a ese beneficiario, según este documento, todos los beneficios remanentes que se iban a pagar al beneficiario se pagarán al patrimonio del beneficiario.

6.8 DISTRIBUCIÓN DE LOS BENEFICIOS POR FALLECIMIENTO. Sujeto a las disposiciones de la Sección 6.2, se permitirá que el beneficiario designe una manera de recibir los beneficios según la Sección 6.3, a menos que el participante haya designado por escrito un método e indicado que tal método no es revocable por el beneficiario.

(a) *Inicio de la distribución antes del fallecimiento*. Si el participante fallece después de que comenzó la distribución de su cuenta con derechos adquiridos, todo beneficio para el superviviente se debe pagar al menos tan rápidamente como el método de pago vigente en el momento del fallecimiento del participante;

(b) *Inicio de la distribución después del fallecimiento.* Si el participante fallece antes de que haya comenzado la distribución de su cuenta con derechos adquiridos, la distribución de la cuenta con derechos adquiridos debe completarse para el 31 de diciembre del año calendario que contiene el quinto aniversario del fallecimiento del participante, excepto como se dispone a continuación:

(i) si cualquier porción de la cuenta con derechos adquiridos del participante es pagadera a un beneficiario designado, y si la distribución se va a hacer por toda la vida o por un periodo que se confirme que no excederá la esperanza de vida del beneficiario designado (si se permite según la Sección 6.3 que aparece arriba), tales pagos comenzarán el 31 de diciembre del año calendario inmediatamente posterior al año calendario en el que falleció el participante.

(ii) si el beneficiario designado es el cónyuge superviviente del participante, la fecha en la que se requiere que la distribución comience no será antes que la fecha posterior entre las siguientes (A) el 31 de diciembre del año calendario inmediatamente después del año calendario en el que falleció el participante y (B) el 31 de diciembre del año calendario en el que el participante habría cumplido setenta y uno y medio (70½) años de edad.

Para los propósitos de este párrafo (b), si el cónyuge superviviente fallece después del participante, pero antes de que comiencen los pagos de tal cónyuge, las disposiciones de este párrafo, con excepción del párrafo (ii) anterior, aplicarán

como si el cónyuge superviviente fuera el participante.

No obstante lo anterior, si el participante no ha designado a un beneficiario (dentro del significado de la Sección 401(a)(9) del Código y los reglamentos que aparecen más abajo), la distribución de la cuenta con derechos adquiridos del participante debe completarse para el 31 de diciembre del año calendario que contiene el quinto aniversario del fallecimiento del participante.

6.9 DISTRIBUCIONES ELEGIBLES PARA TRANSFERENCIA. No obstante las disposiciones anteriores de este Artículo Siete, las disposiciones de esta Sección 6.9 aplicarán a las distribuciones que se hagan según el Plan.

(a) *Un "destinatario de los pagos*" (como se define en adelante) puede elegir, en el momento y en la manera prescrita por el Administrador, que se pague cualquier porción de una "distribución elegible para transferencia" (como se define en adelante) directamente a un plan de jubilación especificado por el destinatario de los pagos en una transferencia directa.

(b) *Definiciones:*

(i) Distribución elegible para transferencia : Una distribución elegible para transferencia es cualquier distribución de todo o cualquier porción del saldo al crédito del destinatario de pagos, excepto que una distribución elegible para transferencia no incluye: ninguna distribución que sea uno de una serie de pagos periódicos substancialmente uniformes (con frecuencia no menor que cada año) hechos de por vida (o la esperanza de vida) del destinatario de los pagos o por las vidas conjuntas (o las esperanzas de vida conjuntas) del destinatario de los pagos y su beneficiario designado, o por un período especificado de diez (1) años o más; cualquier distribución que en la extensión que dicha distribución sea requerida según la Sección 401(a)(9) del Código; y cualquier distribución por dificultades financieras descrita en la Sección 7.2. Una porción de una distribución no dejará de ser una distribución elegible para transferencia solo porque la porción consiste en contribuciones del empleado después de los impuestos que no se pueden incluir en el ingreso bruto. Sin embargo, tal porción se podría transferir solo a una cuenta de jubilación individual o anualidad descrita en la Sección 408(a) o (b) del Código (o descrita en la Sección 408A del código para "contribuciones Roth designadas" (dentro del significado de la Sección 402(A) del Código), o a un plan calificado de contribuciones definidas descrito en la Sección 401(a) o 403(a) del Código que acepte contabilizar por separado las cantidades así transferidas, incluida la contabilidad separada de la porción de tal distribución que se puede incluir en el ingreso bruto y la porción de tal distribución que no se puede incluir y, si corresponde, como se requiere según la Sección 402(A) del Código.

(ii) Plan de jubilación elegible: Un plan de jubilación elegible es una cuenta de jubilación individual descrita en la Sección 408(a) del Código, una anualidad de jubilación individual descrita en la Sección 408(b) del Código,

un plan de anualidades descrito en la Sección 403(a) del Código, un fideicomiso calificado descrito en la Sección 401(a) del Código, un contrato de anualidad descrito en la Sección 403(b) del Código y un plan elegible según la Sección 457(b) del Código que es mantenido por un estado, la subdivisión política de un estado, o cualquier agencia o dependencia de un estado o de una subdivisión política de un estado y que acepta contabilizar por separado las cantidades transferidas en tal plan de este Plan, que acepta la distribución elegible para transferencia del destinatario de los pagos. La definición de un plan de jubilación elegible también aplicará en el caso de una distribución a un cónyuge superviviente, o a un cónyuge o ex cónyuge que sea el beneficiario alternativo según una orden calificada de relaciones domésticas, como se define en la Sección 414(p) del Código.

Si cualquier porción de una distribución elegible para transferencia se atribuye a los pagos o distribuciones de una cuenta Roth designada, un plan de jubilación elegible con respecto a tal porción incluirá solo otra cuenta Roth designada de la persona de cuya cuenta se hicieron los pagos o distribuciones o de una IRA Roth de tal persona.

(iii) Destinatario de los pagos. Un destinatario de los pagos incluye a un empleado o ex empleado. Además, el cónyuge superviviente del empleado o ex-empleado y el cónyuge o el ex cónyuge del empleado o ex-empleado que sea un beneficiario alternativo del pago según una orden calificada de relaciones familiares, como se define en la Sección 414(p) del Código son destinatarios de los pagos con respecto al interés del cónyuge o ex cónyuge.

(iv) Transferencia directa: Una transferencia directa es un pago que hace el Plan a un plan de jubilación elegible especificado por el destinatario de los pagos.

(c) Si una distribución es una a la que no aplican las Secciones 401(a)(11) y 417 del Código, tal distribución podría comenzar menos de treinta (30) días después de que se dé la notificación requerida según la Sección 1.411(a)-11(c) de los reglamentos del impuesto sobre el ingreso, suponiendo que:

(i) el Administrador claramente informa al participante que el participante tiene derecho a un periodo de al menos treinta (30) días después de recibir la notificación para considerar la decisión de elegir o no elegir una distribución (y, si corresponde, una opción particular de distribución), y

(ii) el participante, después de recibir la notificación, elige afirmativamente una distribución.

Para toda notificación de distribución emitida en años del Plan que comiencen el 1 de septiembre de 2008 o después de esta fecha, la descripción del derecho de un participante, si lo tiene, de diferir distribuciones también debe describir las consecuencias de no diferir el recibo de la distribución de acuerdo con los requisitos de la ley aplicable. Además, cualquier referencia al periodo máximo de notificación de noventa (90) días antes de la

notificación en la aplicación de los requisitos de notificación de la Sección 402(f), 411(a)(11) y 417 se convertirá en ciento ocho (108) días.

Para los años imponibles que comienzan después del 31 de diciembre de 2007, un participante podría elegir transferir cualquier contribuciones Roth por medio de una transferencia directa a un plan calificado o a un plan 403(b) que acepte contabilizar por separado las cantidades así transferidas, incluida la contabilización por separado de la porción o porciones de tal distribución que se pueden incluir y que no se pueden incluir en el ingreso bruto.

Para las distribuciones hechas después del 1 de septiembre de 2008, un participante podría elegir transferir directamente una distribución elegible para transferencia a una IRA Roth como se describe en la Sección 408A(b) del Código, sujeto a los requisitos de la ley aplicable.

Para distribuciones hechas después del 31 de diciembre de 2009, el beneficiario que no es el cónyuge y que es un "beneficiario designado" según la Sección 401(a)(9)(E) del Código y los reglamentos promulgados más abajo, podría transferir su distribución, según los requisitos de la ley aplicable y de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Administrador, a una cuenta de jubilación individual (o a otro plan de jubilación elegible permitido) establecido por o para el beneficiario con el propósito de recibir la distribución. A fin de poder transferir la distribución, la distribución debe satisfacer de otra manera la definición de "distribución elegible para transferencia" (dentro del significado de la Sección 402(f)(2)(A) del Código).

ARTÍCULO SIETE--PRÉSTAMOS Y RETIROS DURANTE EL SERVICIO

7.1 PRÉSTAMOS.

(a) *Cantidad permitida y procedimientos.* A la solicitud de un participante, el Administrador puede, según una política uniforme y no discriminatoria, dirigir a los Fideicomisarios a otorgar un préstamo al participante, siendo este préstamo respaldado por el saldo de la cuenta con derechos adquiridos del participante. Se requerirá la firma del participante en un pagaré. La tasa de interés de cualquiera de tales préstamos y será igual a la "tasa preferencial" (como se informe en *The Wall Street Journal* la fecha que se inicia el préstamo). Los préstamos de los participantes se tratarán como inversiones segregadas, y el pago de intereses se acreditará solo a la cuenta del participante.

(b) *Límite de la cantidad de un préstamo.* Un préstamo para un participante no excederá la cantidad menor entre las siguientes:

(1) $50,000, cantidad que se reducirá por el saldo del préstamo pendiente más alto del periodo de los últimos doce (12) meses; o

(2) la mitad (½) del valor con derechos adquiridos de la cuenta del participante (excluida cualquier cantidad atribuible a las contribuciones no electivas del empleador realizadas según la Sección 9.2(c)(ii)), determinadas a la fecha de valuación anterior a la fecha del préstamo del participante.

Todo préstamo se debe pagar en un lapso de cinco (5) años (o el periodo más prolongado permitido por la ley), a menos que se haga con el propósito de adquirir la residencia principal del participante, en cuyo caso el préstamo se puede pagar por un periodo más prolongado que no exceda treinta (30) años. El pago de cualquier préstamo se debe hacer en al menos plazos trimestrales del principal y el interés; suponiendo, sin embargo, que este requisito no aplicará por un periodo mayor de un año, o un periodo más prolongado que pudiera aplicar según la Sección 414(u) del Código, que un participante se encuentra en un permiso de ausencia debido ya sea a una disputa laboral o al servicio militar ("permiso de ausencia"), ya sea si remuneración de un empleador o a una tarifa laboral (después de los ingresos la retención de impuestos laborales) que sea menos que la cantidad de los pagos a plazos requeridos por los términos del préstamo. Sin embargo, el préstamo se debe pagar para la última fecha permitida según las Secciones 72(p)(2)(B) y 414(u) del Código y los pagos a plazos debidos después de que termine el permiso de ausencia (o, a menos que aplique la Sección 414(u) del Código, si es antes, a la terminación del primer año del permiso de ausencia) no deben ser menores que los requeridos según los términos de un préstamo original.

Si un participante incumple cualquier préstamo pendiente, el saldo no pagado y todo interés debido correspondiente, se volverá vencido y pagadero según los términos del pagaré subyacente; suponiendo, sin embargo, que tal ejecución del pagaré y derecho de pago del interés de seguridad no ocurrirá sino hasta que ocurra un evento activador de distribuciones según las disposiciones del Artículo Seis.

Si un participante termina el empleo con el saldo pendiente de un préstamo, el participante podría, sujeto a los términos y las condiciones del pagaré subyacente, continuar pagando el préstamo. Sin embargo, en caso de que el préstamo se incumpla, o al grado de que la distribución de la cuenta del participante se vaya a hacer o haya comenzado, el saldo pendiente del préstamo se cargará contra las cantidades que sean pagaderas de otra manera al participante o al beneficiario del participante según las disposiciones del Plan.

En el caso de un participante que tiene préstamos pendientes de otros planes del empleador, el Administrador será responsable de informar a los Fideicomisarios la existencia de dichos préstamos para sumar todos dichos préstamos dentro de los límites de la Sección 72(p) del Código.

7.2 **DISTRIBUCIONES POR DIFICULTADES FINANCIERAS.** En caso de una dificultad financiera que resulte de una necesidad financiera inmediata y considerable comprobada, un participante podría recibir una distribución que no exceda la menor cantidad entre las siguientes (i) el valor con derechos adquiridos de la cuenta del participante independientemente de las ganancias que haya recibido en diferimientos electivos (dentro de la Sección 3.1), e independientemente de las contribuciones seguras o de las contribuciones no electivas del empleador hechas según la Sección 9.2(c)(ii), o (ii) la cantidad necesaria para satisfacer la dificultad financiera. La cantidad de tal necesidad financiera inmediata y considerable podría incluir toda cantidad necesaria para pagar impuestos sobre el ingreso federales, estatales o locales que razonablemente se anticipen resultar de la distribución. Tal distribución se hará de acuerdo con estándares y procedimientos objetivos no discriminatorios uniformemente aplicados por el Administrador.

Las distribuciones por dificultades financieras según esta Sección se considerarán el resultado de una necesidad inmediata y considerable si tal distribución es para: (a) pagar los gastos de (o para obtener) atención médica que sería deducible según la Sección 213(d) del Código determinada sin considerar si os gastos exceden el siete y medio (7.5 %) del ingreso bruto ajustado; (b) comprar la residencia principal del participante (excepto pagos de la hipoteca); (c) pagar matrícula y cuotas educativas relacionadas por los siguientes doce (12) meses de educación postsecundaria para el participante, el cónyuge del participante o cualquiera de los dependientes del participante (como se define en la Sección 152 del Código, e independientemente de las Secciones 152(b)(1), (b)(2) y (d)(1)(B) del Código); (d) prevenir el desalojo del participante de su residencia principal o la ejecución hipotecaria de la residencia principal del participante; (e) pagar los gastos de funeral o sepelio del padre, cónyuge, hijos o dependientes fallecidos del participante (como se define en la Sección 152 del Código, sin tomar en cuenta la Sección 152(d)(1)(B) del Código); o (f) reparar daños a la residencia principal del participante que calificarían para una deducción por pérdida fortuita según la Sección 165 del Código (determinada sin importar si la pérdida excede diez por ciento (10 %) del ingreso bruto ajustado). Se considerará que las distribuciones en virtud de esta Sección se harán a la fecha de valuación inmediatamente anterior a la distribución por dificultades financieras, y la cuenta del participante se reducirá en congruencia con esto.

Una distribución no se debe tratar como necesaria para satisfacer una necesidad inmediata y considerable de un participante al grado que la cantidad de la distribución exceda la cantidad requerida para satisfacer la necesidad financiera, o al grado de que la necesidad se podría satisfacer con otros recursos que están razonablemente disponibles para el participante. Esta determinación generalmente se debe hacer tomando en cuenta todos los hechos y las circunstancias relevantes. Para los propósitos de este párrafo, se considerará que los recursos de un participante incluirán los activos del cónyuge y de los hijos menores del participante que estén razonablemente disponibles para el participante. Una distribución generalmente se tratará como necesaria para satisfacer una necesidad financiera si el Administrador se fía de la declaración por escrito del participante, a menos que el Administrador tenga conocimiento concreto de lo contrario, que la necesidad no se puede aliviar razonablemente:

(1) Mediante un reembolso o remuneración por el seguro o de otra manera;

(2) Por liquidación de los activos del participante;

(3) Por suspensión de los diferimientos electivos (dentro del significado de la S 3.1); o

(4) Por otras distribuciones o préstamos no imponibles (en el momento del préstamo) de planes mantenidos por el empleador o por ningún otro empleador, o por un préstamo de fuentes comerciales con términos comerciales razonables, en cantidad suficiente para satisfacer la necesidad.

Para los propósitos del párrafo anterior, una necesidad no se puede satisfacer razonablemente con una de las acciones listadas arriba si el efecto fuera un aumento de la cantidad de la necesidad. Al hacer tal determinación, el Administrador podría confiar en la declaración por escrito del participante a tal efecto, a menos que el Año de determinación tenga conocimiento concreto de lo contrario.

7.3 **RETIROS DESPUÉS DE 59½ AÑOS DE EDAD.** Después de cumplir cincuenta y nueve y medio (59½) años de edad, un participante puede retirar del plan una suma que (a) no exceda el saldo del crédito de su cuenta con derechos adquiridos y (b) no sea menor que tal cantidad mínima que el Administrador pueda establecer de vez en cuando para facilitar la administración del Plan. Todos tales retiros se harán de acuerdo con estándares y procedimientos objetivos no discriminatorios uniformemente aplicados por el Administrador.

7.4 **RETIROS DE CONTRIBUCIONES DE TRANSFERENCIA.** Un participante podría retirar del Plan una suma que (a) no exceda el saldo del crédito de la cuenta de un participante atribuible a cualquier contribución de transferencia hecha al Plan y (b) no sea menor que tal cantidad mínima que el Administrador pueda establecer de vez en cuando para facilitar la administración del Plan. Todos tales retiros se harán de acuerdo con estándares y procedimientos objetivos no discriminatorios uniformemente aplicados por el Administrador.

7.5 DISPOSICIONES DE LA LEY HEART.

(a) *Beneficios por fallecimiento.* En caso del fallecimiento de un participante el 1 de enero de 2007 o después de esta fecha, si un participante fallece mientras realiza servicio militar calificado (como se define en la Sección 414(u) del Código), el beneficiario o beneficiarios (o el cónyuge superviviente, si aplican las reglas de una anualidad conjunta con derecho para el superviviente calificada o de una anualidad para el superviviente antes de la jubilación) del participante tendrán derecho a cualquier beneficio adicional (que no sean las acumulaciones de beneficios relacionados con el periodo del servicio militar calificado) dispuesto en el Plan como si el participante hubiera reanudado su empleo y luego terminado el empleo debido a su fallecimiento.

(b) *Pagos diferenciales del salario.* Para los años que comienzan después del 31 de diciembre de 2008, (i) un participante que recibe un pago diferencial del salario, como se define en la Sección 3401(h)(2), será tratado como empleado del empleador que hace el pago, (ii) el pago diferencial del salario se tratará como remuneración, y (iii) el Plan no se tratará como que incumple los requisitos de cualquier disposición descrita en la Sección 414(u)(1)(C) por razones de cualquier contribución o beneficio que se base en el pago diferencial del salario.

(c) *Separación del empleo* Para los años que comiencen después del 31 de diciembre de 2008, y para los propósitos de la Sección 401(k)(2)(B)(i)(I) del Código, una persona se tratará como que se ha separado del empleo durante cualquier periodo que la persona brinde servicio en los Servicios Uniformados como se describe en la Sección 3401(h)(2)(A) del Código.

Si un participante elige recibir una distribución debido a esa separación del empleo, el participante no puede hacer un diferimiento electivo o contribución del empleado durante el periodo de seis (6) meses que comienza en la fecha de tal distribución.

A partir de las fechas arriba especificadas, las disposiciones de esta Sección 7.5 se interpretarán en congruencia con, y gobernadas por la Ley de Asistencia en Ingresos y Alivio Fiscal para Héroes de 2008 (Heroes Earnings Assistance and Relief Tax Act of 2008, "HEART Act") y las pautas reglamentarias emitidas bajo ella,

ARTÍCULO OCHO --ADMINISTRACIÓN DEL PLAN

8.1 **ADMINISTRADOR DEL PLAN.** Los Fideicomisarios serán el Administrador del Plan, en lo precedente y en lo sucesivo llamado el Administrador, y un "fiduciario nombrado" (para los propósitos de la Sección 402(a)(1) de la Ley de Seguridad de Ingreso a la Jubilación del Empleado de 1974 (Employee Retirement Income Security Act of 1974, "ERISA"), según enmiendas ocasionales del Plan, a menos que el Acuerdo del Fideicomiso designe a una persona o comité de personas para que sean el Administrador. El Acuerdo del Fideicomiso también puede designar a una persona, a un comité de personas y/o a otra entidad como fiduciario nombrado o fiduciarios nombrados. La administración del Plan, como se dispone en este documento, incluida una determinación del pago de beneficios a participantes y a su beneficiarios, será la responsabilidad del Administrador; suponiendo, sin embargo, que el Administrador podría delegar cualquiera de sus poderes, autoridad, deberes o responsabilidades a cualquier persona o comité de personas, estando tal delegación de acuerdo con la Sección 405 de ERISA. El Administrador tendrá todo el criterio para interpretar los términos del Plan, determinar las preguntas factuales que surjan en el curso de la administración del Plan, adoptar las reglas y los reglamentos referentes a la administración del Plan, determinar las condiciones bajo las cuales los beneficios se vuelven pagaderos bajo el Plan, y para hacer cualquier otra determinación que el Administrador crea necesaria y aconsejable para la administración del Plan. Cualquier determinación hecha por el Administrador será final y obligatoria para todas las partes, y se le dará la deferencia máxima permitida por la ley.

En la administración del Plan, el Administrador podría (a) emplear agentes para realizar las responsabilidades fiduciarias y no fiduciarias (aparte de las responsabilidades de Fideicomisario), (b) consultar con el asesor legal, que podría ser el asesor legal de un empleador, los Fideicomisarios o el sindicato, y (c) disponer la asignación de las responsabilidades fiduciarias (aparte de las responsabilidades del Fideicomisario) entre sus miembros. Las acciones que se ocupan de las responsabilidades fiduciarias se tomarán por escrito y el desempeño de los agentes y fiduciarios a los que se delegaron las responsabilidades fiduciarias se deben revisar periódicamente.

Los gastos de administración del Plan y la remuneración de todos los empleados, agentes o del asesor legal del Administrador, incluidas tarifas de contabilidad, de depositario de registros y los honorarios de cualquier compañía de consulta sobre los beneficios, serán pagados por el Plan. Al grado requerido por la ley aplicable, el Plan podría no pagar remuneración a los empleados de tiempo completo de cualquier empleador o del sindicato.

El Administrador administrará el Plan y adoptará tales reglas y reglamentos que, en opinión del Administrador, sean necesarios o recomendables para implementar o administrar el Plan y realizar sus transacciones comerciales. Como fiduciario nombrado, se requiere que el Administrador cumpla con sus obligaciones referentes al Plan solamente en el interés de los participantes y beneficiarios, y con cuidado, habilidad, prudencia y diligencia bajo las circunstancias entonces prevalentes que un hombre prudente que actúe en una capacidad similar y que esté familiarizado con tales asuntos usaría en la realización de una empresa de carácter similar y objetivos similares.

8.2 **PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR RECLAMACIONES.** En virtud de los procedimientos establecidos por el Administrador, las reclamaciones de beneficios del Plan realizadas por un participante o un beneficiario (el "reclamante") deben presentarse por escrito al Administrador. Las reclamaciones aprobadas se procesarán, y se darán instrucciones a los Fideicomisarios o al custodio autorizando el pago como se reclama.

Si una reclamación se deniega total o parcialmente, el Administrador notificará al reclamante dentro de noventa (90) días después del recibo de la reclamación (o dentro de ciento ochenta (180) días, si circunstancias especiales requieren una extensión del tiempo para procesar la reclamación, y proporcionando una notificación por escrito que indique las circunstancias especiales y la fecha en la que se espera dar la decisión final al reclamante dentro del periodo inicial de noventa (90) días).

La notificación de denegación debe ser escrita de manera que la entienda el reclamante y debe establecer lo siguiente:

(a) la razón o razones específicas de la denegación de la reclamación;

(b) las referencias específicas a las disposiciones pertinentes del Plan en las que se basa la denegación;

(c) una descripción de cualquier material o información adicional que se necesite para completar su reclamación y una explicación de por qué se necesita tal material o información;

(d) una declaración de que se debe hacer cualquier apelación de la denegación dando al Apelación una notificación por escrito de tal apelación, dentro de sesenta (60) días después del recibo de la denegación de la reclamación, y tal notificación debe incluir una descripción completa de los asuntos pertinentes y la base de la reclamación; y

(e) una declaración sobre el derecho del reclamante de iniciar una acción civil de acuerdo con la sección 502(a) de ERISA si la reclamación se deniega después de su revisión;

A la denegación total o parcial de una reclamación, el reclamante (o su representante debidamente autorizado) tendrá derecho de presentar una solicitud por escrito al Administrador de una revisión completa y justa de la reclamación denegada, de que se le permita revisar los documentos (gratuitamente) referentes a la denegación, y presentar asuntos y comentarios por escrito. Cualquier apelación de la denegación se debe dar al Administrador dentro del periodo de tiempo prescrito bajo (d) de arriba. Si el reclamante (o su representante debidamente autorizado) no apela la denegación al Administrador dentro del tiempo prescrito, la determinación adversa del Apelación será final, obligatoria y concluyente.

El Administrador podría realizar una audiencia, o de otra manera averiguar tales hechos

como lo considere necesario, y debe tomar una decisión que será obligatoria para ambas partes. El Administrador o un comité por estos designado tomará la determinación sobre los beneficios bajo revisión no después de la fecha de la reunión trimestral de los Fideicomisarios que sea inmediatamente posterior a la fecha en que el Administrador reciba la solicitud de revisión, a menos que ésta sea presentada en un plazo de treinta (30) días antes de la fecha de tal reunión. En tal caso, la determinación sobre los beneficios se tomará a más tardar en la fecha de la segunda reunión después de que el Administrador reciba la solicitud de revisión. Si por circunstancias especiales se requiere una extensión de tiempo adicional para el procesamiento de la solicitud, la determinación sobre los beneficios se proporcionará a más tardar en la tercera reunión después de que el Administrador reciba la solicitud de revisión, y el Administrador enviará al reclamante una notificación por escrito acerca de la extensión en la que describa las circunstancias especiales e indique la fecha en la que se tomará la determinación sobre los beneficios, antes del inicio de tal extensión. El Administrador notificará al reclamante la determinación sobre beneficios tan pronto como sea posible, pero no más de cinco (5) días después de que se tome tal determinación. La decisión de la revisión será redactada de manera que el reclamante la entienda e incluirá las razones específicas de la decisión, referencias específicas a las disposiciones pertinentes del Plan sobre las cuales se basó la decisión; el derecho del reclamante de recibir, si lo solicita y sin costo alguno, acceso razonable y copias de todos los documentos del Plan, registros y otra información relevante a la reclamación; y una declaración sobre el derecho del reclamante de emprender una acción civil en virtud de la Sección 502(a) de ERISA. La decisión del Administrador será final, obligatoria y concluyente.

No se puede iniciar ni mantener una acción legal contra el Fondo de Fideicomiso y/o la Junta de Fideicomisarios del plan Northern California Carpenters 401(k) más de dos (2) años después de que se haya denegado una reclamación.

8.3 **ACUERDO DEL FIDEICOMISO.** El Acuerdo del Fideicomiso se creará y establecerá entre una o más asociación es de empleadores y el sindicato. Los Fideicomisarios serán designados como se establece en el Acuerdo del Fideicomiso. Los fideicomisarios podrían nombrar a un gerente o gerentes de inversiones para administrar (incluido el poder de adquirir o eliminar) toda o parte de los activos del Fideicomiso, como se dispone más completamente en el Acuerdo del Fideicomiso.

ARTÍCULO NUEVE--DISPOSICIONES ESPECIALES DE CUMPLIMIENTO

9.1 DISTRIBUCIÓN DEL EXCESO DE DIFERIMIENTOS ELECTIVOS. No obstante cualquier otra disposición del Plan, los "diferimientos electivos excesivos" (como se definen abajo) (y los ingresos o pérdidas asignables a estos, incluidos todas las ganancias, los gastos y la apreciación y depreciación del valor, ya sea o no sean realizadas) se distribuirán no después de cada 15 de abril a los participantes que reclamen diferimientos electivos excesivos del año calendario precedente. La distribución de los diferimientos electivos excesivos de un año se hará primero de la porción de la cuenta con derechos adquiridos del participante consistente en cualquier contribución antes de los impuestos hecha según la Sección 3.1, luego, de cualquier contribución Roth designada realizada bajo la Sección 3.1, a menos que el participante especifique de otra manera de acuerdo con las reglas y los procedimientos establecidos por el Administrador.

"Diferimientos electivos excesivos" significa la cantidad de diferimientos electivos (como se define arriba) de un año calendario que el participante designa al Participante en virtud del siguiente procedimiento. La designación del participante: será presentada al Administrador por escrito no después del 1 de marzo; especificará los diferimientos electivos excesivos del participante en el año calendario anterior, e irá acompañada de la declaración por escrito del participante que indica que si los diferimientos electivos excesivos no se distribuyen, se diferirán, cuando añadidos a las cantidades diferidas bajo otros planes o acuerdos que se describen en las Secciones 401(k), 408(k) o 403(b) del Código, excedan el límite impuesto en el participante por la Sección 402(g) del Código para el año en el cual ocurrió el diferimiento. Los diferimientos electivos excesivos significan los diferimientos electivos que se pueden incluir en los ingresos brutos del participante según la Sección 402(g) del Código al grado que los diferimientos electivos del participante para un año imponible excedan la limitación en dólares bajo tal sección del Código.

Un diferimiento electivo excesivo, y los ingresos o pérdidas asignables aquí descritos, se podrían distribuir antes del final del año calendario en el que se hicieron los diferimientos electivos. Un participante que tiene un diferimiento electivo excesivo en un año imponible, tomando en cuenta solo sus diferimientos electivos bajo el plan o cualquier otro plan del empleador, se considerará que ha designado la cantidad completa de tal diferimiento electivo excesivo.

Los diferimientos electivos excesivos se ajustarán por cualquier ingreso o pérdida hasta la fecha de la distribución. Para los propósitos de esta sección 9.1, siempre que se haga referencia al ingreso o a la pérdida asignada al diferimiento electivo excesivo, tal ingreso o pérdida se determinará de la siguiente manera. El ingreso o la pérdida asignable a los diferimiento electivo excesivos asignables a cada participante es la suma de: (i) ingresos o pérdidas asignables a las cantidades diferidas del participante en el año del plan multiplicadas por una fracción, siendo el numerador de la misma los diferimientos electivos excesivos realizados a favor del participante en el año del Plan, y siendo el denominador la suma de los saldos de la cuenta del participante asignable a los diferimientos electivos del participante en el último día del Plan; y (ii) diez por ciento (10 %) de la cantidad

determinada (i) multiplicada por el número de meses calendario completos entre el final del año del Plan y la fecha de la distribución, contando el mes de la distribución si la distribución ocurre después del décimo quinto (15.º) día de tal mes.

Para los propósitos de este Artículo Nueve, "diferimientos electivos" significará cualquier contribución del empleador hecha al Plan a la elección del participante, en lugar de remuneración en efectivo, e incluirán contribuciones realizadas en virtud de un acuerdo de reducción de diferimientos salariales u otro mecanismo de diferimiento. Con respecto a cualquier año imponible, los diferimientos electivos de un participante es la suma de todas las contribuciones del empleador hechas a favor de tal participante en virtud de una elección de diferimiento bajo cualquier arreglo calificado de dinero en efectivo o diferimientos descrito en la Sección 401(k) del Código, cualquier reducción salarial simplificada de la pensión del empleado descrita en la Sección 408(k)(6) del Código, un plan SIMPLE IRA descrito en la Sección 408(p) del Código, cualquier plan elegible de remuneración diferida según la Sección 457 del Código, cualquier plan descrito bajo la Sección 501(c)(18) del Código, y cualquier contribución del empleador realizada a favor de un participante para la compra de un contrato de anualidad según la Sección 403(b) del Código en virtud de un acuerdo de reducción del salario. Los diferimientos electivos no incluirán ningún diferimiento propiamente distribuido como adiciones anuales en exceso.

No obstante lo anterior, los años del Plan que comienzan en o después del 1 de septiembre de 2008, el Administrador no calculará ni distribuirá ingresos por el periodo posterior al cierre del año del Plan en el que ocurrió el diferimiento electivo excesivo y antes de la distribución de tal diferimiento electivo excesivo.

9.2 LIMITACIONES DE LAS CONTRIBUCIONES 401(K).

(a) *Prueba del porcentaje real del diferimiento (Deferral Percentage Test) "Prueba ADP")*. Las cantidades que se contribuyan como diferimientos electivos según la Sección 3.1(a) y, si así lo eligen los Fideicomisarios, cualquier contribución segura realizada según esta Sección, se consideran ser cantidades diferidas en virtud de la Sección 401(k) del Código. Para los propósitos de esta Sección, estas cantidades se refieren como "cantidades diferidas". Para los propósitos de la "prueba del porcentaje real del diferimiento" que se describe abajo, (i) tales cantidades diferidas deben haberse hecho antes del último día del periodo de doce (12) meses inmediatamente después del año del Plan con el que se relacionan las contribuciones, y (ii) las cantidades diferidas se relacionan con la remuneración que (A) el participante hubiera recibido en el año del Plan si el participante no hubiera elegido hacer diferimientos, (B) se atribuyen a los servicios realizados por el participante en el año del Plan, o (C) se contribuyen en forma de "contribuciones Roth designadas" en virtud de la Sección 402A del Código y, si no fuera porque el participante eligió hacer diferimientos, el participante las hubiera recibido dentro de dos y medio (2½) meses del cierre del año del Plan. Los Fideicomisarios deben mantener suficientes registros para demostrar la satisfacción de la prueba del porcentaje real del diferimiento y las cantidades diferidas usadas en tal prueba.

Sujeto a la subsección (c) de abajo, para el último día de cada año del Plan, las cantidades diferidas por los participantes que son empleados altamente remunerados para el año del Plan satisfarán cualquiera de las siguientes pruebas:

(1) El porcentaje real del diferimiento para los participantes elegibles que son empleados altamente remunerados en el año del Plan que no exceda el porcentaje real del diferimiento para los participantes elegibles que no son empleados altamente remunerados en el año del Plan multiplicado por 1.25; o

(2) El porcentaje real del diferimiento para los participantes elegibles que son empleados altamente remunerados en el año del Plan no excederá el porcentaje real del diferimiento de los participantes elegibles que no son empleados altamente remunerados en el año del Plan multiplicado por dos (2), suponiendo que el porcentaje real del diferimiento para los participantes elegibles que son empleados altamente remunerados en el año del Plan no exceda el porcentaje real del diferimiento para los participantes que no son empleados altamente remunerados por más de dos (2) puntos porcentuales.

No obstante lo anterior, si los fideicomisarios lo eligen por enmienda del Plan, las anteriores pruebas de porcentajes se deben aplicar con base en el porcentaje real del diferimiento de los empleados que no eran altamente remunerados en el año del Plan anterior; suponiendo, sin embargo, que el cambio de métodos de prueba cumpla con los requisitos establecidos en los reglamentos finales 401(k) y 401(m) y cualquier otra pauta sustitutiva.

En el caso de que el Plan cambie el método de prueba del año actual al método de prueba del año anterior, entonces, para los propósitos del primer año de prueba en el que el cambio es vigente, el porcentaje real del diferimiento para los empleados que no son altamente remunerados del año anterior se debe determinar tomando en cuenta solo los diferimientos electivos (dentro de la Sección 3.1) de esos empleados que no son altamente remunerados que se tomaron en cuenta para los propósitos de la prueba del porcentaje real del diferimiento (y no la prueba del porcentaje real de la contribución) bajo el método de prueba del año actual del año anterior.

En el primer año del Plan, el Plan permite que cualquier participante haga diferimientos electivos, y suponiendo que el Plan no sea un plan sucesor, para los propósitos de las pruebas anteriores, el porcentaje real del diferimiento para empleados no altamente remunerados en el año anterior será el porcentaje más alto entre el tres por ciento (3 %) o el porcentaje real del diferimiento para empleados no altamente remunerados en ese primer año del Plan.

Para los propósitos de las pruebas mencionadas, "porcentaje real del diferimiento" significará para un grupo especificado de participantes en un año del Plan, el promedio de los cocientes (calculado separadamente para cada participante de tal grupo) de (1) las cantidades diferidas realmente pagadas al Fideicomiso a favor de

tal participante para el año del Plan entre (2) la remuneración del participante (dentro del significado de la Sección 1.7 del Plan o, si los fideicomisarios eligen, la remuneración del participante usando cualquier otra definición de remuneración que satisfaga el requisito de no discriminación de la Sección 414(s) del Código y los reglamentos correspondientes. Para los propósitos de este documento, la remuneración del participante se denominará "Compensación 414(s)". Los fideicomisarios podrían limitar en periodo que se toma en cuenta para determinar la remuneración 414(s) a esa parte del año del Plan o año calendario en la que el empleado fue participante en el componente del Plan que se está probando. El periodo usado para determinar la remuneración 414(s) debe aplicarse uniformemente a todos los participantes en el año del Plan. Las cantidades diferidas a favor de cualquier participante incluirán (1) cualquier diferimiento electivo hecho en virtud de la elección de diferimiento del participante (incluidos diferimientos electivos excesivos de empleados altamente remunerados), pero excluidos (a) los diferimientos electivos excesivos de empleados altamente remunerados que surjan solamente de diferimientos electivos que se tomen en cuenta en la prueba del porcentaje real del diferimiento (suponiendo que la prueba del porcentaje real del diferimiento se satisface con y sin la exclusión de estos diferimientos electivos); y (2) contribuciones seguras. Para los propósitos de calcular los porcentaje real del diferimiento, un empleado que sería participante pero que por no hacer diferimientos electivos se deberá tratar como participante en cuyo nombre no se hicieron diferimientos electivos.

Para los propósitos de esta Sección 9.2, el porcentaje real del diferimiento para cualquier participante elegible que es un empleado altamente remunerado en el año del Plan y que es elegible para que se asignen diferimientos elegible a su cuenta en dos (2) o más planes o acuerdos descritos en la Sección 401(k) del Código que son mantenidos por el elegible se determinará como si tales diferimientos se hicieron bajo un solo arreglo. En caso de que este Plan satisfaga los requisitos de las Secciones 401(k), 401(a)(4) o 410(b) del Código solo en conjunto con uno (1) o más otros planes, o si uno (1) o más planes satisfacen el requisito de tales secciones del Código solo en conjunto con este Plan, entonces las disposiciones de esta Sección 9.2 se aplicarán determinando el porcentaje real del diferimiento de los participantes elegibles como si todos tales planes fueran un solo plan. Si los fideicomisarios eligen por enmienda del Plan usar el método de prueba del año anterior, cualquier ajuste al porcentaje real del diferimiento de empleados no altamente compensados del año anterior debe hacerse de acuerdo con los reglamentos finales 401(k) y 401(m). Los planes pueden agregarse para satisfacer la Sección 401(k) del Código solo si tienen el mismo año del Plan y usan el mismo método de prueba del porcentaje real del diferimiento medio.

La determinación y el tratamiento de cantidades diferidas y el porcentaje real del diferimiento de cualquier participante estarán sujetos a los requisitos prescritos del Secretario de la Tesorería.

En el caso de que no se satisfaga la prueba del porcentaje real del diferimiento de un año del Plan, un empleador, a su juicio, puede hacer una contribución segura para los participantes elegibles que no sean empleados altamente remunerados, para

ser asignada entre sus cuentas en proporción a su remuneración por el año del Plan. Para los propósitos de este párrafo, "remuneración" significará la remuneración usada para la prueba del porcentaje real del diferimiento.

(b) *Distribución de las contribuciones en exceso*.

(1) En general. Si la prueba del porcentaje real del diferimiento de la Sección 9.2(a) no se satisface en un año del Plan, entonces las "contribuciones en exceso" y el ingreso asignable correspondiente serán distribuidos, al grado requerido por los reglamentos de la Tesorería, no después del último día del año del Plan posterior al año del Plan para el cual se hicieron las contribuciones en exceso. Sin embargo, para los años del Plan que comiencen el 1 de septiembre de 2008 o después de esta fecha, si tales contribuciones en exceso se distribuyen después de dos y medio (2½) meses (o por tal periodo mayor que permita la ley aplicable y/o las pautas normativas) después del último día del año del Plan en el que se hicieron tales contribuciones en exceso, se impondrá al empleador un impuesto indirecto del diez por ciento (10 %) con respecto a tales contribuciones en exceso.

(2) Contribuciones en exceso. Para los propósitos de esta Sección, "contribuciones en exceso" significará con respecto a cualquier año del Plan, el exceso de:

(A) La cantidad agregada de las contribuciones del empleador realmente tomadas en cuenta para calcular el numerador del porcentaje real del diferimiento de empleados altamente remunerados de tal año del Plan, sobre

(B) La cantidad máxima de tales contribuciones permitida por la prueba ADP según la Sección 9.2(a) (determinada al reducir hipotéticamente las contribuciones hechas a favor de empleados altamente remunerados en orden de los porcentaje real del diferimiento, comenzando por el más alto de tales porcentajes).

Las cantidades en exceso se asignarán a los empleados altamente remunerados tomando en cuenta las cantidades más altas en dólares para calcular la prueba del porcentaje real del diferimiento del año en el que surgió el exceso, comenzando con el empleado altamente remunerado con la cantidad más alta en dólares de tales contribuciones y continuando en orden descendente hasta que se hayan asignado todas las contribuciones en exceso. Para los propósitos de la oración anterior, la "cantidad más alta en dólares" se determina después de la distribución de todas las contribuciones en exceso. Al grado que un empleado altamente remunerado no haya alcanzado su límite de contribuciones de recuperación (establecido en la Sección 3.1(e) del Plan), las contribuciones en exceso asignadas a tales empleados altamente remunerados son contribuciones de recuperación y no se tratarán como contribuciones en exceso.

(3) Determinación de los ingresos. Las contribuciones en exceso se ajustarán por cualquier ingreso o pérdida hasta la fecha de la distribución. El ingreso o la pérdida asignable a las contribuciones en exceso asignadas a cada participante es la suma de: (i) ingresos o pérdidas asignables a las cantidades diferidas del participante en el año del plan multiplicadas por una fracción, siendo el numerador de la misma las contribuciones en exceso realizadas a favor del participante en el año del Plan, y siendo el denominador la suma de los saldos de la cuenta del participante asignable a las cantidades diferidas del participante en el último día del Plan; y (ii) diez por ciento (10 %) de la cantidad determinada (i) multiplicada por el número de meses calendario completos entre el final del año del Plan y la fecha de la distribución, contando el mes de la distribución si la distribución ocurre después del décimo quinto (15.º) día de tal mes. No obstante lo anterior, para años del Plan que comienzan el 1 de septiembre de 2008 o después de esa fecha, el Administrador no calculará ni distribuirá el ingreso por el periodo posterior al cierre del año del Plan en el que ocurrió la contribución en exceso y antes de la distribución de tal contribución en exceso.

(4) Contabilidad de las contribuciones en exceso. Las contribuciones en exceso se distribuirán de esa porción de la cuenta del participante atribuible a tales cantidades diferidas de la siguiente manera: primero de cualquier contribución antes de los impuestos hecha según la Sección 3.1, luego, de cualquier "contribución Roth designada" realizada bajo la Sección 3.1, a menos que el participante especifique de otra manera de acuerdo con las reglas y los procedimientos establecidos por el Administrador.

(c) *Reglas de refugio tributario de la prueba ADP*. No obstante lo contenido en este Artículo que indique lo contrario, las disposiciones de este párrafo (c) aplicarán para el año del Plan, y no aplicará ninguna de las disposiciones relacionadas con la prueba del porcentaje real del diferimiento medio (como se establece en el párrafo (a) de arriba). El Plan cumplirá tanto el requisito de notificación como el requisito de contribución que se describe abajo. El requisito de contribución segura se debe satisfacer sin tomar en cuenta la Sección 401(l) del Código. Según el requisito de contribución no electiva, se hará la contribución no electiva a favor de cada participante. Para los propósitos de esta Sección, el año del Plan equivaldrá a doce (12) meses consecutivos.

(i) Requisito de notificación . Al menos treinta (30) días y no más de noventa (90) días, antes del inicio de cada año del Plan, el Administrador proporcionará a cada empleado elegible para participar en el Plan una notificación por escrito de manera que sea entendida por el empleado elegible medio, o a través de un medio electrónico razonablemente accesible a tal empleado, sobre el requisito de contribución que se describe abajo, de cualquier otra contribución bajo el Plan, y de las condiciones bajo las cuales se hicieron tales contribuciones, el tipo y la cantidad de remuneración que podrían diferir bajo el Plan, los procedimientos para hacer diferimientos (dentro del significado de la Sección 3.1) y los requisitos administrativos y de

tiempo que apliquen, los periodos disponibles según el Plan para hacer diferimientos electivos, el plan al cual se harán las contribuciones seguras (si es diferente al Plan), y las disposiciones de retiros y de adquisición de derechos aplicables a las contribuciones bajo el Plan. Con respecto a los periodos de elección mencionados en la oración anterior, un empleado elegible podría hacer y/o modificar su elección de diferimiento electivo en cualquier momento. Para los propósitos administrativos, un empleador podría limitar la frecuencia de los cambios a uno en un periodo de 30 días. Durante el periodo de noventa (90) días que termina el día en que el empleado se vuelve elegible para participar en el Plan, la misma notificación se proporcionará a tal empleado. No obstante lo anterior, la notificación deberá cumplir tanto con el requisito de contenido como el requisito de tiempo de la Notificación 98-52 del IRS y la notificación 2000-3 del IRS, y cualquier pauta subsiguiente emitida por el IRS, o cualquier reglamento emitido según la Sección 401(k)(12) del Código.

(ii) Contribución segura no electiva**.** A partir del 1 de septiembre de 2008, un empleador hará una contribución no electiva del tres por ciento (3 %) (debe ser al menos tres por ciento (3 %) de la remuneración de un empleado a un plan de contribuciones definidas a favor de cada empleado que sea elegible para participar en el Plan independientemente de si tal empleado hace diferimientos electivos según el Artículo Tres. Se hará una contribución no electiva de un empleador a este Plan excepto al grado de que el empleador haga una contribución de al menos tres por ciento (3 %) a favor de un participante que también participa en el Carpenters Annuity Trust Fund for Northern California en el año del Plan.

Según la Sección 5.1 se adquirirán los derechos total e inmediatamente de las contribuciones no electivas según esta Sección 9.2(c) y no se distribuirán antes de:

A. la separación del empleo, la incapacidad o el fallecimiento del participante; o

B. que el participante cumpla cincuenta y nueve y medio (59½) años de edad; o

C. la terminación del Plan sin la existencia en el momento de la terminación del Plan de otro plan de contribuciones definidas o el establecimiento de un plan alternativo de contribuciones definidas por un empleador o un empleador afiliado dentro del periodo que termine doce (12) meses después de la distribución de todos los activos del plan. Para este propósito, un plan de contribuciones definidas no se trata como un plan alternativo de contribuciones definidas si es un plan de propiedad de acciones por el empleado (como se define en las Secciones 4975(e)(7) o 409(a)), una pensión simplificada del empleado (como se define en la Sección 408(k) del Código), un plan SIMPLE IRA (como se define en la Sección 408(p)), un plan o contrato que satisface los

requisitos de la Sección 403(b) del Código, o un plan que se describe en la Sección 457(b) o (f) del Código.

ARTÍCULO DIEZ--LIMITACIÓN DE ADICIONES ANUALES

10.1 REGLAS Y DEFINICIONES.

(a) *Reglas*. Las siguientes reglas limitarán adiciones a las cuentas del participante por los años de limitaciones y años del Plan que comienzan el 1 de septiembre de 2008 o después de esta fecha:

(1) Si el participante no participa, y nunca ha participado, en otro plan calificado mantenido por el empleador, la cantidad de las adiciones anuales que se podría acreditar a la cuenta del participante por cualquier año de limitación no excederá la cantidad menor entre la cantidad "máxima permitida" (como se define en adelante) o cualquier otra limitación contenida en este Plan. Si la contribución del empleador que de otra manera se asignaría a la cuenta del participante causaría que las adiciones anuales del año de limitación excediesen la cantidad máxima permitida, la cantidad asignada se reduciría de manera que las adiciones anuales del año de limitación equivalieran a la cantidad máxima permitida.

(2) Antes de determinar la remuneración real del participante en el año de limitación, un empleador podría determinar la cantidad máxima permitida para un participante con base en un cálculo razonable de la remuneración del participante en el año de limitación, determinado uniformemente para todos los participante en situación similar.

(3) Tan pronto como sea administrativamente factible después del final del año de limitación, la cantidad máxima permitida del año de limitación se determinará con base en la remuneración real del participante en el año de limitación.

(4) Si se exceden las limitaciones de la Sección 415 del Código, tal cantidad en exceso se corregirá de acuerdo con los requisitos de la ley aplicable, incluso según el Sistema de Resolución del Cumplimiento de los Planes del Empleado.

(5) Si además de la cobertura de este Plan, el participante tiene la cobertura de otro plan de contribuciones definidas mantenido por el empleador, o de un fondo de beneficios de bienestar como se define en la Sección 419(e) del Código, mantenido por el empleador, o una cuenta médica individual, como se define en la Sección 415(1)(2) del Código, mantenida por el empleador que proporciona una adición anual, las adiciones anuales que podrían acreditarse a la cuenta del participante bajo todos tales planes para cualquiera de tales años de limitación no excederán la cantidad máxima permitida. Los beneficios se reducirán bajo cualquier plan de contribuciones definidas discrecional antes de que se reduzcan de cualquier plan de pensión de contribuciones definidas. Si ambos planes son planes de

contribuciones discrecionales, primero se reducirán bajo este Plan. Cualquier cantidad en exceso atribuible a este Plan se dispondrá de la manera que se describe en la Sección 10.1(a)(4).

(b) *Definiciones.*

(1) Adiciones anuales: Las siguientes cantidades acreditadas a la cuenta de un participante en el año de limitación se tratarán como adiciones anuales:

(A) Contribuciones del empleador;

(B) Diferimientos electivos (dentro del significado de la Sección 3.1);

(C) Contribuciones después de los impuestos del empleado, si las hay;

(D) Pérdidas de derecho, si las hay; y

(E) Cantidades asignadas después del 31 de marzo de 1984 a una cuenta médica individual, como se define en la Sección 415(l)(2) del Código, que es parte de un plan de pensiones o anualidades mantenido por un empleador. Además, las cantidades derivadas de contribuciones pagadas o acumuladas después del 31 de diciembre de 1985 en años imponibles que terminan después de tal fecha que son atribuibles a los beneficios médicos después de la jubilación asignados a la cuenta separada de un empleado clave, como se define en la Sección 419A(d)(3), y cantidades bajo un fondo de beneficios de bienestar, como se define en la Sección 419(e), mantenido por un empleador, se tratarán como adiciones a un plan de contribuciones definidas.

Las contribuciones del empleador y del empleado que se toman en cuenta como adiciones anuales incluirán "contribuciones en exceso" como se define en la Sección 401(k)(8)(B) del Código, "contribuciones agregadas en exceso" como se define en la Sección 401(m)(6)(B) del Código, y "diferimientos en exceso" como se define en la Sección 402(g) del Código, independientemente de si tales cantidades se distribuyeron, recaracterizaron o se perdió su derecho, a menos que tales cantidades constituyan diferimientos en exceso que se distribuyeron al participante no después del 15 de abril del año imponible posterior al año imponibles del participante en el cual se hicieron tales diferimientos.

Para este propósito, cualquier cantidad en exceso aplicada según la Sección 10.1(a)(4) en el año de limitación para reducir las contribuciones del empleador se deben considerar adiciones anuales para tal año de limitación.

Las adiciones anuales no incluyen pagos asignados a la cuenta de un participante para restablecer pérdidas al Plan resultantes de acciones (o de la falta de acción) por parte de un fiduciario del Plan por el cual existe un

riesgo razonable de responsabilidad por violación de las obligaciones fiduciarias según el Título I de ERISA o bajo la ley federal o estatal aplicable, cuando participantes del Plan en situación similar son tratados de manera similar con respecto a los pagos.

(2) Remuneración: Para los propósitos de determinar los beneficios máximos permitidos según esta Sección, la remuneración incluirá todos los ingresos, sueldos, salarios y honorarios por servicios profesionales del participante, y otras cantidades recibidas por servicios personales realmente brindados en el curso del empleo con un empleador, incluidos, sin limitarse, comisiones pagadas a vendedores, remuneración por servicios con base en un porcentaje de las ganancias, comisiones sobre las primas de seguro, propinas y bonos, diferimientos electivos (como se define en la Sección 402(g)(3) del Código) hechos por un empleado al Plan y cualquier cantidad contribuida o diferida por un empleado de manera electiva y no incluida en el ingreso bruto del empleado según las Secciones 125, 132(f) o 457 del Código. No obstante lo anterior, la remuneración para los propósitos de esta Sección excluirá lo siguiente:

(A) Excepto como se dispone en el párrafo anterior de esta Sección 10.1(b)(2), las contribuciones del empleador a un plan de compensación diferida que no se incluyen en el ingreso bruto del empleado del año imponible en el que se hicieron, o las contribuciones del empleador bajo un plan de pensión simplificado para el empleado (financiado con cuentas de jubilación individuales o anualidades) al grado que tales contribuciones sean deducibles por el empleado, o cualquier distribución de un plan de compensación diferida;

(B) Las cantidades obtenidas al ejercer una opción de compra de valores no calificados, o cuando un valor (o bien) restringido poseído por el empleado se convierte en libremente transferible o ya no está sujeto a un riesgo substancial de pérdida del derecho;

(C) Las cantidades obtenidas de la venta, intercambio u otra disposición de valores adquiridos bajo una opción de compra de valores calificados; y

(D) Otras cantidades que recibieron beneficios fiscales especiales, o contribuciones hechas por un empleador (ya sea o no bajo un acuerdo de reducción del salario) hacia la compra de una anualidad descrita en la Sección 403(b) del Código (ya sea o no que las cantidades sean realmente excluibles del ingreso bruto del empleado).

(E) Cantidades que excedan el límite aplicable de la Sección 401(a)(17) del Código.

La remuneración se debe medir con base en la remuneración pagada en el año de limitación.

Cualquier remuneración descrita en esta Sección 10.1(b)(2) no deja de ser remuneración solo porque se paga después de la separación del empleador del participante con un empleador, suponiendo que la remuneración se pague en la fecha posterior entre 2½ meses después de la separación del empleo con un empleador o el final del año de limitación que incluye la fecha de la separación del empleo. Además, el pago de ausencias de buena fe por enfermedad, vacaciones u otra ausencia se debe incluir como remuneración si (i) el participante hubiera podido usar la ausencia si el empleo hubiera continuado, (ii) tales cantidades se pagan la fecha posterior entre 2½ meses después de la separación del empleo con un empleado o el final del año del Plan que incluye la fecha de la separación del empleo y (iii) tales cantidades que se hubieran incluido como remuneración si se hubieran pagado antes de la separación del empleado del empleo con un empleador.

Para los años que comenzaron después del 31 de diciembre de 2008, la remuneración también incluirá pagos diferenciales del salario como se define en la Sección 3401(h)(2) del Código.

(3) Límite en dólares de las contribuciones definidas: Esto significará $40,000, según ajustes bajo la Sección 415(d) del Código.

(4) Empleador: Este término se refiere a un empleador como se define en la Sección 1.12, y todos los miembros de un grupo controlado de corporaciones (como se define en la Sección 414(b) del Código, según se modifica en la Sección 415(h)), comercios o negocios comúnmente controlados (como se define en la Sección 414(c), según se modifica en la Sección 415(h)), o grupos de servicio afiliados (como se define en la Sección 414(m)) de los cuales el empleador es parte, o cualquier otra entidad que se requiera agregar con el empleador según la Sección 414(o).

(5) Año de limitación: Esto significará el año del Plan, a menos que los fideicomisarios elijan un periodo de doce (12) meses consecutivos diferente. La elección se hará con la adopción de una enmienda del Plan por parte de los fideicomisarios. Si se enmienda el año de limitación a un periodo de doce (12) meses consecutivos diferentes, el nuevo año de limitación debe comenzar la fecha dentro del año de limitación en el cual se hace la enmienda.

(6) Cantidad máxima permitida: Excepto al grado permitido según las Secciones 3.1(e) y 414(v) del Código, si corresponde, esto significará la cantidad equivalente a la menor entre la limitación en dólares de una contribución definida o un cien por ciento (100 %) de la remuneración del

participante en el año de limitación. Si se crea un año de limitación corto debido a una enmienda que cambia el año de limitación a un periodo de doce (12) meses consecutivos diferentes, la cantidad máxima permitida no excederá la limitación en dólares de la distribución definida multiplicada por la siguiente fracción:

Número de meses en el año de limitación corto - 12

ARTÍCULO ONCE-- ENMIENDA Y TERMINACIÓN

11.1 **ENMIENDA.** Los fideicomisarios se reservan el derecho de enmendar o modificar total o parcialmente el Plan en cualquier momento, u ocasionalmente. Cualquiera de tales enmiendas entrará en vigencia bajo sus términos cuando la adopten los fideicomisarios. No se hará al Plan una enmienda que:

(a) haga posible (excepto lo que se dispone en la Sección 13.3) que cualquier parte del caudal o ingresos del Fondo de Fideicomiso (aparte de tal parte que se pudiera requerir para pagar impuestos y gastos administrativos) se use para o se derive a propósitos que no sean el beneficio exclusivo de los participantes o sus beneficiarios;

(b) reduzca el saldo de la cuenta de un participante o elimine una forma opcional de pago (a menos que lo permita la ley aplicable) con respecto a los beneficios acumulados en la fecha posterior entre (i) la fecha que se adopta tal enmienda, o (ii) la fecha en que la enmienda entra en vigencia; o

(c) altere el programa de adquisición de derechos de la cuenta de un participante con respecto a cualquier participante con tres (3) o más años de servicio para los propósitos de adquisición de derechos sin su consentimiento o prive a cualquier participante de cualquier porción de su cuenta por la que no puede perder sus derechos.

No obstante las otras disposiciones de esta Sección o cualquier otra disposición del Plan, cualquier enmienda o modificación del Plan se puede hacer retroactivamente si es necesario o apropiado dentro del periodo de enmiendas correctivas para conformarse o satisfacer las condiciones de cualquier ley, reglamento gubernamental o regla, y satisfacer los requisitos de la Ley de Seguridad de Ingreso a la Jubilación del Empleado de 1974, como podría enmendarse.

Si se hace alguna enmienda correctiva (dentro del significado de las Secciones 1.401(a)(4)-11(g) de los reglamentos de la Tesorería del IRS) después de que termina un año del Plan, tal enmienda debe satisfacer los requisitos de las Secciones 1.401(a)(4)-11(g)(3) y (4) de los reglamentos de la Tesorería del IRS.

11.2 **TERMINACIÓN DEL PLAN.** Los fideicomisarios se reservan su derecho de, en cualquier momento y a su sola discreción, suspender los pagos del Plan y terminar el Plan. En el caso de que el Plan sea terminado, o cuando se suspendan completamente las contribuciones del Plan de un empleador, los derechos de cada participante a su cuenta en la fecha de tal terminación o suspensión de las contribuciones, al grado del valor justo en el mercado bajo el Fondo de Fideicomiso, seguirán totalmente con los derechos adquiridos y no se podrán perder. Los fideicomisarios distribuirán el Fondo de Fideicomiso, de acuerdo con las disposiciones de distribución del Plan, a los participantes y a sus beneficiarios, y cada participante o beneficiario recibirá una porción del Fondo de Fideicomiso equivalente al valor de su cuenta en la fecha de distribución. Estas

distribuciones se pueden implementar con la continuación del fideicomiso, y la distribución de la cuenta de los participante se hará de tal manera como si el Plan no hubiera terminado, o por cualquier otro método apropiado, incluidas transferencias a cuentas de jubilación individual. A la distribución del Fondo de Fideicomiso, los fideicomisarios serán liberados de todas las obligaciones bajo el Fideicomiso y ningún participante o beneficiario tendrá ningún derecho ni reclamación adicional en este respecto. En el evento de la terminación parcial del Plan, las cuentas de todos los participantes afectados seguirán totalmente con los derechos adquiridos y no se podrán perder.

En el evento de la terminación del Plan, cualquier cantidad a distribuir a los participantes o beneficiarios que no se puedan localizar se manejará según las disposiciones de la ley aplicable (que podrían incluir el establecimiento de una cuenta para tal participante o beneficiario).

ARTÍCULO DOCE --DISPOSICIONES SOBRE DESCOMPENSACIÓN

12.1 APLICABILIDAD. Las disposiciones de este Artículo se volverán aplicables en cualquier año del Plan en el que el Plan esté descompensado (como se define en la Sección 12.2(b)) y solo si, y al grado que, se requiera según la Sección 416 del Código y los reglamentos emitidos correspondientes. No obstante lo anterior, este Artículo no aplicará en ningún año del Plan en el que el Plan consista solamente de un arreglo en efectivo o diferido que satisfaga los requisitos de la Sección 401(k)(12) del Código y contribuciones de igualación con respecto a las cuales se cumplen los requisitos de la Sección 401(m)(11).

12.2 DEFINICIONES. Para los propósitos de este artículo aplicarán las siguientes definiciones:

(a) ***"Empleado clave"****:* Un "empleado clave" significará cualquier empleado o ex empleado (incluido un empleado fallecido) que, en cualquier momento durante el año del Plan que incluya la fecha de la terminación, era un directivo de un empleador que recibía una remuneración anual mayor de $130,000 (según ajustes bajo la Sección 416(i)(1) del Código por los año del Plan que comenzaron después del 31 de diciembre de 2002), el propietario de un cinco por ciento (5 %) de un empleador, o el propietario de un por ciento (1 %) de un empleador que reciba una remuneración anual de más de $150,000. Para este propósito, remuneración anual significará la remuneración como se define en la Sección 10.1(b)(2) del Plan. La determinación de quién es un empleado clave (incluidos los términos "propietario del 5 %" y "propietario del 1 %") se hará según la Sección 416(i)(1) del Código y los reglamentos aplicables y otras pautas de aplicabilidad general emitidas más abajo.

(b) ***"Plan descompensado":***

(1) El Plan será un "plan descompensado" si existe cualquiera de las siguientes condiciones:

(A) El cociente descompensado del Plan excede sesenta por ciento (60 %) y el Plan no pertenece a ningún grupo de agregación de planes permisivo; o

(B) El Plan pertenece a un grupo de agregación de planes requerido (pero no pertenece a un grupo de agregación permisivo) y el cociente descompensado del grupo de planes excede un sesenta por ciento (60 %); o

(B) El Plan pertenece a un grupo de agregación de planes requerido y pertenece a un grupo de agregación permisivo y el cociente descompensado del grupo de agregación permisivo excede un sesenta por ciento (60 %).

(2) Si un empleador mantiene uno (1) o más planes de contribuciones definidas (incluido cualquier plan de pensión simplificado del empleado financiado con cuentas de jubilación individual o anualidades) y el empleador mantiene o ha mantenido uno (1) o más planes de beneficios definidos que han cubierto o podrían cubrir a un participante de este Plan, el cociente descompensado es una fracción, el numerador de la cual es la suma de los saldos de la cuenta bajo los planes de contribuciones definidas para todos los empleados clave y los equivalentes actuariales de los beneficios acumulados bajo los planes de beneficios definidos de todos los empleados clave, y el denominador de la cual es la suma de los saldos de la cuenta bajo los planes de contribuciones definidas para todos los participantes y los equivalentes actuariales de los beneficios acumulados bajo los planes de beneficios definidos para todos los participantes. Tanto el numerador como el denominador del cociente descompensado incluirá toda distribución de un saldo de la cuenta o un beneficio acumulado hecho en el periodo de un (1) año que termina en la fecha de la determinación de todas las contribuciones debidas a un plan de pensiones de contribuciones definidas pero que no se ha pagado a la fecha de la determinación. Al determinar el beneficio acumulado de un empleado que no sea clave que participa en un Plan perteneciente a un grupo de agregación requerido, el método de determinación de tal beneficio será ya sea (i) de acuerdo con el método, si lo hay, que se aplique uniformemente para los propósitos de acumulación bajo todos los planes mantenidos por el empleador, o (ii) si no hay tal método, como si tal beneficio se acumuló no más rápidamente que la tasa de acumulación más lenta permitida bajo la tasa de acumulación fraccional de la Sección 411(b)(1)(C) del Código.

(3) Para los propósitos de (1) y (2) de arriba, el valor de los saldos de la cuenta y los equivalentes actuariales de los beneficios acumulados se determinarán en la fecha de valuación más reciente que caiga o termine en el periodo de doce (12) meses que termina en la fecha de determinación. Los saldos de la cuenta y los beneficios acumulados de un participante que no es empleado clave pero que fue empleado clave en un año anterior, no se tomarán en cuenta. Los beneficios acumulados y los saldos de la cuenta de participantes que no hayan prestado servicio con ningún empleador que mantiene el Plan por un periodo de un (1) año que termina en la fecha de la determinación, no se tomarán en cuenta. Los cálculos del cociente descompensado, y al grado al que las distribuciones, transferencias y reinversiones se toman en cuenta, se harán según la Sección 416 del Código y los reglamentos emitidos más abajo. Las contribuciones deducibles del empleado no se tomarán en cuenta para los propósitos del cálculo del cociente descompensado. Al agregar planes, el valor de los saldos de la cuenta y los beneficios acumulados se calcularán con referencia a las fechas de la determinación que caigan dentro del mismo año calendario.

(4) <u>Definición de términos del estado de descompensación</u>:

(A) **"Cociente descompensado"** significará lo siguiente:

(1) Si un empleador mantiene uno (1) o más planes de contribuciones definidas (incluido cualquier plan de pensión simplificado del empleado financiado con cuentas de jubilación individual o anualidades) y el empleador nunca ha mantenido ningún plan de beneficios definidos que ha cubierto o podría cubrir a un participante de este Plan, el cociente descompensado es una fracción, el numerador de la cual es la suma de los saldos de la cuenta de todos los empleados clave a la fecha de la determinación, y el denominador de la cual es la suma de los saldos de la cuenta de todos los participantes en la fecha de la determinación. Tanto el numerador como el denominador aumentarán por cualquier contribución debida pero no pagada a un plan de pensiones de contribuciones definidas para la fecha de la determinación.

(B) **"Grupo de agregación permisivo"** significará el grupo de agregación de planes requerido más cualquier otro plan o planes de un empleador que, cuando se considera como un grupo con el grupo de agregación requerido, continuaría cumpliendo con los requisitos de las Secciones 401(a)(4) y 410 del Código.

(C) **"Grupo de agregación requerido"** significará (i) cada plan calificado de un empleador (incluido cualquier plan terminado) en el que participa al menos un empleado clave, y (ii) cualquier otro plan calificado del empleador que permite que un plan descrito (i) cumpla con los requisitos de la Sección 401(a)(4) o la Sección 410 del Código.

(D) **"Fecha de la determinación"** significará, para cualquier año del Plan subsiguiente al primer año del Plan, el último día del año del Plan precedente. Para el primer año del Plan del Plan, la "fecha de la determinación" significará el último día de ese año del Plan.

(E) **"Fecha de valuación"** significará el último día del año del Plan.

(F) La **equivalencia actuarial** se basará en el interés y las tasas de mortalidad utilizadas para determinar la equivalencia actuarial cuando los beneficios se pagan de cualquier plan de beneficios definidos. Si no se especifican tasas en dicho plan, se utilizará lo siguiente: interés antes y después de la jubilación -- cinco por ciento (5 %); mortalidad después de la jubilación basada en la tabla de pensiones Unisex (1984) como la usa la Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión en la fecha de ejecución según este documento.

12.3 ASIGNACIÓN DE LAS CONTRIBUCIONES DEL EMPLEADOR EN UN AÑO DEL PLAN DESCOMPENSADO.

(a) Excepto como se dispone de otra manera abajo, en cualquier año del Plan en el que el plan sea un plan descompensado, las contribuciones del empleador no serán menos del porcentaje menor entre el tres por ciento (3 %) de la remuneración de tal participante (como se define en la Sección 10.1(b)(2) y como se limita en la Sección 401(a)(17) del Código) o el mayor porcentaje de las contribuciones del empleador y los diferimientos electivos (dentro del significado de la Sección 3.1) como un porcentaje de la remuneración del empleador clave (como se define en la Sección 10.1(b)(2) y como se limita en la Sección 401(a)(17) del Código), asignadas a favor de cualquier empleado clave para este año del Plan. Esta asignación mínima se hará aunque, bajo otras disposiciones del Plan, el participante no tendría derecho de otra manera a recibir una asignación o hubiera recibido una asignación menor en el año del Plan debido a las contribuciones insuficientes del empleador según la Sección 3.2 o la remuneración es menor que la cantidad declarada.

(b) La asignación mínima según esta Sección no aplicará a ningún participante que no estaba empleado con un empleador el último día del año del Plan.

(c) No se pueden tomar en cuenta los diferimientos electivos con el propósito de satisfacer la asignación mínima. Sin embargo, las contribución de igualación del empleador (si se permiten bajo el Plan) podrían tomarse en cuenta con el propósito de satisfacer la asignación mínima.

(d) Para los propósitos del Plan, un empleado que no sea empleado clave será cualquier empleado o beneficiario de tal empleado, cualquier ex empleado o beneficiario de tal ex empleado, que no es y no era empleado clave durante el año del Plan que termina en la fecha de la determinación.

(e) Si ningún plan de beneficios definidos ha sido nunca parte de un grupo de agregación de planes permisivo o requerido de un empleador, las contribuciones bajo este paso se compensarán con cualquier asignación de contribuciones bajo cualquier otro plan de contribuciones definidas del empleador con un año del Plan que termine en el mismo año calendario la fecha de valuación de este Plan.

(f) No habrá duplicación de los beneficios mínimos requeridos según la Sección 416 del Código. Los beneficios se proporcionarán bajo planes de beneficios definidos bajo cualquier plan de contribuciones definidas, Si un plan de beneficios definidos (activo o terminado) es parte de un grupo de planes de agregación permitido o requerido de un empleador, la asignación mínima del subpárrafo (a) se considerará ser de cinco por ciento (5 %) y será compensada por un beneficio acumulado del participante bajo un plan de beneficios definidos de acuerdo con las siguientes equivalencias: una asignación de un por ciento (1 %) de "acumulación de beneficios calificantes" bajo un plan de beneficios definidos equivale a una asignación de dos y medio por ciento (2.5 %) bajo un plan de contribuciones definidas. Para ser una "acumulación de beneficios calificantes" la pensión bajo el

plan de beneficios definidos se debe convertir a una pensión pagadera de por vida basada en el promedio de los cinco (5) años consecutivos de la remuneración más alta del participante, pagadera en la fecha normal de jubilación del plan. Consecuentemente, para un participante cuya "acumulación de beneficios calificantes" equivale a dos por ciento (2 %) multiplicada por cada año de su participación en el Plan mientras este era un plan descompensado, no tendrá asignación mínima según este documento. (Si la "acumulación de beneficios calificantes" es una cantidad menor que el dos por ciento (2 %) en cada uno de tales años, la asignación mínima bajo este Plan se proporcionará *prorrateada*, ajustada con base en las equivalencias mencionadas. Excepto como se dispone en el subpárrafo (g), en ningún evento se proporcionarán asignaciones mínimas adicionales a ningún participante que haya ganado una "acumulación de beneficios calificantes" equivalente al veinte por ciento (20 %) del promedio de su remuneración final calculada con base en su remuneración imponible total por cinco (5) años consecutivos en los que la remuneración del participante fue la más alta.

12.4 **ADQUISICIÓN DE DERECHOS.** Las disposiciones contenidas en la Sección 5.1 relacionadas con la adquisición de derechos continuará aplicando a cualquier año del Plan en el que el Plan sea un plan descompensado, y aplicará a todos los beneficios dentro del significado de la Sección 411(a)(7) del Código, excepto los atribuibles a las contribuciones del empleado y a diferimientos electivos según la Sección 3.1, incluidos beneficios acumulados antes de la fecha de vigencia de la Sección 416 y beneficios acumulados antes de que el Plan se convirtiera en un plan descompensado.

El pago del saldo de la cuenta con derechos adquiridos del participante según esta Sección se hará de acuerdo con las disposiciones del artículo seis.

ARTÍCULO TRECE --DISPOSICIONES VARIAS

13.1 **EL PLAN NO AFECTA EL EMPLEO.** Ni la creación de este Plan, ninguna enmienda a este, la creación de cualquier fondo ni el pago de los beneficios según este documento se interpretará como otorgar algún derecho legal o equitativo a ningún empleado ni participante en contra del empleador, sus directivos o empleados, ni en contra de los fideicomisarios. Todas las responsabilidades bajo este Plan se cumplirán, si acaso, solo del Fondo de Fideicomiso mantenido por los fideicomisarios. La participación en el Plan no dará a ningún participante ningún derecho de que se le retenga en un empleo de un empleador, y el empleador por medio de la presente expresamente retiene el derecho de contratar y despedir a cualquier empleado en cualquier momento o sin causa alguna, como si el Plan no hubiera sido adoptado, y cualquiera de tales participantes despedidos solo tendrá tales derechos o intereses en el Fondo de Fideicomiso como se pueda especificar en este documento.

13.2 **SUCESOR DE UN EMPLEADOR.** En el evento de una fusión, consolidación, reorganización o venta de activos de un empleador, en circunstancias bajo las cuales una persona, compañía o corporación sucesora proseguirá toda o una parte sustancial del negocio de un empleador, y tal sucesor empleará a un número sustancial de empleados del empleador y elegirá continuar con las disposiciones del Plan, tal sucesor será sustituido por el empleador bajo los términos y las disposiciones del Plan al presentar por escrito ante los fideicomisarios su elección de hacerlo.

13.3 **PAGOS A UN EMPLEADOR.** No obstante cualquier disposición de este Plan que indique lo contrario:

(a) Todo dinero u otros activos del Plan atribuibles a cualquier contribución hecha a este Plan por un empleador debido a un error material de hecho o a un error de derecho (pero no a un error relacionado con el hecho de si el Plan está calificado según la Sección 401(a) del Código) serán devueltos al empleador dentro de seis (6) meses después de la fecha en la que el Administrador del Plan determinó que la contribución se hizo por error.

(b) Todo dinero u otros activos del Plan atribuibles a cualquier contribución hecha a este Plan por un empleador en cualquier año fiscal en el cual se denegó la calificación inicial del Plan según el Código, se reembolsarán al empleador dentro de un (1) año después de la fecha en que denegó tal calificación del Plan dentro de un (1) de la resolución de cualquier proceso judicial o administrativo con respecto a la denegación, pero solo si la solicitud de la calificación se hizo en el momento prescrito por la ley para presentar la declaración del empleador del año fiscal en el cual se adoptó el plan, o tal fecha posterior como podría prescribir el Secretario de la Tesorería.

(c) Todo dinero u otros activos del Plan atribuibles a cualquier contribución hecha a este Plan por un empleador se reembolsarán al empleador, al grado que tal

contribución se haya basado en la deducibilidad de esta bajo el Código y la deducción del impuesto sobre el ingreso de tal contribución se deniegue. Tal cantidad se reembolsará dentro de un (1) año imponible después de la fecha de tal denegación o dentro de un (1) año de la resolución de cualquier proceso judicial o administración con respecto a la denegación. Todas las contribuciones del empleador según este documento se contribuyen expresamente con base en la deducibilidad de tales contribuciones bajo el Código.

13.4 BENEFICIOS NO ASIGNABLES. Excepto como se dispone en la Sección 414(p) del Código con respecto a "órdenes calificadas de relaciones familiares" o excepto como se dispone en la Sección 401(a)(13)(C) del Código con respecto a ciertas sentencias y conciliaciones, los derechos de cualquier participante o su beneficiario a cualquier beneficio o pago según este documento no quedarán sujetos a enajenación ni asignación voluntaria o involuntaria.

Con respecto a cualquier "orden calificada de relaciones familiares" relacionada con el Plan, el Plan permitirá la distribución a un beneficiario alternativo bajo tal orden en cualquier momento, independientemente de si el participante ha cumplido su "edad de jubilación más temprana" (dentro del significado de la Sección 414(p)(4)(B) del Código) bajo el Plan. Una distribución a un beneficiario alternativo antes de que el participante cumpla su edad de jubilación más temprana estará, sin embargo, disponible solo si la orden especifica la distribución en ese momento o permite un acuerdo entre el Plan y el beneficiario alternativo para autorizar una distribución más temprana. Sin embargo, nada de este párrafo da al participante el derecho de recibir una distribución en un momento de otra manera no permitido bajo el Plan, ni permite al beneficiario alternativo recibir una forma de pago que no sea permitida de otra manera bajo el Plan o bajo dicha Según la Sección 414(p) del Código.

13.5 CONSOLIDACIÓN DE PLANES. En el caso de cualquier fusión o consolidación de este Plan con, o la transferencia de los activos o las responsabilidades del Plan, a cualquier otro plan, los términos de tal fusión, consolidación o transferencia serán tales que cada participante recibiría (en el evento de la terminación de este Plan o su sucesor inmediatamente después) un beneficio que no es menor que el que el participante hubiera recibido en el caso de la terminación de este Plan inmediatamente antes de tal fusión, consolidación o transferencia.

13.6 LAS EXPERIENCIAS ADVERSAS DE INVERSIÓN NO SON UNA PÉRDIDA DE DERECHOS. La reducción del valor de cualquier cuenta debido a una experiencia de inversión adversa no se debe considerar una "pérdida del derecho" inadmisible de cualquier saldo con derechos adquiridos.

13.7 CONSTRUCCIÓN. Siempre que resulte apropiado, el uso del género masculino se debe extender para incluir el femenino y/o el neutro o viceversa; y la forma singular de las palabras de debe extender para incluir el plural; y el plural se debe restringir para significar

el singular.

13.8 **DOCUMENTOS RECTORES.** Los derechos de un participante serán determinados bajo los términos del Plan como vigentes en la fecha de terminación del empleo del participante, o si es después, y al grado permitido por la ley aplicable, como lo determinen los términos del Plan.

13.9 **LEY APLICABLE.** Las disposiciones de este Plan se deben interpretar bajo las leyes del estado de California, excepto al grado de que tales leyes sean invalidadas por la ley federal.

13.10 **ENCABEZAMIENTOS.** Los encabezamientos de los artículos y los números de las secciones se incluyen solamente para su fácil referencia. Si existe algún conflicto entre tales encabezamientos o números y el texto del plan, el texto regirá.

13.11 **EJEMPLARES.** Este Plan se puede formalizar en cualquier número de ejemplares, cada uno de los cuales se considerará un original; tales ejemplares constituirán el único y el mismo instrumento, que podría ser suficientemente demostrado por cualquier otro ejemplar.

13.12 **UBICACIÓN DESCONOCIDA DE UN PARTICIPANTE O DE UN BENEFICIARIO.** En el evento de que toda o cualquier porción de la distribución pagadera a un participante o al beneficiario de un participante según este documento, al final de cinco (5) años de que se vuelve pagadera, sigue sin pagarse solo debido a la inhabilidad del Administrador de determinar el paradero de tal participante o beneficiario, después de enviar una carta registrada solicitando un recibo de devolución, a la última dirección conocida, y después de un esfuerzo diligente adicional, se perderá el derecho a la cantidad a distribuir y esta será usada para pagar los gastos administrativos del Plan. En el evento de que se encuentre a un participante o a un beneficiario después de la pérdida del derecho del saldo de su cuenta, se restablecerá tal saldo de la cuenta.

13.13 **DISTRIBUCIONES A MENORES O A PERSONAS LEGALMENTE INCAPACITADAS.** En el evento de que cualquier beneficio sea pagadero a un menor o a una persona que se considere incompetente o a una persona que de otra manera esté incapacitada legalmente, o que es por el solo hecho de su edad avanzada, enfermedad u otra incapacidad física o mental incapaz de manejar la disposición de su propiedad, el Administrador, puede dirigir a los fideicomisarios a hacer el pago de tal beneficio al tutor designada por los tribunales del menor o de la persona incapacitada legalmente, a la persona designada en una carta poder válida o a cualquier otra persona autorizada por las leyes estatales. El recibo de cualquiera de tales pagos o distribuciones será una exoneración completa de la responsabilidad de las obligaciones del Plan.

13.14 PÉRDIDA DEL DERECHO. Al grado de que haya cualquier pérdida del derecho bajo el Plan, las cantidades cuyo derecho se pierde se podrían usar para pagar los gastos administrativos del Plan o usar para restablecer cantidades de las que previamente se perdió el derecho según la Sección 13.12.

13.15 RENUNCIA A LA PRESENTACIÓN DE DEMANDAS DE GRUPO, COLECTIVAS Y DE REPRESENTACIÓN. Al participar en el Plan, al grado máximo permitido por la ley, ya sea en los tribunales, los participantes renuncian a cualquier derecho de iniciar, de participar en cualquier manera, o de ser un miembro de clase real o supuesta de cualquier acción, de clase, colectiva o representativa que surja de, o que se relacione con, cualquier disputa, reclamación o controversia, y los participantes aceptan que tal disputa, reclamación o controversia solo será iniciada o mantenida y decidida en base individual.

13.16. NO ASIGNACIÓN DE BENEFICIOS. Excepto en la medida en que se estipula de otra manera en una orden calificada de relaciones domésticas, o un instrumento equivalente, autorizado por la Ley de Seguridad de Ingreso a la Jubilación del Empleado, el Código de Rentas Internas o la Ley de Equidad a la Jubilación, se prohíbe a cada empleado, o beneficiario bajo el Plan vender, transferir, anticipar, ceder, alienar, hipotecar o de otra manera enajenar su 401(k), 401(k) prospectivo, participación acumulada o cualquier otro derecho o interés bajo el Plan, y la Junta de Fideicomisarios no reconocerá, ni estará obligada a reconocer ninguna venta, transferencia, anticipación, cesión, alienación, hipoteca o su enajenación. Cualquier 401)k), 401(k) prospectivo, porción acumulada, derecho o interés no estará sujeto de ninguna manera a transferencia voluntaria o transferencia por efecto de la ley o de otra manera, y está exento de reclamaciones presentadas por acreedores o por otros reclamantes así como de todas las órdenes, sentencias judiciales, embargos, ejecuciones u otros procesos o procedimientos legales o equitativos a la máxima extensión permitida por las leyes de Estados Unidos o por cualquier reglamento. Sin embargo, en caso de que por un error o cualquier otra circunstancia, un empleado o beneficiario haya sido pagado o acreditado con una cantidad mayor que la que tiene derecho bajo el Plan o la ley o se encuentra obligado ante el Fondo en virtud de un acuerdo de indemnización o de cualquier otra forma, se considerará que el empleado o beneficiario es un fideicomisario legal de tales cantidades para beneficio del Plan, y la Junta de Fideicomisarios puede deducir, resarcirse de, o recuperar la cantidad de cualquier pago excesivo, el crédito u obligación excesivo de los beneficios acumulados o que se acumularán posteriormente para el empleado o el beneficiario (o el beneficiario del empleado o del pensionado) y que no se haya distribuido todavía, o usar cualesquiera otros métodos permitidos por la ley.

ARTÍCULO CATORCE--DISPOSICIONES SOBRE MÚLTIPLES EMPLEADORES

14.1 **ADOPCIÓN DEL PLAN.** Con el consentimiento de los fideicomisarios, este Plan podría ser adoptado por empleador no relacionados para el beneficio de sus empleados no cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva. Cada empleador que adopta el plan se denominará "empleador participante". Todos los activos se podrían ya sea mantener dentro del Fondo de Fideicomiso, o cada empleador participante podría mantener un fondo de fideicomiso separado atribuible a su porción de los activos del Plan. Se debe mantener una contabilidad separada de las cuentas de los empleados de cada empleador participante que adopta el Plan. Para este propósito "empleadores no relacionados" serán empleadores que no constituyen un grupo de corporaciones controladas, un grupo de comercios o negocios bajo control común, o un grupo de servicio afiliado dentro del significado de la Sección 414(b), la Sección 414(c), o la Sección 414(m), respectivamente, del Código o cualquier otra entidad que se requiera agregar según la Sección 414(o) del Código.

14.2 **CONTRIBUCIONES AL PLAN.** Todas las contribuciones hechas por un empleador participante, como se dispone en este Plan y a menos que sea modificado por un instrumento de adopción, serán determinadas separadamente por cada empleador participante, y serán pagadas a y mantenidas por los fideicomisarios para el beneficio exclusivo de los empleados de tal empleador participante y los beneficiarios de tales empleados, sujeto a todos los términos y las condiciones de este Plan.

14.3 **TRANSFERENCIA DE EMPLEADOS.** El Administrador adoptará procedimientos equitativos para que las contribuciones y las pérdidas de derecho sean equitativamente asignadas en caso de empleados que se transfieran del empleo con un empleador participante a otro empleador participante. De manera similar, se adoptarán reglas en las que los registros de la cuenta se puedan transferir de los registros de un empleador participante a otro empleador participante.

14.4 **DELEGACIÓN DE AUTORIDAD.** Se considerará que cada empleador participante ha nombrado a los fideicomisarios como su agente para actuar en su nombre en todos los asuntos relacionados con la administración, enmienda, terminación del Plan e inversión de los activos del Plan.

14.5 **TERMINACIÓN.** Cualquier terminación del Plan o suspensión de las contribuciones por cualquier empleador participante funcionará solo con respecto a los participantes empleados por tal empleador participante. Todos los empleados afectados por esta razón tendrán un interés cien por ciento (100 %) o revocable (cuyo derecho no se puede perder) en sus cuentas (si no han adquirido los derechos de otra manera).

Para aquellos empleados cubiertos por un acuerdo de suscripción, en el caso de que cualquier empleador participante termine su acuerdo de suscripción con este Plan, o en el evento de que cualquiera de tales empleadores participantes deje de existir debido a venta,

reorganización o quiebra, el fondo de fideicomiso será asignado por los fideicomisarios en fondos de fideicomiso separados. La cantidad por asignar al fideicomiso del empleador participante que termina será equivalente al valor del saldo de las cuentas de sus participantes a la fecha más reciente en la que se evaluaron los activos del Plan según el artículo cuatro, a menos que el Administrador y el empleador participante que termina acuerden una valuación especial. Este párrafo no aplica a los empleados cuya participación en el Plan estaba sujeta a un acuerdo de negociación colectiva.

Northern California Carpenters 401(k) Plan

CARES ACT – RETIREMENT PLAN PROVISIONS MEMO

Congress recently passed the Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act (CARES Act). A portion of this act expands access to retirement plan accounts for affected Americans during this unprecedented time. While we encourage you to stay the course and continue to save, taking a loan or withdrawing money from your retirement account may be something you are considering as a last resort. If you decide you need to access your 401(k) Plan, your plan has adopted the following provisions.

Carpenter Funds Administrative Office, together with Pensionmark Financial Group, has consistently worked to provide the utmost educational experience for all its participants.

PARTICIPANT EDUCATION

We believe that it is critical for employees to have access to responsive, live staff to assist them in navigating their retirement plan strategy. Registered and bilingual specialists are available. Our call center hours are Monday through Friday from 8:30 A.M. to 5:00 P.M. (PST).

NEED HELP?

For more details or if you have questions regarding the CARES Act or any of your 401(k) Provisions, both Pensionmark and John Hancock are fully operational and here to assist you.

Access your account at
www.mylife.jhrps.com
or call 1-833-388-6466

If you would like to speak to someone from Pensionmark's Wellness team:
Email: info@pensionmark.com
Phone: 1-888-201-5488

The CARES ACT Relief Provisions apply to:

- A person diagnosed with COVID-19 by a test approved by the Centers for Disease Control and Prevention.
- A person with a spouse or dependent diagnosed with COVID-19.
- A person experiencing adverse financial consequences due to being furloughed, quarantined, laid off, had their paid work hours reduced, were unable to work due to lack of childcare or had to close or scale back a business due to the coronavirus.

Retirement Plan Loans

For any new or existing loan, you may apply to suspend your repayments due between March 27, 2020, and December 31, 2020. All subsequent payments will be adjusted to account for the delay and interest accrued during the delay.

- If making loan repayments **via ACH or mail, you may call 1-833-388-6466 or 1-833-388-6466** to certify that you wish to delay payment due to COVID eligible repayment suspension provisions.

Invoices will continue to be mailed but you can choose to not to pay them in the suspension period.

Withdrawals/Distributions

You may withdraw 100% of your 401(k) account up to $100,000. (The maximum combines with other qualified accounts you may own.) The IRS suspended early withdrawal penalties for those taking CARES Act related distributions. These withdrawals are still taxable as income, but the tax can be spread over three years and you can elect to repay the withdrawal within three years. Additionally, the 20% standard income tax withholding at the time of distribution is not required. **We recommend discussing your options with a tax professional.**

To request a COVID-Related Distribution, once logged into your participant website:

1. Navigate to the Mega Menu drop down at the top of the home page.
2. Upon opening the Mega Menu, on the bottom left hand corner of the menu under "About my plan", click on "Request Forms".
3. On the Request forms screen, choose the "Coronavirus-Related Distribution" and elect to have the form either emailed or sent via mail.

Pensionmark has a wealth of free tools and resources available to you at www.pensionmark.com/financial-wellness-center/. Before making decisions about taking money out of your retirement savings, please reach out to your dedicated Pensionmark team. We are here to help you navigate through this unprecedented time. Please stay healthy and safe!

Pensionmark Financial Group does not provide tax or legal advice. Please consult with a tax professional prior to deciding on any distribution option.

Pensionmark® Financial Group, LLC ("Pensionmark") is an investment adviser registered under the Investment Advisers Act of 1940. Pensionmark is affiliated through common ownership with Pensionmark Securities, LLC (member SIPC).

Pensionmark

SUMMARY ANNUAL REPORT FOR
NORTHERN CALIFORNIA CARPENTERS 401(K) TRUST FUND

Plan Year – September 1, 2018 through August 31, 2019

This is a summary of the annual report for the Northern California Carpenters 401(k) Trust Fund, Employer Identification Number 80-0204601, for the period September 1, 2018 through August 31, 2019. The annual report has been filed with the Employee Benefits Security Administration, as required under the Employee Retirement Income Security Act of 1974 (ERISA).

Basic Financial Statement:

Benefits under the Plan are provided by the Northern California Carpenters 401(k) Trust Fund. Plan expenses were $5,019,095. These expenses included $476,243 in administrative expenses, $308,040 in investment expenses, and $4,234,812 in benefits paid to participants and beneficiaries. A total of 2,661 persons were participants in or beneficiaries of the Plan at the end of the Plan year, although not all of these persons had yet earned the right to receive benefits.

The value of Plan assets, after subtracting liabilities of the Plan, was $98,534,502 as of August 31, 2019, compared to $82,986,485 as of September 1, 2018. During the Plan year, the Plan experienced an increase in its net assets of $15,548,017. This increase included unrealized appreciation or depreciation in the value of Plan assets; that is, the difference between the value of the Plan's assets at the end of the year and the value of the assets at the beginning of the year, or the cost of assets acquired during the year.

The Plan had total income of $20,567,112; including employee contributions of $16,596,187, employer contributions of $605,576, other contributions of $309,636, income from investments of $3,039,264 and other income of $16,449.

Condensed Financial Statement

Beginning Balance Value of Net Plan Assets	**As of 09/01/2017 $67,971,583**	**As of 09/01/2018 $82,986,485**
Participating Employee Contributions	$12,688,458	$16,596,187
Employer Contributions	$599,133	$605,576
Other Contributions	$210,986	$309,636
Investments – Earnings/Losses	$6,899,375	$3,039,264
Other Income	$809	$16,449
Plan Income	**$20,398,761**	**$20,567,112**
Benefits Paid	$4,972,243	$4,234,812
Administrative Fees	$118,231	$476,243
Investment Expenses	$293,385	$308,040
Total Expenses	**$5,383,859**	**$5,019,095**
Ending Balance Value of Net Plan Assets	**As of 08/31/2018 $82,986,485**	**As of 08/31/2019 $98,534,502**

Your Rights to Additional Information:

You have the right to receive a copy of the full annual report, or any part thereof, on request. The following items are included in that report: 1. an accountant's report; 2. financial information and information on payments to service providers; 3. assets held for investment; 4. fiduciary information, including non-exempt transactions between the Plan and parties-in-interest (that is, persons who have certain relationships with the Plan); 5. transaction in excess of 5 percent of plan assets; 6. insurance information; 7. information regarding any common or collective trusts in which the plan participates, and 8. actuarial information regarding the funding of the Plan.

Obtaining Copies of a Summary Annual Report:

The report provided is a summary of the annual report filed for the Northern California Carpenters 401(k) Trust Fund. To obtain a copy of the full annual report or any part thereof, write or call the Carpenter Funds Administrative Office of Northern California, Inc., which is the Fund Manager appointed by the Plan Administrator, at 265 Hegenberger Road, Suite 100, Oakland, California 94621; telephone (888) 547-2054. The charge to cover copying costs will be $15.00 for the full annual report, or $.25 per page for any part thereof.

You also have the right to receive from the Plan Administrator, on request and at no charge, a statement of the assets and liabilities of the Plan and accompanying notes, or a statement of income and expenses of the Plan and accompanying notes, or both. If you request a copy of the full annual report from the Plan Administrator, these two statements and accompanying notes will be included as part of that report. The charge to cover copying costs given above does not include a charge for the copying of these portions of the report because these portions are furnished without charge.

You also have the legally protected right to examine the annual report at the main office of the Plan, located at 265 Hegenberger Road, Suite 100, Oakland, California 94621 and at the U.S. Department of Labor in Washington, D.C., or to obtain a copy from the U.S. Department of Labor upon payment of copying costs. Requests to the Department of Labor should be addressed to: Public Disclosure Room, N-1513, Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210.

AVISO

Si usted tiene dificultad en entender alguna parte de este folleto, comuníquese con Carpenter Funds Administrative Office en 265 Hegenberger Road, Suite 100, Oakland, CA 94621. Las horas de oficina son de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., lunes a viernes. Usted también puede llamar a la oficina del Plan, teléfono 888-547-2054, para ayuda.

CARPENTERS ANNUITY TRUST FUND FOR NORTHERN CALIFORNIA

(Enrollees of the Self Direct Investment Option)

and

NORTHERN CALIFORNIA CARPENTERS 401(K) TRUST FUND

Disclosure Document

As of March 31, 2020

This document includes important information to help you carefully compare the investment options available under your retirement Plan(s). To comply with federal regulations this information, which contains retirement plan fee information, is being distributed for **participant directed individual account plans**. *If you have not elected to self-direct investments in your Annuity Account or have not enrolled in the Northern California Carpenters 401(k) Plan, these investment options and fees do not apply.*

If you would like additional information about options to self-direct investments in your individual Carpenters Annuity Plan account or information regarding participation in the Northern California Carpenters 401(k) Plan, please contact John Hancock Retirement Plan Services or the Carpenter Funds Administrative Office - Benefit Services Department. For advisory help you may contact Pensionmark Retirement Services Group. Contact information is as follows:

John Hancock Retirement Plan Services ("John Hancock")
www.myplan.johnhancock.com or call (833) 388-6466 from 8:00 a.m. to 10:00 p.m. Eastern time on New York Stock Exchange business days

Carpenter Funds Administrative Office of Northern California ("Fund Office")
265 Hegenberger Road, Suite 100, Oakland, California 94621
www.carpenterfunds.com or call (888) 547-2054 or email: benefitservices@carpenterfunds.com

Pensionmark Financial Group ("Pensionmark")
www.pensionmark.com or call (888) 201-5488 from 8:30AM to 5:00PM Pacific Time.

Si tiene preguntas acerca de esta información, llame al 1(888) 440-0022. Los Agentes de servicio a los participantes están disponibles de 10:00 a.m. a 8 p.m. Hora del Este, todos los días hábiles de la Bolsa de Valores de Nueva York. Para protección suya, todas las llamadas a nuestros agentes son grabadas.

DOCUMENT SUMMARY

This document consists of performance information for the Carpenters Annuity and 401(k) Plans, investment options available, and information regarding how well the investments have performed in the past. It includes the fees and expenses you will pay if you invest in an option as well as Plan related information applicable to each Plan.

- **Carpenters Annuity Trust Fund for Northern California (Sections 1-3)**
- **Northern California Carpenters 401(k) Plan (Sections 4-6)**

Carpenters Annuity Trust Fund for Northern California

Section 1 – Performance Information

The information in this table focuses on the performance of investment options that do not have a fixed or stated rate of return. It shows how these investments have performed in the past and allows you to compare them with appropriate benchmarks for the same time periods. Information about an option's principal risks is available through the following website, mylife.jhrps.com/investment_info. Please enter code "LO1505" to view your plan investment option details.

Total returns include changes in share price and reinvestment of all dividends and capital gains, if any, but not the effect of any sales charges, which are waived for qualified retirement plans. If sales charges were included, total returns would be lower.

For funds with redemption fees, performance shown does not reflect the deduction of this fee which would reduce performance.

Investment options are grouped according to investment objective. Within each investment objective grouping, funds are listed in alphabetical order. For more specific information, please refer to the investments' specific disclosure information.

Performance data quoted represents past performance. Past performance is no guarantee of future results. Due to market volatility, current performance may be less or higher than the figures shown. For the most recent month-end performance information, please log onto mylife.jhrps.com or call a John Hancock representative at 833-388-6466.

Variable Rate Investments-Average Annual Total Returns (%)

INVESTMENT NAME/COMPARATIVE BENCHMARK	TICKER	1 MONTH	3 MONTH	YTD	1 YEAR	3 YEARS	5 YEARS	10 YEARS	SINCE INCEPTION	INCEPTION DATE
Income										
AB Global Bond Fund (Class Z)	ANAZX	-5.37	-3.04	-3.04	1.03	2.29	2.50	N/A	3.46	10/15/2013
BENCHMARK: Bloomberg Barclays Global Aggregate Index[14]		-2.24	-0.33	-0.33	4.20	3.55	2.64	2.47	1.74	
John Hancock Income Fund (Class R6) [2]	JSNWX	-5.75	-5.13	-5.13	0.85	1.69	1.84	N/A	3.38	09/01/2011
BENCHMARK: Bloomberg Barclays US Aggregate Bond Index[21]		-0.59	3.15	3.15	8.93	4.82	3.36	3.88	3.30	
PGIM High-Yield Fund (Class R6)	PHYQX	-12.71	-14.16	-14.16	-6.91	1.11	3.11	N/A	5.11	10/31/2011
BENCHMARK: ICE BofA Merrill Lynch U.S. High Yield Index[27]		-11.76	-13.12	-13.12	-7.45	0.55	2.67	5.50	4.85	
Western Asset Core Plus Bond Fund (Class IS)	WAPSX	-4.66	-2.23	-2.23	5.34	4.34	3.76	4.99	N/A	08/04/2008
BENCHMARK: Bloomberg Barclays US Aggregate Bond Index[21]		-0.59	3.15	3.15	8.93	4.82	3.36	3.88	N/A	
Target Date										
The target date is the expected year in which participants in a Target Date Portfolio plan to retire and no longer make contributions. The investment strategy of these Portfolios are designed to become more conservative over time as the target date approaches (or if applicable passes) the target retirement date. The principal value of your investment as well as your potential rate of return, are not guaranteed at any time, including at or after the target retirement date. An investor should examine the asset allocation of the fund to ensure it is consistent with their own risk tolerance.										
Pensionmark Asset Allocation 2020		-8.03	-10.12	-10.12	-1.43	3.76	3.88	N/A	4.99	11/08/2012
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2020 Index[6]		-7.86	-9.98	-9.98	-1.99	3.48	3.58	6.22	5.39	
Pensionmark Asset Allocation 2025		-9.16	-12.33	-12.33	-3.05	3.49	3.82	N/A	5.28	11/09/2012
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2025 Index[7]		-8.94	-11.86	-11.86	-3.44	3.33	3.66	6.61	6.06	
Pensionmark Asset Allocation 2030		-10.26	-14.31	-14.31	-4.43	3.31	3.90	N/A	5.67	11/09/2012
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2030 Index[8]		-10.42	-14.58	-14.58	-5.79	2.87	3.57	6.87	6.52	
Pensionmark Asset Allocation 2035		-11.25	-16.07	-16.07	-5.80	3.19	3.91	N/A	6.05	11/09/2012
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2035 Index[9]		-12.10	-17.72	-17.72	-8.69	2.12	3.29	6.91	6.66	
Pensionmark Asset Allocation 2040		-12.27	-17.83	-17.83	-7.06	2.96	3.93	N/A	6.40	11/09/2012
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2040 Index[10]		-13.53	-20.29	-20.29	-11.16	1.36	2.93	6.78	6.54	

Variable Rate Investments-Average Annual Total Returns (%)

INVESTMENT NAME/COMPARATIVE BENCHMARK	TICKER	1 MONTH	3 MONTH	YTD	1 YEAR	3 YEARS	5 YEARS	10 YEARS	SINCE INCEPTION	INCEPTION DATE
Pensionmark Asset Allocation 2045		-12.87	-18.84	-18.84	-7.78	2.90	4.06	N/A	6.83	11/09/2012
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2045 Index[11]		-14.38	-21.76	-21.76	-12.64	0.84	2.63	6.58	6.32	
Pensionmark Asset Allocation 2050		-13.28	-19.43	-19.43	-8.19	2.90	4.20	N/A	6.13	02/01/2013
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2050 Index[12]		-14.71	-22.30	-22.30	-13.22	0.60	2.47	6.44	5.02	
Pensionmark Asset Allocation 2055		-13.28	-19.43	-19.43	-8.18	N/A	N/A	N/A	-3.73	06/16/2017
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2050 Index[12]		-14.71	-22.30	-22.30	-13.22	0.60	2.47	6.44	-0.56	
Pensionmark Asset Allocation 2060		-13.29	-19.43	-19.43	-8.15	2.09	N/A	N/A	4.89	04/18/2016
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2050 Index[12]		-14.71	-22.30	-22.30	-13.22	0.60	2.47	6.44	3.78	
Pensionmark Asset Allocation Income		-7.05	-8.35	-8.35	-0.15	3.89	3.78	N/A	4.17	11/09/2012
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate Income Index[5]		-5.86	-7.69	-7.69	-1.38	2.73	2.82	4.64	3.63	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2020 Fund Institutional Class [3]		-5.74	-6.50	-6.50	0.56	4.08	N/A	N/A	3.84	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2020 Index[4]		-5.78	-6.89	-6.89	-0.84	2.86	2.82	4.93	2.74	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2025 Fund Institutional Class [3]		-7.37	-9.55	-9.55	-2.00	3.84	N/A	N/A	3.88	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2025 Index[4]		-7.39	-9.76	-9.76	-2.99	2.63	2.93	5.52	2.82	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2030 Fund Institutional Class [3]		-8.78	-12.13	-12.13	-4.21	3.58	N/A	N/A	3.90	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2030 Index[4]		-9.14	-12.80	-12.80	-5.45	2.34	3.02	6.04	2.86	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2035 Fund Institutional Class [3]		-10.07	-14.47	-14.47	-6.24	3.36	N/A	N/A	3.93	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2035 Index[4]		-10.90	-15.78	-15.78	-7.96	1.88	2.91	6.39	2.71	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2040 Fund Institutional Class [3]		-11.26	-16.59	-16.59	-8.11	3.13	N/A	N/A	3.93	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2040 Index[4]		-12.50	-18.42	-18.42	-10.24	1.41	2.76	6.61	2.54	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2045 Fund Institutional Class [3]		-12.08	-18.04	-18.04	-9.43	2.92	N/A	N/A	3.86	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2045 Index[4]		-13.75	-20.47	-20.47	-12.04	0.97	2.59	6.68	2.34	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2050 Fund Institutional Class [3]		-12.44	-18.68	-18.68	-10.02	2.79	N/A	N/A	3.80	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2050 Index[4]		-14.53	-21.71	-21.71	-13.15	0.65	2.45	6.64	2.20	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2055 Fund Institutional Class [3]		-12.49	-18.76	-18.76	-10.10	2.77	N/A	N/A	3.79	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2055 Index[4]		-14.74	-22.05	-22.05	-13.45	0.54	2.39	6.60	2.13	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2060 Fund Institutional Class [3]		-12.49	-18.76	-18.76	-10.09	2.78	N/A	N/A	3.79	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2055 Index[4]		-14.74	-22.05	-22.05	-13.45	0.54	2.39	6.60	2.13	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE Retirement Fund Institutional Class [3]		-5.73	-6.48	-6.48	0.51	3.71	N/A	N/A	3.53	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target Today Index[4]		-3.55	-3.38	-3.38	1.10	2.61	2.20	3.46	2.17	

Variable Rate Investments-Average Annual Total Returns (%)

INVESTMENT NAME/COMPARATIVE BENCHMARK	TICKER	1 MONTH	3 MONTH	YTD	1 YEAR	3 YEARS	5 YEARS	10 YEARS	SINCE INCEPTION	INCEPTION DATE
Growth & Income										
American Funds - Washington Mutual Investors Fund (Class R6)	RWMGX	-12.92	-21.47	-21.47	-10.45	3.57	5.67	9.96	N/A	05/01/2009
BENCHMARK: S&P 500 Index[28]		-12.35	-19.60	-19.60	-6.98	5.10	6.73	10.53	N/A	
Cohen & Steers Real Estate Securities (Class Z)	CSZIX	-19.73	-24.20	-24.20	-14.49	0.53	2.63	N/A	6.24	10/01/2014
BENCHMARK: FTSE NAREIT All Equity Index[13]		-18.68	-23.44	-23.44	-15.93	0.06	1.99	8.58	4.75	
Vanguard 500 Index Fund (Admiral Shares)	VFIAX	-12.36	-19.61	-19.61	-7.01	5.07	6.69	10.49	N/A	11/13/2000
BENCHMARK: S&P 500 Index[28]		-12.35	-19.60	-19.60	-6.98	5.10	6.73	10.53	N/A	
Growth										
AB Large Cap Growth Fund (Class Z)	APGZX	-7.51	-11.28	-11.28	2.67	13.45	N/A	N/A	11.89	06/30/2015
BENCHMARK: Russell 1000 Growth Index[17]		-9.84	-14.10	-14.10	0.91	11.32	10.36	12.97	11.00	
Carillon Eagle Mid Cap Growth Fund (Class R6)	HRAUX	-16.42	-20.40	-20.40	-8.52	6.60	6.09	N/A	11.32	08/15/2011
BENCHMARK: Russell Midcap Growth Index[19]		-14.91	-20.04	-20.04	-9.45	6.53	5.61	10.89	11.30	
Janus Henderson Global Life Sciences Fund (Class I)	JFNIX	-5.96	-13.65	-13.65	-1.96	8.51	3.73	14.83	N/A	07/06/2009
BENCHMARK: S&P 500 Index[28]		-12.35	-19.60	-19.60	-6.98	5.10	6.73	10.53	N/A	
Nuveen Small Cap Value (Class R6)	FSCWX	-27.98	-39.08	-39.08	-36.61	-15.21	N/A	N/A	-7.55	06/30/2016
BENCHMARK: Russell 2000 Value Index[18]		-24.67	-35.66	-35.66	-29.64	-9.51	-2.42	4.79	-1.73	
TIAA-CREF Small Cap Equity Fund (Institutional Class)	TISEX	-24.40	-33.90	-33.90	-28.96	-6.99	-1.09	6.68	N/A	10/01/2002
BENCHMARK: Russell 2000 Index[22]		-21.73	-30.61	-30.61	-23.99	-4.64	-0.25	6.90	N/A	
Vanguard Mid-Cap Index Fund (Admiral Shares)	VIMAX	-18.39	-25.72	-25.72	-16.65	-0.26	2.08	8.86	N/A	11/12/2001
BENCHMARK: MSCI US Mid Cap 450 Index[25]		-19.43	-26.87	-26.87	-18.20	-0.06	2.44	9.17	N/A	
Vanguard Small-Cap Index Fund (Admiral Shares)	VSMAX	-21.84	-30.07	-30.07	-23.33	-3.27	0.42	7.84	N/A	11/13/2000
BENCHMARK: MSCI US Small Cap 1750 Index[26]		-22.28	-31.09	-31.09	-24.74	-4.84	-0.36	7.34	N/A	
Victory Sycamore Established Value Fund (Class I)	VEVIX	-19.74	-29.35	-29.35	-20.02	-3.31	2.07	8.56	N/A	03/01/2010
BENCHMARK: Russell Midcap Value Index[20]		-22.70	-31.71	-31.71	-24.13	-5.97	-0.76	7.22	N/A	
International										
American Funds - New World Fund (Class R6)	RNWGX	-15.45	-22.11	-22.11	-12.42	1.81	2.23	3.77	N/A	05/01/2009
BENCHMARK: MSCI Emerging Markets Free Index[15]		-15.61	-23.87	-23.87	-19.80	-3.97	-2.73	-1.73	N/A	
MFS International Intrinsic Value Fund (Class R6)	MINJX	-6.42	-13.45	-13.45	-2.80	5.62	5.72	8.43	N/A	05/01/2006
BENCHMARK: MSCI EAFE Index[23]		-13.35	-22.83	-22.83	-14.38	-1.82	-0.62	2.72	N/A	
T. Rowe Price Global Technology Fund (Class I)	PGTIX	-10.00	-8.74	-8.74	1.29	11.59	N/A	N/A	15.05	11/29/2016
BENCHMARK: MSCI AC World Free Index[16]		-13.73	-21.74	-21.74	-13.02	-0.49	0.81	3.71	2.04	
Vanguard International Growth Fund (Admiral Shares)	VWILX	-10.87	-15.52	-15.52	-3.34	7.26	5.95	6.75	N/A	08/13/2001
BENCHMARK: MSCI EAFE Index[23]		-13.35	-22.83	-22.83	-14.38	-1.82	-0.62	2.72	N/A	

Total returns are historical and include changes in share price and reinvestment of all dividends and capital gains, if any, but not the effect of any sales charges, which are waived for qualified retirement plans. If sales charges were included, total returns would be lower. Note - This Investment Return report is designed to provide investors with an illustration of the performance of only those funds and/or investments in the Plan's lineup as of the report date provided at the top of the first page. This report does not report performance figures for those funds and/or investments that were once in the Plan's lineup, and have since been removed from the lineup prior to the report date at the top of the first page. Further, the performance returns reported on this document represents performance for each respective fund; however, this does not represent the actual performance experience of individual participants within the Plan, due to participant's variability in cash flows, timing of cash flows, etc. For actual performance experience, participants should refer to the Personal rate of Return function online at mylife.jhrps.com, our Voice Response System (VRS), John Hancock participant service center, or periodic participant statements.

[2] In addition to fees charged by JHRPS for its services to the plan, affiliates of JHRPS receive investment management and other fees from the John Hancock Funds and other funds advised or sub-advised by JHRPS's affiliates.

[3] The fund is a collective investment fund and is privately offered. Therefore information on this investment is not available in local publications.

[4] The Dow Jones Target Date Indexes (each an "Index" or collectively the "Indexes") are a series of Indexes designed as benchmarks for multi-asset class portfolios with risk profiles that become more conservative over time. The Index weightings among the major asset classes are adjusted monthly based on a published set of Index rules. The Indexes with longer time horizons have higher allocations to equity securities, while the Indexes with shorter time horizons replace some of their stock allocations with allocations to fixed income securities and money market instruments. You cannot invest directly in an index.

[5] The Morningstar Lifetime Moderate Income Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is at least ten years into retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility. An investment cannot be made directly into an index.

[6] The Morningstar Lifetime Moderate 2020 Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is about ten years away from retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility. An investment cannot be made directly into an index.

[7] The Morningstar Lifetime Moderate 2025 Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is about 15 years away from retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility. An investment cannot be made directly into an index.

[8] The Morningstar Lifetime Moderate 2030 Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is about 20 years away from retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility. An investment cannot be made directly into an index.

[9] The Morningstar Lifetime Moderate 2035 Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is about 25 years away from retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility. An investment cannot be made directly into an index.

[10] The Morningstar Lifetime Moderate 2040 Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is about 30 years away from retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility. An investment cannot be made directly into an index.

[11] The Morningstar Lifetime Moderate 2045 Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is about 35 years away from retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility. An investment cannot be made directly into an index.

[12] The Morningstar Lifetime Moderate 2050 Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is about 40 years away from retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility. An investment cannot be made directly into an index.

[13] FTSE NAREIT All Equity REITs Index: The National Association of Real Estate Investment Trusts (NAREIT) All Equity Index is an unmanaged market weighted index of tax qualified REITs listed on the New York Stock Exchange, American Stock Exchange and the NASDAQ National Market System, including dividends. An investment cannot be made directly into an index.

[14] Bloomberg Barclays Global Aggregate Index is a flagship measure of global investment grade debt from twenty-four local currency markets. This multi-currency benchmark includes treasury, government-related, corporate and securitized fixed-rate bonds from both developed and emerging markets issuers. It is not possible to invest directly in an index.

[15] MSCI Emerging Markets Free Index is an unmanaged index of a sample of companies representative of the market structure of 26 Emerging Markets countries. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

[16] MSCI AC World Free Index is an unmanaged, market capitalization weighted index composed of companies representative of the market structure of 49 developed and emerging market countries. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

[17] Russell 1000 Growth Index: The Russell 1000 Growth Index is an unmanaged index that measures the performance of those Russell 1000 companies with higher price-to-book ratios and higher forecasted growth values. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

[18] Russell 2000 Value Index: The Russell 2000 Value Index is an unmanaged index that measures the performance of those Russell 2000 companies with lower price-to-book ratios and lower forecasted growth values. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

[19] Russell Midcap Growth Index: The Russell Midcap Growth Index is an unmanaged index that measures the performance of those Russell Midcap companies with higher price-to-book ratios and higher forecasted growth values. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

[20] Russell Midcap Value Index: A market-weighted total return index that measures the performance of companies within the Russell Midcap Index having lower price-to-book ratios and lower forecasted growth values. The Russell Midcap Index includes firms 201 through 1000, based on market capitalization, from the Russell 3000 Index. The Russell 3000 Index represents 98% of the of the investable US equity market. An investment cannot be made directly into an index.

[21] Bloomberg Barclays US Aggregate Bond Index is an unmanaged market value-weighted performance benchmark for investment-grade or better fixed-rate debt issues, including government, corporate, asset-backed, and mortgage-backed securities, with maturities of at least one year. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

[22] Russell 2000 Index: The Russell 2000 Index is an unmanaged index that measures the performance of the 2,000 smallest companies in the Russell 3000 Index, which includes the 3,000 largest U.S. companies based on total market capitalization. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

[23] MSCI EAFE Index: The MSCI EAFE Index (Europe, Australasia, Far East) is a free float-adjusted market capitalization index that is designed to measure the equity market performance of developed markets, excluding the US & Canada. The MSCI EAFE Index consists of the 22 developed market country indices in Europe, Australasia and the Far East. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

[25] MSCI US Mid Cap 450 Index: The MSCI US Mid Cap 450 Index represents the universe of medium capitalization companies in the US equity market. This index targets for inclusion 450 companies and represents, as of October 29, 2004, approximately 15% of the capitalization of the US equity market. An investment cannot be made directly into an index.

[26] MSCI US Small Cap 1750 Index: The MSCI US Small Cap 1750 Index represents the universe of small capitalization companies in the US equity market. This index targets for inclusion 1,750 companies and represents, as of October 29, 2004, approximately 12% of the capitalization of the US equity market. An investment cannot be made directly into an index.

[27] BofA Merrill Lynch U.S. High Yield Master II Index is an unmanaged index which tracks the performance of below investment grade U.S. dollar-denominated corporate bonds publicly issued in the U.S. domestic market. An investment cannot be made directly into an index.

[28] S&P 500 Index is an unmanaged index and is widely regarded as the standard for measuring large-cap U.S. stock market performance. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

An investment cannot be made directly into an index.

The mutual fund performance and statistical data included here is supplied by Morningstar, Inc. and was collected from company reports, financial reporting services, periodicals and other sources believed to be reliable. Although carefully verified, data are not guaranteed by Morningstar, Inc. or John Hancock Retirement Plan Services, LLC.

The following information focuses on the performance of investment options that have a fixed or stated rate of return. This table shows the annual rate of return of each such option, the term or length of time that you will earn this rate of return, and other information relevant to performance.

Fixed Return Investments

NAME/TYPE OF OPTION	RETURNS	TERMS	OTHERS
Stable Value			
NYL Guaranteed Interest Account[1] *mylife.jhrps.com/investment_info*	2.45%	Semi-Annual	Rate credited through 06/30/2020

[1] This investment option is not a mutual fund.

Carpenters Annuity Trust Fund for Northern California
Section 2 – Fee and Expense Information

The following table shows fee and expense information for the plan's investment options. The Total Annual Operating Expenses are expenses that reduce the rates of return of the investment option. This table also shows any redemption fees charged by an investment option upon the sale or exchange of shares and the minimum number of days one must hold the investment in order to avoid a redemption fee.

Expense ratio (gross) does not include fee waivers or expense reimbursements which result in lower actual cost to the investor.

NYL Guaranteed Interest Account	0.05%	$ 0.50	N/A	N/A
Income				
AB Global Bond Fund (Class Z)	0.50%	$ 5.00	N/A	N/A
John Hancock Income Fund (Class R6)	0.42%	$ 4.20	N/A	N/A
PGIM High-Yield Fund (Class R6)	0.40%	$ 4.00	N/A	N/A
Western Asset Core Plus Bond Fund (Class IS)	0.42%	$ 4.20	N/A	N/A
Target Date				
Pensionmark Asset Allocation 2020	0.27%	$ 2.70	N/A	N/A
Pensionmark Asset Allocation 2025	0.25%	$ 2.50	N/A	N/A
Pensionmark Asset Allocation 2030	0.24%	$ 2.40	N/A	N/A
Pensionmark Asset Allocation 2035	0.22%	$ 2.20	N/A	N/A
Pensionmark Asset Allocation 2040	0.21%	$ 2.10	N/A	N/A
Pensionmark Asset Allocation 2045	0.21%	$ 2.10	N/A	N/A
Pensionmark Asset Allocation 2050	0.22%	$ 2.20	N/A	N/A
Pensionmark Asset Allocation 2055	0.22%	$ 2.20	N/A	N/A
Pensionmark Asset Allocation 2060	0.22%	$ 2.20	N/A	N/A
Pensionmark Asset Allocation Income	0.27%	$ 2.70	N/A	N/A
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2020 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2025 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2030 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2035 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2040 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2045 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2050 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2055 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2060 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE Retirement Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A
Growth & Income				
American Funds - Washington Mutual Investors Fund (Class R6)	0.27%	$ 2.70	N/A	N/A
Cohen & Steers Real Estate Securities (Class Z)	0.79%	$ 7.90	N/A	N/A
Vanguard 500 Index Fund (Admiral Shares)	0.04%	$ 0.40	N/A	N/A
Growth				
AB Large Cap Growth Fund (Class Z)	0.56%	$ 5.60	N/A	N/A

Fees and Expenses

NAME/TYPE OF OPTION	TOTAL ANNUAL OPERATING EXPENSE As a %	Per $1,000	REDEMPTION FEES %	# Days	Additional Information
Carillon Eagle Mid Cap Growth Fund (Class R6)	0.65%	$ 6.50	N/A	N/A	
Janus Henderson Global Life Sciences Fund (Class I)	0.77%	$ 7.70	N/A	N/A	
Nuveen Small Cap Value (Class R6)	0.83%	$ 8.30	N/A	N/A	
TIAA-CREF Small Cap Equity Fund (Institutional Class)	0.42%	$ 4.20	N/A	N/A	
Vanguard Mid-Cap Index Fund (Admiral Shares)	0.05%	$ 0.50	N/A	N/A	
Vanguard Small-Cap Index Fund (Admiral Shares)	0.05%	$ 0.50	N/A	N/A	
Victory Sycamore Established Value Fund (Class I)	0.60%	$ 6.00	N/A	N/A	
International					
American Funds - New World Fund (Class R6)	0.60%	$ 6.00	N/A	N/A	
MFS International Intrinsic Value Fund (Class R6)	0.63%	$ 6.30	N/A	N/A	
T. Rowe Price Global Technology Fund (Class I)	0.77%	$ 7.70	N/A	N/A	
Vanguard International Growth Fund (Admiral Shares)	0.32%	$ 3.20	N/A	N/A	

The cumulative effect of fees and expenses can substantially reduce the growth of your retirement savings. Visit the Department of Labor's Web site for an example showing the long-term effect of fees and expenses at https://www.dol.gov/agencies/ebsa/laws-and-regulations/laws/pension-protection-act/investing-and-diversification. Fees and expenses are only one of many factors to consider when you decide to invest in an option. You may also want to think about whether an investment in a particular option, along with your other investments, will help you achieve your financial goals.

Please visit mylife.jhrps.com for a glossary of investment terms relevant to this plan. The glossary is intended to help you better understand your options.

Carpenters Annuity Trust Fund for Northern California
Section 3 – Plan Related Information

PLAN ADMINISTRATIVE EXPENSES

Participant Directed: In addition to the total annual operating fees associated with the investments, an annual pro-rata administrative fee of approximately 0.33% will be deducted from participant accounts on a monthly basis. As an example: For an account balance of $50,000 the monthly pro-rata fee would be approximately $13.75. In addition, participants in the Plan pay a quarterly fixed administrative fee. As an example, for the last four quarters ending February 29, 2020, the fixed administrative fee was approximately $14.94 per quarter.

The Carpenters Annuity Plan may pay outside service providers for administrative services rendered during the year, such as recordkeeping and investment advisory services. Such amounts may be paid from a segregated account under the Annuity Plan and/or may be charged against participants' accounts on a pro-rata basis in accordance with the Amended and Restated Rules and Regulations of the Plan. Any amounts assessed against your account will be disclosed on a quarterly basis.

PARTICIPANT EXPENSES

To ensure that you receive your benefits when eligible, the Trustees of the Carpenters Annuity Trust Fund Trust Fund have a policy in place to locate and pay benefits to unenrolled and missing Participants or Beneficiaries of the Plan. The process of enrolling or locating missing Participants or Beneficiaries can include multiple efforts depending on the amount of the unpaid account balance and how long it takes to locate the individual. Each attempt made to contact such individuals will result in a fee assessment. The costs associated with location services may be revised from time-to-time, and currently include:

Participant Notice	$6.86	Separation from Service Invalid Address Union Notice	$5.28
Employer Notice	$5.38	Separation from Service Invalid Address Locator Service	$5.23
Union Notice	$5.28	Separation from Service Follow Up Letter	$5.23
Un-enrolled or Invalid Address Locator Service	$5.23	Frozen Account Locator Service	$5.23
Un-cashed Check(s) Letter	$9.16	Frozen Account Reinstatement	$0.06
Un-cashed Check(s) Locator Service	$13.48	Separation from Service Invalid Address Second Follow Up	$5.24
		Required Minimum Distribution Locator Service	$5.39

To avoid an assessment for location efforts, simply keep the Fund Office apprised of your current address and if you have not yet done so, complete an enrollment form which can be downloaded from the website, www.carpenterfunds.com, fill it out and mail or fax it to the Carpenter Fund Office. You can also obtain a form by calling the Fund Office at (888) 547-2054.

RESTRICTED INVESTMENTS

The following funds have restrictions as described below: 1) Trustee Directed Option: This investment may have restrictions regarding contributions and liquidations. 2) Mutual funds are not appropriate for frequent trading and most mutual funds monitor and restrict such activity. If you conduct transactions in a particular fund too often or attempt to exchange among related funds soon after purchasing, the mutual fund may restrict or deny future purchases. Please review the funds' prospectuses for more information.

ABILITY TO DIRECT INVESTMENTS

"Qualified" Participants have the option of selecting their own investment options from a select group of mutual funds. In order to become a qualified Participant, you must participate in a special education program to learn more about selecting your own investment options. Once qualified, you have the right to transfer into or out of any investment option in your Carpenters Annuity Plan at any time. Investment options in your Annuity Plan may have implemented restrictions such as short-term trading fees and/or trading blackout periods on certain transactions. If these apply to any of the options in the Annuity Plan, they will be explained in the Fees and Expenses section. To change any of your investments, you can go to myplan.johnhancock.com at any time, or you can call John Hancock at 1(800)294-3575 from 8:00 a.m. to 10:00 p.m. Eastern time on New York Stock Exchange business days. For your protection, all calls to a John Hancock Representative are recorded.

ABOUT RISK

All investing involves risk. It is possible that your investment objectives may not be met. All mutual funds are subject to market risk and may fluctuate in value. Neither John Hancock Retirement Plan Services, LLC, its affiliates nor its representatives provide tax, legal or accounting advice. Please contact your own advisors.

Please contact John Hancock at 800-294-3575 for a prospectus, and, if available, a summary prospectus. Investors are asked to consider the investment objectives, risks, and charges and expenses of the investment carefully before investing. The prospectus or summary prospectus, contains this and other information about the investment company. Please read this information carefully before investing.

AVISO

Si usted tiene dificultad en entender alguna parte de este folleto, comuníquese con Carpenter Funds Administrative Office en 265 Hegenberger Road, Suite 100, Oakland, CA 94621. Las horas de oficina son de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., lunes a viernes. Usted también puede llamar a la oficina del Plan, teléfono 888-547-2054, para ayuda.

Northern California Carpenters 401(k) Trust Fund
Section 4 – Performance Information

The information in this table focuses on the performance of investment options that do not have a fixed or stated rate of return. It shows how these investments have performed in the past and allows you to compare them with appropriate benchmarks for the same time periods. Information about an option's principal risks is available through the following website, mylife.jhrps.com/investment_info. Please enter code "LO1502" to view your plan investment option details.

Total returns include changes in share price and reinvestment of all dividends and capital gains, if any, but not the effect of any sales charges, which are waived for qualified retirement plans. If sales charges were included, total returns would be lower.

For funds with redemption fees, performance shown does not reflect the deduction of this fee which would reduce performance.

Investment options are grouped according to investment objective. Within each investment objective grouping, funds are listed in alphabetical order. For more specific information, please refer to the investments' specific disclosure information.

Performance data quoted represents past performance. Past performance is no guarantee of future results. Due to market volatility, current performance may be less or higher than the figures shown. For the most recent month-end performance information, please log onto mylife.jhrps.com or call a John Hancock representative at 833-388-6466.

Variable Rate Investments-Average Annual Total Returns (%)

INVESTMENT NAME/COMPARATIVE BENCHMARK	TICKER	1 MONTH	3 MONTH	YTD	1 YEAR	3 YEARS	5 YEARS	10 YEARS	SINCE INCEPTION	INCEPTION DATE
Income										
AB Global Bond Fund (Class Z)	ANAZX	-5.37	-3.04	-3.04	1.03	2.29	2.50	N/A	3.46	10/15/2013
BENCHMARK: Bloomberg Barclays Global Aggregate Index[16]		-2.24	-0.33	-0.33	4.20	3.55	2.64	2.47	1.74	
John Hancock Income Fund (Class R6) [2]	JSNWX	-5.75	-5.13	-5.13	0.85	1.69	1.84	N/A	3.38	09/01/2011
BENCHMARK: Bloomberg Barclays US Aggregate Bond Index[23]		-0.59	3.15	3.15	8.93	4.82	3.36	3.88	3.30	
PGIM High-Yield Fund (Class R6)	PHYQX	-12.71	-14.16	-14.16	-6.91	1.11	3.11	N/A	5.11	10/31/2011
BENCHMARK: ICE BofA Merrill Lynch U.S. High Yield Index[29]		-11.76	-13.12	-13.12	-7.45	0.55	2.67	5.50	4.85	
Western Asset Core Plus Bond Fund (Class IS)	WAPSX	-4.66	-2.23	-2.23	5.34	4.34	3.76	4.99	N/A	08/04/2008
BENCHMARK: Bloomberg Barclays US Aggregate Bond Index[23]		-0.59	3.15	3.15	8.93	4.82	3.36	3.88	N/A	
Asset Allocation										
Northern California Carpenter Allocation Option		-7.71	-10.09	-10.09	-3.36	2.85	3.72	N/A	3.99	11/07/2014
BENCHMARK: Morningstar Moderate Target Risk Index[6]		-9.12	-13.38	-13.38	-5.13	2.62	3.44	5.85	3.45	
Target Date										
The target date is the expected year in which participants in a Target Date Portfolio plan to retire and no longer make contributions. The investment strategy of these Portfolios are designed to become more conservative over time as the target date approaches (or if applicable passes) the target retirement date. The principal value of your investment as well as your potential rate of return, are not guaranteed at any time, including at or after the target retirement date. An investor should examine the asset allocation of the fund to ensure it is consistent with their own risk tolerance.										
Pensionmark Asset Allocation 2020		-8.04	-10.13	-10.13	-1.44	3.75	3.88	N/A	4.95	11/09/2012
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2020 Index[8]		-7.86	-9.98	-9.98	-1.99	3.48	3.58	6.22	5.47	
Pensionmark Asset Allocation 2025		-9.16	-12.34	-12.34	-3.04	3.49	3.87	N/A	5.30	11/09/2012
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2025 Index[9]		-8.94	-11.86	-11.86	-3.44	3.33	3.66	6.61	6.06	
Pensionmark Asset Allocation 2030		-10.26	-14.31	-14.31	-4.43	3.31	3.85	N/A	5.64	11/09/2012
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2030 Index[10]		-10.42	-14.58	-14.58	-5.79	2.87	3.57	6.87	6.52	
Pensionmark Asset Allocation 2035		-11.26	-16.08	-16.08	-5.80	3.16	3.94	N/A	6.07	11/09/2012
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2035 Index[11]		-12.10	-17.72	-17.72	-8.69	2.12	3.29	6.91	6.66	

Variable Rate Investments-Average Annual Total Returns (%)

INVESTMENT NAME/COMPARATIVE BENCHMARK	TICKER	1 MONTH	3 MONTH	YTD	1 YEAR	3 YEARS	5 YEARS	10 YEARS	SINCE INCEPTION	INCEPTION DATE
Pensionmark Asset Allocation 2040		-12.24	-17.81	-17.81	-7.03	2.97	3.98	N/A	6.46	11/09/2012
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2040 Index[12]		-13.53	-20.29	-20.29	-11.16	1.36	2.93	6.78	6.54	
Pensionmark Asset Allocation 2045		-12.87	-18.84	-18.84	-7.78	2.90	4.11	N/A	6.85	11/09/2012
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2045 Index[13]		-14.38	-21.76	-21.76	-12.64	0.84	2.63	6.58	6.32	
Pensionmark Asset Allocation 2050		-13.28	-19.43	-19.43	-8.18	2.89	4.24	N/A	7.28	11/09/2012
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2050 Index[14]		-14.71	-22.30	-22.30	-13.22	0.60	2.47	6.44	6.15	
Pensionmark Asset Allocation 2055		-13.28	-19.42	-19.42	-8.17	3.11	N/A	N/A	4.42	06/10/2015
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2050 Index[14]		-14.71	-22.30	-22.30	-13.22	0.60	2.47	6.44	2.38	
Pensionmark Asset Allocation 2060		-13.28	-19.42	-19.42	-8.16	3.30	N/A	N/A	4.77	08/10/2015
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate 2050 Index[14]		-14.71	-22.30	-22.30	-13.22	0.60	2.47	6.44	2.82	
Pensionmark Asset Allocation Income		-7.16	-8.47	-8.47	-0.27	3.86	3.77	N/A	4.17	11/09/2012
BENCHMARK: Morningstar Lifetime Moderate Income Index[7]		-5.86	-7.69	-7.69	-1.38	2.73	2.82	4.64	3.63	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2020 Fund Institutional Class [3]		-5.74	-6.50	-6.50	0.56	4.08	N/A	N/A	3.84	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2020 Index[5]		-5.78	-6.89	-6.89	-0.84	2.86	2.82	4.93	2.74	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2025 Fund Institutional Class [3]		-7.37	-9.55	-9.55	-2.00	3.84	N/A	N/A	3.88	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2025 Index[5]		-7.39	-9.76	-9.76	-2.99	2.63	2.93	5.52	2.82	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2030 Fund Institutional Class [3]		-8.78	-12.13	-12.13	-4.21	3.58	N/A	N/A	3.90	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2030 Index[5]		-9.14	-12.80	-12.80	-5.45	2.34	3.02	6.04	2.86	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2035 Fund Institutional Class [3]		-10.07	-14.47	-14.47	-6.24	3.36	N/A	N/A	3.93	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2035 Index[5]		-10.90	-15.78	-15.78	-7.96	1.88	2.91	6.39	2.71	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2040 Fund Institutional Class [3]		-11.26	-16.59	-16.59	-8.11	3.13	N/A	N/A	3.93	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2040 Index[5]		-12.50	-18.42	-18.42	-10.24	1.41	2.76	6.61	2.54	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2045 Fund Institutional Class [3]		-12.08	-18.04	-18.04	-9.43	2.92	N/A	N/A	3.86	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2045 Index[5]		-13.75	-20.47	-20.47	-12.04	0.97	2.59	6.68	2.34	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2050 Fund Institutional Class [3]		-12.44	-18.68	-18.68	-10.02	2.79	N/A	N/A	3.80	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2050 Index[5]		-14.53	-21.71	-21.71	-13.15	0.65	2.45	6.64	2.20	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2055 Fund Institutional Class [3]		-12.49	-18.76	-18.76	-10.10	2.77	N/A	N/A	3.79	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2055 Index[5]		-14.74	-22.05	-22.05	-13.45	0.54	2.39	6.60	2.13	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2060 Fund Institutional Class [3]		-12.49	-18.76	-18.76	-10.09	2.78	N/A	N/A	3.79	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target 2055 Index[5]		-14.74	-22.05	-22.05	-13.45	0.54	2.39	6.60	2.13	

Variable Rate Investments-Average Annual Total Returns (%)

INVESTMENT NAME/COMPARATIVE BENCHMARK	TICKER	1 MONTH	3 MONTH	YTD	1 YEAR	3 YEARS	5 YEARS	10 YEARS	SINCE INCEPTION	INCEPTION DATE
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE Retirement Fund Institutional Class [3]		-5.73	-6.48	-6.48	0.51	3.71	N/A	N/A	3.53	05/01/2015
BENCHMARK: Dow Jones Target Today Index[5]		-3.55	-3.38	-3.38	1.10	2.61	2.20	3.46	2.17	
Growth & Income										
American Funds - Washington Mutual Investors Fund (Class R6)	RWMGX	-12.92	-21.47	-21.47	-10.45	3.57	5.67	9.96	N/A	05/01/2009
BENCHMARK: S&P 500 Index[30]		-12.35	-19.60	-19.60	-6.98	5.10	6.73	10.53	N/A	
Cohen & Steers Real Estate Securities (Class Z)	CSZIX	-19.73	-24.20	-24.20	-14.49	0.53	2.63	N/A	6.24	10/01/2014
BENCHMARK: FTSE NAREIT All Equity Index[15]		-18.68	-23.44	-23.44	-15.93	0.06	1.99	8.58	4.75	
Principal U.S. Property Separate Account I5		-0.33	0.40	0.40	4.78	6.97	8.49	11.55	N/A	01/01/1982
BENCHMARK: FTSE NAREIT All Equity Index[15]		-18.68	-23.44	-23.44	-15.93	0.06	1.99	8.58	N/A	
Vanguard 500 Index Fund (Admiral Shares)	VFIAX	-12.36	-19.61	-19.61	-7.01	5.07	6.69	10.49	N/A	11/13/2000
BENCHMARK: S&P 500 Index[30]		-12.35	-19.60	-19.60	-6.98	5.10	6.73	10.53	N/A	
Growth										
AB Large Cap Growth Fund (Class Z)	APGZX	-7.51	-11.28	-11.28	2.67	13.45	N/A	N/A	11.89	06/30/2015
BENCHMARK: Russell 1000 Growth Index[19]		-9.84	-14.10	-14.10	0.91	11.32	10.36	12.97	11.00	
Carillon Eagle Mid Cap Growth Fund (Class R6)	HRAUX	-16.42	-20.40	-20.40	-8.52	6.60	6.09	N/A	11.32	08/15/2011
BENCHMARK: Russell Midcap Growth Index[21]		-14.91	-20.04	-20.04	-9.45	6.53	5.61	10.89	11.30	
Janus Henderson Global Life Sciences Fund (Class I)	JFNIX	-5.96	-13.65	-13.65	-1.96	8.51	3.73	14.83	N/A	07/06/2009
BENCHMARK: S&P 500 Index[30]		-12.35	-19.60	-19.60	-6.98	5.10	6.73	10.53	N/A	
Nuveen Small Cap Value (Class R6)	FSCWX	-27.98	-39.08	-39.08	-36.61	-15.21	N/A	N/A	-7.55	06/30/2016
BENCHMARK: Russell 2000 Value Index[20]		-24.67	-35.66	-35.66	-29.64	-9.51	-2.42	4.79	-1.73	
TIAA-CREF Small Cap Equity Fund (Institutional Class)	TISEX	-24.40	-33.90	-33.90	-28.96	-6.99	-1.09	6.68	N/A	10/01/2002
BENCHMARK: Russell 2000 Index[24]		-21.73	-30.61	-30.61	-23.99	-4.64	-0.25	6.90	N/A	
Vanguard Mid-Cap Index Fund (Admiral Shares)	VIMAX	-18.39	-25.72	-25.72	-16.65	-0.26	2.08	8.86	N/A	11/12/2001
BENCHMARK: MSCI US Mid Cap 450 Index[27]		-19.43	-26.87	-26.87	-18.20	-0.06	2.44	9.17	N/A	
Vanguard Small-Cap Index Fund (Admiral Shares)	VSMAX	-21.84	-30.07	-30.07	-23.33	-3.27	0.42	7.84	N/A	11/13/2000
BENCHMARK: MSCI US Small Cap 1750 Index[28]		-22.28	-31.09	-31.09	-24.74	-4.84	-0.36	7.34	N/A	
Victory Sycamore Established Value Fund (Class I)	VEVIX	-19.74	-29.35	-29.35	-20.02	-3.31	2.07	8.56	N/A	03/01/2010
BENCHMARK: Russell Midcap Value Index[22]		-22.70	-31.71	-31.71	-24.13	-5.97	-0.76	7.22	N/A	
International										
American Funds - New World Fund (Class R6)	RNWGX	-15.45	-22.11	-22.11	-12.42	1.81	2.23	3.77	N/A	05/01/2009
BENCHMARK: MSCI Emerging Markets Free Index[17]		-15.61	-23.87	-23.87	-19.80	-3.97	-2.73	-1.73	N/A	
MFS International Intrinsic Value Fund (Class R6)	MINJX	-6.42	-13.45	-13.45	-2.80	5.62	5.72	8.43	N/A	05/01/2006
BENCHMARK: MSCI EAFE Index[25]		-13.35	-22.83	-22.83	-14.38	-1.82	-0.62	2.72	N/A	
T. Rowe Price Global Technology Fund (Class I)	PGTIX	-10.00	-8.74	-8.74	1.29	11.59	N/A	N/A	15.05	11/29/2016
BENCHMARK: MSCI AC World Free Index[18]		-13.73	-21.74	-21.74	-13.02	-0.49	0.81	3.71	2.04	
Vanguard International Growth Fund (Admiral Shares)	VWILX	-10.87	-15.52	-15.52	-3.34	7.26	5.95	6.75	N/A	08/13/2001
BENCHMARK: MSCI EAFE Index[25]		-13.35	-22.83	-22.83	-14.38	-1.82	-0.62	2.72	N/A	

Total returns are historical and include changes in share price and reinvestment of all dividends and capital gains, if any, but not the effect of any sales charges, which are waived for qualified retirement plans. If sales charges were included, total returns would be lower. Note - This Investment Return report is designed to provide investors with an illustration of the performance of only those funds and/or investments in the Plan's lineup as of the report date provided at the top of the first page. This report does not report performance figures for those funds and/or investments that were once in the Plan's lineup, and have since been removed from the lineup prior to the report date at the top of the first page. Further, the performance returns reported on this document represents performance for each respective fund; however, this does not represent the actual performance experience of individual participants within the Plan, due to participant's variability in cash flows, timing of cash flows, etc. For actual performance experience, participants should refer to the Personal rate of Return function online at mylife.jhrps.com, our Voice Response System (VRS), John Hancock participant service center, or periodic participant statements.

[2] In addition to fees charged by JHRPS for its services to the plan, affiliates of JHRPS receive investment management and other fees from the John Hancock Funds and other funds advised or sub-advised by JHRPS's affiliates.

[3] The fund is a collective investment fund and is privately offered. Therefore information on this investment is not available in local publications.

[5] The Dow Jones Target Date Indexes (each an "Index" or collectively the "Indexes") are a series of Indexes designed as benchmarks for multi-asset class portfolios with risk profiles that become more conservative over time. The Index weightings among the major asset classes are adjusted monthly based on a published set of Index rules. The Indexes with longer time horizons have higher allocations to equity securities, while the Indexes with shorter time horizons replace some of their stock allocations with allocations to fixed income securities and money market instruments. You cannot invest directly in an index.

[6] The Morningstar Moderate Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in a static allocation appropriate for U.S. investors who seek average exposure to equity market risk and returns. An investment cannot be made directly into an index.

[7] The Morningstar Lifetime Moderate Income Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is at least ten years into retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility. An investment cannot be made directly into an index.

[8] The Morningstar Lifetime Moderate 2020 Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is about ten years away from retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility. An investment cannot be made directly into an index.

[9] The Morningstar Lifetime Moderate 2025 Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is about 15 years away from retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility. An investment cannot be made directly into an index.

[10] The Morningstar Lifetime Moderate 2030 Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is about 20 years away from retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility. An investment cannot be made directly into an index.

[11] The Morningstar Lifetime Moderate 2035 Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is about 25 years away from retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility. An investment cannot be made directly into an index.

[12] The Morningstar Lifetime Moderate 2040 Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is about 30 years away from retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility. An investment cannot be made directly into an index.

[13] The Morningstar Lifetime Moderate 2045 Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is about 35 years away from retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility. An investment cannot be made directly into an index.

[14] The Morningstar Lifetime Moderate 2050 Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is about 40 years away from retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility. An investment cannot be made directly into an index.

[15] FTSE NAREIT All Equity REITs Index: The National Association of Real Estate Investment Trusts (NAREIT) All Equity Index is an unmanaged market weighted index of tax qualified REITs listed on the New York Stock Exchange, American Stock Exchange and the NASDAQ National Market System, including dividends. An investment cannot be made directly into an index.

[16] Bloomberg Barclays Global Aggregate Index is a flagship measure of global investment grade debt from twenty-four local currency markets. This multi-currency benchmark includes treasury, government-related, corporate and securitized fixed-rate bonds from both developed and emerging markets issuers. It is not possible to invest directly in an index.

[17] MSCI Emerging Markets Free Index is an unmanaged index of a sample of companies representative of the market structure of 26 Emerging Markets countries. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

[18] MSCI AC World Free Index is an unmanaged, market capitalization weighted index composed of companies representative of the market structure of 49 developed and emerging market countries. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

[19] Russell 1000 Growth Index: The Russell 1000 Growth Index is an unmanaged index that measures the performance of those Russell 1000 companies with higher price-to-book ratios and higher forecasted growth values. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

[20] Russell 2000 Value Index: The Russell 2000 Value Index is an unmanaged index that measures the performance of those Russell 2000 companies with lower price-to-book ratios and lower forecasted growth values. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

[21] Russell Midcap Growth Index: The Russell Midcap Growth Index is an unmanaged index that measures the performance of those Russell Midcap companies with higher price-to-book ratios and higher forecasted growth values. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

[22] Russell Midcap Value Index: A market-weighted total return index that measures the performance of companies within the Russell Midcap Index having lower price-to-book ratios and lower forecasted growth values. The Russell Midcap Index includes firms 201 through 1000, based on market capitalization, from the Russell 3000 Index. The Russell 3000 Index represents 98% of the of the investable US equity market. An investment cannot be made directly into an index.

[23] Bloomberg Barclays US Aggregate Bond Index is an unmanaged market value-weighted performance benchmark for investment-grade or better fixed-rate debt issues, including government, corporate, asset-backed, and mortgage-backed securities, with maturities of at least one year. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

[24] Russell 2000 Index: The Russell 2000 Index is an unmanaged index that measures the performance of the 2,000 smallest companies in the Russell 3000 Index, which includes the 3,000 largest U.S. companies based on total market capitalization. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

[25] MSCI EAFE Index: The MSCI EAFE Index (Europe, Australasia, Far East) is a free float-adjusted market capitalization index that is designed to measure the equity market performance of developed markets, excluding the US & Canada. The MSCI EAFE Index consists of the 22 developed market country indices in Europe, Australasia and the Far East. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

[27] MSCI US Mid Cap 450 Index: The MSCI US Mid Cap 450 Index represents the universe of medium capitalization companies in the US equity market. This index targets for inclusion 450 companies and represents, as of October 29, 2004, approximately 15% of the capitalization of the US equity market. An investment cannot be made directly into an index.

[28] MSCI US Small Cap 1750 Index: The MSCI US Small Cap 1750 Index represents the universe of small capitalization companies in the US equity market. This index targets for inclusion 1,750 companies and represents, as of October 29, 2004, approximately 12% of the capitalization of the US equity market. An investment cannot be made directly into an index.

[29] BofA Merrill Lynch U.S. High Yield Master II Index is an unmanaged index which tracks the performance of below investment grade U.S. dollar-denominated corporate bonds publicly issued in the U.S. domestic market. An investment cannot be made directly into an index.

[30] S&P 500 Index is an unmanaged index and is widely regarded as the standard for measuring large-cap U.S. stock market performance. Results assume the reinvestment of all capital gain and dividend distributions. An investment cannot be made directly into an index.

An investment cannot be made directly into an index.

The mutual fund performance and statistical data included here is supplied by Morningstar, Inc. and was collected from company reports, financial reporting services, periodicals and other sources believed to be reliable. Although carefully verified, data are not guaranteed by Morningstar, Inc. or John Hancock Retirement Plan Services, LLC.

The following information focuses on the performance of investment options that have a fixed or stated rate of return. This table shows the annual rate of return of each such option, the term or length of time that you will earn this rate of return, and other information relevant to performance.

Fixed Return Investments

NAME/TYPE OF OPTION	RETURNS	TERMS	OTHERS
Stable Value			
NYL Guaranteed Interest Account[1] *mylife.jhrps.com/investment_info*	2.45%	Semi-Annual	Rate credited through 06/30/2020

[1] This investment option is not a mutual fund.

Northern California Carpenters 401(k) Trust Fund
Section 5 – Fee and Expense Information

The following table shows fee and expense information for the plan's investment options. The Total Annual Operating Expenses are expenses that reduce the rates of return of the investment option. This table also shows any redemption fees charged by an investment option upon the sale or exchange of shares and the minimum number of days one must hold the investment in order to avoid a redemption fee.

Expense ratio (gross) does not include fee waivers or expense reimbursements which result in lower actual cost to the investor.

Fees and Expenses

NAME/TYPE OF OPTION	TOTAL ANNUAL OPERATING EXPENSE As a%	TOTAL ANNUAL OPERATING EXPENSE Per $1,000	REDEMPTION FEES %	REDEMPTION FEES #Days	Additional Information
Stable Value					
NYL Guaranteed Interest Account	0.05%	$ 0.50	N/A	N/A	
Income					
AB Global Bond Fund (Class Z)	0.50%	$ 5.00	N/A	N/A	
John Hancock Income Fund (Class R6)	0.42%	$ 4.20	N/A	N/A	
PGIM High-Yield Fund (Class R6)	0.40%	$ 4.00	N/A	N/A	
Western Asset Core Plus Bond Fund (Class IS)	0.42%	$ 4.20	N/A	N/A	
Asset Allocation					
Northern California Carpenter Allocation Option	0.69%	$ 6.90	N/A	N/A	
Target Date					
Pensionmark Asset Allocation 2020	0.27%	$ 2.70	N/A	N/A	
Pensionmark Asset Allocation 2025	0.24%	$ 2.40	N/A	N/A	
Pensionmark Asset Allocation 2030	0.24%	$ 2.40	N/A	N/A	
Pensionmark Asset Allocation 2035	0.22%	$ 2.20	N/A	N/A	
Pensionmark Asset Allocation 2040	0.21%	$ 2.10	N/A	N/A	
Pensionmark Asset Allocation 2045	0.21%	$ 2.10	N/A	N/A	
Pensionmark Asset Allocation 2050	0.22%	$ 2.20	N/A	N/A	
Pensionmark Asset Allocation 2055	0.22%	$ 2.20	N/A	N/A	
Pensionmark Asset Allocation 2060	0.22%	$ 2.20	N/A	N/A	
Pensionmark Asset Allocation Income	0.27%	$ 2.70	N/A	N/A	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2020 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2025 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2030 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2035 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2040 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2045 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2050 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2055 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE 2060 Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A	
Wilmington Trust SMARTLIFECYCLE Retirement Fund Institutional Class	0.29%	$ 2.90	N/A	N/A	
Growth & Income					
American Funds - Washington Mutual Investors Fund (Class R6)	0.27%	$ 2.70	N/A	N/A	

Fees and Expenses

NAME/TYPE OF OPTION	TOTAL ANNUAL OPERATING EXPENSE As a %	TOTAL ANNUAL OPERATING EXPENSE Per $1,000	REDEMPTION FEES %	REDEMPTION FEES # Days	Additional Information
Cohen & Steers Real Estate Securities (Class Z)	0.79%	$ 7.90	N/A	N/A	
Principal U.S. Property Separate Account I5	0.85%	$ 8.50	N/A	N/A	
Vanguard 500 Index Fund (Admiral Shares)	0.04%	$ 0.40	N/A	N/A	
Growth					
AB Large Cap Growth Fund (Class Z)	0.56%	$ 5.60	N/A	N/A	
Carillon Eagle Mid Cap Growth Fund (Class R6)	0.65%	$ 6.50	N/A	N/A	
Janus Henderson Global Life Sciences Fund (Class I)	0.77%	$ 7.70	N/A	N/A	
Nuveen Small Cap Value (Class R6)	0.83%	$ 8.30	N/A	N/A	
TIAA-CREF Small Cap Equity Fund (Institutional Class)	0.42%	$ 4.20	N/A	N/A	
Vanguard Mid-Cap Index Fund (Admiral Shares)	0.05%	$ 0.50	N/A	N/A	
Vanguard Small-Cap Index Fund (Admiral Shares)	0.05%	$ 0.50	N/A	N/A	
Victory Sycamore Established Value Fund (Class I)	0.60%	$ 6.00	N/A	N/A	
International					
American Funds - New World Fund (Class R6)	0.60%	$ 6.00	N/A	N/A	
MFS International Intrinsic Value Fund (Class R6)	0.63%	$ 6.30	N/A	N/A	
T. Rowe Price Global Technology Fund (Class I)	0.77%	$ 7.70	N/A	N/A	
Vanguard International Growth Fund (Admiral Shares)	0.32%	$ 3.20	N/A	N/A	

The cumulative effect of fees and expenses can substantially reduce the growth of your retirement savings. Visit the Department of Labor's Web site for an example showing the long-term effect of fees and expenses at https://www.dol.gov/agencies/ebsa/laws-and-regulations/laws/pension-protection-act/investing-and-diversification. Fees and expenses are only one of many factors to consider when you decide to invest in an option. You may also want to think about whether an investment in a particular option, along with your other investments, will help you achieve your financial goals.

Please visit mylife.jhrps.com for a glossary of investment terms relevant to this plan. The glossary is intended to help you better understand your options.

Northern California Carpenters 401(k) Trust Fund
Section 6 – Plan Related Information

PLAN ADMINISTRATIVE EXPENSES

In addition to the total annual operating fees associated with the investments, an annual administrative fee of approximately 0.38% will be paid by each participant*. The fee is deducted from individual account balances on a pro-rata basis each month. As an example if you have an account balance of $50,000 you will pay a quarterly fee of approximately $15.83 each month. In addition, participants in the Plan pay an annual fixed administrative fee of $120. This fee is deducted from your account at a rate of approximately $10 on a monthly basis.

The Northern California Carpenters 401(k) Plan may pay outside service providers for administrative services rendered during the year, such as recordkeeping and investment advisory services. Such amounts may be paid from a segregated account under the 401(k) Plan and/or may be charged against participants' accounts on a pro rata basis or as a specific dollar amount. Any amounts assessed against your account will be disclosed on a quarterly basis.

* Effective June 1, 2020 the annual administrative fee was reduced from 0.38% to 0.30%.

PARTICIPANT EXPENSES

The following expenses apply to all participants in the Northern California Carpenters 401(k) Plan if used by the participant. If any of these expenses apply to you, they will appear on your quarterly account statement. For more information regarding these expenses please refer to your Northern California Carpenters 401(k) Summary Plan Description (SPD). The SPD can be obtained by contacting John Hancock. Definitions of each of these expenses are included in the glossary described above and available at myplan.johnhancock.com.

Loan Fees	$100
Hardship Withdrawal Fee	$75
Insufficient Funds Fee	$25

ABILITY TO DIRECT INVESTMENTS

You have the right to transfer into or out of any investment option in your Northern California Carpenters 401(k) Plan at any time. Investment options in your 401(k) Plan may have implemented restrictions such as short-term trading fees and/or trading blackout periods on certain transactions. If these apply to any of the options in the 401(k) Plan, they will be explained in the Fees and Expenses section. To change any of your investments, you can go to myplan.johnhancock.com at any time, or you can call John Hancock at 1(833) 388-6466 from 8:00 a.m. to 10:00 p.m. Eastern time on New York Stock Exchange business days. For your protection, all calls to a John Hancock Representative are recorded.

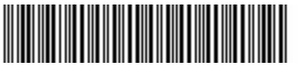
ABOUT RISK

All investing involves risk. It is possible that your investment objectives may not be met. All mutual funds are subject to market risk and may fluctuate in value. Neither John Hancock, its affiliates, nor its representatives, provide tax, legal or accounting advice. Please contact your own advisors.

Please contact John Hancock at 833-388-6466 for a prospectus, and, if available, a summary prospectus. Investors are asked to consider the investment objectives, risks, and charges and expenses of the investment carefully before investing. The prospectus or summary prospectus, contains this and other information about the investment company. Please read this information carefully before investing.

AVISO

Si usted tiene dificultad en entender alguna parte de este folleto, comuníquese con Carpenter Funds Administrative Office en 265 Hegenberger Road, Suite 100, Oakland, CA 94621. Las horas de oficina son de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., lunes a viernes. Usted también puede llamar a la oficina del Plan, teléfono 888-547-2054, para ayuda.



IMPORTANT INFORMATION REGARDING

Northern California Carpenters 401(k) Plan

John Hancock
690 Canton Street
Westwood, MA 02090

IMPORTANT INFORMATION REGARDING

Northern California Carpenters 401(k) Plan

290629 0001-0001-0000001

To:

From: Plan Administrator of Northern California Carpenters 401(k) Plan (the "Plan")

Plan Sponsor: Board of Trustees of the Northern California Carpenters 401(k) Plan

Date: July 15, 2020

This is an annual notice which only applies to the 2020 Plan Year.

Please read this notice carefully, as it contains important information about certain features of the Plan. To obtain more general information about the Plan, you should review the Plan's Summary Plan Description ("SPD"), a copy of which was provided to you. If you need an additional copy, see "FOR ADDITIONAL INFORMATION," at the end of this notice, for information on how you can obtain one.

NOTE: *Many of your Plan elections are made by contacting John Hancock Retirement Plan Services, LLC ("John Hancock"). If you wish to contact John Hancock, you may do so:*

- *24 hours a day via either the internet at mylife.jhrps.com or an automated telephone system at 833.388.6466.*
- *8AM to 10PM Eastern Time by calling 833.388.6466 to speak with a Participant Service Representative.*

QUALIFIED DEFAULT INVESTMENT ALTERNATIVE

You have the right to direct the investment of your account among any of the investment options available under the Plan. Information concerning the available options has been provided to you. If you become a participant in the Plan and do not have an investment election on file, any contribution made on your behalf will be invested in the Plan's default investment, Pensionmark Asset Allocation 2030, unless you make an alternative investment election by contacting John Hancock.

This investment is intended to satisfy the requirements for a "qualified default investment alternative" ("QDIA") under the Employee Retirement Income Security Act of 1974 ("ERISA"). A copy of the Fund Fact Sheet for the Plan's default investment is attached to this Notice.

If you do not make an investment election and your account is invested in the QDIA, you may transfer all, or any part of it, from the QDIA into any other available investment options by contacting John Hancock. Information regarding all of the Plan's investment options, including fees and expenses as well as procedures for changing investment elections are available by contacting John Hancock.

About Risk

The target date is the expected year in which participants in a Target Date fund plan to retire and no longer make contributions. The investment strategy of these funds is designed to become more conservative over time as the target date approaches, (or if applicable passes), the target retirement date. The principal value of your investment as well as your

IMPORTANT INFORMATION REGARDING

Northern California Carpenters 401(k) Plan

potential rate of return, are not guaranteed at any time, including at or after the target retirement date. An investor should examine the asset allocation of the fund to ensure it is consistent with their own risk tolerance.

FOR ADDITIONAL INFORMATION

You should consult the Plan document and SPD for a complete explanation of the Plan's features and information regarding your rights under the Plan. You may also view and/or obtain a copy of the SPD by contacting John Hancock. You can also obtain additional information about the Plan by contacting John Hancock or the Plan Sponsor.

This Notice is not intended to, nor should you construe it as, modifying any aspect of the current Plan document or SPD.

A fund's investment objectives, risks, charges and expenses should be considered carefully before investing. For any investment fund (including a Default Fund) that has a fund prospectus, the prospectus contains this and other important information about the fund. To obtain a prospectus, contact John Hancock Retirement Plan Services, LLC at 833.388.6466 or visit our website at mylife.jhrps.com. Please read the prospectus carefully before investing or sending money; the fund's prospectus provides information regarding details for the applicable fee waivers. Prospectus may only be available in English.

John Hancock Retirement Plan Services, LLC offers administrative or recordkeeping services to sponsors and administrators of retirement plans, as well as a platform of investment alternatives that is made available without regard to the individualized needs of any plan. Unless otherwise specifically stated in writing, John Hancock Retirement Plan Services, LLC does not, and is not undertaking to, provide impartial investment advice or give advice in a fiduciary capacity. John Hancock Trust Company LLC provides trust and custodial services to such plans.

JH Enterprise® is a registered trademark of John Hancock Life Insurance Company (U.S.A.).

NOT FDIC INSURED. MAY LOSE VALUE. NOT BANK GUARANTEED.

©2019 All rights reserved

MGR082319497813

02070029062900000001

Pensionmark Asset Allocation 2030

AS OF 2020-03-31

INVESTMENT STRATEGY: Target date portfolios are also offered as investment options in the Plan. Each portfolio is structured to achieve the highest potential rate of return for its objective and level of risk by allocating assets in varying percentages to different asset classes, represented by mutual funds and the Stable Value Option. The Portfolios themselves are not mutual funds. The underlying investment options that make up this portfolio were selected by a financial intermediary not associated with John Hancock Retirement Plan Services, LLC. This portfolio will be re-balanced quarterly by John Hancock Retirement Plan Services, LLC and reviewed annually by the intermediary to ensure that the allocation percentages continue to fit the Portfolio's objective.

Fund Category: **Balanced/Asset Allocation**

PORTFOLIO DETAILS

Inception Date	2012-11-09
Gross Expense Ratio[f1] (%)	0.24
Net Expense Ratio[f1] (%)	0.24
Fund Total Net Assets ($M)	12.81

TOP TEN HOLDINGS AS OF 2020-03-31

	% of Assets
Vanguard 500 Index Fd Admiral	27.16
Vanguard Intl Growth Fund Adm	22.43
Western Asset Core Plus Bd IS	20.67
NYL Guaranteed Int. Acct.	9.48
Vanguard Sm Cap Index Fd Adm	8.19
American New World Fund R6	3.62
Vanguard Inf-Prot Secs (Inst)	3.58
Cohen & Steers Real Est Sec Z	3.16
AB Global Bond Fd Z	1.71

PRINCIPAL RISKS

Principal Risks include: Portfolio Risk, Private Fund and Target Date. See disclosure for details.

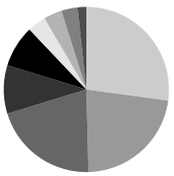
Average Annual Total Returns %

As of 2020-03-31

	YTD	1 Year	3 Year	5 Year	10 Year	Since Inception
Pensionmark Asset Allocation 2030	-14.31	-4.43	3.31	3.85	--	5.64
Morningstar Lifetime Moderate[i89]	-14.58	-5.79	2.87	3.57	6.87	--

Performance data quoted represents past performance. Past performance is no guarantee of future results. Due to market volatility, current performance may be less or higher than the figures shown. Investment return and principal value will fluctuate so that upon redemption, shares may be worth more or less than their original cost. Performance data does not reflect deduction of redemption fee, which, if such fee exists, would lower performance. For current to the most recent month-end performance information, please log onto mylife.jhrps.com or call a John Hancock representative at (800) 294-3575.

Portfolio Snapshot[b2] (%)



27.16	Vanguard 500 Index Fd Admiral	3.62	American New World Fund R6
22.43	Vanguard Intl Growth Fund Adm	3.58	Vanguard Inf-Prot Secs (Inst)
20.67	Western Asset Core Plus Bd IS	3.16	Cohen & Steers Real Est Sec Z
9.48	NYL Guaranteed Int. Acct.	1.71	AB Global Bond Fd Z
8.19	Vanguard Sm Cap Index Fd Adm		

f1. The Gross Expense Ratio does not include fee waivers or expense reimbursements which result in lower actual cost to the investor. The Net Expense Ratio represents the effect of a fee waiver and/or expense reimbursement and is subject to change.

Marketing support services are provided by John Hancock Distributors LLC.

The target date is the expected year in which participants in a Target Date Portfolio plan to retire and no longer make contributions. The investment strategy of these Portfolios are designed to become more conservative over time as the target date approaches (or if applicable passes) the target retirement date. The principal value of your investment as well as your potential rate of return, are not guaranteed at any time, including at or after the target retirement date. An investor should examine the asset allocation of the fund to ensure it is consistent with their own risk tolerance.

John Hancock

Risks and Disclosures

Important Notes

Other:

b2. The portfolio composition, industry sectors, top ten holdings, and credit analysis are presented to illustrate examples of securities that the fund has bought and diversity of areas in which the fund may invest and may not be representative of the fund's current or future investments. The top ten holdings do not include money market instruments and/or futures contracts. The figures presented are as of date shown, do not include the fund's entire investment portfolio, and may change at any time.

Index Description:

i89. The Morningstar Lifetime Moderate 2030 Index represents a portfolio of global equities, bonds and traditional inflation hedges such as commodities and TIPS. This portfolio is held in proportions appropriate for a U.S. investor who is about 20 years away from retirement. The Moderate risk profile is for investors who are comfortable with average exposure to equity market volatility.

Principal Risks

Portfolio Risk: This not a mutual fund, prospectuses are not required, and prices are not available in local publications. The portfolio allocates its investments among multiple asset classes, which can include U.S. and foreign equity and fixed income securities. Foreign investing involves risks not associated with U.S. investments, including currency fluctuations and political and economic changes. These risks are likely to be greater for emerging markets than in developed markets. Portfolios that invest in bonds are subject to interest-rate risk and can lose principal value when interest rates rise. The portfolio may also allocate its investments in growth and value stocks, real estate investment trusts, and corporate and U.S. government bonds. Asset allocation does not ensure a profit or protection against a loss. Please note that asset allocation may not be appropriate for all participants particularly those interested in directing investment options on their own. Consider the investment objectives, risks, charges, and expenses of the fund carefully before investing. An investor should examine the asset allocation of the portfolio to ensure it is consistent with their own risk tolerance.

Private Fund: The fund is not a mutual fund and is privately offered. Prospectuses are not required and prices are not available in local publications.

Target Date: Target-date funds, also known as lifecycle funds, shift their asset allocation to become increasingly conservative as the target retirement year approaches. Still, investment in target-date funds may lose value near, at, or after the target retirement date, and there is no guarantee they will provide adequate income at retirement.