

**IRON WORKERS LOCAL UNION NO. 5 AND
IRON WORKERS EMPLOYERS ASSOCIATION EMPLOYEES
PENSION TRUST FUND**

SUMMARY PLAN DESCRIPTION

BOARD OF TRUSTEES

Union Trustees

Ronald Borza, Jr.
Aaron Bast
Ray Cleland
Christopher Bast (Alternate)

Employer Trustees

Curt Johnson
Vic Cornellier
Rick Bailey

FUND ADMINISTRATOR

Zenith American Solutions, Inc.
3 Gateway Center
401 Liberty Avenue, Suite 1200
Pittsburgh, PA 15222
1-800-424-2707

LEGAL COUNSEL

O'Donoghue & O'Donoghue LLP

CONSULTANTS AND ACTUARIES

BHA Consulting LLC

AUDITORS

Calibre CPA Group PLLC

July 2019

Dear Plan Participant:

We are pleased to provide you with this updated booklet describing the retirement benefits available to you under the Iron Workers Local No. 5 Pension Fund.

We urge you to read this booklet carefully so that you will understand your benefits, eligibility rules and the procedures for filing claims. Failure to comply with certain rules outlined in this booklet may result in a decrease in payment of benefits on your behalf.

The Board of Trustees strives to provide the most appropriate benefits that will contribute to the security, health and well-being of the membership. Changing economic conditions require constant assessment of the Plans to maintain their financial stability. Our goal is to continue to make those changes that benefit you and your family.

This Summary Plan Description ("SPD") describes the most important features of your Plan, which apply if you retire or leave Covered Employment on or after July 1, 2019. Inside you will find:

- *"Fast Facts"* at the beginning of certain chapters to give you a broad sense of what's contained within the section;
- Chapters that focus on life events (adding a dependent to your family, absence from employment for military service, etc.) that may affect your retirement benefits; and
- Call-out boxes to draw your attention to important information.

You are encouraged to contact the Fund Office with any questions you may have concerning your Plan or its administration.

THE BOARD OF TRUSTEES

Only the full Board of Trustees is authorized to interpret the Plan described in this booklet. No Employer or Union representative is authorized to interpret the Plan nor can any such person act as agent of the Board of Trustees. Your Pension Plan rights are governed by the Plan, as amended from time to time. The Board of Trustees has the sole authority to revise, construe and apply the provisions of the Plan Document and make decisions concerning your eligibility for, entitlement to, nature, amount, and duration of benefits. The Board of Trustees reserves the right to amend, modify, or discontinue all or part of the Plan whenever, in its judgment, conditions so warrant. If there is any discrepancy between this SPD and the Plan Document, the Plan Document will govern in all cases.

TABLE OF CONTENT

PARTICIPATING IN THE PENSION PLAN 1

INITIAL PARTICIPATION	1
CONTINUING YOUR ELIGIBILITY	1
TERMINATION OF YOUR ELIGIBILITY.....	1
REINSTATING YOUR ELIGIBILITY.....	2

VESTED STATUS 3

BECOMING VESTED	3
-----------------------	---

LIFE EVENTS THAT MAY AFFECT YOUR PENSION 5

IF YOU GET MARRIED.....	5
IF YOU DIVORCE	5
IF YOU HAVE A BREAK IN CONTINUITY.....	6
IF YOU WORK WHILE RECEIVING A PENSION	8
IF YOU DIE BEFORE YOU RETIRE	10
IF YOU DIE AFTER YOU RETIRE	11

TYPES OF PENSIONS12

NORMAL PENSION	12
UNREDUCED SERVICE PENSION	12
EARLY RETIREMENT PENSION (Reduced for Retiring Before Age 65)	13
DISABILITY PENSION	14
TERMINATION (“VESTED”) PENSION.....	15
PRO-RATA (PARTIAL) PENSIONS.....	15

CALCULATING YOUR PENSION17

NORMAL PENSION	17
UNREDUCED SERVICE PENSION	18
EARLY RETIREMENT PENSION	20
DISABILITY PENSION	21
TERMINATION (“VESTED”) PENSION.....	21
PRO-RATA (PARTIAL) PENSION	21
LUMP-SUM DISTRIBUTIONS	21

PAYMENT OPTIONS FOR RECEIVING YOUR PENSION 22

QUALIFIED JOINT AND SURVIVOR PENSION (FOR MARRIED PARTICIPANTS ONLY)	22
LIFE ANNUITY	23
OPTIONAL FORMS OF BENEFIT PAYMENT.....	24
POP-UP FEATURE	26

APPLYING FOR A PENSION 27

RECEIVING YOUR PENSION.....	27
ROLLOVERS.....	28
DESIGNATION OF A BENEFICIARY.....	29

CLAIMS AND APPEAL PROCEDURES..... 31

FILING A CLAIM.....	31
FILING AN APPEAL	32

IMPORTANT INFORMATION ABOUT YOUR PLAN 34

BOARD OF TRUSTEES.....	35
PENSION BENEFIT GUARANTY CORPORATION (PBGC)	37

YOUR ERISA RIGHTS 39

DEFINITIONS OF FEQUENTLY USED TERMS ... 41

PARTICIPATING IN THE PENSION PLAN

Fast Facts:

- You become a participant in the Plan on the first day you work in Covered Employment. **“Covered Employment”** means employment with an employer who has agreed to make contributions to the Plan for all hours you perform work covered under a Collective Bargaining Agreement or participation agreement approved by the Trustees.
- Your eligibility continues in the Plan for every Plan Year in which you work at least 435 hours in Covered Employment.
- If you are working out of the jurisdiction of the Plan and in the jurisdiction of a Cooperating Pension Fund, you may have employer contributions transferred to this Fund.

INITIAL PARTICIPATION

To be eligible to receive a pension when you retire, you must be a “participant” in the Pension Plan. You become a participant on the first day you work in a job covered by a Collective Bargaining Agreement (or other agreement) under which your employer is obligated to make payments to the Pension Fund for your work.

CONTINUING YOUR ELIGIBILITY

Work at a job covered by a Collective Bargaining Agreement is called “Covered Employment.” You are considered an “Active Participant” in the Plan for every Plan Year in which you work at least 435 hours in Covered Employment.

TERMINATION OF YOUR ELIGIBILITY

If you work less than 435 hours in Covered Employment during any Plan Year, you may experience a “Break in Continuity” and no longer be considered an active Participant in the Plan. However, once you are vested in the Plan, you have earned a right to a pension benefit and it cannot be taken away from you. Your participation ends as of the last day of the Plan Year in which you failed to complete at least 435 hours in that Plan Year.

A Break in Continuity is used to determine whether you are an Active Participant and will not affect the vesting service you earn before a break. Refer to the section titled **“Becoming Vested”** beginning on page 3 for more information about vesting service.

You will not suffer a Break in Continuity due to absences for certain disabilities or certain military leave, nor will you suffer a Break in Continuity due to pregnancy, birth of a child, placement of a child with you in connection with his or her adoption, or to care for such child for a period beginning immediately after such birth. Refer to page 7-8 for details.

REINSTATING YOUR ELIGIBILITY

If you suffer a Break in Continuity, your status as an Active Participant will resume when you return to work in Covered Employment for 435 hours or more in a Plan Year.

TRANSFER OF CONTRIBUTIONS – “MONEY-FOLLOWS-THE-MAN”

The Plan has entered into the Iron Workers International Reciprocal Pension Agreement “Transfer of Contributions” arrangement. Under this arrangement, any “cooperating” plan or fund in whose jurisdiction you are working agrees to transfer to this Pension Fund all employer contributions it receives on your behalf if you so authorize the transfer. The Plan is considered your Home Fund and the plan making the transfer of employer contributions is considered the Cooperating Pension Fund. The Reciprocity Agreement also has a “Pro-Rata Pension” feature as well. Under this feature, if contributions have not transferred to your Home Fund by the Cooperating Fund, you may be entitled to a Pro-Rata Pension from each Fund. Pro-Rata Pensions are described later in this document.

The Plan will be considered your Home Fund under the following circumstances:

- You are a member of Iron Workers Local No. 5;
- The bulk of employer contributions made on your behalf over the last three years have been made to the Plan; or
- You are able to establish that this is your Home Fund to the satisfaction of the Trustees of this Pension Fund and all the Cooperating Pension Funds involved.

You may change your Home Fund with the Trustees’ approval. Contact the Plan Office for the appropriate forms or with any questions you may have on this type of pension.

If you are working out of the jurisdiction of the Plan and in the jurisdiction of a Cooperating Pension Fund, you may have employer contributions transferred to this Fund. Your request to have contributions transferred must be made within 60 days of beginning employment within the Cooperating Fund’s jurisdiction and should be in writing on a form approved by the respective funds. If you do not request the transfer of contributions within the time period set forth under this provision, you will be denied a request after that time period to transfer the contributions absent special and compelling circumstances as determined by the Trustees. Contact the Fund Office for this authorization form.

In filing this request, you will be releasing the Trustees of the respective funds from any liability or claim by you, or anyone making a claim through you. You should be aware that the transfer of contributions might not work to your best interest. Once the transfer of contributions begins, eligibility for benefits and all other participant rights will be governed by the terms of your Home Fund’s Pension Plan when you retire.

VESTED STATUS

Fast Facts:

- In order to be eligible for any benefit from the Plan, you must be vested.
- To become vested in the Pension Plan, you must have earned at least five years of vesting service.
- Generally, you earn one year of vesting service for each year in which you work at least 870 hours in Covered Employment.

BECOMING VESTED

Generally, in order to be eligible for any benefit from the Plan, you must be “vested.” Once you are vested in the Plan, you have earned a right to a pension benefit and it cannot be taken away from you.

If you earned one or more vesting hours of service on or after July 1, 1996, you are vested if you have five or more years of vesting service credit. Otherwise, you are vested if you have ten or more years of vesting service credit. A “vesting hour of service” is:

- An hour for which you are paid, or entitled to payment, for the performance of duties for your employer during the applicable computation period; or
- An hour for which back pay, irrespective of mitigation of damages, is either awarded or agreed to by your employer, to the extent that such award or agreement is intended to compensate you for periods during which you would have been engaged in the performance of duties for your employer.

EARNING VESTING SERVICE CREDIT

A year of vesting service is earned in each Plan Year (after June 30, 1959) in which you work in Covered Employment a minimum of 870 hours. Regardless of how many hours you worked in Covered Employment in a calendar or Plan Year, you can never earn more than one year of vesting service in any one Plan Year.

You may also be eligible for vesting service in periods in which you did not work in Covered Employment if you received a back pay award or if you worked for a Contributing Employer but not in a position that required contributions to be made to the Plan on your behalf. You may also be entitled to vesting service for certain leaves of absence, including certain military service leave.

If you did earn at least one hour of service on or after January 1, 1988, you are considered vested under the Plan if you are an active participant when you reach “Normal Retirement Age.” Normal Retirement Age is defined as the later of:

- Age 65; or
- The fifth anniversary of the date your participation in the Plan began.

If you did not earn at least one hour of service on or after January 1, 1988, Normal Retirement Age is defined as the later of:

- Age 65; or
- The 10th anniversary of the date your participation in the Plan began.

If you have any questions as to whether or not you are vested or regarding any of these special rules, you should contact the Fund Office.

LIFE EVENTS THAT MAY AFFECT YOUR PENSION

Fast Facts:

- There are certain “life events” that may affect your pension benefit, as described later in this section.
- By law, your spouse is your beneficiary for your pension benefit. Your spouse may waive this right in writing so that you may elect an alternate beneficiary.
- If you die, the Plan provides death benefits for your spouse or beneficiary.

IF YOU GET MARRIED

When you are legally married, certain Plan rules and provisions apply to you and your spouse. For instance, your spouse is the automatic beneficiary for your pension benefit unless he or she agrees in writing to waive this right.

If You Move

If you move, keep in touch! Let the Fund Office know of your new address to ensure that you receive your pension benefit on time.

WAIVERS

There are two types of waivers: specific and general

- A specific waiver means that your spouse agrees that a specific named beneficiary, and no one else, is the beneficiary of your benefit. If you want to change your beneficiary to someone other than your spouse, you need to get a waiver from your spouse.
- A general waiver means that your spouse agrees in general that you may select a beneficiary other than him/her, and you may change the beneficiary without your spouse’s permission.

IF YOU DIVORCE

If you divorce either before or after retirement, your spouse may decide to obtain a Domestic Relations Order (DRO). A DRO is a court judgment, decree, order, or approval of a property settlement agreement relating to the rights of an alternate payee. Under the terms of a DRO once it has been approved as a Qualified Domestic Relations Order (QDRO), certain payments could be made from your pension benefit to pay your former spouse a pension benefit, or it may require that payments be made for alimony, child support or marital property rights of your spouse, former spouse, child or other dependent. In addition, the QDRO may require a former spouse or other alternate payee to be entitled to survivor benefits when you die, payable by the Plan as part of the form of benefit you select. DROs received after retirement may not be able to alter the form of benefit that was approved at the time of retirement.

A DRO must be submitted to the Plan for approval and acceptance as a QDRO. Once approved by the Plan, a QDRO is binding on all parties and must be fully recognized and executed by the Plan. If you have any questions regarding your rights under a QDRO, contact the Fund Office. You may request a copy of the Fund’s QDRO procedures free of charge. DROs should be submitted promptly to the Fund Office.

Please notify the Fund Office before you move to assure the Fund has your full and correct mailing address.

IF YOU HAVE A BREAK IN CONTINUITY

In certain circumstances, your ability to qualify for a pension may be affected by whether or not you are an Active Participant. It is possible for you to lose your status as an Active Participant in the Pension Plan if you incur a Break in Continuity.

A Break in Continuity shall not affect your vesting service earned before the break and your vesting service earned after the break shall be combined with the vesting service earned prior to the break to determine your total vesting service. However, if you have a Break in Continuity and are not an Active Participant, you will not be entitled to a disability pension or certain early pensions and your survivor will not be entitled to an Alternate Death Benefit. Refer to pages 11 & 13 for details.

You will incur a Break in Continuity and your participation in the Plan will stop as of the last day of the Plan Year during which you work fewer than 435 hours in that Plan Year. However, you will not suffer a Break in Continuity if your absence from Covered Employment is due to the following reasons:

YOU BECOME DISABLED

If you become totally and permanently disabled or incur another proven disability for which you receive or are entitled to receive worker's compensation benefits, you will not incur a Break in Continuity. If you become disabled while you're a participant in the Pension Plan, you may be eligible to receive a Disability Pension from the Plan. Refer to page 14 for details.

You will be deemed to have earned up to a maximum credit of 10 years, in the aggregate, toward a year(s) of vesting service for a Normal, Early, or Service Pension during periods in which you failed to have contributions made on your behalf because you were disabled.

You will be considered disabled if:

- You suffer from an injury, illness or disease which prevents you from working;
- You were working in Covered Employment at the time you became disabled; and
- You received any of the following:
 - a determination by the Social Security Administration that you are totally and permanently disabled and entitled to disability benefits under the Social Security Act;
 - a final determination from a worker's compensation board, court or other tribunal of competent jurisdiction verifying that you are entitled to worker's compensation benefits as a result of an on-the-job injury or illness that prevents you from working; or
 - payments under an employer's worker's compensation policy for lost time due to an on-the-job injury. You must provide adequate proof to the Fund of those payments.

It is within the Trustees' sole and final authority and discretion to determine whether or not you are disabled and have submitted satisfactory proof of disability.

CREDIT FOR MILITARY SERVICE

If you are absent from Covered Employment due to military service and you are entitled to reemployment rights under the Uniform Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994, as amended (USERRA), upon your return to Covered Employment, you will not be treated as having incurred a Break in Continuity due to your service in the military.

- The period you served in the military will constitute work in Covered Employment for the purpose of determining vesting service; and
- The Plan will credit you based on what you would have earned had you not been in the military.

You will be credited as if contributions had been made on your behalf during your period of military service, up to the maximum period required by law which is generally five years, although this may be extended in times of war or national emergency, provided you return to Covered Employment under the circumstances and within the time limits required to retain reemployment rights under federal law.

If your employer reemploys you pursuant to USERRA, your employer should provide the Fund Office with written notice of your reemployment within 30 days after the date of your reemployment. You should notify your reemploying employer and the Fund Office that you have been reemployed. You should also provide the Fund Office with a copy of DD Form 214, Certificate of Release or Discharge from Active Duty (or other acceptable military records) to verify the dates of your active duty. These provisions apply whether you are reemployed by your pre-military service employer or by a different employer. The Trustees will provide benefits according to the provisions of USERRA.

In order to receive credit, you must meet the following conditions:

- You must separate from active duty under conditions other than a dishonorable discharge; and
- You must return to or make yourself available for work in Covered Employment generally within 90 days of discharge from active duty, but this may be extended, as provided by law, if you are recovering from an injury or illness incurred or aggravated while in military service.

You will receive credit for each full week during any part of which you are in military service.

IF YOU ARE UNABLE TO RETURN TO WORK AFTER MILITARY SERVICE

The Plan also provides some additional credit if you are unable to return to work due to an injury sustained while in qualified military service. You will be credited with up to 870 hours of vesting service within a Plan Year and up to a total of five years of service for time spent in qualified military service, for vesting and eligibility purposes only. The credit will only be provided if you have fulfilled all other requirements encompassed under the Plan, the Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994 ("USERRA"), and Section 414 (u) of the Internal Revenue Code.

If you die while performing “qualified military service” as that term is defined in the Heroes Earnings Assistance and Relief Act of 2008 (HEART Act), you will be treated as being reemployed and then dying for purposes of:

- Accelerated vesting (if any) on account of death while an active participant; and
- Any death or survivor benefits (if any) that are available when and if you die while an active employee of a Contributing Employer.

You will receive credit for your period of qualified military service for vesting and benefit accrual purposes. Any military differential pay paid to you by your Contributing Employer after December 31, 2008 will be treated as earnings or compensation for all purposes of the Plan and you will be treated as an employee of a Contributing Employer. You have the responsibility to report or verify that your Employer has reported this compensation to the Fund Office.

You should notify the Fund Office before you take a leave of absence from work to enter military service to ensure you receive any pension credit you may be entitled to.

YOU TAKE A LEAVE UNDER THE FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

Any leave of absence granted by an employer, up to 12 weeks that qualifies under the Family and Medical Leave Act (FMLA), will not be counted for purposes of determining whether a Break in Continuity has occurred. If you are absent from Covered Employment for any of the following reasons, the hours that otherwise would normally have not been credited to you will be treated as vesting hours of service:

- Pregnancy;
- The birth of your child;
- The placement of a child with you for adoption; or
- Care for your child immediately following his or her birth or placement with you for adoption.

You will be credited with eight hours of work per workday of absence, up to a maximum of 501 hours for each pregnancy, childbirth or placement for adoption. The hours will be applied to the Plan Year in which your absence begins, if doing so will prevent you from incurring a Break in Continuity in that Plan Year. If you do not need the hours in the Plan Year that your absence starts, they may be applied to the next Plan Year (if you need them). As a condition of receiving such credit, you are required to establish, in timely fashion and to the satisfaction of the Trustees, that you are entitled to such credit.

IF YOU WORK WHILE RECEIVING A PENSION

After your pension payments start, your benefit may be suspended if you return to work for a contributing employer. For each month during which you work at least 40 hours in the iron erection and construction industry within the craft or craft (including supervisory employment) in which you were employed and within the geographical jurisdiction of the Local No. 5, you will be deemed to work in “Prohibited Employment.” Note that Prohibited Employment includes work for both union and non-union employers.

However, for any credit earned on or after January 1, 2018, the benefit attributable to this credit will be suspended if you return to work for 40 or more hours in a month and you work for any employer in the

iron working industry, within the craft or craft (including supervisory employment) in which you were employed and within the geographical jurisdiction of the Local No. 5.

However, as of April 1 of the year following the calendar year in which you attain age 70 ½ your pension benefit can no longer be suspended even if you continue to work in what would otherwise be Prohibited Employment.

For any month in which you work in Prohibited Employment, you are not entitled to your pension. You must provide the Fund Office with written notice that you are working in the industry in Prohibited Employment within 15 days of the date you begin such work. The Trustees may, upon their own motion or on your request, waive suspension of benefits, subject to limitations that they may determine appropriate.

If your pension is suspended, it will remain suspended for each month you work in Prohibited Employment, and until you notify the Fund Office that you have stopped working in Prohibited Employment. The Fund Office will notify you, in writing by first class mail, during the first month in which your benefits are to be suspended, of the specific reasons for the suspension.

The Trustees may temporarily waive the suspension rule in whole or in part, in particular if it is determined that there is a shortage of qualified labor for a particular skill or within a particular period of time.

The notice will provide the following information:

- An explanation of the specific reasons for the suspension;
- A general description of the suspension of benefit rules;
- A statement that applicable Department of Labor Regulations may be found at §2530.203-3 of Title 29 of the Code of Federal Regulation;
- Information concerning the Plan's procedure for reviewing a suspension of benefits;
- A statement notifying you of your obligation to notify the Plan when you stop working in Prohibited Employment before your benefit payments will be resumed, a description of the procedure and a copy of any forms required to be filed with the Plan; and
- If the Trustees intend to apply such rules to recover benefits actually paid to you during periods of Prohibited Employment, an explanation of the Plan's offset rules and an explanation of the manner in which such offset will be made, including a description of the specific periods of Prohibited Employment to which the offset applies and the amounts that are to be recovered.

Your pension will start again by the third month after the month in which you stop working in Prohibited Employment, or if later, by the second month after you notify the Fund Office in writing of this fact. You will receive retroactive payments for any months before your pension starts again in which you do not work in Prohibited Employment less any amounts that are being offset because you received the payments while working in Prohibited Employment. The Department of Labor has issued regulations governing suspension of pensions that may be found in Title 29, Section 2539.203-3 of the Code of Federal Regulations.

If your pension is suspended but you do not think it should be, you may appeal the suspension just like any other denial of benefits under the Plan. Rules for making such an appeal can be found beginning on page 32.

If you work in Prohibited Employment after your pension begins, you may possibly continue to receive pension payments for a short period before the Fund Office finds out your pension should have been suspended. If this happens, the pension payments that should have been suspended will be deducted from your future pension payments after you stop working. If you reached your Normal Retirement Age, deductions will not exceed 25% of the amount of your monthly payment, except that the first payment to which you are entitled upon your return to retirement may be reduced by the full amount of your monthly payment. Deductions will continue until the full amount of the overpayment is recovered. If the overpayment is not recovered at the time of your death, the deductions will continue to be made to any benefit payable to your beneficiary, except a joint and survivor annuity benefit paid to a spouse, until the full amount is recovered.

Any additional pension benefits you earn in Covered Employment after you reach your Normal Retirement Age will be determined at the end of the Plan Year and will be payable as of the second month following the end of the Plan Year in which you earned the benefit. If you retire at or after your Normal Retirement Age and you return to Covered Employment, any subsequent benefits you earn will be payable in the benefit form you elected at retirement. However, if you retire before you reach your Normal Retirement Age and you return to Covered Employment, you will be given a new election for any subsequent benefits you earned when you return to retirement. Your spouse's written and notarized consent will be required if you elect an optional form of payment for the new benefits you earned.

IF YOU WANT TO RETURN TO ANY EMPLOYMENT AFTER YOUR PENSION STARTS, PLEASE CONTACT THE FUND OFFICE FIRST TO NOTIFY THE FUND ABOUT THE EMPLOYMENT AND TO FIND OUT IF YOUR PENSION WILL BE SUSPENDED.

IF YOU DIE BEFORE YOU RETIRE

The Plan provides death benefits for vested participants, payable to your spouse or other designated beneficiary. No death benefits are payable with respect to the death of a non-vested participant.

PRE-RETIREMENT SURVIVOR ANNUITY (EARLY SURVIVOR PENSION BENEFIT FOR MARRIED PARTICIPANTS ONLY)

If you are vested and work in Covered Employment after July 1, 1976, and you die before your pension payments begin, your surviving spouse will be eligible to receive an Early Survivor Pension for life starting when you would have met the requirements for such benefits had you survived. The amount of your spouse's pension will equal the payments payable for his/her life in the form of a Life and 66⅔% Survivor Annuity (payable as actuarially adjusted from a single life form of benefit), which is explained in more detail on page 24. Benefits will be payable as follows:

- If you are age 55 or older when you die, your beneficiary's benefit will be paid as if you retired on the date of your death, and elected a Life and 66⅔% Survivor Annuity; or
- If you die before the date on which you would have reached age 55, your beneficiary's benefit

will be paid at your age 55 as if you terminated your Covered Employment on the date of your death, survived to age 55, retired at age 55 on a Life and 66⅔% Survivor Annuity, and then died.

Your spouse can waive receiving an Early Survivor Pension and choose to receive the Alternate Death Benefit described below instead. The waiver must be in writing and acknowledge your spouse's understanding of the effect of such a waiver, and his/her signature must be witnessed by a Notary Public.

ALTERNATE DEATH BENEFIT

The Alternate Death Benefit is available if you are an active participant at the time of your death and:

- You are not eligible for the Early Survivor Pension, but you have at least five years of credited service under the Plan (870 hours of employment each year for which employer contributions were made on your behalf); or
- You are married and eligible for an Early Survivor Pension, but your surviving spouse properly waives such a pension.

The amount of the Alternate Death Benefit will be equal to the greater of \$100 per month or your Normal Pension benefit (the amount calculated on the basis of your accrued benefit under a Single Life Annuity) with no reduction for early commencement. Payments will be payable during the lifetime of your spouse or beneficiary for a period not to exceed 60 months.

If your spouse is your beneficiary and the present value of the Alternate Death Benefit does not equal or exceed the present value of an Early Survivor Pension, an additional payment will be made in a lump sum equal to the difference between the two benefit types. The lump sum payment, if any, will be made during the month following the month in which the 60th monthly payment is made.

Note: Your spouse can begin receiving his/her Survivor's Pension when you would have met the age requirement, or immediately if you die after reaching the required age. However, your spouse may postpone the time when his/her pension starts, at his/her option, as long as it starts sometime before the April 1 of the calendar year following the calendar year you would have reached age 70½.

IF YOU DIE AFTER YOU RETIRE

If you die after you have begun receiving a pension, your pension payments will stop unless you have elected a pension payment form that provides a benefit for your spouse or other beneficiary. Refer to the section beginning on page 22 titled "***Payment Options for Receiving Your Pension***" for details.

TYPES OF PENSIONS

Fast Facts:

- The Pension Plan provides several kinds of pension benefits. Each has its own requirements and the monthly benefits vary.
- You may qualify for a “vesting” pension even if you are not an Active Participant at the time of your retirement. To be eligible, you must have five years of vesting service with one or more hours of vesting service earned on or after July 1, 1996 or 10 years of vesting service if all credit is earned prior to July 1, 1996.
- If you last worked prior to July 1, 1982 or if you do not have one or more hours of vesting service on or after July 1, 1996, you should refer to the Plan Document for the rules that apply to you.

NORMAL PENSION

You may qualify for a Normal Pension if:

- You are an active employee at the time you retire, and
- You cease working in covered employment, and
- You reach Normal Retirement Age,

Normal Retirement Age is:

- Age 65; or
- If later, the fifth anniversary of your Plan participation.

Additional rules apply for those who last worked prior to January 1, 1988.

UNREDUCED SERVICE PENSION

“OUT AT 59” SERVICE PENSION

You are eligible for an unreduced Service Pension if you have reached age 59 and you have 30 years of service under one of the two provisions below:

- Have earned a full year of vesting service in each of 30 years under the Plan; or
- Have earned 10 or more years of vesting service under the Plan and have sufficient contributions made on your behalf in another plan sponsored by another local union that is affiliated with the International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Iron Workers. If those contributions were treated as if they were earned under the Plan, you would have 30 full years of vesting service under the Plan.

New Employees Eligible for “Out at 59” Service Pension.

If you earn your first Vesting Hour of Service in the Plan on or after September 1, 2013, you may be eligible to retire as early as age 59 and receive an unreduced Service Pension. Look at the “Out at 59” Service Pension section on this page for more details.

“OUT AT 55” SERVICE PENSION

If you earned your first Vesting Hour of Service before September 1, 2013, you are eligible for an unreduced Service Pension if you have reached age 55 and you have 30 years of service provided you have met the following two requirements:

- Earned at least one full year of vesting service in the Plan Year immediately preceding the Plan Year that begins on July 1, 1999 (or immediately preceding an uninterrupted period of disability that continued through June 30, 1999) or earned at least one full year of vesting service in a Plan Year that begins on or after July 1, 1999; and
- Earned 30 years of vesting service under one of the following two provisions:
 - Earned a full year of vesting service in each of 30 years under the Plan; or
 - Earned 20 or more years of vesting service under the Plan and have sufficient contributions made on your behalf in another plan sponsored by another local union or a district council that is affiliated with the International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Iron Workers or in a plan sponsored by the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers. If those contributions were treated as if they were earned under the Plan, you would have 30 full years of vesting service under the Plan.

EARLY RETIREMENT PENSION (REDUCED FOR RETIRING BEFORE AGE 65)

You are eligible for an Early Retirement Pension if you have reached age 55 and you have 20 years of service provided you have met the following two requirements:

- Have been covered for a minimum of 20 years in a bargaining unit which has a contract with the International Association of Bridge, Structural Ornamental and Reinforcing Iron Workers, of which a minimum of 5 of those years were in a bargaining unit which has a contract with the Iron Workers’ Local No. 5 in Washington, D.C.; and
- Have had employer contributions made to the Fund on your behalf for a minimum of 10,000 hours.

As explained on page 20, the amount of your pension benefit under this option is reduced by a certain percentage for each year you are under age 65 when you first retire.

“OUT AT 62” UNREDUCED EARLY RETIREMENT PENSION

You are eligible for an Unreduced Early Retirement Pension if you have reached age 62 and you have 30 years of service under the following conditions:

- You are an Active Participant at the time you retire, and
- At least 10 of those 30 years are earned under the Plan; and
- The remainder of the years are service credited under a Related Plan; and
- You earn a year of vesting service under the Plan in five of the 10 years immediately prior to retiring. This requirement may be waived by the Trustees if you demonstrate to their satisfaction that you are unable to meet this requirement due to a disability or the lack of available Covered Employment

DISABILITY PENSION

What Is An "Active Participant?"

You can receive a Disability Benefit from the Plan if:

- You are an **Active Participant** and become totally and permanently disabled (as defined on page 6); and
- At the time you became disabled, you had employer contributions made on your behalf for at least 1,000 hours in each of at least five Plan Years preceding your disability.

You are considered an "active participant" in the Plan for every Plan year in which you work at least 435 hours in covered employment.

In order to receive a Disability Pension, you must submit evidence satisfactory to the Trustees that you are totally and permanently unable to engage in any gainful employment within the craft jurisdiction of Local No. 5 and you have been determined by the Social Security Administration to be entitled to a Social Security Disability Benefit. The Trustees may, at any time or from time to time, require you to provide evidence of your continued entitlement to Social Security Disability Benefits from the Social Security Administration, which may include your taking a physical or mental examination.

EXAMPLE

Let us assume that Paul is an active participant in this Plan and his employer has made contributions on his behalf for 2,000 hours in each of the last 7 years.

While driving to the hardware store, Paul is involved in a collision with another car and breaks his right arm and both of his legs. Doctors determine that Paul will be unable to do his job for at least 4 months because of his injuries.

As soon as he is able, Paul contacts the Social Security Administration. They determine that he is eligible for a Social Security Disability Benefit.

Since Paul was an active employee at the time of his accident and his employer made contributions to the Plan on his behalf for at least 1,000 hours in at least 5 Plan Years, Paul is eligible to receive a Disability Pension from the Plan.

Once he submits evidence to the Trustees that he is receiving a Social Security Disability Benefit, he will begin to receive a Disability Pension from this Plan until he recovers, returns to work, loses Social Security Disability Benefits, or converts the Disability Pension to a different type of Pension.

Your Disability Pension will stop if:

- You recover from your disability;
- You work in regular gainful employment;
- You lose your entitlement to Social Security Disability Benefits;
- You elect to convert your Disability Pension to an Early Retirement Pension or a Service Pension;
- or
- Your Disability Pension is converted to a Normal Pension.

Any person receiving a Disability Pension who recovers from his disability, loses his entitlement to Social Security disability benefits, or works at any regular paid job or employment, must notify the Fund Office of such fact within 30 days. Any Disability Pension benefits received after the date the benefit should have stopped must be repaid (with interest) to the Plan.

CONVERSION OF A DISABILITY PENSION

You may convert your Disability Pension to an Early Retirement Pension, a Service Pension, or a Normal Pension if you meet the requirements for those pensions, as described earlier. If you wish to convert your pension upon being eligible for an Early Retirement or Service Pension, **you must notify the Fund Office**. Otherwise, at Normal Retirement Age, your Disability Pension will be converted to a Normal Pension automatically **IF** you are eligible for a Normal Pension **AND** the Normal Pension is equivalent to or greater than the Disability Pension. If you are married, your benefit payments will be made in your normal form of payment (see the “Payment Options for Receiving Your Pension” section beginning on page 22) unless you elect another form of payment with your spouse’s consent, if applicable. Remember that your spouse’s consent must be in writing and acknowledge the effect of your election. A Notary Public must witness the consent.

TERMINATION (“VESTED”) PENSION

If you are not an Active Participant at the time you apply for benefits under this Plan but you have earned one or more hours of vesting service on or after July 1, 1996, you will have a vested right to receive a Normal Pension under the Plan once you have earned five or more years of vesting service. If you are not an active participant at the time you apply for benefits under this Plan and did not earn any hours of vesting service on or after July 1, 1996, you will have a vested right to receive a Normal Pension under the Plan if you have earned ten or more years of vesting service. Benefit payments will begin once you reach age 65.

PRO-RATA (PARTIAL) PENSIONS

A Pro-Rata pension is provided by the Plan for employees who would otherwise lack sufficient pension credit to be eligible for a pension because their years of employment are divided between work under the jurisdiction of the Plan and one or more other pension plans. An employee’s service under another International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Iron Workers affiliated pension plan will be recognized by the Plan if the other plan has signed the Iron Workers Reciprocal Pension Agreement providing for Pro-Rata pensions (Related Plans). A list of all Related Plans and summary of the Reciprocal Pension Agreement describing how it will be applied by Related Plans is available from the Fund Office upon written request. The following is a brief general description of how this agreement applies to your eligibility for a Pro-Rata pension from the Plan.

Your service as a participant with Related Plans will be combined with your service with the Plan to determine your eligibility for benefits. You will be eligible for a Pro-Rata pension if you meet the following requirements:

- You must have at least one full year of vesting service with the Plan, or if you have not worked under the Plan since January 1, 1983, two full years of vesting service;

- You are eligible for the type of pension you are applying for under the Plan (other than a partial or pro-rata pension) if your combined service credit were treated as service under the Plan;
- You are found to be eligible for a Pro-Rata Pension from the Plan and a Related Plan; and
- A pension is not payable to you from a Related Plan independent of its provisions for a Pro-Rata Pension.

If you are eligible for a pension other than a Pro-Rata Pension from the Plan or a Related Plan, you may elect to waive the other pension and qualify for the Pro-Rata Pension.

CALCULATING YOUR PENSION

Fast Facts:

- You can estimate the amount of your pension if you know the hours that have been reported on your behalf by your employer. The Fund office can also estimate your pension.
- Contact or visit the Fund Office for a summary of your hours.
- There are several forms of benefit payment offered by the Plan that can affect the amount of your monthly benefit. Those payment options are described under the “Payment Options for Receiving Your Pension” section beginning on page 22.

The amount of your pension depends upon several factors, the most important of which are the amount of hours reported and contributions made by your employer(s) on your behalf. The Fund Office relies upon the employers to file accurate reports of hours worked by each employee. Based upon those reports, the Fund Office maintains a record of the hours reported and contributions made on your behalf. You may review your records by telephoning or visiting the Fund Office during regular business hours.

A summary of the hours reported to the Plan on your behalf by Contributing Employers will be mailed to you at the end of every Plan Year. You should compare the summary to your payroll stubs. If there is a difference in the hours reported on the summary and the hours on your payroll stubs, then you should immediately contact the Fund Office. If you do not promptly notify the Fund Office of any discrepancies, you may not be credited with all the hours of work to which you are entitled.

NOTE: All examples in this section show monthly benefit amounts before adjustment for an alternative form of payment such as a Joint and Survivor form of benefit that will provide benefits to your spouse/beneficiary when you die, take into consideration current Plan provisions, and assume you have worked in Covered Employment since July 1, 1994.

NORMAL PENSION

The annual amount of your Normal Pension, payable monthly, will be equal to a percentage of the contributions made to the Plan on your behalf. If you are credited with at least one vesting hour of service in the Plan Year beginning July 1, 1993 or one Year of Vesting Service in any Plan Year beginning on or after July 1, 1994, your Normal Pension will be calculated as follows:

- 55% of the employer contributions made to the Fund on your behalf through May 31, 1998; and
- 55% of the employer contributions made to the Fund on your behalf on or after June 1, 1998 through June 30, 2015, up to a maximum contribution rate of \$2.66 per hour; and
- 12% of the employer contributions made to the Fund on your behalf on or after July 1, 2015.

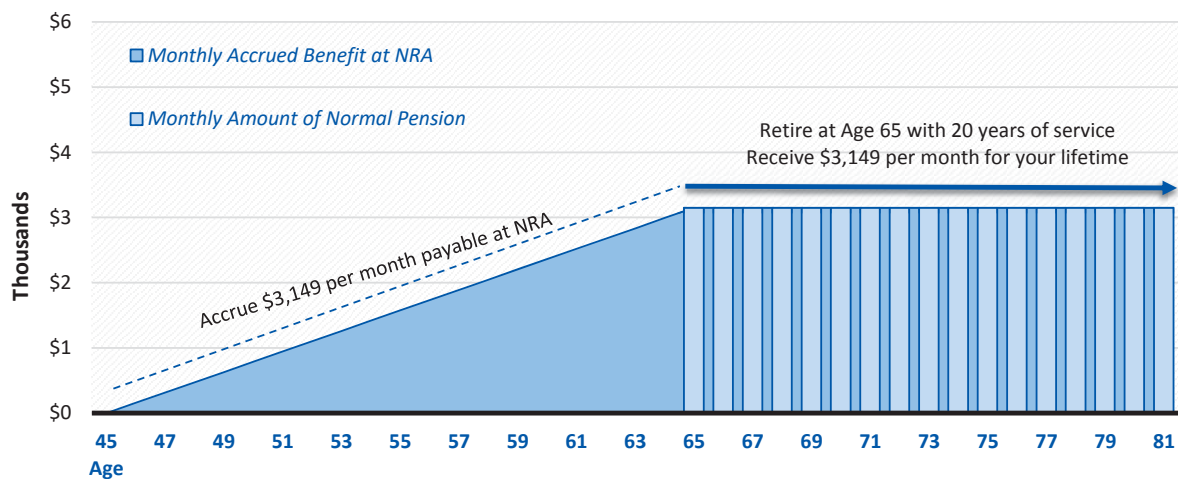
EXAMPLE:

Let's assume that you became a participant on July 1, 2019 and retired at Normal Retirement Age, having worked continuously for 20 years. Let's also assume that you worked 1,600 hours each year and that your employer made contributions on your behalf at \$9.84 per hour (note that actual contribution rates may vary over time).

The monthly amount of your Normal Pension benefit would be calculated as follows:

$$1,600 \text{ hours} \times \$9.84 \text{ per hour} \times 20 \text{ years} \times 12\% = \$37,786 \text{ per year}$$

$$\$37,786 \div 12 \text{ months} = \$3,149 \text{ per month}$$

**UNREDUCED SERVICE PENSION**

The amount of an “Out at 59” or “Out at 55” Service Pension is calculated in the same manner as a Normal Pension plus the following additional increased benefit for certain accruals.

Effective July 1, 2017, accruals earned after attainment of eligibility for a “Service Pension” are higher than the normal 12.0% annual accrual, provided you have worked at least 12 months following such eligibility date. The annual benefit accrual rate is increased to 15.96% of contributions which is an additional 33% for those additional years of service. The additional 33% excess accrual provision will apply only to service earned on or after July 1, 2017. As an additional benefit, the 33% excess accrual is eligible for distribution as a one-time lump sum at the time the participant retires, at the participant’s election.

EXAMPLE:

Let's assume that you first reached age 59 on February 15, 2019 with 30 years of service and the average monthly accrual for all past service is \$157.44 per year of service. Your Service Pension would be payable beginning March 1, 2019. Further assume that instead of retiring, you continue to work for an additional 6 years and delay retirement until March 1, 2025. You would earn an additional 33% accrual on all contributions beginning March 1, 2019 made on your behalf. Let's also assume that you will work 1,600

hours for each additional year and that your employer will make contributions on your behalf at \$9.84 per hour.

The monthly amount of your Service Pension benefit would be calculated as follows:

Monthly Accrued Benefit as of March 1, 2019 at Age 59 with 30 Years of Service:

$$\$157.44 \text{ per month} \times 30 \text{ years} = \$4,723 \text{ per month}$$

Additional Monthly Accruals beyond Service Pension Eligibility Date

Additional Monthly Accrued Benefit (12% Accrual Rate):

$$1,600 \text{ hours} \times \$9.84 \text{ per hour} \times 6 \text{ years} \times 12\% = \$11,336 \text{ per year}$$

$$\$11,336 \div 12 \text{ months} = \$945 \text{ per month}$$

Additional 33% Excess Accruals:

$$\$945 \times 33\% = \$312 \text{ per month}$$

Options Available at Retirement as of March 1, 2025 (Age 65 with 36 Years of Service):

(1) Monthly Benefit increased with Additional 33% Excess Accruals

$$\$4,723 + \$945 + \$312 = \$5,980 \text{ per month}$$

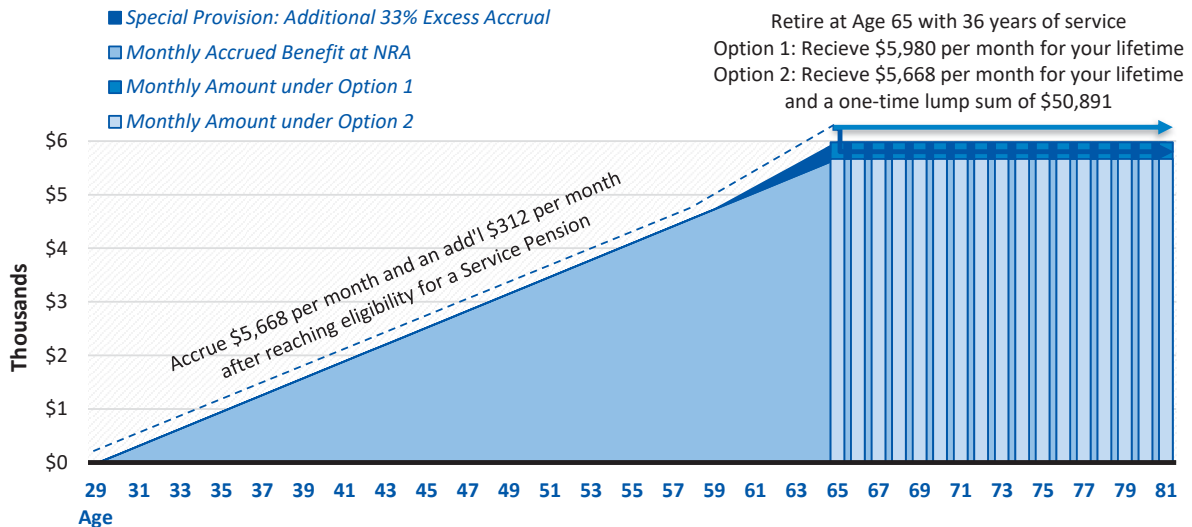
OR

(2) Monthly Benefit with One-Time Lump Sum

$$\$4,723 + \$945 = \$5,668 \text{ per month}$$

and

\$50,891 Lump Sum



Your regular retirement benefit accrual for the additional 6 years would be \$945 per month and be payable in the normal form of benefit or any optional annuity form you and your spouse may elect.

The \$312 represents the excess accruals you would earn by deferring retirement for 6 years after meeting eligibility. This amount would be eligible for conversion to a lump sum. Based on rules set forth in the Internal Revenue Code applicable to lump sum distributions, the \$312 would be calculated using applicable interest rates and mortality table determined by the US Treasury, which are updated annually, at the time of your retirement. For purpose of this example, let's assume the current factor is 13.60450 and would generate a lump sum amount as follows: $\$312 \times 12 \times 13.60450 = \$50,891$.

EARLY RETIREMENT PENSION

If you retire prior to age 65 and have earned at least one vesting hour of service for the Plan Year beginning July 1, 1996 or at least one year of vesting service in a Plan Year beginning on or after July 1, 1997, the amount of your Early Retirement Pension will be equal to a percentage of the Normal Pension to which you would be entitled if you had retired at age 65, as set forth in the following table:

Early Retirement Age	Percent of Normal Pension
55	58%
56	60%
57	63%
58	66%
59	70%
60	75%
61	80%
62	85%
63	90%
64	96%
65	100%

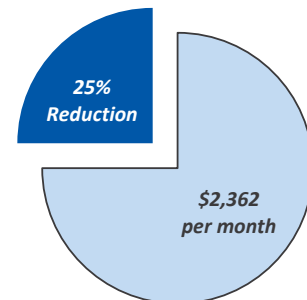
EXAMPLE:

Let's assume that you have 20 years of service and your Normal Pension benefit would be \$37,786 per year (\$3,149 per month).

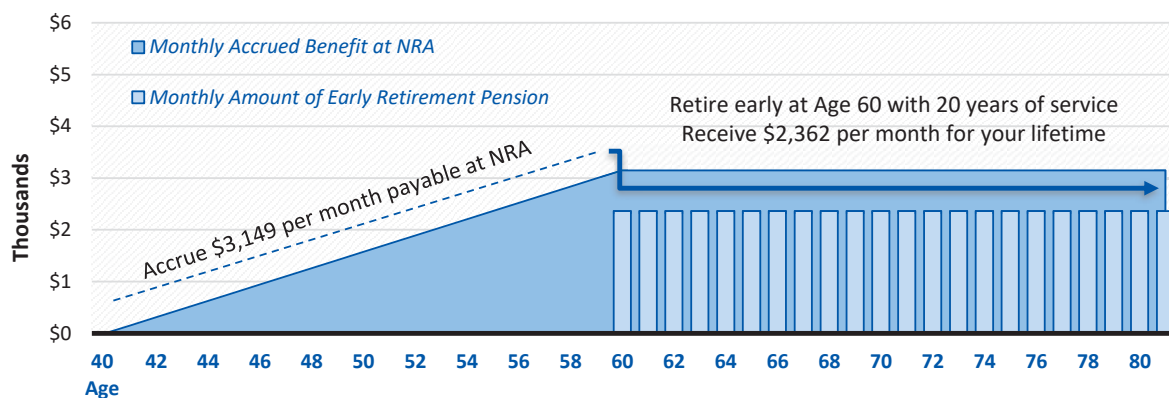
If you retire at age 60, your Early Retirement Pension benefit would be reduced to 75% of your Normal Pension and calculated as follows:

$$\$37,786 \times 75\% = \$28,339 \text{ per year}$$

$$\$28,339 \div 12 \text{ months} = \$2,362 \text{ per month}$$



You can start to receive an Early Retirement Pension at any time after you satisfy the eligibility requirements and submit a properly completed application to the Fund Office.



UNREDUCED EARLY RETIREMENT PENSION

The amount of the Unreduced Early Retirement Pension will be the amount of a Normal Pension.

DISABILITY PENSION

If you become disabled and entitled to a Disability Pension, your monthly benefit depends upon when you become disabled, as follows:

- If you became disabled and entitled to a Disability Pension on or after March 1, 1999, the monthly benefit is \$1,000; or
- If you became disabled and entitled to a Disability Pension before March 1, 1999, the monthly benefit is \$500.

TERMINATION (“VESTED”) PENSION

The amount of a Termination Pension is calculated in the same manner as a Normal Pension.

PRO-RATA (PARTIAL) PENSION

If you meet the requirements for a Pro-Rata (Partial) Pension, your benefit will be calculated on a pro-rata basis, according to the procedures set forth for the type of pension benefit you are applying for under the Plan and will be based solely upon the contributions actually made to the Plan on your behalf. The amount of your pension from a Related Plan may be calculated differently.

LUMP-SUM DISTRIBUTIONS

If the actuarial present value of your benefit under the Plan is \$1,000 or less when your benefit payments are set to begin, you or your beneficiary will receive an automatic lump-sum distribution regardless of whether or not an application has been submitted. If the benefit is an eligible rollover (as explained on page 28), you may elect to have the benefit paid to an eligible retirement plan provided the benefit is deemed an eligible roll over.

PAYMENT OPTIONS FOR RECEIVING YOUR PENSION

Fast Facts

- The standard form of payment for married participants is a “Qualified Joint and Survivor Pension.”
- The standard form of payment for single participants is a “Life Annuity.”
- Once you begin receiving your benefit in one of the payment forms described below, you may not change it.

The Fund Office is available to assist you in understanding the various options available under the Pension Plan. Please call the Office in advance to make an appointment if you want assistance.

QUALIFIED JOINT AND SURVIVOR PENSION (FOR MARRIED PARTICIPANTS ONLY)

If you are married and eligible to receive a Normal, Service, Early, Disability, or Termination Pension, your benefit will automatically be paid in the standard form of a 50% Qualified Joint and Survivor Pension, unless you, with your spouse’s consent, reject this form of payment. Your spouse must consent to and acknowledge the effect of your rejection in writing, with his or her signature witnessed by a Notary Public.

The purpose of a Qualified Joint and Survivor Pension is to provide a continued pension to your spouse after your death. After you retire, the Qualified Joint and Survivor Pension provides a pension to you each month for your lifetime, and after your death, your spouse (if he or she survives you) will receive a pension each month for his or her lifetime that is equal to one-half (50%) of the pension you received.

Because the 50% Qualified Joint and Survivor Pension provides retirement benefits to two people for two lifetimes (the participant’s and the spouse’s), more monthly checks may be paid out than would be if only one lifetime were covered. Therefore, spreading the available money over a longer period requires a reduction in the monthly benefit you are paid. The amount of the reduction will be what is needed to provide a 50% Qualified Joint and Survivor Pension that is the actuarial equivalent to a Normal Pension single life form of benefit; or in the case of an Early Retirement Pension, the actuarial equivalent of a Normal Pension, as reduced for early retirement. Actuarial equivalent means a benefit that has the same present value as the Normal Pension benefit calculated based on the ages of the pensioner and Spouse and an interest rate stated in the Plan.

Note the Pre-Retirement Survivor Annuity, which is the death benefit paid if you die before you apply for and start receiving a retirement benefit under the Plan, is payable in the form of a Life and 66⅔% Survivor Annuity.

REJECTING A QUALIFIED JOINT AND SURVIVOR PENSION

In order to reject this form of benefit, you and your spouse must file a timely written rejection with the Trustees with your spouse’s written consent. Your spouse’s consent must acknowledge the effect of your rejection and the consent must be witnessed by a Notary Public. No consent will be required if it has been demonstrated to the satisfaction of the Trustees that there is no spouse or your spouse cannot be located.

- Your rejection will be void if someone other than your spouse is named as beneficiary under the Plan, unless your spouse acknowledges the designation of the alternate beneficiary or waives the right to acknowledge such designation in the written consent to your rejection of the Qualified Joint and Survivor Pension. Your spouse's written consent must be witnessed by a Notary Public. Thereafter, any change in beneficiary will be void if you have a spouse on the date of death, unless the change of beneficiary is consistent with the spouse's written consent.
- To be timely, a rejection of the Qualified Joint and Survivor Pension and any required consent must be filed within the 180-day period ending on the day your benefit payments begin. In order to be valid, such a rejection must be made after the Plan Administrator has provided you and your spouse with certain information after a benefit has been requested. The Plan Administrator will provide notification that will include a general description of the material features, and an explanation of the relative values of the optional forms of benefit available under the Plan. You and your spouse may revoke a previous rejection or file a new rejection at any time during the 180-day period and after the receipt of the information provided by the Plan Administrator. Your spouse's consent to a rejection will be effective only with respect to that spouse.
- For purposes of the Plan, a "spouse" is a person to whom you are considered married under applicable law, and, if and to the extent provided in a Qualified Domestic Relations Order, your former spouse. To be eligible to receive the survivor's pension in accordance with a Qualified Joint and Survivor or Surviving Spouse's Pension, your spouse must be a "Qualified Spouse."
 - Your spouse is a "Qualified Spouse" if you and your spouse were married on the date of your death and had been married throughout the 12 months ending with the date your pension payments began or, if earlier, the date of your death. Your spouse is also a Qualified Spouse if you and your spouse became married within the 12 months immediately preceding the date that your pension payments began and you are married for at least a one-year period on the date of your death.
 - Your former spouse is a "Qualified Spouse" if you were divorced after being married for at least 12 months and your former spouse is required to be treated as a spouse or surviving spouse under a Qualified Domestic Relations Order.

LIFE ANNUITY

If you are eligible to receive a Normal, Service, Early, Disability, or Termination Pension, and you are not married, the automatic form of benefit payment is a Life Annuity. Under a Life Annuity, payments are made to you monthly until your death, after which no more payments are made to anyone. Your pension will be paid this way unless you choose one of the optional forms of payment discussed later in this section. You must submit proof that you are not married in a form requested and accepted by the Fund Office.

If you are married, you may elect the Life Annuity as an optional form of payment in lieu of the 50% Qualified Joint and Survivor Pension Annuity which is the normal form of benefit for married participants, if you reject your normal form of payment with your spouse's written consent. Your spouse's consent must acknowledge the effect of the rejection and be witnessed by a Notary Public.

Once payments begin under the form of payment you elect, the election cannot be changed or revoked unless expressly provided under the Plan.

REJECTING A LIFE ANNUITY

In order to reject a Life Annuity form of payment, you must file your rejection in writing before the effective date of your benefit. Your rejection must be made after you have been provided with information from the Fund Office that includes, but is not limited to, a general explanation of this type of benefit, the circumstances in which it will be provided, unless you elect otherwise, and the optional forms of benefit payment available to you and their relative values.

You may revoke a previous waiver or file a new waiver at any time before the effective date of your benefit.

OPTIONAL FORMS OF BENEFIT PAYMENT

The following five options, in addition to the Life Annuity, are available to married or unmarried participants who properly waive the normal forms of payment.

LIFE ANNUITY WITH A FIVE-YEAR GUARANTEE

After you retire, the Life Annuity with a Five-Year Guarantee provides monthly payments for the rest of your life, just like the Life Annuity. However, if you die before you receive payments for five years (60 payments), payments will continue to your beneficiary in the same amount until a total of 60 payments have been made (or in an actuarially reduced lump sum if your beneficiary so chooses). If you die after you receive 60 payments, no additional payments will be made to anyone after your death.

As with the Qualified Joint and Survivor Pension, because of the added protection, the monthly pension you receive under this form of benefit is somewhat smaller than under a Life Annuity. You may pick any person you want as your beneficiary, such as your children, a brother or sister, or even a friend.

LIFE ANNUITY WITH A TEN-YEAR GUARANTEE

With the Life Annuity with a Ten-Year Guarantee option, you also receive monthly payments for life after you retire. However, unlike the Life Annuity with a Five-Year Guarantee, if you die before you receive payments for 10 years (120 payments), payments will continue to your beneficiary in the same amount until a total of 120 payments have been made (or in an actuarially reduced lump sum if your beneficiary so chooses). If you die after you receive 120 payments, no additional payments will be made to anyone after your death.

Because payments are guaranteed for a longer period of time, the monthly pension you receive under a Life Annuity with a Ten-Year Guarantee is smaller than under a Life Annuity with a Five-Year Guarantee.

LIFE AND 100% SURVIVOR ANNUITY

The Life and 100% Survivor Pension provides a pension to you each month of your life after you retire. If your beneficiary survives you, he or she will receive a pension each month for the rest of his/her life that is equal to 100% of the pension you received. As with the forms of benefit providing for survivor annuities, because of the added protection, the monthly pension you receive under a Life and 100% Survivor Annuity is smaller than under a Life Annuity.

If you elect to receive a Life and 100% Survivor Annuity, you may not designate a non-spouse beneficiary who is more than 10 years younger than you are. The size of the reduction in your pension varies depending upon the ages of you and your beneficiary.

LIFE AND 75% SURVIVOR ANNUITY

The Life and 75% Survivor Pension provides a pension to you each month of your life after you retire. If your beneficiary survives you, he or she will receive a pension each month for the rest of his/her life that is equal to 75% of the pension you received. As with the forms of benefit providing for survivor annuities, because of the added protection, the monthly pension you receive under a Life and 75% Survivor Annuity is somewhat smaller than under a Life Annuity.

If you elect to receive a Life and 75% Survivor Annuity, you may not designate a non-spouse beneficiary who is more than 19 years younger than you are. The size of the reduction in your pension varies depending upon the ages of you and your beneficiary.

LIFE AND 50% SURVIVOR ANNUITY

The Life and 50% Survivor Pension provides a pension to you each month of your life after you retire. If your beneficiary survives you, he or she will receive a pension each month for the rest of his/her life that is equal to 50% of the pension you received. The Life and 50% Survivor Annuity is very similar to the Life and 75% Survivor Annuity described above except that the monthly payments received by your beneficiary will be smaller and your monthly benefit will be larger than if you had opted for the Life and 75% Survivor Annuity. As in the other optional forms of benefits described, you may pick any person you want as your beneficiary, such as your children, a brother or sister or even a friend. The size of the reduction in your pension varies depending upon the ages of you and your beneficiary.

EXAMPLE:

If you are married when you retire, you would receive the Qualified Joint and Survivor Pension, unless you and your spouse have chosen to reject the Qualified Joint and Survivor Pension for another optional form. Assuming you are 65 and your spouse is 62, your monthly benefit will be multiplied by a conversion factor based on applicable mortality tables and assumed discount rates adopted by the Fund. Let's assume that your benefit under a Life Annuity option is \$3,149 per month, the optional forms available to you would be:

Optional Forms Available To You	Conversion Factor	Your Benefit Amount	Benefit Payable To Your Spouse Upon Your Death
<i>Life Annuity</i>	<i>100.00%</i>	<i>\$3,149.00</i>	
<i>Life Annuity with a Five-Year Guarantee</i>	<i>98.90%</i>	<i>\$3,114.36</i>	
<i>Life Annuity with a Ten-Year Guarantee</i>	<i>96.02%</i>	<i>\$3,023.67</i>	
<i>Life and 50% Survivor Annuity</i>	<i>92.03%</i>	<i>\$2,898.02</i>	<i>\$1,449.01</i>
<i>Life and 75% Survivor Annuity</i>	<i>88.50%</i>	<i>\$2,786.87</i>	<i>\$2,090.15</i>
<i>Life and 100% Survivor Annuity</i>	<i>85.23%</i>	<i>\$2,683.89</i>	<i>\$2,683.89</i>

POP-UP FEATURE

If your spouse or beneficiary dies before you do, you may be entitled to an increase in your monthly pension. If you are receiving a 50% Qualified Joint and Survivor Pension or a 50%, 75% or 100% Life and Survivor Annuity, the monthly amount of your benefit will be increased to the unreduced benefit amount that would have been payable to you if you had chosen the Life Annuity option previously described.

This increased monthly pension will be effective in the month following the month in which your spouse or beneficiary dies. You must submit a copy of the death certificate to the Fund Office within six months of the date of death. If the death certificate is filed later than six months after the date of death, the increased monthly pension will be effective in the month following the month in which the Fund Office receives the death certificate.

APPLYING FOR A PENSION

Fast Facts:

- You can apply to receive pension benefits up to 180 days in advance of the date that you would like to begin receiving pension benefit payments.
- When you are ready to retire, you should contact the Fund Office for information about how to apply.
- If you are retired, you must begin receiving your pension by April 1 of the calendar year following the calendar year in which you reach age 70½.

RECEIVING YOUR PENSION

You are not required to begin receiving your pension when you reach Normal Retirement Age. However, Federal law requires that if you are retired, your pension payments must begin no later than the first of April following the calendar year in which you reach age 70½.

If you are actively working, you have the option to delay payments beyond age 70½ until the April 1 of the calendar year following the calendar year you stop working in Covered Employment. However, if you are a 5% owner of a contributing employer, payment of your benefits may not be delayed beyond the April 1 following the year in which you reach age 70½. If you are not a 5% owner and payments are delayed beyond the April 1 following the year in which you reach 70½, your benefit will be actuarially increased to reflect the value of the benefit you would have received if you had retired and begun receiving benefits on the April 1 following the year in which you turned age 70½.

Generally, your pension payments will begin on the first day of the first calendar month that begins after you have fulfilled all of the conditions for entitlement to a pension benefit and you have submitted a completed application for benefits.

If you choose to delay your retirement until after your Normal Retirement Age, your monthly benefit will be the accrued benefit at Normal Retirement Age, actuarially increased for each complete calendar month between your Normal Retirement Age and your Benefit Effective Date for which your benefits were not suspended, and then converted as of the Benefit Effective Date to the normal form. However, if you continue to work in Prohibited Employment beyond Normal Retirement Age (previously explained), such as working as an iron worker for 40 or more hours in a month within the geographic jurisdiction of the Union, your benefits will be suspended and although your benefit will be adjusted for additional contributions made on your behalf, there will be no actuarial adjustment for delaying your retirement beyond Normal Retirement Age. If you first become entitled to additional benefits after Normal Retirement Age, whether through additional Service or because of a benefit increase, the actuarial increase in those benefits will start from the date they would first have been paid rather than Normal Retirement Age.

If you have any questions on delaying the start of your pension payments, you should contact the Fund Office.

MAXIMUM BENEFITS UNDER THE INTERNAL REVENUE CODE

The Internal Revenue Code under Section 415 provides that your yearly benefit from the Plan must not exceed certain limits. These maximum benefit limitation rules are very complex and are not discussed in detail here. However, it is unlikely that these limits will affect most participants in the Plan. If the Fund Office determines that you may be affected by these rules, you will be notified.

If you participate in other pension plans or have questions about the maximum limitations on annual benefits, contact the Fund Office.

MENTAL OR PHYSICAL INCAPACITY

In the event it is determined that you are unable to care for your affairs because of illness or incapacity, either mental or physical, any payment due to you may be paid to a legally appointed guardian or other legal representative.

Where benefits become payable to a minor, at the Trustees option, the amount may be paid to the minor, without requiring the appointment of a guardian, by paying such amount to a designated individual who is over the age of 21 for the benefit of the minor. That individual must submit satisfactory proof that he or she is supporting and maintaining the minor, give assurance to the Trustees in a form satisfactory to them that the money paid will be used for such purposes, and agree to hold the Trustees harmless with respect to such payments.

LUMP-SUM DISTRIBUTIONS

An automatic lump-sum distribution of vested retirement benefits will be made to you or your beneficiary provided the actuarial present value of such benefit is \$1,000 or less. You may elect to have this benefit rolled over to an eligible retirement plan provided the benefit is deemed an eligible roll over. Refer to the section immediately below titled “**Rollovers**” for details.

ROLLOVERS

If you or your spouse receives an eligible rollover distribution from the Plan, you may defer payment of the 20% withholding tax (and additional 10% penalty tax, if applicable) by rolling over the taxable portion of your distribution to an eligible retirement plan that accepts rollovers, including a Roth IRA. You have an eligible rollover distribution if the distribution is for the entire or any portion of your benefits due to you under the Plan, except for certain types of payments that cannot be rolled over.

To be considered an eligible retirement plan, a plan must accept eligible rollover distributions and be:

- An individual retirement account described in Section 408(a) of the Code;
- An individual retirement annuity described in Section 408(b) of the Code;
- A qualified trust described in Section 401(a) of the Code;
- An annuity plan described in Section 403(a) of the Code;
- An annuity contract described in Section 403(b) of the Code;
- A Roth IRA under Section 408A of the Code; and

- An eligible plan under Section 457(b) of the Code which is maintained by a state, political subdivision of a state, or any agency or instrumentality of a state or political subdivision of a state and which agrees to separately account for amounts transferred into such plan from the Plan.

Your surviving spouse or beneficiary (including alternate payees under a QDRO) who receives a distribution may also roll over the benefits to an eligible retirement plan. However, your non-spouse beneficiary is only eligible to roll over a lump sum benefit directly to an individual retirement account or annuity described under Section 408(a) or (b) of the Internal Revenue Code or a Roth individual retirement account or annuity, to the extent such individual retirement account or annuity is considered to be an inherited IRA under Section 409(d)(3)(C) of the Code.

Any portion that is not rolled over is taxable in the year in which it is received. Keep in mind that 20% must be withheld for federal taxes from any distribution that is paid directly to you. Therefore, if you roll over your full distribution after payment is made directly to you, you must replace the 20% difference. If you do not make up the 20% difference, the 20% that was withheld for federal taxes will be considered taxable income to you in the year of the distribution.

NOTE: While the Plan is required by law to provide rollover notices to participants, as the rollover notice will explain, very few payments you receive from this Fund may be rolled over.

You *cannot* roll over a payment if it is part of a series of equal (or almost equal) payments that are made at least once a year and that will last for:

- Your lifetime (or your life expectancy) such as a Life Annuity payment;
- Your lifetime and your beneficiary's lifetime (or life expectancies) such as a Joint & Survivor Annuity;
- A period of 10 or more years; or
- Any distribution not included in gross income.

A lump-sum distribution is eligible to be rolled over.

Beginning in the year you reach age 70½, a certain portion of your payment cannot be rolled over because it is a required minimum payment that must be paid to you.

DESIGNATION OF A BENEFICIARY

You may designate a beneficiary or beneficiaries in writing in the form and manner prescribed by the Trustees for the receipt of the benefits, as permitted by the Plan, in the event of your death. As set forth in the Plan, a married participant's beneficiary is deemed his/her spouse unless properly waived. If you name more than one beneficiary and do not designate the share for each, the benefits will be paid equally, or to the survivor. If you have not named a beneficiary, or if your last-named beneficiary dies before you, payment, if any, will be made to:

- Your surviving spouse, or if none;
- Your surviving children (divided equally), or if none;
- Your surviving parents (divided equally), or if none;
- Your surviving brothers and sisters (divided equally), or if none;

■ Your estate.

If you leave surviving legitimate children under the age of 19 or a beneficiary whose competence is at issue, the Trustees may, if in their sole judgment they deem it appropriate, pay the benefit to a legal guardian or responsible family member.

You have the right to change your designation of beneficiary without consent of the beneficiary, but no change will be effective or binding on the Trustees unless it is received by the Fund Office prior to the time any payments are made to the beneficiary whose designation is on file. Notwithstanding anything herein to the contrary, if you are married, you may not designate a beneficiary other than your spouse or change your beneficiary designation without the consent of your spouse, which must be in writing, acknowledge the beneficiary or beneficiaries so designated, and be notarized.

Designation of a beneficiary may be restricted by a Qualified Domestic Relations Order properly submitted to the Fund.

CLAIMS AND APPEAL PROCEDURES

FILING A CLAIM

Any person who wants a pension or other benefit from the Plan must file a written application with the Fund Office. The Fund Office makes the first determination of your eligibility to receive a pension. You will be notified if your pension is denied, in whole or in part.

ACTION OF TRUSTEES

The Trustees have the sole and absolute authority, subject to the requirements of law, to apply and interpret the terms of the Plan and to determine eligibility for benefits under the Plan. As part of their discretionary powers, the Trustees will be the sole judge of:

- The standard of proof required in any case;
- The application and interpretation of the Plan;
- The amount of or entitlement to a pension; and
- The crediting of hours and years of service.

All decisions of the Trustees will be final and binding on all parties. Where the Trustees are given discretionary powers in the Plan, the Trustees will exercise such powers in a uniform and nondiscriminatory manner, (unless the Trustees determine it is unreasonable or imprudent to do so).

If you apply for a pension or seek any other benefit or credit under the Plan, you will, under normal circumstances, receive a written response from the Fund Office within 90 days, which may be extended for an additional 90 days under special circumstances beyond the control of the Plan which, if they exist, you will be notified of in writing by the Fund Office if an extension is needed and when you may expect to receive a decision on your claim. The only exception to this is a claim involving a disability pension or benefit in which case the Fund Office will notify you in 45 days but may extend this by up to two 30-day periods under special circumstances beyond the control of the Plan. You will be informed of the circumstances before the end of the initial 45-day review period if the first 30-day extension is needed and before the end of the first 30-day extension if the second 30-day extension is needed to make a decision. In each case, you will be informed when you may expect a decision on your claim. If your claim or request is neither approved nor denied in writing within 90 days (or 45 days for a disability benefit) and you have received no written notice of an extension, you should consider your claim or request denied.

The Fund Office will send you a written notice with the following information:

- A statement setting forth the reasons for the denial;
- References to pertinent Plan provisions, Fund policies, claims procedures or other factors or evidence on which the denial is based;
- A description of any additional information that may be necessary for you to get a pension; and
- An explanation of the Plan's appeal procedure, including:
 - A statement informing you of your right to appeal, the time limit to appeal and the procedure to request an appeal;

- A statement informing you or your duly authorized representative that you may review pertinent plan documents, indicating the times and places that the documents may be reviewed or obtained; and
- A statement that you or your duly authorized representative may submit issues and comments in writing upon filing your request for an appeal of your denied claim with the Board of Trustees.

FILING AN APPEAL

If your pension application is denied in whole or in part or if you believe you have been denied any other right, interest or benefit under the Plan or that the Plan has not been correctly applied to you, you may make a written appeal to the Trustees requesting review of the denial. The Trustees have the authority to rule on all appeals and they have sole discretion to make findings of all pertinent facts and interpret and apply all Plan documents, policies, practices and rules. You and/or your authorized representative may review pertinent Plan documents, submit issues and comments in writing and otherwise have a reasonable opportunity to appeal a denial of your application. This right to appeal ends 60 days after you receive written notice of the denial, or 60 days after your application is considered denied as explained above if you do not receive a response within 90 days. In other words, you have 60 days in which to appeal. The only exception to this is a claim for disability pension or other benefits in which case you have 180 days to appeal following the denial of your claim or the expiration of the time period for the Plan to respond, whichever is sooner.

All appeals must be in writing and must set forth the action of the Fund Office, which is being appealed and the reason why you believe it is wrong. The written appeal may be hand delivered or mailed to the Fund Office. The appeal will be considered by the Trustees at their next regular meeting following receipt of the written appeal; however, if the appeal is not received by the Fund Office at least 30 days prior to the next regular meeting the appeal may be deferred for consideration until the second regular meeting following the receipt of the appeal. If special circumstances beyond the control of the Plan exist which require an extension of time to make a decision on your claim, the decision will be made on your claim no later than at the third regularly scheduled meeting of the Board of Trustees. The Board of Trustees generally meets on a quarterly basis. After considering the appeal, the Trustees will give you a written decision within five days from the date of their determination. The determination will include specific reasons for the decision, as well as specific references to any pertinent Plan provisions on which the decision is based. It will also advise you that you have a right to bring a civil action under section 502(a) of ERISA if you are not satisfied with the Trustees' decision on appeal.

The Trustees may agree with, modify or reverse the Fund Office's decision. The interpretation by the Trustees of any Plan rule, document, practice or policy pertaining to any application will be final and binding and not subject to any further review or appeal.

EXHAUSTION OF ADMINISTRATIVE REMEDIES AND STATUTE OF LIMITATIONS

No claim, action or lawsuit may be brought by a participant in a court or other recognized tribunal unless and until the participant has exhausted his administrative remedies under the Plan, including an appeal to the Board of Trustees.

No claim, action or lawsuit may be brought in a court or other recognized tribunal by a participant after one year running from the date the Trustees make a final determination on a participant claim or appeal, whether it be to deny benefits, interpret the Plan, establish benefits or requirements for benefits or otherwise rule on a claim or appeal brought by a participant.

FALSE STATEMENTS

If you make a false statement material to your claim for benefits, the will have the right to recover any payments made in reliance on such false statement.

IMPORTANT INFORMATION ABOUT YOUR PLAN

Legal Name of the Plan

Iron Workers Local Union No. 5 and Iron Workers Employers Association Employees Pension Plan

Name of Plan Sponsor

The Board of Trustees of the Iron Workers Local Union No. 5 and Iron Workers Employers Association Employees Pension Plan

Plan Number

001

IRS Employer Identification Number

52-6120160

Plan Type

Defined Benefit Plan

Type of Plan Administration

Contract Administration

Plan Year

July 1 through June 30

Plan Administrator

Zenith American Solutions, Inc.
3 Gateway Center
401 Liberty Avenue, Suite 1200
Pittsburgh, PA 15222
1-800-424-2707

Agent for Service of Legal Process

The Board of Trustees, c/o Zenith American Solutions, Inc.
Service of legal process also may be made upon an individual Plan Trustee.

Sources of Plan Financing

The Plan is funded by contributions made by individual employers under the provisions of Collective Bargaining Agreements and by certain employers under Participation Agreements, and any income earned from investment of Employer contributions.

All monies are used exclusively to provide benefits to eligible participants, and to pay all expenses incurred with respect to the operation of the Plan. The Trustees periodically review the funding status of the Plan.

Plan participants and beneficiaries may receive from the Fund Office, upon written request, information as to whether or not a particular employer or employee organization is a sponsor of the Plan, addresses of sponsors and copies of any applicable Collective Bargaining Agreement. In addition, upon request, applicable Collective Bargaining Agreements are made available for inspection at the Fund Office or the offices of a contributing employer or the Union. A complete list of the employers and employee organizations sponsoring the Plan may be obtained by participants and beneficiaries upon written request to the Plan Administrator, and is available for examination by participants and beneficiaries upon request.

BOARD OF TRUSTEES

The Plan is administered and maintained by the Board of Trustees. The Trustees are governed by the Trust Agreement and Plan documents established and maintained in accordance with Collective Bargaining Agreements.

UNION TRUSTEES

Ronald Borza, Jr.
9301 Peppercorn Place
Largo, MD 20774

Aaron Bast
9301 Peppercorn Place
Largo, MD 20774

Ray Cleland
9301 Peppercorn Place
Largo, MD 20774

Chris Bast, Alternate
9301 Peppercorn Place
Largo, MD 20774

MANAGEMENT TRUSTEES

Curt Johnson
Pioneer Cladding & Glazing Systems, LLC.
7195 Troy Hill Drive, Suite 109
Elkridge, MD 21075

Victor Cornellier
TSI Exterior Wall Systems, Inc.
8520 Pepco Place
Marlboro, MD 20772

Richard Bailey
Berlin Steel
796 Cromwell Park Drive, Suite T
Glen Burnie, MD 21061

INTERPRETATION

The provisions of the Plan will be interpreted in accordance with federal law, or, where federal law does not apply, the laws of the Maryland.

AMENDMENT

The Board of Trustees may amend or modify the Plan at any time in accordance with the Trust Agreement and any relevant Collective Bargaining Agreement, provided, however, that no amendment will permit the use of funds held in the Fund other than for the exclusive benefit of the eligible employees and their beneficiaries, except as otherwise provided in the Plan.

Moreover, no amendment may decrease the accrued benefit of any participant, except as permitted under the Internal Revenue Code and ERISA or as permitted by any other applicable law to maintain the Plan and the Trust.

PLAN TERMINATION

This Pension Plan may be terminated by resolution of the Trustees upon good cause, in conformance with the Declaration of Trust establishing the Fund, including but not limited to, if there is no longer any Collective Bargaining Agreement in effect that requires contributions to the Fund. The Plan will also be considered terminated under the law if it is amended to provide that no further benefits will be earned by employees for employment with the employers or is amended to become a defined contribution plan. In the event of termination, the assets of the Fund will continue to be held in trust for benefit distribution to the participants and beneficiaries. Once terminated, you will not accrue any further benefits under the Plan. The benefits that you have already accrued as of the date of termination, to the extent funded, will become vested, that is, nonforfeitable.

If the termination occurs because the Plan is amended to provide that no further benefits will be earned by employees for employment with Employers or is amended to become a defined contribution plan, the Plan will continue to pay nonforfeitable benefits. If the Plan does not have sufficient assets to pay all nonforfeitable benefits, Employers will be required to contribute to the Plan until all nonforfeitable benefits are fully funded and can be paid.

If the Plan terminates because there are no longer any Collective Bargaining Agreements requiring contributions to the Fund, the Plan may be amended to reduce benefits to the extent necessary to ensure that the plan's assets are sufficient to pay nonforfeitable benefits when they are due. If the Plan has been amended and it does not have enough assets to pay nonforfeitable benefits, the Plan has the authority to suspend benefits. If benefits are suspended, the Plan will continue to pay the highest level of benefits that can be paid out of the Plan's available resources. If benefits are suspended, the Plan will not be required to make retroactive benefit payments for that portion of a benefit that was suspended.

Once the Fund assets and nonforfeitable benefits are valued, the Trustees, as a general rule, will use the available assets to purchase annuity contracts to provide for your benefits. However, if the Plan terminates because of an amendment, and the value of your nonforfeitable benefit attributable to employer contributions is less than \$1,750, the Plan may pay you in cash if you consent to such payment.

If the Plan is terminated, the Trustees will: (a) pay the expenses of the Fund incurred up to the date of termination as well as the expenses in connection with the termination; (b) arrange for a final audit of the Fund; (c) give any notice and prepare and file any reports which may be required by law; and (d) apply the assets of the Fund in accordance with the law and the Plan of Benefits including amendments adopted as part of the termination until the assets of the Fund are distributed.

No part of the assets or income of the Fund will be used for purposes other than for the exclusive benefit of the Employees and the Beneficiaries or the administrative expenses of the Fund. Under no circumstances will any portion of the Fund revert or inure to the benefit of any Contributing Employer, the Association or the Union either directly or indirectly.

Upon termination of the Plan, the Trustees will promptly notify the Union, the Association, Employers, and all other interested parties. The Trustees will continue as Trustees for the purpose of winding up the affairs of the Fund.

In addition, the Trustees have complete discretion to amend or modify the Plan and any of its provisions, in whole or in part, at any time. The Trustees may also modify length of coverage for all employees, dependents and retirees, and eligibility requirements for coverage.

PENSION BENEFIT GUARANTY CORPORATION (PBGC)

The Plan is a multiemployer pension plan and your pension benefits under the Plan are insured by the Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC), a federal insurance agency. A multiemployer plan is a collectively bargained pension arrangement involving two or more unrelated employers, usually in a common industry.

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

The maximum benefit that the PBGC guarantees is set by law. Under the multiemployer program, the PBGC guarantee equals a participant's years of service multiplied by (1) 100% of the first \$11 of the monthly accrual rate and (2) 75% of the next \$33.

The PBGC's maximum guarantee limit is \$35.75 per month times a participant's years of service. For example, the maximum annual guarantee for a retiree with 30 years of service would be \$12,870.

The PBGC guarantee generally covers:

- Normal and early retirement benefits;
- Disability benefits if you become disabled before the Plan becomes insolvent; and
- Certain benefits for your survivors.

The PBGC guarantee generally does not cover:

- Benefits greater than the maximum guaranteed amount set by law;

- Benefits based on Plan provisions that have been in place for fewer than five years at the earlier of:
 - The date the Plan terminates, or
 - The time the Plan becomes insolvent;
- Benefits that are not vested because you have not worked long enough;
- Benefits for which you have not met all of the requirements at the time the Plan becomes insolvent; and
- Non-pension benefits, such as health insurance, life insurance, certain death benefits, vacation pay and severance pay.

For more information about the PBGC and the benefits that it guarantees, contact the Fund Office or:

Pension Benefit Guaranty Corporation
Technical Assistance Division
1200 K Street, NW
Suite 930
Washington, District of Columbia 20005-4026

You may also call the PBGC at (800) 400-7242. TTY/TDD users may call the federal relay service toll-free at **(800) 877-8339** and ask to be connected to **(800) 400-7242**. Additional information about the PBGC's pension insurance program is available through the PBGC's web site on the Internet at **www.pbgc.gov**.

MERGER

To the extent determined by the Pension Benefit Guaranty Corporation, in the event that the Plan and Trust merges or consolidates with, or transfers its assets or liabilities to any other qualified plan of deferred compensation, each employee will be entitled to a benefit immediately after the merger, consolidation or transfer which is equal to or greater than the benefit he or she would have been entitled to receive immediately before the merger, consolidation or transfer of the Plan.

NO RIGHT TO EMPLOYMENT

Nothing contained in the Plan will be construed as conferring any rights upon any person for a continuation of his/her employment, or as in any way affecting such employment, nor will the Plan be construed as limiting in any way the right of any employer to terminate the employment of, or to retire, an employee.

YOUR ERISA RIGHTS

As a participant in the Iron Workers Local Union No. 5 and Iron Workers Employers Association Employees' Pension Plan, you are entitled to certain rights and protections under the Employee Retirement Income Security Act of 1974 (ERISA). ERISA provides that all Plan participants are entitled to the following rights:

Receive Information About Your Plan and Benefits

- Examine without charge, at the Plan Administrator's office and at other specified locations, such as worksites and union halls, all documents governing the Plan, including insurance contracts, Collective Bargaining Agreements, and the latest annual report (Form 5500 Series) filed by the Plan with the U.S. Department of Labor and available at the Public Disclosure Room of the Employee Benefits Security Administration (EBSA).
- Obtain, upon written request to the Plan Administrator, copies of documents governing the operation of the Plan, including insurance contracts, Collective Bargaining Agreements, copies of the latest annual report (Form 5500 Series), and the updated Summary Plan Description. The Plan Administrator may make a reasonable charge for the copies.
- Receive a copy of the Plan's Annual Funding Notice, which provides information on the Plan's funded status. The Plan Administrator is required by law to furnish each participant with a copy of the Annual Funding Notice.
- Obtain a statement telling you whether you have a right to receive a pension at Normal Retirement Age (normally age 65) and, if so, what your benefits would be at Normal Retirement Age if you stop working under the Plan now. If you do not have a right to a pension, the statement will tell you how many more years you have to work to get a right to a pension. This statement must be requested in writing and is not required to be given more than once every twelve (12) months. The Plan must provide the statement free of charge.

PRUDENT ACTIONS BY PLAN FIDUCIARIES

In addition to creating rights for Plan participants, ERISA imposes duties upon the people who have the responsibility for the operation of the employee benefit plan. The people who operate your Plan, called "fiduciaries" of the Plan, have a duty to do so prudently and in the interest of you and other Plan participants and beneficiaries. No one, including your employer, your union, or any other person, may fire you or otherwise discriminate against you in any way to prevent you from obtaining a pension benefit or exercising your rights under ERISA.

ENFORCE YOURS RIGHTS

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

Under ERISA, there are steps you can take to enforce the above rights. For instance, if you request a copy of Plan documents or the latest annual report from the Plan Administrator and do not receive them within 30 days, you may file suit in a federal court. In such a case, the court may require the Plan Administrator

to provide the materials and pay you up to \$110 a day until you receive the materials, unless the materials were not sent because of reasons beyond the control of the Plan Administrator.

If you have a claim for benefits that is denied or ignored, in whole or in part, you may file suit in a state or federal court. In addition, if you disagree with the Plan's decision or lack thereof concerning the qualified status of a domestic relations order, you may file suit in Federal court. If it should happen that Plan fiduciaries misused the Plan's money, or if you are discriminated against for asserting your rights, you may seek assistance from the U. S. Department of Labor, or you may file suit in a Federal court. The court will decide who should pay court costs and legal fees. If you are successful, the court may order the person you have sued to pay these costs and fees. If you lose, the court may order you to pay these costs and fees, for example, if it finds your claim is frivolous. You must file a claim in court within one year after a decision has been issued by the Board of Trustees on your appeal or else you will have waived your right to bring legal action against the Plan or the Board of Trustees.

ASSISTANCE WITH YOUR QUESTIONS

If you have any questions about the Plan, you should contact the Plan Administrator. If you have any questions about this statement or about your rights under ERISA, or if you need assistance in obtaining documents from the Plan Administrator, you should contact the nearest office of the EBSA, U.S. Department of Labor listed in your telephone directory or the:

National Office:
Division of Technical Assistance and Inquiries
Employee Benefits Security Administration
U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue, NW
Washington, District of Columbia 20210
(866) 444-3272

For more information about your rights and responsibilities under ERISA, call **(866) 444-3272** or visit **www.dol.gov/ebsa**.

DEFINITIONS OF FREQUENTLY USED TERMS

Active Participant means an Employee who is working in Covered Employment without a Break in Continuity or who returned to Covered Employment subsequent to his or her most recent Break in Continuity. This does not include Pensioners.

Beneficiary means the person(s) designated by a Participant, the Plan or Federal law, to receive any amount payable from the Fund, upon the Participant's death.

Board of Trustees means the person(s) who are acting as Trustees under the provisions of the Trust Agreement. The Board of Trustees are the "named fiduciaries" of the Plan in accordance with ERISA.

Break in Continuity will occur if a Participant does not work at least 435 Hours of Service in a Plan Year. As a result, participation in the Plan will end on the last day of the Plan Year. See page 6.

Collective Bargaining Agreement means an agreement negotiated between the Union and an Employer, or by the Union's parent body or other affiliates of the parent body, covering terms and conditions of employment for, and requiring contributions to be made to the Fund on behalf of, Employees in a bargaining unit.

Covered Employment means employment for which the employer has agreed to contribute to the Fund for an Employee under a collective bargaining or other agreement.

Employee means an employee for whom an Employer contributes or is required to contribute to the Fund under a Collective Bargaining Agreement or other agreement recognized by the Fund.

Employer means any Employer who is required by a Collective Bargaining Agreement or Participation Agreement, to make payments to the Fund on behalf of Employees represented by the Union.

Employer Contribution means the amount of money an Employer is obligated to pay to the Fund as the result of a Collective Bargaining Agreement or other agreement recognized by the Fund.

ERISA is the Employee Retirement Security Act of 1974.

Normal Retirement Age means age sixty-five (65), or if later, the fifth anniversary of the day that Covered Employment started.

Participant means an Employee for whom an Employer contributes or is required to contribute to the Fund and is therefore earning credit under the Fund that does, or may in the future, entitle the Employee to a benefit under the Fund.

Participation Agreement means an agreement approved by the Board of Trustees and permitting the participation of individuals, employed by an Employer or other employer, who are not covered under a Collective Bargaining Agreement.

Pensioner means an Employee who is receiving or is scheduled to receive retirement benefits under this Plan.

Pension Fund or Fund means the Iron Workers Local Union No. 5 and Iron Workers Employers Association Employees Pension Trust.

Plan Year is the period between July 1 and June 30.

Trust Agreement means the document establishing the Iron Workers Local Union No. 5 and Iron Workers Employers Association Employees Pension Trust Fund.

Union means Local Union No. 5 of the International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers.

Vested or Vested Status means the fulfillment of the service requirements needed to receive Pension benefits.

**Spanish
Section**

**Sección
Española**

**FONDO DE FIDEICOMISO DE PENSIONES PARA LOS
EMPLEADOS DE LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADORES DE TRABAJADORES METALÚRGICOS
Y DEL SINDICATO LOCAL DE TRABAJADORES METALÚRGICOS NRO. 5**

DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN

JUNTA DE FIDEICOMISO

Fideicomisarios del Sindicato

Ronald Borza, Jr.

Aaron Bast

Ray Cleland

Christopher Bast (suplente)

Fideicomisarios del Empleador

Curt Johnson

Vic Cornellier

Rick Bailey

ADMINISTRADOR DEL FONDO

Zenith American Solutions, Inc.

3 Gateway Center

401 Liberty Avenue, Suite 1200

Pittsburgh, PA 15222

1-800-424-2707

CONSEJERO LEGAL

O'Donoghue y O'Donoghue LLP

ASESOR Y ACTUARIO

BHA Consulting LLC

AUDITOR

Calibre CPA Group PLLC

Julio de 2019

Estimado Participante del Plan:

Nos complace proporcionarle este folleto actualizado en el que se describen los beneficios de jubilación disponibles para usted en virtud del Fondo de Pensiones para el Sindicato Local de Trabajadores Metalúrgicos Nro. 5.

Le recomendamos que lea este folleto detenidamente para que comprenda sus beneficios, las reglas de elegibilidad y los procedimientos para presentar reclamos. El incumplimiento de ciertas reglas descritas en este folleto puede derivar en una disminución en el pago de los beneficios en su nombre.

La Junta de Fideicomiso hace todo lo posible por proporcionar los beneficios más apropiados, de manera tal que contribuyan a la seguridad, la salud y el bienestar de los miembros. Las condiciones económicas cambiantes hacen que sea necesario evaluar los Planes en forma constante para mantener su estabilidad financiera. Nuestro objetivo es continuar realizando los cambios que beneficien tanto a usted como a su familia.

En esta descripción resumida del Plan (o SPD, por sus siglas en inglés), se describen las características más importantes de su Plan, que se aplican si se jubila o si deja el empleo cubierto el 1 de julio de 2019 o después de dicha fecha. En su interior, encontrará lo siguiente:

- *"Datos rápidos"* al comienzo de ciertos capítulos para darle una idea general de lo que contiene la sección en cuestión;
- capítulos que se centran en acontecimientos de vida significativos (adición de un dependiente a su familia, ausencia en su empleo debido al servicio militar, etc.) que pueden afectar sus beneficios de jubilación; y
- recuadros destacados para llamar su atención sobre información importante.

Si tiene alguna pregunta sobre su Plan o su administración, le recomendamos que se comunique con la Oficina del Fondo.

JUNTA DE FIDEICOMISO

El Plan descrito en este folleto solo puede ser interpretado por la totalidad de los miembros de la Junta de Fideicomiso. Ningún Empleador ni representante de la Unión está autorizado a interpretar el Plan, y ninguna persona puede actuar como agente de la Junta de Fideicomiso. Sus derechos en el marco del Plan de pensión se rigen por el Plan, con sus eventuales modificaciones. La Junta de Fideicomiso tiene la autoridad exclusiva para revisar, interpretar y aplicar las disposiciones del Documento del Plan, y tomar decisiones con respecto a su elegibilidad, sus derechos, y la naturaleza, el monto y la duración de los beneficios. La Junta se reserva el derecho de enmendar, modificar o discontinuar la totalidad o parte del Plan en cualquier momento en el que considere que las condiciones lo justifican. En caso de que exista alguna discrepancia entre este SPD y el Documento del Plan, siempre regirá el segundo.

ÍNDICE

PARTICIPACIÓN EN EL PLAN DE PENSIÓN	1
PARTICIPACIÓN INICIAL	1
CONTINUIDAD DE SU ELEGIBILIDAD	1
TERMINACIÓN DE SU ELEGIBILIDAD	1
RECUPERO DE SU ELEGIBILIDAD	2
ESTADO DE DERECHOS ADQUIRIDOS	3
PASAR A ADQUIRIR DERECHOS.....	3
ACONTECIMIENTOS DE VIDA SIGNIFICATIVOS QUE PUEDEN INFLUIR EN SU PENSIÓN	5
SI CONTRAE MATRIMONIO	5
SI SE DIVORCIA.....	5
SI SE PRODUCE UNA INTERRUPCIÓN EN LA CONTINUIDAD.....	6
SI TRABAJA MIENTRAS RECIBE UNA PENSIÓN	8
SI FALLECE ANTES DE JUBILARSE	10
SI FALLECE DESPUÉS DE JUBILARSE	11
TIPOS DE PENSIONES	12
PENSIÓN NORMAL	12
PENSIÓN DE SERVICIO NO REDUCIDA	12
PENSIÓN DE JUBILACIÓN TEMPRANA (reducida por jubilarse antes de los 65 años de edad).....	13
PENSIÓN POR DISCAPACIDAD.....	14
PENSIÓN DE TERMINACIÓN ("DERECHO ADQUIRIDO")	15
PENSIÓN PRORRATA (PARCIAL)	15
CÁLCULO DE SU PENSIÓN	17
PENSIÓN NORMAL	17
PENSIÓN DE SERVICIO NO REDUCIDA	18
PENSIÓN DE JUBILACIÓN TEMPRANA	20
PENSIÓN POR DISCAPACIDAD.....	21
PENSIÓN DE TERMINACIÓN ("DERECHO ADQUIRIDO")	21
PENSIÓN PRORRATA (PARCIAL)	21
DISTRIBUCIONES DE SUMAS FIJAS.....	21
OPCIONES DE PAGO PARA RECIBIR SU PENSIÓN.....	22
PENSIÓN CONJUNTA Y DE SOBREVIVIENTE CALIFICADA (SOLO PARA PARTICIPANTES CASADOS).....	22
PENSIÓN VITALICIA	23
FORMAS OPCIONALES DE PAGO DE BENEFICIOS	24
CARACTERÍSTICA 'REGRESÓ A ORIGINAL'	26
SOLICITAR UNA PENSIÓN	27
RECIBIR SU PENSIÓN.....	27
REINVERSIONES	28
DESIGNACIÓN DE UN BENEFICIARIO	29
PROCEDIMIENTOS DE RECLAMO Y APELACIÓN.....	31
PRESENTACIÓN DE UN RECLAMO	31
PRESENTACIÓN DE UNA APELACIÓN	32
INFORMACIÓN IMPORTANTE SOBRE SU PLAN	34
JUNTA DE FIDEICOMISO	35
CORPORACIÓN DE GARANTÍA DE BENEFICIOS DE PENSIONES.....	37
SUS DERECHOS ERISA.....	39
DEFINICIONES DE TÉRMINOS UTILIZADOS CON FRECUENCIA	41

PARTICIPACIÓN EN EL PLAN DE PENSIÓN

Datos rápidos:

- Usted se convierte en Participante del Plan el primer día en que trabaja en un empleo cubierto. "Empleo cubierto" hace referencia al empleo con un empleador que ha acordado realizar contribuciones al Plan por todas las horas en las que usted realice tareas cubiertas por un acuerdo de negociación colectiva o un acuerdo de participación aprobado por los Fideicomisarios.
- En el marco del Plan, usted es elegible para cada año del Plan en el que trabaje 435 horas como mínimo en un empleo cubierto.
- Si está trabajando fuera de la jurisdicción del Plan y dentro de la jurisdicción de un Fondo de Pensiones Cooperativo, puede transferir las contribuciones del Empleador a dicho Fondo.

PARTICIPACIÓN INICIAL

A fin de ser elegible para recibir una pensión al jubilarse, debe ser un "Participante" del Plan de pensión. Usted se convierte en Participante en su primer día de trabajo en un empleo cubierto por un acuerdo de negociación colectiva (u otro acuerdo), en virtud del cual su Empleador está obligado a realizar pagos al Fondo de Pensiones por su trabajo.

CONTINUIDAD DE SU ELEGIBILIDAD

El trabajo en el marco de un empleo cubierto por un acuerdo de negociación colectiva se denomina "empleo cubierto". Se lo considera un "Participante Activo" en el Plan si por cada año del Plan trabaja 435 horas como mínimo en un empleo cubierto.

TERMINACIÓN DE SU ELEGIBILIDAD

Si trabaja menos de 435 horas en un empleo cubierto durante cualquier año del Plan, puede experimentar una "interrupción en la continuidad", y ya no se lo considerará un Participante Activo en el Plan. Sin embargo, una vez que haya adquirido derechos en el marco del Plan, se habrá ganado el derecho a un beneficio de pensión que nadie le podrá quitar. Su participación finaliza el último día del año del Plan durante el cual no haya alcanzado un mínimo de 435 horas.

Una interrupción en la continuidad se utiliza para determinar si usted es un Participante Activo. No afecta el servicio de derechos adquiridos al que accede antes de la interrupción. Consulte la sección titulada "**Pasar a adquirir derechos**", que comienza en la página 3, para obtener más información sobre el servicio de derechos adquiridos.

No sufrirá una interrupción en la continuidad debido a ausencias por ciertas discapacidades o ciertas licencias militares. Lo mismo vale para casos de embarazo, nacimiento de un niño, colocación de un niño con usted en relación con su adopción, o cuidado de dicho niño por un período que comience inmediatamente después del nacimiento. Consulte las páginas 7-8 para más detalles.

RECUPERO DE SU ELEGIBILIDAD

Si sufre una interrupción en la continuidad, su estado de Participante Activo se reanudará cuando se reincorpore a trabajar en un empleo cubierto y alcance las 435 horas como mínimo de trabajo en un año del Plan.

TRANSFERENCIA DE CONTRIBUCIONES: "EL DINERO SIGUE AL HOMBRE"

El Plan ha entrado en el convenio de "Transferencia de Contribuciones" del Acuerdo Internacional de Pensión Recíproca para Trabajadores Metalúrgicos. En virtud de este acuerdo, cualquier plan o fondo "cooperativo" en cuya jurisdicción usted esté trabajando acuerda transferir a este Fondo de Pensiones todas las contribuciones del Empleador que reciba en su nombre si así lo autoriza la transferencia. El Plan se considera su Fondo de origen y el plan que realiza la transferencia de las contribuciones del Empleador se considera el Fondo de Pensiones Cooperativo. El Acuerdo de Reciprocidad también tiene una función de "pensión prorrateada". Según esta característica, si el Fondo Cooperativo no ha transferido las contribuciones a su Fondo de origen, usted puede tener derecho a una pensión prorrateada de cada Fondo. Las pensiones prorrateadas se describen más adelante en este documento.

El Plan se considerará su Fondo de origen si:

- Usted es miembro del Sindicato Local de Trabajadores Metalúrgicos Nro. 5.
- La mayor parte de las contribuciones del Empleador realizadas en su nombre durante los últimos tres años se han realizado al Plan.
- Usted puede demostrar que este es su Fondo de origen de manera satisfactoria ante los Fideicomisarios de este Fondo de Pensiones y de todos los Fondos de Pensiones Cooperativos involucrados.

Puede cambiar su Fondo de origen con la aprobación de los Fideicomisarios. Comuníquese con la Oficina del Plan para solicitar los formularios apropiados o si tiene alguna pregunta sobre este tipo de pensión.

Si está trabajando fuera de la jurisdicción del Plan y en la jurisdicción de un fondo de pensiones cooperativo, puede transferir las contribuciones del Empleador a dicho Fondo. Su solicitud para que se transfieran las contribuciones debe realizarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha de inicio del empleo dentro de la jurisdicción del Fondo cooperativo y presentarse por escrito en un formulario aprobado por los fondos respectivos. Si no solicita la transferencia de contribuciones dentro del período de tiempo establecido en esta disposición, se le denegarán las solicitudes presentadas después de ese período de tiempo para transferir las contribuciones en el caso de que no existan circunstancias especiales y convincentes, lo cual quedará a criterio exclusivo de los Fideicomisarios. Póngase en contacto con la Oficina del Fondo para obtener este formulario de autorización.

Al presentar esta solicitud, eximirá a los Fideicomisarios de los fondos respectivos de cualquier responsabilidad o reclamo de parte suya o de cualquier persona que presente un reclamo a través de usted. Debe tener en cuenta que la transferencia de contribuciones podría no ser lo más conveniente para usted. Una vez que comience la transferencia de contribuciones, la elegibilidad para los beneficios y todos los demás derechos de los participantes se regirán por los términos del Plan de pensión de su Fondo de Vivienda cuando se jubile.

ESTADO DE DERECHOS ADQUIRIDOS

Datos rápidos:

- Para ser elegible para cualquier beneficio del Plan, usted debe haber adquirido derechos.
- Para adquirirlos en el marco del Plan de pensión, debe haber acumulado al menos cinco años de servicio que califiquen para ello.
- En general, usted gana un año de derechos adquiridos para cada año en el que trabaje 870 horas como mínimo en un empleo cubierto.

PASAR A ADQUIRIR DERECHOS

En general, para ser elegible para cualquier beneficio del Plan, usted debe haber adquirido derechos. Una vez que haya adquirido derechos en el marco del Plan, se habrá ganado el derecho a un beneficio de pensión que nadie le podrá quitar.

Si ha acumulado una o más horas de servicio que califiquen del 1 de julio de 1996 en adelante, adquirirá derechos en el marco del Plan si cuenta con cinco o más años de crédito de servicio que califique. De lo contrario, adquirirá derechos en el marco del Plan si cuenta con diez o más años de crédito de servicio que califique. Una "hora de servicio que califica para adquirir derechos" es:

- una hora por la que se le paga, o por la que tiene derecho a recibir una remuneración, en concepto del desempeño de las funciones asignadas por su Empleador durante el período de cálculo aplicable; o
- una hora en concepto de la cual su Empleador otorga o acuerda la concesión de un pago atrasado, independientemente de la mitigación de daños, en la medida en que dicha adjudicación o dicho acuerdo tenga la intención de compensarlo por los períodos durante los cuales usted habría estado desempeñando funciones para su Empleador.

GANAR CRÉDITO DE SERVICIO QUE CALIFIQUE PARA LA ADQUISICIÓN DE DERECHOS

Se gana un año de servicio que califica para recibir derechos para cada año del Plan (después del 30 de junio de 1959) en el que se trabaja 870 horas como mínimo en un empleo cubierto. Independientemente de cuántas horas trabaje en un empleo cubierto en un año calendario o en un año del Plan, nunca podrá acumular más de un año de servicio que califique para recibir derechos en un año del Plan.

Asimismo, puede ser elegible para el servicio que califique para la adquisición de derechos en períodos en los que no haya trabajado en un empleo cubierto. Esto se aplica si recibió un premio de pago atrasado o si trabajó para un Empleador contribuyente, pero no lo hizo en un puesto que haya exigido que se realizaran contribuciones al Plan en su favor. También puede tener derecho al servicio que califique para la adquisición de derechos en el marco de ciertas licencias, entre las que se incluyen algunas por el servicio militar.

Si acumuló al menos una hora de servicio el 1 de enero de 1988, o después de dicha fecha, y es un Participante Activo al alcanzar la "edad normal de jubilación", se le considerará incluido en los beneficios del Plan. La edad normal de jubilación se define según lo que suceda más tarde entre las siguientes opciones:

- fecha en que cumple 65 años; o
- el quinto aniversario de la fecha en la que haya comenzado su participación en el Plan.

Si no acumuló al menos una hora de servicio el 1 de enero de 1988, o después de dicha fecha, la edad normal de

jubilación se define según lo que suceda más tarde entre las siguientes opciones:

- fecha en que cumple 65 años; o
- el décimo aniversario de la fecha en la que haya comenzado su participación en el Plan.

Si tiene alguna pregunta sobre si posee o no derechos adquiridos, o sobre cualquiera de estas reglas especiales, se le aconseja comunicarse con la Oficina del Fondo.

ACONTECIMIENTOS DE VIDA SIGNIFICATIVOS QUE PUEDEN INFLUIR EN SU PENSIÓN

Datos rápidos:

- Hay ciertos "acontecimientos de vida" que pueden afectar su beneficio de pensión, tal como se describe más adelante en esta sección.
- Por ley, su cónyuge es el/la beneficiario/a de su beneficio de pensión. Su cónyuge puede renunciar a este derecho por escrito para que usted pueda elegir un beneficiario alternativo.
- Si usted fallece, el Plan proporciona beneficios por fallecimiento para su cónyuge o beneficiario.

SI CONTRAE MATRIMONIO

Cuando una persona está casada legalmente, se aplican ciertas reglas y disposiciones del Plan tanto a dicha persona como a su cónyuge. Por ejemplo, su cónyuge es el/la beneficiario/a automático/a de su beneficio de pensión, a menos que acepte renunciar a este derecho por escrito.

Si cambia de domicilio

Si cambia de domicilio, ¡manténgase en contacto! Informe su nueva dirección a la Oficina del Fondo para asegurarse de recibir su beneficio de pensión a tiempo.

RENUNCIAS

Existen dos tipos de renunciaciones: específicas y generales.

- Una renuncia específica significa que su cónyuge acepta que un beneficiario específico designado, y nadie más, sea el beneficiario de su beneficio. Si usted desea cambiar de beneficiario y designar a otra persona que no sea su cónyuge, debe obtener una renuncia de parte de su cónyuge.
- Una exención general significa que su cónyuge acepta que, generalmente, usted podrá seleccionar un beneficiario que no sea él/ella y que podrá cambiar de beneficiario sin su permiso.

SI SE DIVORCIA

Si se divorcia antes o después de la jubilación, su cónyuge puede optar por recibir una Orden de Relaciones Domésticas (DRO, por sus siglas en inglés). Una DRO es un fallo judicial, un decreto, una orden o la aprobación de un acuerdo de separación de bienes en relación con los derechos de un beneficiario alternativo. Según los términos de una DRO, una vez que ha sido aprobada como una Orden de Relaciones Domésticas Calificada (QDRO, por sus siglas en inglés), se podrían realizar ciertos pagos de su beneficio de pensión para pagarle un beneficio de pensión a su excónyuge. También es posible que se deban realizar pagos por pensión alimenticia, manutención de hijos o derechos de propiedad matrimonial de su cónyuge, excónyuge, hijo/s u otro dependiente. Además, la QDRO puede exigir que un excónyuge u otro beneficiario alternativo tenga derecho a recibir beneficios de sobreviviente si usted fallece, y que esos beneficios sean pagaderos por el Plan como parte de la forma de beneficio que usted seleccione. Es posible que las DRO recibidas después de la jubilación no puedan modificar la forma del beneficio que se haya aprobado al momento de la jubilación.

Se debe enviar una DRO al Plan para que sea aprobada y aceptada como QDRO. Una vez aprobada por el Plan, una QDRO es vinculante para todas las partes, y el Plan debe aplicarla y reconocerla plenamente. Si tiene alguna pregunta sobre sus derechos en virtud de una QDRO, comuníquese con la Oficina del Fondo. Puede solicitar sin cargo una copia de los procedimientos del Fondo en relación con las QDRO. Las DRO deben presentarse de forma inmediata ante la Oficina del Fondo.

Informe a la Oficina del Fondo antes de mudarse para asegurarse de que el Fondo cuente con su dirección postal completa y que esta sea correcta.

SI SE PRODUCE UNA INTERRUPCIÓN EN LA CONTINUIDAD

En ciertas circunstancias, su posibilidad de calificar para una pensión puede verse afectada por el hecho de si usted es o no es un Participante Activo. Si se produce una interrupción en la continuidad, es posible que usted pierda su condición de Participante Activo en el Plan de pensión.

Una interrupción en la continuidad no afectará el crédito de servicio que califique para adquirir derechos que usted haya acumulado antes de dicha interrupción. Además, el crédito acumulado después de la interrupción se combinará con el que haya acumulado antes de la interrupción para determinar su cantidad total de crédito de servicio que califique para adquirir derechos. Sin embargo, si se produce una interrupción en su continuidad y usted no es un Participante Activo, no tendrá derecho a recibir una pensión por discapacidad ni ciertas pensiones de jubilación temprana. A su vez, su superviviente no tendrá derecho a un beneficio alternativo en caso de muerte. Consulte las páginas 11 y 13 para más detalles.

Se producirá una interrupción en la continuidad y su participación en el Plan se detendrá a partir del último día del año del Plan durante el cual trabaje menos de 435 horas anuales. Sin embargo, no sufrirá una interrupción en la continuidad si su ausencia del empleo cubierto se debe a alguno de los siguientes motivos:

USTED QUEDA EN ESTADO DE DISCAPACIDAD

Si queda discapacitado de manera total y permanente o si incurre en otra discapacidad comprobada, por la cual recibe o tiene derecho a recibir beneficios de indemnización por accidente laboral, no se producirá una interrupción de su continuidad. Si queda discapacitado mientras figura como Participante en el Plan de pensión, puede ser elegible para recibir una pensión por discapacidad del Plan. Consulte la página 14 para más detalles.

Durante los períodos en los que no se hayan realizado contribuciones en su nombre debido a su discapacidad, se considerará que habrá acumulado un crédito máximo de hasta 10 años, en total, para un(los) año(s) de servicio que califiquen para adquirir derechos para recibir una pensión normal, temprana o de servicio.

Se lo considerará en estado de discapacidad si:

- sufre una lesión o enfermedad que le impida trabajar;
- estaba trabajando en un empleo cubierto en el momento en que quedó en estado de discapacidad; y
- recibió:
 - la determinación de la Administración del Seguro Social de que usted se encuentra en estado de discapacidad en forma total y permanente, y que tiene derecho a recibir beneficios por discapacidad en virtud de la Ley de Seguro Social;
 - la resolución final de una junta o un tribunal de indemnización por accidentes laborales, o de otro tribunal de jurisdicción competente, en la que se verifique que tiene derecho a recibir beneficios de indemnización por accidente laboral como resultado de una lesión o enfermedad de origen laboral que le impide trabajar; o
 - pagos en virtud de la política de indemnización por accidentes laborales de un Empleador por el tiempo perdido a causa de una lesión sufrida en el trabajo. Debe proporcionar pruebas adecuadas de esos pagos al Fondo.

La decisión sobre si usted se encuentra o no en estado de discapacidad y si ha presentado o no una prueba satisfactoria de discapacidad quedará a entera discreción de los Fideicomisarios, que representan la autoridad única y final para tomar dicha determinación.

CRÉDITO POR SERVICIO MILITAR

Si se ausenta del empleo cubierto para cumplir con el servicio militar y tiene derecho a volver a ser contratado en virtud de la Ley de los Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados de 1994 (USERRA, por sus siglas en inglés), y sus enmiendas, cuando regrese al empleo cubierto no se lo tratará como si se hubiera producido una interrupción en la continuidad debido al servicio militar prestado.

- El período de servicio militar contará como trabajo en un empleo cubierto a fin de determinar el tiempo de servicio para los derechos adquiridos; y
- el Plan le acreditará el tiempo en función de lo que habría acumulado si no hubiera estado prestando servicio.

Se considerará como si se hubieran realizado contribuciones en su nombre durante su período de servicio militar, hasta el período máximo exigido por la ley, que generalmente es de cinco años. Dicho plazo puede extenderse en tiempos de guerra o emergencia nacional, siempre y cuando usted se reincorpore al empleo cubierto según las circunstancias y dentro de los límites de tiempo requeridos para retener los derechos de reempleo en virtud de la ley federal.

Si su Empleador lo vuelve a contratar de conformidad con USERRA, dicho Empleador debe avisarle a la Oficina del Fondo sobre la recontratación por escrito y dentro de los 30 días siguientes a la fecha en la que usted se reincorpore al trabajo. Usted debe informarle que ha vuelto a trabajar tanto al Empleador que lo haya recontratado como a la Oficina del Fondo. Asimismo, debe proporcionarle a la Oficina del Fondo una copia del formulario DD 214, Certificado de Baja del Servicio Activo (u otros registros militares aceptables), para verificar las fechas en las que ha prestado servicio activo. Estas disposiciones se aplican tanto si su Empleador anterior vuelve a contratarlo como si lo contrata un nuevo Empleador. Los Fideicomisarios proporcionarán beneficios de acuerdo con las disposiciones de USERRA.

Para recibir crédito, debe cumplir con las siguientes condiciones:

- debe darse de baja del servicio activo en condiciones que no constituyan una baja deshonrosa; y
- generalmente debe regresar a trabajar o estar disponible para volver a un empleo cubierto dentro de los 90 días siguientes a la baja del servicio activo. De todos modos, dicho plazo puede extenderse, según lo dispuesto por la ley, en el caso de que usted se esté recuperando de una lesión o enfermedad que haya tenido o que se haya agravado durante la prestación del servicio militar.

Recibirá crédito por cada semana completa durante todo período en que se encuentre prestando servicio militar.

SI NO PUEDE VOLVER AL TRABAJO DESPUÉS DEL SERVICIO MILITAR

El Plan también proporciona cierto crédito adicional si no puede regresar al trabajo debido a una lesión sufrida durante la prestación de servicio militar calificado. Se le acreditarán hasta 870 horas de servicio que califique para la adquisición de derechos por año del Plan, y hasta un total de cinco años de servicio por el tiempo que haya prestado servicio militar calificado, solo a los fines de adquisición de derechos y elegibilidad. El crédito solo se proporcionará si ha cumplido con todos los demás requisitos incluidos en el Plan, en la Ley de los Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados de 1994 ("USERRA") y en el artículo 414 (u) del Código de Rentas Internas.

Si fallece durante la prestación de "servicio militar calificado", según la definición de ese término en la Ley de Asistencia Salarial y Reducción Impositiva para Héroes de 2008 (Ley HEART, por sus siglas en inglés), se lo tratará como si hubiera sido recontratado y hubiera fallecido luego a los fines de:

- la concesión de derechos acelerada (si la hubiere) debido al fallecimiento del empleado con estado de Participante Activo; y
- cualquier beneficio por fallecimiento o de sobreviviente (si corresponde) que esté disponible al momento de su defunción, si dicho acontecimiento se produce mientras usted es empleado activo de un Empleador contribuyente.

Recibirá crédito por su período de servicio militar calificado para fines de adquisición y acumulación de beneficios. Todo pago militar diferencial que su Empleador contribuyente le abone después del 31 de diciembre de 2008 será tratado como ganancias o indemnización para todos los efectos del Plan. Además, usted será tratado como empleado de un Empleador contribuyente. Usted tiene la responsabilidad de informar o verificar que su Empleador haya informado esta indemnización a la Oficina del Fondo.

Antes de tomarse licencia militar en el trabajo para ingresar al servicio militar, debe informar a la Oficina del Fondo para asegurarse de recibir cualquier crédito de pensión al que tenga derecho.

SE TOMA LICENCIA EN VIRTUD DE LA LEY DE LICENCIA POR RAZONES MÉDICAS Y FAMILIARES

Toda licencia de hasta 12 semanas que sea otorgada por un empleador y califique en virtud de la Ley de por Razones Médicas y Familiares (FMLA, por sus siglas en inglés) no se contará para determinar si se ha producido una interrupción en la continuidad. Si se ausenta del empleo cubierto por alguna de las razones que se enumeran a continuación, las horas que normalmente no se le habrían acreditado serán tratadas como horas de servicio que califican para la adquisición de beneficios:

- embarazo;
- nacimiento de un hijo;
- colocación de un niño en su hogar con fines de adopción; o
- cuidado de su hijo inmediatamente después de su nacimiento o colocación en su hogar con fines de adopción.

Se le acreditarán ocho horas de trabajo por día de ausencia, hasta un máximo de 501 horas por cada embarazo, nacimiento o colocación en adopción. Las horas se aplicarán al año del Plan en el que comience su ausencia, si hacer eso impedirá que usted incurra en una interrupción de continuidad en ese año del Plan. En caso de que usted no necesite las horas en el año del Plan en el que comience su ausencia, dichas horas se podrán aplicar al siguiente año del Plan (si fueran necesarias). Como condición para recibir dicho crédito, debe establecer que tiene derecho a recibirlo de manera oportuna y satisfactoria para los Fideicomisarios.

SI TRABAJA MIENTRAS RECIBE UNA PENSIÓN

Una vez que comiencen sus pagos de pensión, su beneficio puede suspenderse si regresa a trabajar para un Empleador contribuyente. Por cada mes durante el cual trabaje al menos 40 horas en la industria de la construcción y en el montaje de estructuras metálicas, o durante el cual haya estado empleado en el marco de dicho oficio (incluidos cargos de supervisión) y dentro de la jurisdicción geográfica del Sindicato Local Nro. 5, se le considerarán actividades ejercidas en "empleo prohibido". Tenga en cuenta que el empleo prohibido incluye tanto el trabajo para empleadores sindicales como no sindicales.

Sin embargo, para cualquier crédito obtenido a partir del 1 de enero de 2018, el beneficio atribuible a este crédito se suspenderá si usted regresa a trabajar por 40 horas o más por mes y trabaja para cualquier empleador de la industria metalúrgica o ha estado empleado en el marco de dicho oficio (incluidos cargos

de supervisión) y dentro de la jurisdicción geográfica del Sindicato Local Nro. 5.

No obstante, a partir del 1 de abril del año siguiente al año calendario en el que cumpla 70 años y medio, su beneficio de pensión ya no podrá suspenderse, incluso si continúa trabajando en un empleo que se consideraría prohibido.

No tendrá derecho a su pensión por cada mes en el que trabaje en un empleo prohibido. Si comienza a trabajar en la industria del empleo prohibido, debe informarlo por escrito a la Oficina del Fondo dentro de los 15 días siguientes a la fecha de inicio de dicha actividad. Ya sea por iniciativa propia o debido a una solicitud de su parte, los Fideicomisarios pueden eximirlo de la suspensión de beneficios. Esto estará sujeto a las limitaciones que consideren apropiadas.

Si se suspende su pensión, esta permanecerá suspendida por cada mes en el que trabaje en un empleo prohibido y hasta que usted informe a la Oficina del Fondo que ha dejado de trabajar en un empleo prohibido. Durante el primer mes en el que se suspendan sus beneficios, la Oficina del Fondo le informará los motivos específicos de la suspensión por escrito y por correo prioritario.

Los Fideicomisarios pueden dejar la regla de suspensión sin efecto, ya sea en forma total o parcial, en particular si se determina que hay escasez de mano de obra calificada con una habilidad en particular o dentro de un período de tiempo específico.

El aviso proporcionará la siguiente información:

- una explicación de los motivos específicos de la suspensión;
- una descripción general de las reglas de suspensión de beneficios;
- una declaración de que las normas aplicables del Departamento de Trabajo se pueden encontrar en el artículo 2530.203-3 del Título 29 del Código de Regulaciones Federales;
- información sobre el procedimiento del Plan para revisar una suspensión de beneficios;
- una declaración que le informe sobre su obligación de notificar al Plan cuando deje de trabajar en un empleo prohibido para que se reanuden los pagos de sus beneficios, una descripción del procedimiento y una copia de cualquier formulario que deba presentarse ante el Plan; y
- si los Fideicomisarios tienen la intención de aplicar dichas reglas para recuperar beneficios que se le hayan abonado durante períodos de empleo prohibido, una explicación de las reglas de compensación del Plan y una explicación de la forma en que se realizará dicha compensación, incluida una descripción de los períodos específicos de empleo prohibido al que se aplique la compensación y los montos que se deban recuperar.

Su pensión comenzará nuevamente tres meses después del mes en el que deje de trabajar en un empleo prohibido, o si es más tarde, dos meses después de que informe a la Oficina del Fondo por escrito sobre este hecho. Antes de que el pago de su pensión vuelva a comenzar, recibirá pagos retroactivos por los meses en los que no trabaje en un empleo prohibido. A dichos pagos se les restará cualquier suma que deba compensarse por haber recibido pagos durante el trabajo en un empleo prohibido. El Departamento de Trabajo ha emitido regulaciones que rigen la suspensión de pensiones, que se pueden encontrar en el artículo 2539.203-3 del Título 29 del Código de Regulaciones Federales.

Si su pensión se suspende pero usted cree que eso no debería suceder, puede apelar la suspensión como en el caso de cualquier otra denegación de beneficios en virtud del Plan. Las reglas para presentar dicha apelación se encuentran a partir de la página 32.

Si trabaja en un empleo prohibido después de que comience su pensión, posiblemente continúe recibiendo pagos de pensión por un período breve hasta que la Oficina del Fondo descubra que su pensión debería haber sido suspendida. Si esto sucede, los pagos de pensión que deberían haberse suspendido se deducirán de sus pagos de pensión futuros después de que deje de trabajar. Si ha llegado a la edad normal de jubilación, las deducciones no superarán el 25 % del monto de su pago mensual, excepto que el primer pago al que tenga derecho al volver a la jubilación pueda reducirse en una cantidad equivalente al monto total de su pago mensual. Las deducciones continuarán hasta que se recupere el monto total del pago realizado en exceso. Si el monto abonado en exceso no se recupera al momento de su fallecimiento, las deducciones se le continuarán realizando a cualquier beneficio pagadero a su beneficiario, excepto en el caso de un beneficio de pensión conjunta y de sobreviviente que se le abone a un cónyuge, hasta que se recupere el monto total.

Cualquier beneficio de pensión adicional que gane en un empleo cubierto después de llegar a su edad de jubilación normal se determinará al final del año del Plan y será pagadero a partir del segundo mes siguiente al final del año del Plan en el que haya obtenido el beneficio. Si se jubila al cumplir la edad de jubilación normal, o después de ello, y regresa al empleo cubierto, cualquier beneficio posterior que gane será pagadero en el formulario de beneficios que haya elegido al momento de la jubilación. Sin embargo, si se jubila antes de alcanzar su edad de jubilación normal y regresa al empleo cubierto, se le solicitará que realice una nueva elección para cualquier beneficio posterior que haya obtenido cuando vuelva al estado de jubilado. Si elige una forma de pago opcional para los nuevos beneficios que haya acumulado, se le solicitará el consentimiento certificado de su cónyuge por escrito.

SI DESEA VOLVER TRABAJAR DESPUÉS DE QUE COMIENZE SU PENSIÓN, CONTACTE PRIMERO A LA OFICINA DEL FONDO PARA INFORMARLE SOBRE EL EMPLEO Y CONSULTAR SI SU PENSIÓN SERÁ SUSPENDIDA.

SI FALLECE ANTES DE JUBILARSE

En el Plan, se ofrecen beneficios por fallecimiento para los participantes con derechos adquiridos. Dichos beneficios son pagaderos a su cónyuge u otro beneficiario designado. No se abonan beneficios por fallecimiento si fallece un Participante sin derechos adquiridos.

PENSIÓN DE SOBREVIVIENTE PREVIO AL RETIRO (BENEFICIO DE PENSIÓN TEMPRANA PARA EL SOBREVIVIENTE, SOLO PARA PARTICIPANTES CASADOS)

Si tiene derechos adquiridos, trabaja en un empleo cubierto después del 1 de julio de 1976, y fallece antes de que comiencen los pagos de su pensión, su cónyuge superviviente será elegible para recibir una pensión de sobreviviente temprana de por vida a partir del momento en el que usted habría cumplido con los requisitos para recibir tales beneficios si hubiera estado con vida. El monto de la pensión de su cónyuge será igual a los pagos pagaderos por su vida en forma de pensión vitalicia y de sobreviviente del 66 ⅔% (pagadera según el ajuste actuarial de una forma de beneficio de vida único). Esto se explica con más detalle en la página 24. Los beneficios se pagarán de la siguiente manera:

- si tiene 55 años de edad o más al momento de su defunción, el beneficio para su beneficiario se abonará como si usted se jubilara en la fecha de su defunción y optara por una pensión vitalicia y de sobreviviente del 66 ⅔%; o
- si fallece antes de la fecha en que cumple 55 años, el beneficio para su beneficiario se abonará a

sus 55 años de edad, como si usted hubiera puesto fin a su empleo cubierto en la fecha de su fallecimiento, hubiera sobrevivido hasta los 55 años, se hubiese jubilado a los 55 años con una pensión vitalicia y de sobreviviente del 66 ⅔%, y hubiese fallecido después de ello.

Su cónyuge puede renunciar a recibir una pensión de sobreviviente temprana y optar por recibir el beneficio alternativo en caso de muerte que se describe a continuación. La renuncia debe realizarse por escrito. Además, su cónyuge debe reconocer que comprende las consecuencias de dicha renuncia y debe firmar el documento en presencia de un notario público.

BENEFICIO ALTERNATIVO EN CASO DE MUERTE

El beneficio alternativo en caso de muerte está disponible si usted es un Participante Activo al momento de su fallecimiento y:

- no es elegible para la pensión de sobreviviente temprana, pero tiene al menos cinco años de servicio acreditado en el marco del Plan (870 horas de empleo cada año, por las cuales su Empleador realizó contribuciones en su nombre); o
- está casado y es elegible para una pensión de sobreviviente temprana, pero su cónyuge superviviente renuncia a dicha pensión de manera adecuada.

El monto del beneficio alternativo en caso de muerte será igual a la suma que sea mayor entre \$100 por mes o su beneficio de pensión normal (el monto calculado sobre la base de su beneficio acumulado en virtud de una pensión vitalicia individual) sin reducción por comienzo temprano. Los pagos serán abonados durante toda la vida de su cónyuge o beneficiario por un período que no exceda los 60 meses.

Si su cónyuge es su beneficiario y el valor actual del beneficio alternativo en caso de muerte no es igual o superior al valor actual de una pensión de supervivencia temprana, se realizará un pago adicional de una suma fija equivalente a la diferencia entre los dos tipos de beneficios. El pago de la suma fija, si corresponde, se realizará durante el mes siguiente al mes en que se realice el pago mensual número 60.

Nota: Su cónyuge puede comenzar a recibir su pensión de sobreviviente en el momento en que usted habría cumplido la edad requerida o inmediatamente en el caso de que usted fallezca después de alcanzar la edad requerida. Sin embargo, su cónyuge puede posponer el inicio de sus cobros de pensión, a su criterio, siempre y cuando comiencen en algún momento anterior al 1 de abril del año calendario siguiente al año calendario en el que usted habría cumplido 70 años y medio.

SI FALLECE DESPUÉS DE JUBILARSE

Si fallece después de haber comenzado a recibir una pensión, sus pagos de pensión se detendrán a menos que haya elegido una forma de pago de pensión que brinde un beneficio para su cónyuge u otro beneficiario. Consulte la sección que comienza en la página 22, titulada "*Opciones de pago para recibir su pensión*" para obtener más detalles.

TIPOS DE PENSIONES

Datos rápidos:

- El Plan de pensión proporciona varios tipos de beneficios de pensión. Cada uno cuenta con sus propios requisitos, y los beneficios mensuales varían.
- Puede calificar para una pensión de "adquisición de derechos" incluso si no es un Participante Activo al momento de su jubilación. Para ser elegible, debe tener cinco años de servicio que califiquen para adquirir derechos, y una o más horas de dicho tipo de servicio deben haberse obtenido a partir del 1 de julio de 1996. Si todo el crédito se ha acumulado antes del 1 de julio de 1996, debe tener 10 años de servicio que califique para la adquisición de derechos.
- Si trabajó por última vez antes del 1 de julio de 1982 o no acumuló una o más horas de servicio que califique para adquirir derechos el 1 de julio de 1996 o después de esa fecha, debe consultar el Documento del Plan para conocer las reglas que se aplican en su caso.

PENSIÓN NORMAL

Puede calificar para una pensión normal si:

- es un empleado activo al momento de jubilarse;
- deja de trabajar en un empleo cubierto; y
- alcanza la edad normal de jubilación.

La edad normal de jubilación está representada por:

- fecha en que cumple 65 años; o
- si es más tarde, su quinto aniversario de participación en el Plan.

Se aplican reglas adicionales para aquellos que trabajaron por última vez antes del 1 de enero de 1988.

PENSIÓN DE SERVICIO NO REDUCIDA

PENSIÓN DE SERVICIO "A PARTIR DE LOS 59 AÑOS"

Usted es elegible para una pensión de servicio no reducida si ha cumplido 59 años y tiene 30 años de servicio en virtud de una de las dos disposiciones que se detallan a continuación:

- haber obtenido un año completo de servicio de adquisición de derechos en cada uno de los 30 años conforme al Plan; o
- haber obtenido diez o más años de servicio de adquisición de derechos conforme al Plan y tener suficientes contribuciones en su nombre en otro plan patrocinado por otro sindicato local afiliado con la Asociación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos en Puentes, Estructuras, Estructuras Ornamentales y Refuerzos (*International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Iron Workers*). Si dichas contribuciones se trataran como si se obtuvieran conforme al Plan, usted tendría 30 años completos de servicio de adquisición de derechos en virtud del Plan.

Nuevos empleados elegibles para la pensión de servicio "a partir de los 59 años".

Si acumula su primera hora de servicio que califique para adquirir derechos en el marco del Plan el 1 de septiembre de 2013 o después de dicha fecha, puede ser elegible para jubilarse a los 59 años y recibir una pensión de servicio no reducida. Para más detalles, consulte la sección "Pensión de servicio 'a partir de los 59 años'" que figura en esta página.

PENSIÓN DE SERVICIO "A PARTIR DE LOS 55 AÑOS"

Si acumula su primera hora de servicio que califique para adquirir derechos antes del 1 de septiembre de 2013, es elegible para una pensión de servicio no reducida si ha cumplido 55 años y cuenta con 30 años de servicio, siempre que cumpla los dos requisitos que se describen a continuación:

- haber obtenido al menos un año completo de servicio de adquisición de derechos en el año del Plan inmediatamente anterior al año del Plan que comienza el 1 de julio de 1999 (o inmediatamente anterior a un período ininterrumpido de discapacidad que continuó hasta el 30 de junio de 1999) o haber obtenido al menos un año completo de servicio de adquisición de derechos en un año del Plan que comience a partir del 1 de julio de 1999; y
- haber obtenido 30 años de servicio de adquisición de derechos en virtud de una de las siguientes dos disposiciones:
 - haber obtenido un año completo de servicio de adquisición de derechos en cada uno de los 30 años del Plan; o
 - haber obtenido 20 años o más de servicio de adquisición de derechos conforme al Plan y tener suficientes contribuciones en su nombre en otro plan patrocinado por otro sindicato local o por un consejo de distrito que esté afiliado a la Asociación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos en Puentes, Estructuras, Estructuras Ornamentales y Refuerzos, o en un plan patrocinado por la Asociación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos en Puentes, Estructuras y Estructuras Ornamentales. Si dichas contribuciones se trataran como si se obtuvieran conforme al Plan, usted tendría 30 años completos de servicio de adquisición de derechos en virtud del Plan.

PENSIÓN DE JUBILACIÓN TEMPRANA (REDUCIDA POR JUBILARSE ANTES DE LOS 65 AÑOS DE EDAD)

Usted es elegible para una pensión de jubilación temprana si ha cumplido 55 años y cuenta con 20 años de servicio, siempre que cumpla con los siguientes dos requisitos:

- haber estado cubierto por un mínimo de 20 años en una unidad de negociación que tenga contrato con la Asociación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos en Puentes, Estructuras, Estructuras Ornamentales y Refuerzos, de los cuales cinco años o más hayan sido en una unidad de negociación que tenga contrato con el Sindicato Local de Trabajadores Metalúrgicos Nro. 5 en Washington D. C.; y
- haber tenido contribuciones del Empleador al Fondo en su nombre por un mínimo de 10,000 horas.

Como se explica en la página 20, el monto de su beneficio de pensión de acuerdo con esta opción se reduce en un cierto porcentaje por cada año que tenga menos de 65 años cuando se jubile por primera vez.

PENSIÓN DE JUBILACIÓN TEMPRANA NO REDUCIDA "A PARTIR DE LOS 62 AÑOS"

Usted es elegible para una pensión de jubilación temprana no reducida si ha cumplido 62 años y tiene 30 años de servicio, siempre que cumpla con las siguientes condiciones:

- haber sido Participante Activo al momento de jubilarse;
- haber obtenido al menos 10 de esos 30 años conforme al Plan;
- que el resto de los años sean tiempo de servicio acreditado conforme a un plan relacionado; y
- haber obtenido en cinco de los diez años inmediatamente anteriores a la jubilación un año de servicio que califique para la adquisición de derechos en el marco del Plan. Los Fideicomisarios pueden renunciar a este requisito si demuestra con prueba suficiente que no puede cumplir con este requisito debido a una discapacidad o a la falta de empleo cubierto disponible.

PENSIÓN POR DISCAPACIDAD

Puede recibir del Plan un beneficio por discapacidad si:

- es un **Participante Activo** y queda en un estado de discapacidad total y permanente (como se define en la página 6); y
- en el momento en el que quedó discapacitado, tenía contribuciones del Empleador hechas en su nombre por 1,000 horas como mínimo en al menos cada uno de los cinco años del Plan anteriores a su discapacidad.

¿Qué es un "Participante Activo"?

Se lo considera un "Participante Activo" en el Plan si por cada año del Plan trabaja 435 horas como mínimo en un empleo cubierto.

Para recibir una pensión por discapacidad, debe presentar pruebas satisfactorias a los Fideicomisarios de que se encuentra en un estado de discapacidad total y permanente que no le permite ejercer un empleo remunerado dentro de la jurisdicción del Sindicato Local Nro. 5 y que la Administración del Seguro Social ha determinado que tiene derecho a recibir un beneficio del Seguro Social por discapacidad. Los Fideicomisarios pueden, en cualquier momento u oportunamente, exigirle que proporcione pruebas de su derecho continuo a los beneficios del Seguro Social por discapacidad de la Administración del Seguro Social, lo que puede incluir su examen físico o mental.

EJEMPLO:

Supongamos que Paul es un Participante Activo de este Plan y que su Empleador ha realizado contribuciones en su nombre por 2,000 horas en cada uno de los últimos siete años.

Mientras conduce a la ferretería, Paul se ve involucrado en una colisión con otro automóvil y se rompe el brazo derecho y las dos piernas. Los médicos determinan que Paul no podrá hacer su trabajo durante al menos cuatro meses debido a sus lesiones.

Apenas puede, Paul se comunica con la Administración del Seguro Social. Determinan que es elegible para un beneficio del Seguro Social por discapacidad.

Como Paul era un empleado activo en el momento de su accidente y su Empleador hizo contribuciones al Plan en su nombre por 1,000 horas como mínimo en al menos cada uno de los cinco años del Plan, Paul es elegible para recibir una pensión por discapacidad del Plan.

Una vez que presente pruebas a los Fideicomisarios de que está recibiendo un beneficio del Seguro Social por discapacidad, comenzará a recibir una pensión por discapacidad de este Plan hasta que se recupere, regrese al trabajo, pierda estos beneficios del Seguro Social o convierta la pensión por discapacidad en un tipo de pensión diferente.

Su pensión por discapacidad se detendrá si:

- se recupera de su discapacidad;
- trabaja en un empleo remunerado regular;
- pierde su derecho a los beneficios del Seguro Social por discapacidad;
- decide convertir su pensión por discapacidad en una pensión de jubilación temprana o en una pensión de servicio; o
- su pensión por discapacidad se convierte en una pensión normal.

Cualquier persona que reciba una pensión por discapacidad y se recupere de ella, pierda su derecho a los beneficios del Seguro Social por discapacidad o trabaje en cualquier trabajo o empleo remunerado regular, debe notificarlo a la Oficina del Fondo dentro de los 30 días. Los beneficios de pensión por discapacidad recibidos después de la fecha en que el beneficio debería haberse detenido deben reembolsarse al Plan con intereses.

CONVERSIÓN DE UNA PENSIÓN POR DISCAPACIDAD

Puede convertir su pensión por discapacidad en una pensión de jubilación temprana, una pensión de servicio o una pensión normal si cumple con los requisitos para esas pensiones, como se describió anteriormente. Si desea convertir su pensión al cumplir los requisitos para una pensión de servicio o de jubilación temprana, **debe notificar a la Oficina del Fondo**. De lo contrario, cuando alcance la edad normal de jubilación, su pensión por discapacidad se convertirá en una pensión normal automáticamente **SI** es elegible para una pensión normal **Y** dicha pensión es equivalente o superior a la pensión por discapacidad. Si está casado, los pagos de sus beneficios se realizarán en la forma de pago habitual (consulte la sección "Opciones de pago para recibir su pensión" que comienza en la página 22), a menos que elija otra forma de pago con el consentimiento de su cónyuge, si corresponde. Recuerde que el consentimiento de su cónyuge debe realizarse por escrito y reconocer el efecto de su elección. Un notario público debe estar presente en el consentimiento.

PENSIÓN DE TERMINACIÓN ("DERECHO ADQUIRIDO")

Si no es un Participante Activo en el momento en que solicita los beneficios de este Plan, pero ha ganado una hora o más de servicio que califica para la adquisición de derechos al 1 de julio de 1996 o con posterioridad, tendrá derecho a recibir una pensión normal según el Plan una vez que haya ganado cinco años o más de dicho servicio. Si no es un Participante Activo en el momento en que solicita los beneficios de este Plan y no ganó ninguna hora de servicio al 1 de julio de 1996 o con posterioridad, tendrá derecho a recibir una pensión normal en virtud del Plan si ha obtenido diez o más años de servicio que califica para la adquisición de derechos. Los pagos de beneficios comenzarán una vez que cumpla 65 años de edad.

PENSIÓN PRORRATA (PARCIAL)

El Plan proporciona una pensión prorrateada a los empleados que, de otra manera, carecerían de crédito de pensión suficiente para ser elegibles para una pensión, dado que sus años de empleo se dividen entre el trabajo bajo la jurisdicción del Plan y uno o más de otros planes de pensión. El Plan reconocerá el servicio de un empleado en virtud de otro plan de pensión afiliado de la Asociación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos en Puentes, Estructuras, Estructuras Ornamentales y Refuerzos si el otro plan ha firmado el Acuerdo de Pensión Recíproca de los Trabajadores Metalúrgicos en el que se prevé las pensiones prorrateadas (planes relacionados). Se encuentra disponible en la Oficina del Fondo, mediante solicitud por escrito, una lista de todos los planes relacionados y un resumen del Acuerdo de Pensión Recíproca en el que se describe cómo lo aplicarán los planes relacionados. El siguiente párrafo contiene una breve descripción general de cómo se aplica este acuerdo a su admisibilidad para una pensión prorrateada del Plan.

Su servicio como Participante con planes relacionados se combinará con su servicio con el Plan a fin de determinar su admisibilidad para los beneficios. Será elegible para una pensión prorrateada si cumple con los siguientes requisitos:

- tiene al menos un año completo de servicio que califique para la adquisición de derechos en el Plan, o si no ha trabajado en virtud del Plan desde el 1 de enero de 1983, dos años completos de dicho servicio;

- es elegible para el tipo de pensión que está solicitando en virtud del Plan (que no sea una pensión parcial o prorratea) si su crédito de servicio combinado se trató como un servicio en virtud del Plan;
- resulta ser elegible para una pensión prorratea del Plan y de un plan relacionado; y
- no se le paga una pensión de un plan relacionado independientemente de sus disposiciones para una pensión prorratea.

Si es elegible para una pensión que no sea una prorratea del Plan o de un plan relacionado, puede optar por renunciar a la otra pensión y calificar para la pensión prorratea.

CÁLCULO DE SU PENSIÓN

Datos rápidos:

- Puede calcular el monto de su pensión si conoce las horas que su Empleador ha informado en su nombre. La Oficina del Fondo también puede calcular su pensión.
- Comuníquese o visite la Oficina del Fondo para obtener un resumen de sus horas.
- El Plan ofrece varias formas de pago de beneficios que pueden afectar el monto de su beneficio mensual. Esas opciones de pago se describen en la sección "Opciones de pago para recibir su pensión" que comienza en la página 22.

El monto de su pensión depende de varios factores. El más importante es la cantidad de horas informadas y las contribuciones realizadas por su(s) Empleador(es) en su nombre. La Oficina del Fondo depende de que los Empleadores presenten informes precisos de las horas trabajadas por cada empleado. Sobre la base de esos informes, la Oficina del Fondo mantiene un registro de las horas informadas y las contribuciones realizadas en su nombre. Puede revisar sus registros llamando por teléfono o visitando la Oficina del Fondo durante el horario comercial habitual.

Al finalizar cada año del Plan, se le enviará por correo un resumen de las horas informadas al Plan por los Empleadores contribuyentes en su nombre. Debe comparar el resumen con sus talones de nómina. Si hay una diferencia en las horas informadas en el resumen y las horas en sus talones de nómina, debe comunicarse inmediatamente con la Oficina del Fondo. Si no notifica de inmediato a la Oficina del Fondo sobre cualquier discrepancia, es posible que no se le acrediten todas las horas de trabajo a las que tiene derecho.

NOTA: En todos los ejemplos de esta sección, se muestran montos de beneficios mensuales antes del ajuste para una forma de pago alternativa, como una forma de beneficio conjunta y de sobreviviente que proporcionará beneficios a su cónyuge o beneficiario cuando fallezca, se consideran las disposiciones actuales del Plan y se supone que trabajó en un empleo cubierto desde el 1 de julio de 1994.

PENSION NORMAL

El monto anual de su pensión normal, pagadera mensualmente, será equivalente a un porcentaje de las contribuciones realizadas al Plan en su nombre. Si se le acredita al menos una hora de servicio que califique para la adquisición de derechos en el año del Plan que comienza el 1 de julio de 1993 o un año de servicio de adquisición de derechos en cualquier año del Plan que comience a partir del 1 de julio de 1994, su pensión normal se calculará de la siguiente manera:

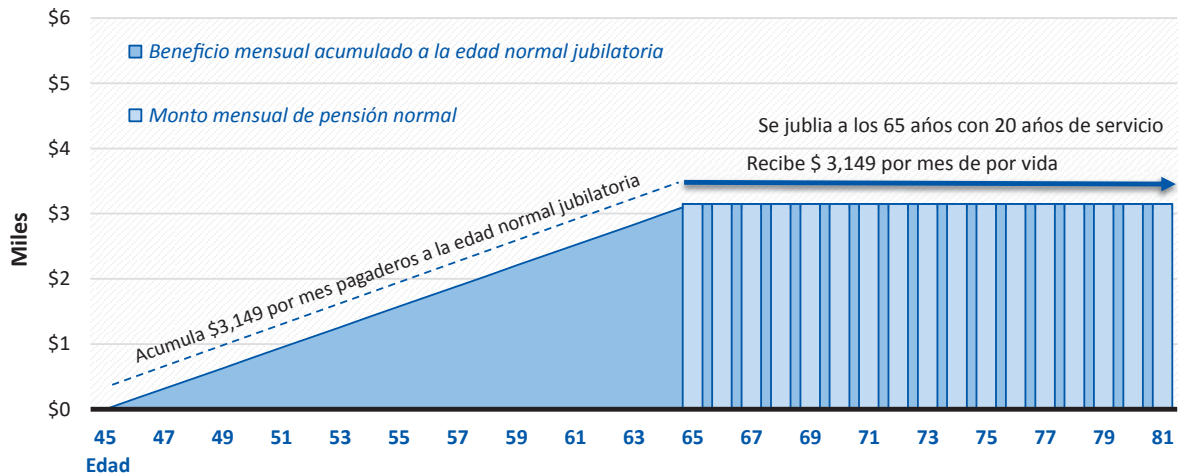
- 55 % de las contribuciones del Empleador realizadas al Fondo en su nombre hasta el 31 de mayo de 1998;
- 55 % de las contribuciones del Empleador realizadas al Fondo en su nombre a partir del 1 de junio de 1998 hasta el 30 de junio de 2015, hasta una tasa de contribución máxima de \$2.66 por hora; y
- 12 % de las contribuciones del Empleador realizadas al Fondo en su nombre a partir del 1 de julio de 2015.

EJEMPLO:

Supongamos que se convirtió en participante el 1 de julio de 2019 y se jubiló a la edad normal de jubilación, después de haber trabajado de forma continua durante 20 años. Supongamos también que trabajó 1,600 horas cada año y que su Empleador hizo contribuciones en su nombre a \$9.84 por hora (tenga en cuenta que las tasas de contribución reales pueden variar con el tiempo).

El monto mensual de su beneficio de pensión normal se calcularía de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} 1,600 \text{ horas} \times \$9.84 \text{ por hora} \times 20 \text{ años} \times 12 \% &= \$37,786 \text{ por año} \\ \$37,786 \div 12 \text{ meses} &= \$3,149 \text{ por mes} \end{aligned}$$

**PENSIÓN DE SERVICIO NO REDUCIDA**

El monto de una pensión de servicio "a partir de los 59 años" o "a partir de los 55 años" se calcula de la misma manera que una pensión normal más el siguiente beneficio adicional para ciertas acumulaciones.

A partir del 1 de julio de 2017, las acumulaciones obtenidas después de alcanzar la admisibilidad para obtener una "pensión de servicio" son más altas que la acumulación anual normal del 12.0 %, siempre que haya trabajado al menos 12 meses después de dicha fecha de admisibilidad. La tasa de acumulación anual de beneficios se incrementa al 15.96 % de las contribuciones, que es un 33 % adicional para los años adicionales de servicio. La disposición de excedente acumulado del 33 % adicional se aplicará solo al servicio obtenido el 1 de julio de 2017 o con posterioridad. Como beneficio adicional, el excedente acumulado del 33 % cumple con los requisitos para la distribución como una suma fija única en el momento en que el Participante se jubila, a elección del Participante.

EJEMPLO:

Supongamos que cumplió 59 años el 15 de febrero de 2019 con 30 años de servicio y la acumulación mensual promedio de todos los servicios pasados es de \$157.44 por año de servicio. Su pensión de servicio se pagará a partir del 1 de marzo de 2019. Además, supongamos que en lugar de jubilarse, continúa trabajando durante seis años más y retrasa la jubilación hasta el 1 de marzo de 2025. Obtendría una acumulación adicional del 33 % en todas las contribuciones a partir del 1 de marzo de 2019 realizadas en su nombre. Supongamos también que trabajará 1,600 horas por cada año adicional y que su Empleador hará contribuciones en su nombre a \$9.84 por hora.

El monto mensual de su beneficio de pensión de servicio se calcularía de la siguiente manera:

Beneficio acumulado mensual a partir del 1 de marzo de 2019 a los 59 años con 30 años de servicio:

$$\$157.44 \text{ por mes} \times 30 \text{ años} = \$4,723 \text{ por mes}$$

Acumulaciones mensuales adicionales más allá de la fecha de admisibilidad para la pensión de servicio

Beneficio acumulado mensual adicional (tasa de acumulación del 12 %):

$$1,600 \text{ horas} \times \$9.84 \text{ por hora} \times 6 \text{ años} \times 12 \% = \$11,336 \text{ por año}$$

$$\$11,336 \div 12 \text{ meses} = \$945 \text{ por mes}$$

Excedentes acumulados adicionales del 33 %:

$$\$945 \times 33 \% = \$312 \text{ por mes}$$

Opciones disponibles al momento de la jubilación al 1 de marzo de 2025 (65 años con 36 años de servicio):

(1) El beneficio mensual aumentó con un excedente acumulado adicional del 33 %

$$\$4,723 + \$945 + \$312 = \$5,980 \text{ por mes}$$

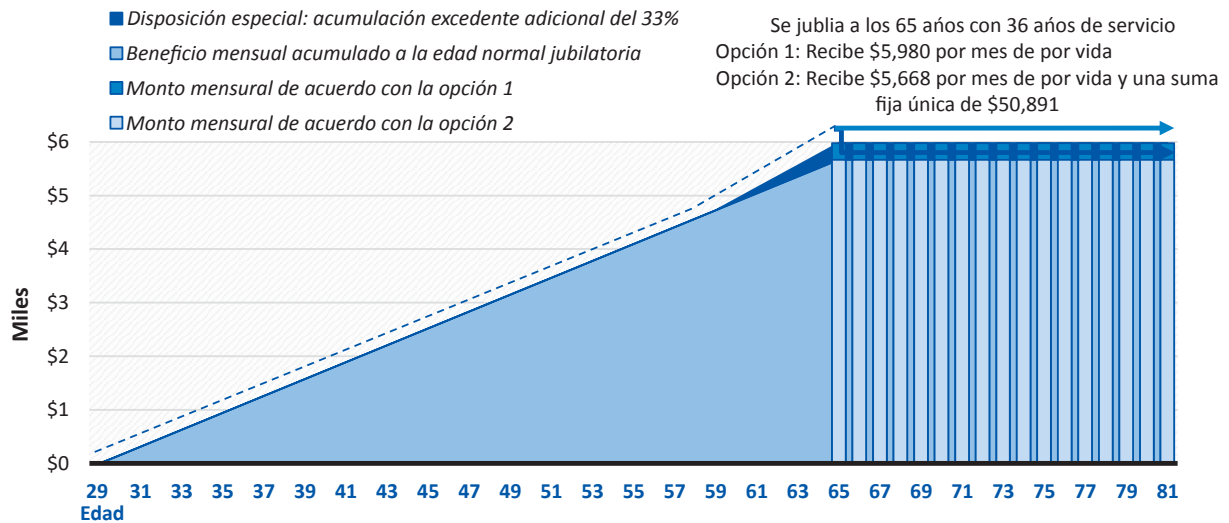
O

(2) Beneficio mensual con una suma fija única

$$\$4,723 + \$945 = \$5,668 \text{ por mes}$$

y

suma fija de **\$50,891**



Su acumulación de beneficios de jubilación regular por los seis años adicionales sería de \$945 por mes y se pagaría en la forma de beneficio habitual o en cualquier forma de pensión opcional que usted y su cónyuge puedan elegir.

Los \$312 representan los excedentes acumulados que ganaría al diferir la jubilación durante seis años después de cumplir con los requisitos. Este monto sería elegible para la conversión a una suma fija. Según las normas establecidas en el Código de Rentas Internas aplicables a las distribuciones de sumas fijas, los \$312 se calcularían utilizando las tasas de interés aplicables y la tabla de mortalidad determinada por el Departamento del Tesoro de los EE. UU., que se actualiza anualmente, en el momento de su jubilación. A los fines de este ejemplo, supongamos que el factor actual es 13.60450 y que generaría una suma fija de la siguiente manera: $\$312 \times 12 \times 13.60450 = \$50,891$.

PENSIÓN DE JUBILACIÓN TEMPRANA

Si se jubila antes de los 65 años y ha obtenido una hora de servicio que califique para la adquisición de derechos como mínimo para el año del Plan que comienza el 1 de julio de 1996 o, al menos, un año de servicio de adquisición de derechos en un año del Plan que comienza el 1 de julio de 1997, el monto de su pensión de jubilación temprana será equivalente a un porcentaje de la pensión normal a la que tendría derecho si se hubiera jubilado a los 65 años, como se establece en la siguiente tabla:

Edad de jubilación temprana	Porcentaje de pensión normal
55	58 %
56	60 %
57	63 %
58	66 %
59	70 %
60	75 %
61	80 %
62	85 %
63	90 %
64	96 %
65	100 %

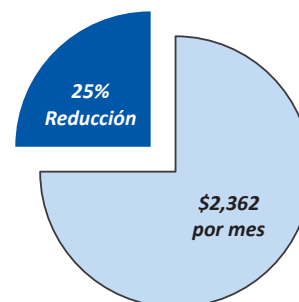
EJEMPLO:

Supongamos que tiene 20 años de servicio y su beneficio de pensión normal sería de \$37,786 por año (\$3,149 por mes).

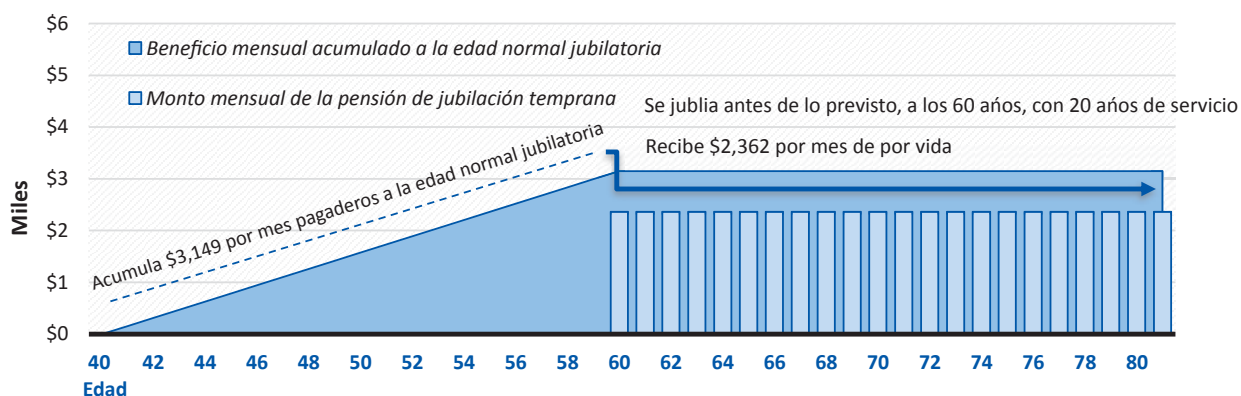
Si se jubila a los 60 años, su beneficio de pensión de jubilación temprana se reducirá al 75 % de su pensión normal y se calculará de la siguiente manera:

$$\$37,786 \times 75 \% = \$28,339 \text{ por año}$$

$$\$28,339 \div 12 \text{ meses} = \$2,362 \text{ por mes}$$



Puede comenzar a recibir una pensión de jubilación temprana en cualquier momento después de cumplir con los requisitos de admisibilidad y presentar una solicitud debidamente completada a la Oficina del Fondo.



PENSIÓN DE JUBILACIÓN TEMPRANA NO REDUCIDA

El monto de la pensión de jubilación temprana no reducida será el monto de una pensión normal.

PENSIÓN POR DISCAPACIDAD

Si queda en estado de discapacidad y tiene derecho a una pensión por dicha razón, su beneficio mensual depende del momento en que se produce la discapacidad, de la siguiente manera:

- si quedó discapacitado y tiene derecho a una pensión por discapacidad a partir del 1 de marzo de 1999, el beneficio mensual es de \$1,000; o
- si quedó discapacitado y tiene derecho a una pensión por discapacidad antes del 1 de marzo de 1999, el beneficio mensual es de \$500.

PENSIÓN DE TERMINACIÓN ("DERECHO ADQUIRIDO")

El monto de una pensión de terminación se calcula de la misma manera que una pensión normal.

PENSIÓN PRORRATA (PARCIAL)

Si cumple con los requisitos para una pensión prorrata (parcial), su beneficio se calculará a prorrata, de acuerdo con los procedimientos establecidos para el tipo de beneficio de pensión que está solicitando conforme al Plan y se basará únicamente en las contribuciones realizadas al Plan en su nombre. El monto de su pensión de un plan relacionado puede calcularse de manera diferente.

DISTRIBUCIONES DE SUMAS FIJAS

Si el valor presente actuarial de su beneficio en virtud del Plan es de \$1,000 o menos cuando se inician los pagos de sus beneficios, usted o su beneficiario recibirán una distribución automática de suma fija, independientemente de si se ha presentado o no una solicitud. Si el beneficio es una reinversión elegible (como se explica en la página 28), puede elegir que se pague a un plan de jubilación elegible, siempre que el beneficio se considere una reinversión elegible.

OPCIONES DE PAGO PARA RECIBIR SU PENSIÓN

Datos rápidos

- La forma estándar de pago para los participantes casados es una "pensión conjunta y de sobreviviente calificada".
- La forma estándar de pago para Participantes individuales es una "pensión vitalicia".
- Una vez que comience a recibir su beneficio en una de las formas de pago que se describen a continuación, no podrá cambiarlo.

La Oficina del Fondo está disponible para ayudarlo a comprender las diversas opciones disponibles en virtud del Plan de pensión. Si desea asesoramiento, llame a la oficina con anticipación para coordinar una cita.

PENSIÓN CONJUNTA Y DE SOBREVIVIENTE CALIFICADA (SOLO PARA PARTICIPANTES CASADOS)

Si está casado y es elegible para recibir una pensión normal, de servicio, temprana, por discapacidad o por terminación, su beneficio se pagará automáticamente en la forma estándar de una pensión conjunta y de sobreviviente calificada al 50 %, a menos que usted, con el consentimiento de su cónyuge, rechace esta forma de pago. Su cónyuge debe aprobar y reconocer el efecto de su rechazo por escrito, y su firma debe consignarse ante la presencia de un notario público.

El propósito de una pensión conjunta y de sobreviviente calificada es proporcionar una pensión continua a su cónyuge después de su fallecimiento. Después de jubilarse, la pensión conjunta y de sobreviviente calificada le proporciona una pensión cada mes durante toda su vida, y después de su fallecimiento, su cónyuge (si él/ella sobrevive) recibirá una pensión cada mes de su vida equivalente a la mitad (50 %) de la pensión que usted recibió.

Debido a que la pensión conjunta y de sobreviviente calificada al 50 % brinda beneficios de jubilación a dos personas durante dos vidas (la del participante y la del/de la cónyuge), se pueden pagar más cheques mensuales de los que se pagarían si solo se cubriera una vida. Por lo tanto, distribuir el dinero disponible durante un período más largo requiere una reducción en el beneficio mensual que se le paga. El monto de la reducción será lo que se necesita para proporcionar una pensión conjunta y de sobreviviente calificada del 50 %, que es el equivalente actuarial a una forma de beneficio de vida única de pensión normal; o en el caso de una pensión de jubilación temprana, el equivalente actuarial de una pensión normal, tal como se reduce para la jubilación temprana. Equivalente actuarial significa un beneficio que tiene el mismo valor presente que el beneficio de pensión normal calculado en función de las edades del pensionado y del/de la cónyuge y una tasa de interés establecida en el Plan.

Tenga en cuenta que la pensión de sobreviviente previo a la jubilación, que es el beneficio por fallecimiento que se paga si muere antes de solicitar y comenzar a recibir un beneficio de jubilación conforme al Plan, se paga como una pensión vitalicia y de sobreviviente al 66 ⅔%.

RECHAZAR UNA PENSIÓN CONJUNTA Y DE SOBREVIVIENTE CALIFICADA

Para rechazar esta forma de beneficio, usted y su cónyuge deben presentar oportunamente un rechazo por escrito ante los Fideicomisarios con el consentimiento por escrito de su cónyuge. El consentimiento de su cónyuge debe reconocer el efecto de su rechazo y debe darse ante la presencia de un notario público. No se requerirá consentimiento si se ha demostrado con prueba suficiente ante los Fideicomisarios que no hay cónyuge o que su cónyuge no puede ser localizado.

- Su rechazo será nulo si se nombra a otra persona que no sea su cónyuge como beneficiaria en virtud del Plan, a menos que su cónyuge reconozca la designación del beneficiario alternativo o renuncie al derecho de reconocer dicha designación en el consentimiento por escrito a su rechazo de la pensión conjunta y de sobreviviente calificada. El consentimiento escrito de su cónyuge debe ser en presencia de un notario público. Posteriormente, cualquier cambio en el beneficiario será nulo si tiene un cónyuge en la fecha de fallecimiento, a menos que el cambio del beneficiario coincida con el consentimiento por escrito del cónyuge.
- Para que se considere oportuno, se debe presentar un rechazo de la pensión conjunta y de sobreviviente calificada y cualquier consentimiento requerido dentro del período de 180 días, que finaliza el día en que comienzan los pagos de sus beneficios. Para que sea válido, dicho rechazo debe realizarse después de que el administrador del Plan les haya proporcionado a usted y a su cónyuge cierta información, luego de que se haya solicitado un beneficio. El administrador del Plan proporcionará una notificación que incluirá una descripción general de las características pertinentes y una explicación de los valores relativos de las formas opcionales de beneficio disponibles en virtud del Plan. Usted y su cónyuge pueden revocar un rechazo anterior o presentar uno nuevo en cualquier momento durante el período de 180 días y después de recibir la información suministrada por el administrador del Plan. El consentimiento de su cónyuge para un rechazo será efectivo solo respecto de ese cónyuge.
- A los efectos del Plan, "cónyuge" es una persona con la que se lo considera casado/a según la ley correspondiente y, en la medida prevista en una Orden de Relaciones Domésticas Calificada, su excónyuge. A fin de ser elegible para recibir la pensión de sobreviviente de acuerdo con una pensión conjunta y de sobreviviente calificada o la pensión del cónyuge superviviente, su cónyuge debe ser un/una "cónyuge calificado/a".
 - Su cónyuge es un/una "cónyuge calificado/a" si usted y su cónyuge estaban casados en la fecha de su fallecimiento y habían estado casados durante los 12 meses que finalizan en la fecha en que comenzaron los pagos de su pensión o, si fue anterior, la fecha de su fallecimiento. Su cónyuge también es un/una cónyuge calificado/a si usted y su cónyuge se casaron dentro de los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzaron los pagos de su pensión y si están casados durante al menos un año en la fecha de su fallecimiento.
 - Su excónyuge es un/una "cónyuge calificado/a" si se divorció después de haber estado casado durante al menos 12 meses y debe ser tratado/a como cónyuge o cónyuge superviviente según una Orden de Relaciones Domésticas Calificada.

PENSIÓN VITALICIA

Si es elegible para recibir una pensión normal, de servicio, temprana, por discapacidad o terminación, y no está casado/a, la forma automática de pago de beneficios es una pensión vitalicia. En virtud de una pensión vitalicia, los pagos se realizan mensualmente hasta su fallecimiento, después de lo cual no se realizan más pagos. Su pensión se pagará de esta manera a menos que elija una de las formas de pago opcionales que se analizan más adelante en esta sección. Debe presentar prueba de que no está casado en un formulario solicitado y aceptado por la Oficina del Fondo.

Si está casado, puede elegir la pensión vitalicia como una forma de pago opcional en lugar de la pensión conjunta y de sobreviviente calificada del 50 %, que es la forma de beneficio habitual para los participantes casados, si rechaza su forma normal de pago con el consentimiento por escrito de su cónyuge. El consentimiento de su cónyuge debe reconocer el efecto del rechazo y debe darse ante la presencia de un notario público.

Una vez que los pagos comiencen de acuerdo con la forma de pago que elija, la elección no puede modificarse ni revocarse a menos que se indique expresamente en el Plan.

RECHAZO DE UNA PENSIÓN VITALICIA

Para rechazar una forma de pago de la pensión vitalicia, debe presentar su rechazo por escrito antes de la fecha de entrada en vigencia de su beneficio. Su rechazo debe hacerse después de que la Oficina del Fondo le haya proporcionado información que incluye, entre otros puntos, una explicación general de este tipo de beneficio, las circunstancias en las que se proporcionará, a menos que elija lo contrario, y las formas opcionales de pago de beneficios disponibles para usted y sus valores relativos.

Puede revocar una renuncia anterior o presentar una nueva renuncia en cualquier momento antes de la fecha de entrada en vigencia de su beneficio.

FORMAS OPCIONALES DE PAGO DE BENEFICIOS

Las siguientes cinco opciones, además de la pensión vitalicia, están disponibles para participantes casados o solteros que renuncian adecuadamente a las formas de pago habituales.

PENSIÓN VITALICIA CON GARANTÍA DE CINCO AÑOS

Después de jubilarse, la pensión vitalicia con garantía de cinco años proporciona pagos mensuales por el resto de su vida, al igual que la pensión vitalicia. Sin embargo, si muere antes de recibir pagos por cinco años (60 pagos), los pagos continuarán a su beneficiario por el mismo monto hasta que se haya realizado un total de 60 pagos (o en una suma fija reducida actuarialmente si su beneficiario así lo elige). Si muere después de recibir 60 pagos, no se realizarán pagos adicionales a ninguna persona después de su fallecimiento.

Al igual que con la pensión conjunta y de sobreviviente calificada, debido a la protección adicional, la pensión mensual que recibe en virtud de esta forma de beneficio es algo menor que la que recibiría en virtud de una pensión vitalicia. Puede elegir a cualquier persona que desee como su beneficiario, como sus hijos, un hermano, una hermana o, incluso, un amigo.

PENSIÓN VITALICIA CON GARANTÍA DE DIEZ AÑOS

Con la opción de pensión vitalicia con garantía de diez años, también recibe pagos mensuales de por vida después de jubilarse. Sin embargo, a diferencia de la pensión vitalicia con garantía de cinco años, si muere antes de recibir pagos durante diez años (120 pagos), los pagos continuarán a su beneficiario por el mismo monto hasta que se haya realizado un total de 120 pagos (o en una suma fija reducida actuarialmente si su beneficiario así lo elige). Si muere después de recibir 120 pagos, no se realizarán pagos adicionales a ninguna persona después de su muerte.

Debido a que los pagos están garantizados por un período de tiempo más largo, la pensión mensual que recibe en virtud de una pensión vitalicia con garantía de diez años es menor que la que recibiría en virtud de una con garantía de cinco años.

PENSIÓN VITALICIA Y DE SOBREVIVIENTE DEL 100 %

La pensión vitalicia y de sobreviviente del 100 % le proporciona una pensión cada mes de su vida después de jubilarse. Si su beneficiario lo sobrevive, él o ella recibirá una pensión cada mes por el resto de su vida equivalente al 100 % de la pensión que usted recibía. Al igual que con las formas de beneficios que proporcionan pensiones de sobreviviente, debido a la protección adicional, la pensión mensual que recibe en virtud de una pensión vitalicia y de sobreviviente del 100 % es menor que la que recibiría en virtud de una vitalicia.

Si elige recibir una pensión vitalicia y de sobreviviente del 100 %, no puede designar a un beneficiario que no sea su cónyuge y que sea más de diez años menor que usted. El tamaño de la reducción de su pensión varía según su edad y la de su beneficiario.

PENSIÓN VITALICIA Y DE SOBREVIVIENTE DEL 75 %

Por medio de la pensión vitalicia y de sobreviviente del 75 %, se le proporciona una pensión cada mes de su vida después de jubilarse. Si su beneficiario lo sobrevive, él o ella recibirá una pensión cada mes por el resto de su vida equivalente al 75 % de la pensión que usted recibía. Al igual que con las formas de beneficios que proporcionan pensiones de sobreviviente, debido a la protección adicional, la pensión mensual que recibe en virtud de una pensión vitalicia y de sobreviviente del 75 % es algo menor que la que recibiría en virtud de una vitalicia.

Si elige recibir una pensión vitalicia y de sobreviviente del 75 %, no puede designar a un beneficiario que no sea su cónyuge y que sea más de 19 años menor que usted. El tamaño de la reducción de su pensión varía según su edad y la de su beneficiario.

PENSIÓN VITALICIA Y DE SOBREVIVIENTE DEL 50 %

La pensión vitalicia y de sobreviviente del 50 % le proporciona una pensión cada mes de su vida después de jubilarse. Si su beneficiario lo sobrevive, él o ella recibirá una pensión cada mes por el resto de su vida equivalente al 50 % de la pensión que usted recibía. La pensión vitalicia y de sobreviviente del 50 % es muy similar a la pensión del 75 % descrita anteriormente, excepto que los pagos mensuales recibidos por su beneficiario serán menores y su beneficio mensual será mayor que si hubiera optado por la pensión vitalicia y de sobreviviente del 75 %. Al igual que en las otras formas opcionales de beneficios descritas, puede elegir a cualquier persona que desee como su beneficiario, como sus hijos, un hermano, una hermana o, incluso, un amigo. El tamaño de la reducción de su pensión varía según su edad y la de su beneficiario.

EJEMPLO:

Si está casado cuando se jubila, recibirá la pensión conjunta y de sobreviviente calificada, a menos que usted y su cónyuge hayan decidido rechazar dicha pensión por una de las formas opcionales. Suponiendo que tiene 65 años y su cónyuge 62, su beneficio mensual se multiplicará por un factor de conversión basado en las tablas de mortalidad aplicables y las tasas de descuento previstas, adoptadas por el Fondo. Supongamos que su beneficio en virtud de una opción de pensión vitalicia es de \$3,149 por mes, las formas opcionales disponibles para usted serían:

Formas opcionales disponibles para usted	Factor de conversión	Monto de su beneficio	Beneficio pagadero a su cónyuge tras su muerte
<i>Pensión vitalicia</i>	100.00 %	\$3,149.00	
<i>Pensión vitalicia con garantía de cinco años</i>	98.90 %	\$3,114.36	
<i>Pensión vitalicia con garantía de diez años</i>	96.02 %	\$3,023.67	
<i>Pensión vitalicia y de sobreviviente del 50 %</i>	92.03 %	\$2,898.02	\$1,449.01
<i>Pensión vitalicia y de sobreviviente del 75 %</i>	88.50 %	\$2,786.87	\$2,090.15
<i>Pensión vitalicia y de sobreviviente del 100 %</i>	85.23 %	\$2,683.89	\$2,683.89

CARACTERÍSTICA ‘REGRESÓ A ORIGINAL’

Si su cónyuge o beneficiario muere antes que usted, puede tener derecho a un aumento en su pensión mensual. Si recibe una pensión conjunta y de sobreviviente calificada del 50 % o una pensión vitalicia y de sobreviviente del 50 %, 75 % o 100 %, el monto mensual de su beneficio se incrementará al monto del beneficio no reducido que le habría sido pagadero si hubiera elegido la opción de pensión vitalicia descrita anteriormente.

Este aumento de la pensión mensual entrará en vigencia al mes siguiente en que fallece su cónyuge o beneficiario. Debe enviar una copia del certificado de defunción a la Oficina del Fondo dentro de los seis meses posteriores a la fecha de fallecimiento. Si el certificado de defunción se presenta más tarde que el plazo indicado previamente, la pensión mensual incrementada entrará en vigencia al mes siguiente en que la Oficina del Fondo reciba el certificado de defunción.

Datos rápidos:

- Puede solicitar recibir beneficios de pensión hasta 180 días antes de la fecha en que le gustaría comenzar a recibir los pagos de beneficios de pensión.
- Cuando esté listo para jubilarse, debe comunicarse con la Oficina del Fondo para obtener información sobre cómo presentar una solicitud.
- Si está jubilado, debe comenzar a recibir su pensión antes del 1 de abril del año calendario siguiente al año calendario en que cumpla 70 años y medio.

RECIBIR SU PENSIÓN

No es necesario que comience a recibir su pensión cuando cumpla la edad normal de jubilación. Sin embargo, la ley federal requiere que si está jubilado, sus pagos de pensión deben comenzar a más tardar el 1 de abril siguiente al año calendario en el que cumpla los 70 años y medio de edad.

Si está trabajando activamente, tiene la opción de retrasar los pagos más allá de los 70 años y medio hasta el 1 de abril del año calendario siguiente al año calendario en que deja de trabajar en un empleo cubierto. Sin embargo, si es propietario del 5 % de una compañía empleadora contribuyente, el pago de sus beneficios no puede demorarse más allá del 1 de abril siguiente al año en que cumpla los 70 años y medio de edad. Si no es propietario del 5 % y los pagos se retrasan más allá del 1 de abril siguiente al año en que cumple los 70 años y medio, su beneficio se incrementará actuarialmente para reflejar el valor del beneficio que hubiera recibido si se hubiera jubilado y hubiera comenzado a recibir beneficios el 1 de abril siguiente al año en que cumplió los 70 años y medio.

En general, sus pagos de pensión comenzarán a realizarse el primer día del primer mes calendario que comienza después de haber cumplido con todas las condiciones para recibir un beneficio de pensión y haber presentado una solicitud de beneficios completa.

Si opta por jubilarse después de su edad normal de jubilación, su beneficio mensual será el beneficio acumulado en la edad normal de jubilación, con un aumento actuarial por cada mes calendario completo entre su edad normal de jubilación y la fecha de entrada en vigencia de su beneficio en el cual sus beneficios no hayan sido suspendidos, y luego convertido a partir de la fecha de entrada en vigencia de su beneficio a la forma normal. Sin embargo, si continúa trabajando en un empleo prohibido luego de la edad normal de jubilación (como se explicó anteriormente), como montador de estructuras metálicas por un mínimo de 40 horas en un mes dentro de la jurisdicción del Sindicato, sus beneficios serán suspendidos y, aunque su beneficio se ajustará por las contribuciones adicionales realizadas en su nombre, no habrá ajuste actuarial por jubilarse después de la edad normal de jubilación. Si primero tiene derecho a recibir beneficios adicionales después de la edad normal de jubilación, ya sea a través de un servicio adicional o debido a un aumento de beneficios, el aumento actuarial en esos beneficios entrará en vigencia a partir de la fecha en que se habrían pagado, en lugar de la edad normal de jubilación.

Si tiene alguna pregunta sobre el inicio tardío de sus pagos de pensión, debe comunicarse con la Oficina del Fondo.

BENEFICIOS MÁXIMOS EN VIRTUD DEL CÓDIGO DE RENTAS INTERNAS

En el artículo 415 del Código de Rentas Internas, se establece que su beneficio anual del Plan no debe exceder ciertos límites. Estas reglas de límites máximos en el beneficio son muy complejas y no se analizan aquí en detalle. Sin embargo, es poco probable que estos límites afecten a la mayoría de los participantes del Plan. Si la Oficina del Fondo determina que usted puede verse afectado por estas reglas, recibirá una notificación al respecto.

Si participa en otros planes de pensiones o tiene preguntas sobre los límites máximos en los beneficios anuales, comuníquese con la Oficina del Fondo.

DISCAPACIDAD MENTAL O FÍSICA

En el caso de que se determine que no puede ocuparse de sus asuntos debido a una enfermedad o discapacidad, ya sea mental o física, cualquier pago que se le adeude puede realizarse a un tutor legalmente designado u otro representante legal.

Cuando los beneficios sean pagaderos a un menor, a criterio de los Fideicomisarios, el monto podrá pagarse al menor, sin necesidad de nombrar a un tutor, si se lo realiza a una persona que haya sido designada y sea mayor de 21 años en beneficio del menor. Esta persona debe presentar prueba suficiente de que está a cargo de la manutención del menor, garantizarle a los Fideicomisarios de manera satisfactoria de que el dinero pagado se utilizará para tales fines y acordar mantener indemnes a los Fideicomisarios con respecto a tales pagos.

DISTRIBUCIONES DE SUMAS FIJAS

Se le hará a usted o su beneficiario una distribución automática de suma fija de los beneficios de jubilación adquiridos, siempre que el valor presente actuarial de dicho beneficio sea de \$1,000 como máximo. Puede optar por que este beneficio se reinvierta en un plan de jubilación que cumpla con los requisitos, siempre que el beneficio se considere una reinversión admisible. Para más detalles, consulte la sección "*Reinversiones*" que figura a continuación.

REINVERSIONES

Si usted o su cónyuge recibe una distribución de reinversión del Plan que cumple con los requisitos, puede aplazar el pago del impuesto de retención del 20 % (y un impuesto de penalización adicional del 10 %, si corresponde), reinvertiendo la parte imponible de su distribución en un plan de jubilación que cumpla con los requisitos y que admita reinversiones, incluida una cuenta Roth IRA. Tiene una distribución de reinversión que cumple con los requisitos si la distribución es para la totalidad o una parte de los beneficios que se le adeudan en virtud del Plan, a excepción de ciertos tipos de pagos que no se pueden reinvertir.

Para ser considerado un plan de jubilación que cumple con los requisitos, dicho plan deberá aceptar distribuciones de reinversión que cumplan con los requisitos y deberá ser:

- una cuenta de jubilación individual descrita en el artículo 408(a) del Código;
- una pensión de jubilación individual descrita en el artículo 408(b) del Código;
- un fideicomiso calificado descrito en el artículo 401(a) del Código;
- un plan de pensión descrito en el artículo 403(a) del Código;
- un contrato de pensión descrito en el artículo 403(b) del Código;
- una cuenta Roth IRA en virtud del artículo 408A del Código; y
- un plan que cumpla con los requisitos en virtud del artículo 457(b) del Código, que mantenga un

estado, subdivisión política de un estado, o un organismo o dependencia de un estado o subdivisión política de un estado, y que acepte contabilizar por separado los montos transferidos del Plan a dicho plan.

Su cónyuge o beneficiario superviviente (incluidos los beneficiarios alternativo en virtud de una QDRO) que recibe una distribución también puede reinvertir los beneficios en un plan de jubilación que cumpla con los requisitos. Sin embargo, su beneficiario sin calidad de cónyuge solo cumple con los requisitos para reinvertir un beneficio de suma fija directamente en una cuenta de jubilación individual o pensión descrita en el artículo 408(a) o (b) del Código de Rentas Internas o una cuenta Roth de jubilación o pensión individual, en la medida que dicha cuenta de jubilación o pensión individual se considere una cuenta individual de jubilación heredada conforme al artículo 409(d)(3)(C) del Código.

Cualquier parte que no se reinvierta estará sujeta a los impuestos en el año en que se reciba. Tenga en cuenta que se deberá retener el 20 % de cualquier distribución que se le pague directamente para el pago de impuestos federales. Por lo tanto, si reinvierte su distribución completa después de que el pago se le haya realizado directamente, deberá reemplazar la diferencia del 20 %. Si no compensa la diferencia del 20 %, el 20 % que se haya retenido para el pago de impuestos federales se considerará un ingreso imponible para usted en el año de la distribución.

NOTA: Si bien la ley exige que el Plan proporcione avisos de reinversión a los participantes, como se explicará en el aviso de reinversión, muy pocos pagos que reciba de este Fondo podrán reinvertirse.

No *puede* reinvertir un pago si es parte de una serie de pagos equivalentes (o casi equivalentes) que se realizan al menos una vez al año y cuya duración es:

- vitalicia (o su expectativa de vida), como un pago de pensión vitalicia;
- vitalicia para usted y para su beneficiario (o las expectativas de vida), como una pensión conjunta y de superviviente;
- de diez años como mínimo; o
- de una distribución no incluida en el ingreso bruto.

Una distribución de suma fija reúne los requisitos para su reinversión.

A partir del año en que cumpla 70 años y medio, una determinada parte de su pago no se podrá reinvertir porque es un pago mínimo obligatorio que se le debe pagar.

DESIGNACIÓN DE UN BENEFICIARIO

En caso de fallecimiento, puede designar a un beneficiario o a varios beneficiarios por escrito en la forma prescrita por los fideicomisarios para la recepción de los beneficios, según lo que permita el Plan. Como se establece en el Plan, el beneficiario de un participante casado se considera su cónyuge a menos que renuncie a ello debidamente. Si nombra a más de un beneficiario y no designa la participación para cada uno, los beneficios se pagarán por igual o al superviviente. Si no ha nombrado a un beneficiario, o si su último beneficiario falleció antes que usted, el pago, si corresponde, se realizará a:

- su cónyuge superviviente o, en caso de que no tenga uno,
- sus hijos supervivientes (en partes iguales) o, en caso de que no tenga,
- sus padres supervivientes (en partes iguales) o, en caso de que no tenga,
- sus hermanos y hermanas supervivientes (en partes iguales) o, en caso de que no tenga,
- su patrimonio.

Si tiene hijos legítimos supervivientes menores de 19 años o un beneficiario cuya competencia se cuestiona, los fideicomisarios podrán, si lo consideran apropiado a su exclusivo criterio, pagar el beneficio a un tutor legal o un miembro responsable de la familia.

Tiene derecho a cambiar su designación de beneficiario sin el consentimiento de este último, pero ningún cambio será válido o vinculante para los fideicomisarios a menos que la Oficina del Fondo lo reciba antes de que se realicen los pagos al beneficiario cuya designación se encuentra en el expediente. Salvo disposición en contrario, si está casado, no puede designar a un beneficiario que no sea su cónyuge ni cambiar su designación de beneficiario sin el consentimiento de su cónyuge, que debe ser por escrito, reconocer al beneficiario o beneficiarios así designados y estar certificada.

La designación de un beneficiario puede estar restringida por una Orden de Relaciones Domésticas Calificada debidamente presentada al Fondo.

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMO Y APELACIÓN

PRESENTACIÓN DE UN RECLAMO

Cualquier persona que desee una pensión u otro beneficio del Plan debe presentar una solicitud por escrito ante la Oficina del Fondo. La Oficina del Fondo emite la primera resolución sobre si usted cumple con los requisitos para recibir una pensión. Se le notificará si su pensión es denegada total o parcialmente.

ACCIÓN DE LOS FIDEICOMISARIOS

Los fideicomisarios tienen la autoridad única y absoluta, conforme a los requisitos legales, para aplicar e interpretar los términos del Plan y determinar si usted cumple con los requisitos para recibir los beneficios del Plan. Como parte de sus facultades discrecionales, los fideicomisarios serán los únicos que podrán determinar:

- el grado de prueba requerido en cualquier caso;
- la aplicación e interpretación del Plan;
- el monto o derecho a una pensión; y
- la acreditación de horas y años de servicio.

Todas las decisiones de los fideicomisarios serán definitivas y vinculantes para todas las partes. Cuando los fideicomisarios tengan facultades discrecionales en el Plan, dichos fideicomisarios las ejercerán de manera uniforme y sin discriminación alguna (a menos que determinen que no es razonable o que es imprudente hacerlo).

En circunstancias normales, si solicita una pensión o cualquier otro beneficio o crédito en virtud del Plan, recibirá una respuesta por escrito de la Oficina del Fondo dentro de los 90 días, que puede extenderse hasta un tiempo adicional de 90 días a causa de circunstancias especiales más allá del control del Plan, de los cuales, si existen, la Oficina del Fondo le notificará por escrito si necesita una extensión y cuándo puede esperar recibir una decisión sobre su reclamo. La única excepción a esto es un reclamo que involucra una pensión o un beneficio por discapacidad, en cuyo caso la Oficina del Fondo lo notificará en 45 días, pero puede extenderlo por hasta dos períodos de 30 días en circunstancias especiales fuera del control del Plan. Se le informará de las circunstancias antes del finalizar el período de revisión inicial de 45 días si se necesita la primera extensión de 30 días y antes del finalizar la primera extensión de 30 días si se necesita la segunda extensión de 30 días para tomar una decisión. En cada caso, se le informará la fecha en que se espera emitir una decisión sobre su reclamo. Si su reclamo o solicitud no se aprueba ni se niega por escrito dentro de los 90 días (o 45 días para un beneficio por discapacidad) y no ha recibido un aviso por escrito de una prórroga, debe considerar que su reclamo o solicitud ha sido rechazado/a.

La Oficina del Fondo le enviará un aviso por escrito con la siguiente información:

- Una declaración en la que expongan los motivos del rechazo.
- Referencia a las disposiciones pertinentes del Plan, las políticas del Fondo, los procedimientos de reclamos u otros factores o pruebas en la que se fundamenta el rechazo.
- Una descripción de la información adicional que necesitaría para obtener su pensión.
- Una explicación del procedimiento de apelación del Plan, que incluye:
 - una declaración mediante la cual se le informe sobre su derecho a apelar, el límite de tiempo para apelar y el procedimiento para solicitar una apelación;
 - una declaración en la que se informe a usted o a su representante debidamente autorizado que puede revisar los documentos pertinentes del plan, indicando los horarios y lugares en

- que los documentos pueden ser revisados u obtenidos; y
- una declaración en la que se informe que usted o su representante debidamente autorizado pueden presentar problemas y comentarios por escrito al presentar su solicitud de apelación de su reclamo denegado ante la Junta de Fideicomiso.

PRESENTACIÓN DE UNA APELACIÓN

Si su solicitud de pensión se rechaza total o parcialmente, o si cree que se le ha denegado cualquier otro derecho, interés o beneficio en virtud del Plan o que el Plan no se le ha aplicado correctamente, puede presentar una apelación por escrito a los fideicomisarios solicitando una revisión de la denegación. Los fideicomisarios tienen la autoridad de decidir sobre todas las apelaciones y tienen el criterio exclusivo de hacer conclusiones sobre todos los hechos pertinentes y de interpretar y aplicar todos los documentos, políticas, prácticas y reglas del Plan. Usted y/o su representante autorizado pueden revisar los documentos pertinentes del Plan, presentar problemas y comentarios por escrito, y tener una oportunidad razonable de apelar el rechazo de su solicitud. Este derecho de apelación finaliza 60 días después de que reciba un aviso del rechazo por escrito, o 60 días después de que su solicitud se considere denegada, como se explicó anteriormente, si no recibe una respuesta dentro de los 90 días. En otras palabras, tiene 60 días para apelar. La única excepción es un reclamo de pensión por discapacidad u otros beneficios, en cuyo caso tiene 180 días para apelar después de la denegación de su reclamo o del vencimiento del período de tiempo para que el Plan responda, lo que ocurra primero.

Todas las apelaciones deben ser por escrito y se debe establecer en ellas la acción de la Oficina del Fondo que está siendo apelada y las razones por las que cree que el rechazo fue incorrecto. La apelación por escrito puede entregarse personalmente o enviarse por correo a la Oficina del Fondo. Los Fideicomisarios considerarán la apelación en su próxima reunión ordinaria después de recibir la apelación por escrito; sin embargo, si la Oficina del Fondo no recibe la apelación al menos 30 días antes de la próxima reunión ordinaria, la apelación puede aplazarse para su consideración hasta la segunda reunión ordinaria posterior a la recepción de la apelación. Si existen circunstancias especiales fuera del control del Plan que requieren una extensión de tiempo para tomar una decisión sobre su reclamo, la decisión se tomará sobre su reclamo a más tardar en la tercera reunión programada regularmente de la Junta de Fideicomiso. La Junta de Fideicomiso generalmente se reúne trimestralmente. Después de considerar la apelación, los Fideicomisarios le darán una decisión por escrito dentro de los cinco días a partir de la fecha de su determinación. La determinación incluirá razones concretas de la decisión y referencias específicas a las disposiciones pertinentes del Plan en las que se basa la decisión. También se le informará que tiene derecho a iniciar una acción civil en virtud del artículo 502(a) de ERISA si no está satisfecho con la decisión de los Fideicomisarios en la instancia de apelación.

Los Fideicomisarios pueden acordar, modificar o revertir la decisión de la Oficina del Fondo. La interpretación por parte de los Fideicomisarios de cualquier regla, documento, práctica o política del Plan relacionada con cualquier solicitud será final y vinculante, y no estará sujeta a ninguna revisión o apelación adicional.

AGOTAMIENTO DE RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y PLAZO DE PRESCRIPCIÓN

Un participante no podrá presentar reclamos, acciones o demandas ante un tribunal u otro órgano judicial reconocido, a menos que el participante haya agotado sus recursos administrativos en virtud del Plan, incluida una apelación ante la Junta de Fideicomiso.

Un participante no podrá presentar reclamos, acciones o demandas ante un tribunal u otro órgano judicial reconocido después de un año a partir de la fecha en que los Fideicomisarios emiten una resolución definitiva

sobre un reclamo o una apelación del participante, ya sea para rechazar beneficios, interpretar el Plan, establecer beneficios o requisitos para beneficios, o fallar sobre un reclamo o una apelación presentado/a por un participante.

DECLARACIONES FALSAS

Si elabora un material con declaración falsa en su solicitud de beneficios, el Fondo tendrá derecho a recuperar cualquier pago realizado en función de dicha declaración falsa.

INFORMACIÓN IMPORTANTE SOBRE SU PLAN

Nombre Legal del Plan

Plan de pensión para Empleados de la Asociación de Empleadores de Trabajadores Metalúrgicos y del Sindicato Local de Trabajadores Metalúrgicos Nro. 5

Nombre del Patrocinador del Plan

La Junta de Fideicomiso del Plan de pensión para Empleados de la Asociación de Empleadores de Trabajadores Metalúrgicos y del Sindicato Local de Trabajadores Metalúrgicos Nro. 5

Número del Plan

001

Número de Identificación del IRS del Empleador

52-6120160

Tipo de Plan

Plan de beneficios definidos

Tipo de Administración del Plan

Administración de Contratos

Año del Plan

1 de julio al 30 de junio

Administrador del Plan

Zenith American Solutions, Inc.
3 Gateway Center
401 Liberty Avenue, Suite 1200
Pittsburgh, PA 15222
1-800-424-2707

Agente Encargado de la Notificación del Proceso Legal

Junta de Fideicomiso, a cargo de Zenith American Solutions, Inc.

También puede hacerse la notificación a un Fideicomisarios del Plan individual.

Fuentes de Financiamiento del Plan

El Plan está financiado por contribuciones hechas por empleadores individuales, en virtud de las disposiciones de los Contratos Colectivos de Trabajo, y por ciertos empleadores según los Acuerdos de Participación, y por cualquier ingreso obtenido de la inversión de las contribuciones del Empleador.

Todos los fondos se utilizan exclusivamente para proporcionar beneficios a los participantes que cumplen con los requisitos y para pagar todos los gastos incurridos con respecto al funcionamiento del Plan. Los Fideicomisarios revisan periódicamente el estado de financiamiento del Plan.

Los participantes y beneficiarios del Plan pueden recibir de la Oficina del Fondo, previa solicitud por escrito, información sobre si un empleador particular o una organización de empleados es patrocinador del Plan, direcciones de patrocinadores y copias de cualquier Contrato Colectivo de Trabajo aplicable. Además, los Contratos Colectivos de Trabajo aplicables se ponen, previa solicitud, a disposición para revisión en la Oficina del Fondo o en las oficinas de un empleador contribuyente o del Sindicato. Los participantes y beneficiarios pueden obtener una lista completa de las organizaciones de empleadores y empleados que patrocinan el Plan, previa solicitud por escrito al Administrador del Plan, y dicha lista está disponible para revisión por parte de los participantes y beneficiarios.

JUNTA DE FIDEICOMISO

La Junta de Fideicomiso está a cargo de la administración y del mantenimiento del Plan. Los Fideicomisarios se rigen por el Acuerdo de Fideicomiso y por los documentos del Plan establecidos y conservados de acuerdo con los Contratos Colectivos de Trabajo.

FIDEICOMISARIOS DEL SINDICATO

Ronald Borza, Jr.
9301 Peppercorn Place
Largo, MD 20774

Aaron Bast
9301 Peppercorn Place
Largo, MD 20774

Ray Cleland
9301 Peppercorn Place
Largo, MD 20774

Chris Bast, suplente
9301 Peppercorn Place
Largo, MD 20774

FIDEICOMISARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN

Curt Johnson
Pioneer Cladding & Glazing Systems, LLC.
7195 Troy Hill Drive, Suite 109
Elkridge, MD 21075

Victor Cornellier
TSI Exterior Wall Systems, Inc.
8520 Pepco Place
Marlboro, MD 20772

Richard Bailey
Berlin Steel
796 Cromwell Park Drive, Suite T
Glen Burnie, MD 21061

INTERPRETACIÓN

Las disposiciones del Plan se interpretarán de conformidad con la ley federal o, en caso de que la ley federal no se aplique, las leyes del Estado de Maryland.

MODIFICACIONES

La Junta de Fideicomiso puede modificar el Plan en cualquier momento de conformidad con el Acuerdo de Fideicomiso y cualquier Contrato Colectivo de Trabajo pertinente, siempre que la modificación permita el uso de fondos que están a cargo del Fondo para el beneficio exclusivo de los empleados que cumplen con los requisitos y sus beneficiarios, salvo que en el Plan se disponga lo contrario.

Además, ninguna modificación puede disminuir el beneficio acumulado de ningún participante, salvo según lo permitido en el Código de Rentas Internas y en ERISA, o según se permita en cualquier otra ley aplicable para mantener el Plan y el Fideicomiso.

EXTINCIÓN DEL PLAN

Este Plan de pensión se puede extinguir por decisión de los Fideicomisarios por una buena causa, de conformidad con la Declaración de Fideicomiso que establece el Fondo, que incluye, entre otros, si ya no existe ningún Contrato Colectivo de Trabajo que requiera que se hagan contribuciones al Fondo. También se considerará que ha tenido lugar la extinción del Plan según la ley si se modifica para disponer que los empleados no obtendrán más beneficios por su trabajo con los empleadores o si se modifica para convertirse en un plan de contribución definida. En caso de extinción, los activos del Fondo continuarán manteniéndose en fideicomiso para la distribución de beneficios a los participantes y beneficiarios. Una vez extinguido el Plan, no acumulará más beneficios en virtud de este. Los beneficios que ya haya acumulado a partir de la fecha de extinción, en la medida en que estén financiados, se transferirán, es decir, no serán embargables.

Si la extinción ocurre porque el Plan se modifica para establecer que los empleados no obtendrán más beneficios por su trabajo con los Empleadores o si se modifica para convertirse en un plan de contribución definida, el Plan continuará pagando beneficios no embargables. Si el Plan no tiene suficientes activos para pagar todos los beneficios no embargables, los Empleadores deberán contribuir al Plan hasta que todos los beneficios no embargables estén totalmente financiados y puedan pagarse.

Si la extinción del Plan ocurre porque ya no hay ningún Contrato Colectivo de Trabajo que requiera que se hagan contribuciones al Fondo, el Plan puede modificarse para reducir los beneficios en la medida necesaria para garantizar que los activos del Plan sean suficientes para pagar los beneficios no embargables a su vencimiento. Si el Plan ha sido modificado y no tiene suficientes activos para pagar beneficios no embargables, el Plan tiene la autoridad para suspender los beneficios. Si se suspenden los beneficios, el Plan continuará pagando el nivel más alto de beneficios que se pueden pagar con los recursos disponibles del Plan. Si se suspenden los beneficios, no se requerirá que el Plan realice pagos de beneficios retroactivos por esa parte de un beneficio que se suspendió.

Como regla general, una vez que se estiman los activos del Fondo y los beneficios no embargables, los Fideicomisarios utilizarán los activos disponibles para comprar contratos de jubilación para proporcionarle sus beneficios. Sin embargo, si el Plan finaliza debido a una modificación, y el valor de su beneficio no embargable atribuible a las contribuciones del Empleador es inferior a \$1,750, el Plan puede pagarle en efectivo si acepta dicho pago.

Si se extingue el Plan, los Fideicomisarios: a) pagarán los gastos del Fondo incurridos hasta la fecha de extinción, así como los gastos relacionados con dicha extinción; b) organizarán una auditoría final del Fondo; c) darán aviso, elaborarán y presentarán cualquier informe que pueda ser requerido por ley; y d) aplicarán los activos del Fondo de acuerdo con la ley y el Plan de beneficios, incluidas las modificaciones adoptadas como parte de la extinción hasta que se distribuyan los activos del Fondo.

No se utilizarán partes de los activos o ingresos del Fondo para fines que no sean para el beneficio exclusivo de los Empleados y los Beneficiarios o los gastos administrativos del Fondo. En ningún caso se revertirá parte de los Fondos ni redundará en beneficio de un Empleador contribuyente, la Asociación o el Sindicato, ya sea directa o indirectamente.

Una vez extinguido el Plan, los Fideicomisarios notificarán de inmediato al Sindicato, a la Asociación, a los Empleadores y a todas las demás partes interesadas. Los Fideicomisarios continuarán como Fideicomisarios a fin de liquidar los asuntos del Fondo.

Además, los Fideicomisarios tienen total discreción para modificar, en todo o en parte, el Plan y cualquiera de sus disposiciones en cualquier momento. Los Fideicomisarios también pueden modificar la duración de la cobertura para todos los empleados, dependientes y jubilados, y los requisitos que se deben cumplir para recibir la cobertura.

CORPORACIÓN DE GARANTÍA DE BENEFICIOS DE PENSIONES

El Plan es un plan de pensiones de empleadores múltiples y sus beneficios de pensión en virtud del Plan están asegurados por la Corporación de Garantía de Beneficios de Pensiones (PBGC, por sus siglas en inglés), una agencia federal de seguros. Un plan de empleadores múltiples es un acuerdo de pensión negociado colectivamente que involucra a dos o más empleadores no relacionados, generalmente en una industria común.

En virtud del programa del plan de empleadores múltiples, el PBGC proporciona ayuda financiera a través de préstamos a planes que son insolventes. Un plan de empleadores múltiples se considera insolvente si el plan no puede pagar los beneficios (al menos igual al límite de beneficios garantizado de PBGC) a su vencimiento.

En la ley se establece el beneficio máximo que garantiza el PBGC. De conformidad con el programa de empleadores múltiples, la garantía de PBGC equivale a los años de servicio de un participante multiplicados por 1) el 100% de los primeros \$11 de la tasa de acumulación mensual y 2) el 75% de los siguientes \$33.

El límite máximo de garantía de PBGC es de \$35.75 por mes multiplicado por los años de servicio del participante. Por ejemplo, la garantía anual máxima para un jubilado con 30 años de servicio sería de \$12,870.

La garantía PBGC generalmente cubre:

- Beneficios de jubilación normal y temprana.
- Beneficios por discapacidad si queda discapacitado antes de que el Plan se declare insolvente.
- Ciertos beneficios para sus supervivientes.

La garantía PBGC generalmente no cubre:

- Beneficios superiores al monto máximo garantizado establecido por la ley.
- Beneficios basados en las disposiciones del Plan que han estado vigentes durante menos de cinco años, al momento de lo que ocurra antes entre:
 - la fecha de extinción del Plan; o
 - el momento en que el Plan se vuelve insolvente.
- Beneficios que no son adquiridos porque no ha trabajado el tiempo suficiente.
- Beneficios para los cuales no ha cumplido con todos los requisitos en el momento en que el Plan se vuelve insolvente.
- Beneficios no relacionados con las pensiones, como seguro de salud, seguro de vida, ciertos beneficios por fallecimiento, pago de vacaciones e indemnización por cesantía.

Para obtener más información sobre PBGC y los beneficios que garantiza, comuníquese con la Oficina del Fondo o escriba a:

Pension Benefit Guaranty Corporation
Technical Assistance Division
1200 K Street, NW
Suite 930
Washington, District of Columbia 20005-4026

También puede llamar a PBGC al (800) 400-7242. Los usuarios de TTY/TDD pueden llamar al servicio de retransmisión federal en forma gratuita al **(800) 877-8339** y solicitar que los comuniquen con el **(800) 400-7242**. Se encuentra a su disposición información adicional sobre el programa de seguro de pensión de PBGC a través de su sitio web en Internet www.pbgc.gov.

FUSIÓN

En la medida determinada por la Corporación de Garantía de Beneficios de Pensiones, en el caso de que el Plan y el Fideicomiso se fusionen o consoliden con cualquier otro plan calificado de compensación diferida o le transfieran sus activos o pasivos, cada empleado tendrá derecho a un beneficio inmediatamente después de la fusión, consolidación o transferencia, que sea igual o mayor que el beneficio que él o ella hubiera tenido derecho a recibir inmediatamente antes de la fusión, consolidación o transferencia del Plan.

SIN DERECHO AL EMPLEO

Ninguna de las disposiciones del Plan se interpretará como el otorgamiento de derechos a personas para la continuación de su empleo, o como una afectación de dicho empleo, ni se interpretará como que el Plan limita de alguna manera el derecho de empleadores a extinguir la relación laboral con un empleado o a jubilarlo.

Como participante del Plan de pensión para Empleados de la Asociación de Empleadores de Trabajadores Metalúrgicos y del Sindicato Local de Trabajadores Metalúrgicos Nro. 5, está facultado para ejercer ciertos derechos y acceder a protecciones en virtud de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación para los Empleados (ERISA, por sus siglas en inglés) de 1974. ERISA establece que todos los participantes del Plan tienen derecho a lo siguiente:

Recibir información sobre el Plan y los beneficios según el Plan

- Examinar sin costo, en la Oficina del Fondo y en otras ubicaciones específicas, como los lugares de trabajo o las agencias sindicales, todos los documentos que rigen el Plan, incluidos los contratos de seguro, los Contratos Colectivos de Trabajo y el último informe anual (Formulario serie 5500) presentado por el Plan ante el Departamento de Trabajo de los EE. UU. y disponible en la Sala de Divulgación Pública de la Administración Seguridad de Beneficios de los Empleados (EBSA, por su sigla en inglés).
- Obtener, previa solicitud por escrito al Administrador del Plan, copias de los documentos que rigen el funcionamiento del Plan, incluidos los contratos de seguro, los Contratos Colectivos de Trabajo y las copias del último informe anual (Formulario serie 5500) y una descripción resumida y actualizada del plan. El Administrador del Plan puede cobrar una tarifa razonable por las copias.
- Recibir una copia del resumen del informe financiero anual del Plan, que proporciona información sobre el estado de financiación del Plan. El Administrador del Plan está obligado por ley a proporcionar a cada participante una copia de este resumen del informe anual.
- Obtener una declaración que le indique si tiene derecho a recibir una pensión a la edad normal de jubilación (normalmente a los 65 años) y, de ser así, cuáles serían sus beneficios a dicha edad si deja de trabajar en este momento según el Plan. Si no tiene derecho a una pensión, la declaración le indicará cuántos años más tendrá que trabajar para adquirir ese derecho. Esta declaración debe ser solicitada por escrito y no es necesario entregarla más de una vez al año. El Plan debe proporcionar esta declaración de forma gratuita.

ACCIONES PRUDENTES DE LOS FIDUCIARIOS DEL PLAN

Además de establecer los derechos que tienen los participantes del plan, ERISA impone obligaciones a las personas responsables de la operación del Plan de beneficios del empleado. Las personas que operan su Plan, denominadas "fiduciarios" del Plan, tienen el deber de actuar prudentemente cuidando sus intereses y los intereses de los demás participantes y beneficiarios del Plan. Ninguna persona, incluido su empleador, su sindicato o terceros, puede despedirlo o discriminarlo de alguna manera para impedir que obtenga un beneficio de pensión o ejerza sus derechos según ERISA.

EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE SUS DERECHOS

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

ERISA contempla pasos que usted puede realizar para hacer cumplir estos derechos. Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del Plan o el último informe anual del Administrador del Plan y no los recibe dentro de los 30 días, puede presentar una demanda ante un tribunal federal. En tal caso, el tribunal puede requerir que el Administrador del Plan le proporcione los materiales y le pague un máximo

de \$110 por día hasta que los reciba, a menos que estos no se hayan enviado por razones ajenas al Administrador del Plan.

Si su reclamo de beneficios se rechaza o se ignora, de forma total o parcial, puede presentar una demanda ante un tribunal estatal o federal. Además, si no está de acuerdo con la decisión del Plan o no se le notifica sobre la decisión relacionada con el estado calificado de una orden de relaciones domésticas, puede presentar una demanda ante un tribunal federal. Si los fiduciarios del Plan hacen un uso indebido del dinero del Plan o si lo discriminan por hacer valer sus derechos, puede pedir ayuda al Departamento de Trabajo de los EE. UU. o puede presentar una demanda ante un tribunal federal. El tribunal determinará quién debe pagar los costos judiciales y los honorarios legales. Si obtiene un fallo favorable, el tribunal puede ordenarle a la parte demandada que pague esos costos y honorarios. Si pierde, el tribunal puede ordenarle que pague estos costos y honorarios, por ejemplo, si se considera que su reclamo no es serio. Debe presentar una demanda ante un tribunal dentro del año posterior a que la Junta de Fideicomiso haya fallado sobre su apelación o, de lo contrario, habrá renunciado a su derecho de iniciar acciones legales contra el Plan o la Junta de Fideicomiso.

AYUDA CON SUS PREGUNTAS

Si tiene preguntas sobre el Plan, comuníquese con el Administrador del Plan. Si tiene alguna pregunta sobre esta declaración o sobre sus derechos en virtud de ERISA, o si necesita ayuda para obtener documentos del Administrador del Plan, debe comunicarse con la oficina más cercana de EBSA, Departamento de Trabajo de los EE. UU., que figura en su directorio telefónico, o con:

Oficina Nacional:
Division of Technical Assistance and Inquiries
Employee Benefits Security Administration
U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue, NW
Washington, District of Columbia 20210
(866) 444-3272

Para obtener más información sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de ERISA, llame al **(866) 444-3272** o visite www.dol.gov/ebsa.

DEFINICIONES DE TÉRMINOS UTILIZADOS CON FRECUENCIA

Participante Activo se refiere a un empleado que está trabajando en un empleo cubierto sin interrupción en la continuidad o que regresó al empleo cubierto después de su interrupción en la continuidad más reciente. Esto no incluye a los pensionados.

Beneficiario es la persona designada por un Participante, por el Plan o por la ley federal, para recibir cualquier monto pagadero del Fondo, en caso de fallecimiento del Participante.

Junta de Fideicomiso hace referencia a las personas que actúan como Fideicomisarios de conformidad con las disposiciones del Acuerdo de Fideicomiso. Son los “fiduciarios nombrados” del Plan de acuerdo con ERISA.

Interrupción en la continuidad es una interrupción que se producirá si un Participante no trabaja 435 horas de servicio como mínimo en un año del Plan. Como resultado, la participación en el Plan finalizará el último día del año del Plan. Consulte página 6.

Contrato Colectivo de Trabajo se refiere a un acuerdo negociado entre el Sindicato y un Empleador, o por el organismo matriz del Sindicato u otros afiliados del organismo matriz, que cubre los términos y las condiciones de empleo y requiere que se realicen contribuciones al Fondo en nombre de los Empleados en una unidad de negociación.

Empleo cubierto significa el empleo para el cual el Empleador acordó contribuir al Fondo para un empleado en virtud de un Contrato Colectivo de Trabajo u otro acuerdo.

Empleado se refiere a un empleado para quien un Empleador contribuye o está obligado a contribuir al Fondo en virtud de un Contrato Colectivo de Trabajo u otro acuerdo reconocido por el Fondo.

Empleador se refiere a todo Empleador que está obligado, por medio de un Contrato Colectivo de Trabajo o Acuerdo de Participación, a realizar pagos al Fondo en nombre de los empleados representados por el Sindicato.

Contribución del Empleador hace referencia a la cantidad de dinero que un Empleador está obligado a pagar al Fondo como resultado de un Contrato Colectivo de Trabajo u otro acuerdo reconocido por el Fondo.

ERISA es la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación para los Empleados de 1974.

Edad normal de jubilación hace referencia a la edad de sesenta y cinco (65) años o, si es más tarde, el quinto aniversario del día en que comenzó el empleo cubierto.

Participante se refiere a un empleado para el cual un Empleador contribuye o está obligado a contribuir al Fondo y, por lo tanto, está ganando crédito en virtud del Fondo que le da o puede darle en el futuro derecho al empleado a un beneficio en virtud del Fondo.

Acuerdo de Participación hace referencia a un acuerdo aprobado por la Junta de Fideicomiso que permite la participación de personas, empleados por un Empleador u otro empleador, que no están cubiertas por un Contrato Colectivo de Trabajo.

Pensionado hace referencia a un empleado que recibe o tiene programado recibir beneficios de jubilación según este Plan.

Fondo de Pensiones o Fondo hace referencia al Fideicomiso de pensión para Empleados de la Asociación de Empleadores de Trabajadores Metalúrgicos y del Sindicato Local de Trabajadores Metalúrgicos Nro. 5.

Año del Plan es el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de junio.

Acuerdo de Fideicomiso hace referencia al documento en el que se establece el Fondo del Fideicomiso de Pensiones para Empleados de la Asociación de Empleadores de Trabajadores Metalúrgicos y del Sindicato Local de Trabajadores Metalúrgicos Nro. 5.

Sindicato hace referencia al Sindicato Local Nro. 5 de la Asociación Internacional de Trabajadores Metalúrgicos en Puentes, Estructuras y Estructuras Ornamentales.

Derechos adquiridos o estado de derechos adquiridos se refiere al cumplimiento de los requisitos de servicio necesarios para recibir los beneficios de pensión.

NOTAS

NOTAS

NOTAS

IRON WORKERS LOCAL UNION NO. 5 AND IRON WORKERS EMPLOYERS ASSOCIATION EMPLOYEES PENSION TRUST FUND

Fund Office: Zenith American Solutions, Administrator, 3 Gateway Ctr, Suite 1200, 401 Liberty Ave. Pittsburgh, PA 15222-1024
Phone: (412) 471-2885 / 1-800-424-2707 / Fax: (412) 471- 0944

SUMMARY OF MATERIAL MODIFICATION

IMPORTANT NOTICE ABOUT YOUR BENEFITS

Read and Keep for Future Reference

September 2019

Dear Participant:

The Board is amending the Plan to update the mortality table and interest rate used for determining actuarial equivalence. A new definition of actuarial equivalence based on the RP-2014 Blue Collar Adjusted Annuitant Unisex Mortality Table and a 7.25% interest rate assumption has been adopted. The change in the Plan's definition will result in slightly lower reductions for those participants electing an optional benefit form in the future.

The pension benefit under the Plan may be paid in several optional forms: the Life Annuity, the 5 year guaranteed and Life Annuity, the 10 year guaranteed and Life Annuity, the 50% Joint and Survivor option, the 75% Joint and Survivor option, and the 100% Joint and Survivor option. The normal form under the Plan is the Life Annuity. The Joint and Survivor options provide a reduced monthly amount because the Joint and Survivor options cover two lives. When determining amounts of optional forms of benefit, the IW 5 Pension Plan uses an adjustment based on mortality tables and interest assumption that are intended to provide an equivalent value to the normal form.

Examples:

The chart below shows the relative value for a retiree at age 65 with a spouse age 62.

Current Actuarial Equivalence Definition

*1983 Group Annuity Mortality Table Male Only with the Spouse's age set back
six (6) years and a 5.0% interest rate*

5 Year Certain and Life Factor: 0.983	\$1,000	x	0.983	=	\$983
50% J&S Factor: 0.851	\$1,000	x	0.851	=	\$851

Sincerely,

Board of Trustees

**IRON WORKERS LOCAL UNION NO. 5 AND IRON WORKERS EMPLOYERS ASSOCIATION
EMPLOYEES PENSION PLAN**

June IRON WORKERS LOCAL UNION NO. 5

AND IRON WORKERS EMPLOYERS ASSOCIATION EMPLOYEES PENSION PLAN

Fund Office: Zenith American Solutions, Administrator, 3 Gateway Center, 401 Liberty Ave., Suite 1200, Pittsburgh, PA 15222-1024
Phone: (412) 471-2885 / (800) 242-8923 / Fax: (412) 471-2891

INTRODUCTION OF VARIABLE PENSION BENEFIT DESIGN FOR ACCRUALS BEGINNING JULY 1, 2021

June 2021

Dear Participant:

We would like to announce an exciting new feature of your Pension Plan. This new feature is called the Variable Pension Benefit (VPB) and applies *only* to the benefits you accrue on and after July 1, 2021. It pays a lifetime benefit based on the current rules for calculating your pension. However, unlike the benefits you accrued prior to July 1, 2021, referred to now as the Legacy Pension Benefit (LPB), the amount of your VPB may increase or decrease each year based on the investment return of the Plan's assets.

Here are the main highlights:

- **Two Designs, One Pension, Better Benefits.** Moving forward, your pension will be a combination of what you earn before and after July 1, 2021. What you earned prior to July 1, 2021 under the first design (LPB) of your Plan will remain fixed and will not change. However, what you earn on and after July 1, 2021 under the second design (VPB) will automatically adjust each year based on the investment return of the Plan's assets. If the return is 5.25%, your VPB will not change. If the return is below 5.25%, your VPB will decrease. If the return is above 5.25%, your VPB will increase. This adjustment process repeats itself year after year throughout your active career and into retirement.

Over the long haul, based on historical returns, benefits are expected to be higher under the VPB than they would have been without it.

- **Vesting, Eligibility for Benefits and Survivor Benefits.** The Plan's rules on service, eligibility, vesting, early retirement, normal retirement, survivor benefits, and disability benefits will remain the same. Likewise, if you are a deferred vested or retired participant who never returns to work, the VPB will not affect you.

Enclosed you will find additional information regarding the VPB. We encourage you to read this information carefully and to contact the Fund Office if you have any questions.

The Board of Trustees

IRON WORKERS LOCAL UNION NO. 5

AND IRON WORKERS EMPLOYERS ASSOCIATION EMPLOYEES PENSION PLAN

Fund Office: Zenith American Solutions, Administrator, 3 Gateway Center, 401 Liberty Ave., Suite 1200, Pittsburgh, PA 15222-1024
Phone: (412) 471-2885 / (800) 242-8923 / Fax: (412) 471-2891

SUMMARY OF MATERIAL MODIFICATIONS

New Variable Pension Benefit Design Effective July 1, 2021

June 2021

Dear Participant:

This notice, referred to as a Summary of Material Modifications (SMM), describes an important change to the benefits provided by the Iron Workers Local Union No. 5 and Iron Workers Employers Association Employees Pension Plan ("Plan"). We encourage you to read this notice carefully and to keep it with your Summary Plan Description.

Introduction

In an effort to protect Plan funding and improve Plan benefits, the Trustees have adopted a new benefit design called the Variable Pension Benefit, or VPB for short. This new design applies *only* to the benefits you earn on and after July 1, 2021. It still pays a lifetime benefit that will be calculated using the percentage of contribution formula currently used to calculate your pension. However, unlike the benefits you accrued prior to July 1, 2021, referred to now as the Legacy Pension Benefit, or LPB for short, the amount of your VPB may increase or decrease each year based on the investment return of the Plan's assets.

The Plan's rules on service, eligibility, vesting, early retirement, normal retirement, survivor benefits, and disability benefits will remain the same. Likewise, if you are a deferred vested or retired participant who never returns to work, the VPB will *not* affect you.

The monthly pension you've earned under the LPB through June 30, 2021 will remain fixed and will not change. In other words, the monthly pension you've earned under the LPB before the switch to the VPB will freeze and stay the same. It will then be added to the benefit you earn under the VPB on and after July 1, 2021 to determine your total monthly pension amount.

$$\begin{array}{ccccc} \text{LPB} & & & & \text{Total} \\ \text{Through} & & & & \text{Pension} \\ 6/30/21 & + & \text{VPB} & = & \text{Amount} \\ & & \text{On or after} & & \\ & & 7/1/21 & & \end{array}$$

Current LPB Formula for Calculating Your Pension

The current LPB formula for calculating your monthly pension is 1% of the contributions made on your behalf for hours worked in covered employment.

For instance, if in the Plan Year 2020-21 you were to work 2,000 hours with a contribution rate of \$10.38 per hour, the resulting amount added to your monthly pension would be \$207.60 (= 1% x \$10.38 x 2,000).

New VPB Formula for Calculating Your Pension

On and after July 1, 2021, the formula for calculating your pension under the VPB will still be 1% of the contributions made on your behalf as under the LPB. However, the portion of your pension earned under the VPB will be adjusted annually by an Adjustment Factor based on the investment return of the Plan's assets.

The Adjustment Factor is a number that is calculated by comparing the Market Value Return of the Plan's investments (as reported to the federal government on the Form 5500) to a 5.25% Hurdle Rate.

$$\frac{1 + \text{Market Value Return}}{1 + 5.25\% \text{ Hurdle Rate}} = \text{Adjustment Factor}$$

EXAMPLES: HOW DOES THE VARIABLE PENSION BENEFIT (VPB) WORK?

Impact of Varying Returns on a Single Year of Accrual

The following example illustrates the impact of the VPB on an accrual earned in the 2021-22 Plan Year based on varying rates of Market Value Return:

Example 1 - Single Year of Accrual Example In the 2021-22 Plan Year you worked 2,000 hours with a contribution rate of \$10.38 per hour, the resulting amount added to your monthly pension would be \$207.60 ($= 1\% \times \$10.38 \times 2,000$).

The first annual adjustment will be calculated during the 2022-23 Plan Year and will take effect on July 1, 2023. The adjustment will be made to the 2021-22 accrual and if an accrual is earned during the 2022-23 Plan Year, the accrual would be adjusted and take effect on July 1, 2023 as well.

Benefit Increase

If the Market Value Return is 8% in the 2021-22 Plan Year, the Adjustment Factor would be 1.0261 ($= 1.08 \div 1.0525$).

As a result, the benefit earned in the 2021-22 Plan Year will increase from \$207.60 to \$213.02 ($= \$207.60 \times 1.0261$) on July 1, 2023.

Benefit Decrease

If the Market Value Return is 3% in the 2021-22 Plan Year, the Adjustment Factor would be 0.9786 ($= 1.03 \div 1.0525$).

As a result, the benefit earned in the 2021-22 Plan Year will decrease from \$207.60 to \$203.16 ($= 207.60 \times 0.9786$) on July 1, 2023.

Without the VPB, your benefit would remain and stay at \$207.60.

Market Value Return
greater than 5.25%



VPB will increase

Market Value Return
less than 5.25%



VPB will decrease

How the Variable Pension Benefit Works Over Time

The adjustment process outlined above repeats itself year after year throughout your career and into retirement. This means that your *entire* VPB will increase or decrease every year, while you are actively working *and* while retired, based on the Market Value Return for the Plan Year before the immediately preceding Plan Year.

In other words, there is a one-year lag on when the impact of any given year's Market Value Return is recognized. For instance, the Market Value Return for the 2021-22 Plan Year will be calculated in the 2022-23 Plan Year. It will then be used to adjust the VPB and take effect on July 1, 2023.

The VPB amount for the 2023-24 Plan Year will remain in effect until the next annual adjustment on July 1, 2024, based on the Market Value Return for the 2022-23 Plan Year. Likewise, the VPB amount for the 2024-25 will remain in effect until the next annual adjustment on July 1, 2025, based on the Market Value Return for the 2023-24.

Annual adjustments will continue for *all* future Plan Years for your *entire* VPB. These adjustments will also take into account the benefit (if any) you've earned during each Plan Year.

The following example shows how a participant with 25 years of service would fare under the VPB in comparison to the Plan's current rules. It also showcases how the LPB and VPB work together over time.

Example 2 - Total Benefit Example

Let's assume that Mason is an active participant who entered covered employment on July 1, 2001 and retires after June 30, 2026. For simplicity purposes, he earned a \$200.00 monthly accrual in each year. Let's further assume that he retires with a Life Annuity after reaching Normal Retirement Age (NRA) of 65.

Mason's total monthly pension amount will be calculated as follows:

Step 1: Calculate the Legacy Pension Benefit (LPB)

First, we must calculate Mason's monthly LPB. Mason accrued \$200.00 per year for 20 years from July 1, 2001 through June 30, 2021.

This means that Mason's total LPB is \$4,000 per month (= \$200.00 x 20 Plan Years). His LPB would remain and stay at \$4,000 per month.

Step 2: Calculate the Variable Pension Benefit (VPB)

Second, we must calculate Mason's monthly VPB. Mason continues to accrue \$200.00 per year over the course of the next 5 Plan Years (7/1/2021 through 6/30/2026) until he retires. Adjustments are made at the beginning of each Plan Year (7/1). Let's further assume that the Adjustment Factors for each of these years are as follows:

2021-22:	Adjustment is not made for the First Year of the VPB	=	1.0000
2022-23:	Adjustment is not made for the Second Year of the VPB	=	1.0000
2023-24:	Market Value Return of 8.00% in 2021-22 (1.080 / 1.0525)	=	1.0261
2024-25:	Market Value Return of 4.00% in 2022-23 (1.040 / 1.0525)	=	0.9881
2025-26:	Market Value Return of 7.50% in 2023-24 (1.075 / 1.0525)	=	1.0214
2026-27:	Market Value Return of 9.00% in 2024-25 (1.090 / 1.0525)	=	1.0356

Using these Adjustment Factors, Mason accrued the following VPB based on the formulas below.

VPB at End of Prior Year	x	Adjustment Factor	=	VPB in effect at Beginning of Year	VPB in effect at Beginning of Year	+	Benefit Earned During the Year	=	VPB at End of Year
--------------------------------	---	----------------------	---	--	--	---	--------------------------------------	---	-----------------------

2021-22:	\$0.00 x 1.0000	=	\$0.00	\$0.00 + \$200.00	=	\$200.00
2022-23:	\$200.00 x 1.0000	=	\$200.00	\$200.00 + \$200.00	=	\$400.00
2023-24:	\$400.00 x 1.0261	=	\$410.44	\$410.44 + \$200.00	=	\$610.44
2024-25:	\$610.44 x 0.9881	=	\$603.18	\$603.18 + \$200.00	=	\$803.18
2025-26:	\$803.18 x 1.0214	=	\$820.37	\$820.37 + \$200.00	=	\$1,020.37
2026-27:	\$1,020.37 x 1.0356	=	\$1,056.70			

This means that, as of June 30, 2026, Mason's VPB is \$1,020.37 per month. His VPB is adjusted on July 1, 2026 and increased to \$1,056.70 per month. Without the VPB, Mason would have accrued \$1,000.00 per month (= \$200 x 5 Plan Years).

Step 3: Determine Total Pension Amount as of Retirement Date

Mason will receive a total pension amount of \$5,056.70 per month if he retires on July 1, 2026. This amount includes his LPB of \$4,000.00 and his VPB of \$1,056.70. The amount of his VPB will continue to adjust year after year into Mason's retirement. His LPB will remain the same.

Step 4: Adjust Annually the Variable Pension Benefit Based on Market Value Returns

As previously mentioned, the VPB portion of Mason's monthly benefit (\$1,056.70) will continue to adjust based on the Adjustment Factors for future Plan Years while Mason is retired.

For illustrative purposes, the chart below shows the annual adjustment to Mason's total monthly pension amount while in retirement:

	<i>If the Plan earns...</i>	Legacy Pension Benefit	Variable Pension Benefit	Total Pension Amount as of 7/1
2026-27:	9.00% in 2024-25	\$4,000.00	\$1,056.70 (1.09 / 1.0525) = 1.0356 Adjustment Factor \$1,020.37 Prior Year VPB x 1.0356 = \$1,056.70	\$5,056.70
2027-28:	10.00% in 2025-26	\$4,000.00	\$1,104.36 (1.10 / 1.0525) = 1.0451 Adjustment Factor \$1,056.70 Prior Year VPB x 1.0451 = \$1,104.36	\$5,104.36
2028-29:	1.00% in 2026-27	\$4,000.00	\$1,059.74 (1.01 / 1.0525) = 0.9596 Adjustment Factor \$1,104.36 Prior Year VPB x 0.9596 = \$1,059.74	\$5,059.74
2029-30:	5.25% in 2027-28	\$4,000.00	\$1,059.74 (1.0525 / 1.0525) = 1.0000 Adjustment Factor \$1,059.74 Prior Year VPB x 1.0000 = \$1,059.74	\$5,059.74
2030-31:	6.00% in 2028-29	\$4,000.00	\$1,067.26 (1.06 / 1.0525) = 1.0071 Adjustment Factor \$1,059.74 Prior Year VPB x 1.0071 = \$1,067.26	\$5,067.26

Comparison to Old Plan Rules. Mason would earn \$1,000 per month (= \$200 x 5 Plan Years) under existing Plan rules for his service on and after July 1, 2021 and receive a total fixed pension of \$5,000 per month (= \$4,000 + \$1,000). This amount would remain static and would not be subject to an annual adjustment based on the performance of the Plan's investments. By contrast, under the VPB, Mason's benefit will adjust upwards or downwards as described herein, and the annual adjustments will depend on the actual Market Value Return of the Plan's assets.

Other Changes

A few other Plan rules will change. The lump sum benefit option currently available for accruals earned after a Participant becomes eligible for a Service Pension, will no longer be available for accruals earned on and after July 1, 2021. Those who have already earned accruals toward the lump sum benefit prior to July 1, 2021 continue to have the option to take those pre-July 1, 2021 benefits in a lump sum or as part of their monthly pension benefit.

Currently, a surviving spouse who is eligible for a Pre-Retirement Surviving Spouse Pension may elect to receive the Alternate Death Benefit in lieu of the Pre-Retirement Surviving Spouse Pension. However, if the present value of the Pre-Retirement Surviving Spouse Pension exceeds the present value of the Alternate Death Benefit, the difference is then paid as a lump sum for the 61st payment. The difference in the present values payable as a lump sum will no longer be available for deaths on and after July 1, 2021 and will instead be paid as a life annuity.

The Plan is also changing its actuarial equivalent interest rate assumption for benefits earned on and after July 1, 2021. This may result in a lower monthly benefit, when actuarial adjustments for delayed retirement, early retirement or election of forms of benefits other than a straight life annuity, are calculated on post-June 30, 2021 accruals as compared to the monthly benefit that would have been paid using the pre-July 1, 2021 actuarial equivalent factors.

Conclusion

The Trustees believe that the Iron Workers Local Union No. 5 and Iron Workers Employers Association Employees Pension Plan plays an important role in your retirement security and are proud to be involved in its continued operation. Their primary goal is to be able to offer benefits to those who work in the industry for years to come. By switching to the Variable Pension Benefit now, from a position of strength, the Trustees are making a sustained effort to protect the Plan's financial position, more smartly ride the ups and downs of the investment markets and ensure the security of your benefits.

As always, if you have any questions regarding this notice or any other matter relating to the Plan, please feel free to contact the Fund Office.

*The Board of Trustees of the Iron Workers Local Union No. 5
and Iron Workers Employers Association Employees Pension Plan*

ADDITIONAL IMPORTANT NOTES

- This notice is intended to serve as both a Summary of Material Modifications (SMM) and a notice issued pursuant to Section 204(h) of the Employee Retirement Income Security Act of 1974, as amended (ERISA). It explains the impact of an amendment to the Plan's benefit provisions, addresses the possibility of benefits decreasing prospectively based on future investment performance, and is intended to comply with the requirements of federal law and federal regulation.
- We have tried to write this notice in clear, understandable and informal language. However, you should refer to the official Plan document for more information about your benefits. In the event of any conflict or ambiguity between the information in this notice or your Summary Plan Description (SPD) and the Plan document, the Plan document will govern.
- Separate and aside from the fact that the provisions of the Plan document shall govern, control and prevail in all instances, the English language version of this notice is considered the official text of this notice, even if this notice is translated into another language.
- Again, we encourage you to contact the Fund Office if you have any specific questions regarding this communication or any general questions about the pension benefits offered by the Iron Workers Local Union No. 5 and Iron Workers Employers Association Employees Pension Plan.

Iron Workers Local Union No. 5 and Iron Workers Employers Association Employees Pension Trust Fund

Physical Address 7525 SE 24th Street, Suite 200, Mercer Island, WA 98040 • Mailing Address PO Box 34203, Seattle, WA 98124
Phone (877) 367-0541 • Fax (206) 505-9727 • Website: www.iw5benefits.org

Administered by
Welfare & Pension Administration Service, Inc.

July 11, 2024

Dear Participant:

This notice, referred to as a Summary of Material Modifications (SMM), describes an important change to the benefits provided by the Iron Workers Local Union No. 5 and Iron Workers Employers Association Employees Pension Plan (Plan). We encourage you to read this notice carefully and to keep it with your Summary Plan Description.

INTRODUCTION

Effective June 1, 2024, pursuant to the terms of the collective bargaining agreement negotiated by the Ironworkers Local Union No. 5, active participants in the Ironworkers Local Union No. 16 Pension Plan will have contributions made on their behalf to both the Ironworkers Local Union No. 16 Pension Plan and this Plan. These “Eligible IW 16 Participants” will be considered new participants in this Plan and will earn benefit accruals based on this Plan’s provisions. However, special vesting and eligibility provisions will apply to determine when Eligible IW 16 Participants will be entitled to receive benefits from this Plan. The purpose of this SMM is to explain the special vesting and eligibility provisions that apply to Eligible IW 16 Participants.

ELIGIBLE IW 16 PARTICIPANTS

“Eligible IW 16 Participants” are those Participants in this Plan who are also active members of the Ironworkers Local Union No. 16 Pension Fund on or after June 1, 2024.

BENEFITS ACCRUED UNDER THIS PLAN

Beginning June 1, 2024, an Eligible IW 16 Participant, who has contribution made on their behalf into this Plan will be considered a new active Participant and earn an accrual based on this Plan’s provisions. The accruals earned under this Plan are based on a contribution percentage formula.

$$\text{Accrual Earned} = \text{Contributions made on your behalf into this Plan} \times 1.0\% \text{ multiplier}$$

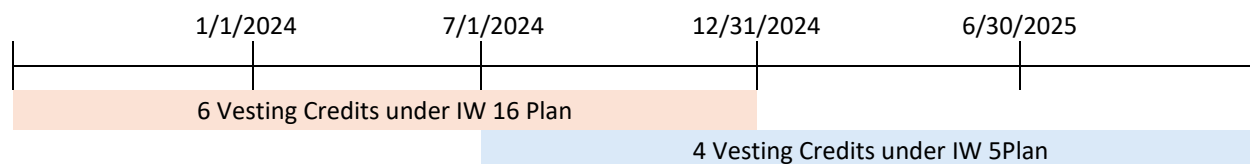
SPECIAL VESTING PROVISIONS FOR ELIGIBLE IW 16 PARTICIPANTS

For Eligible IW 16 Participants, Years of Vesting Service accrued under the Ironworkers Local Union No. 16 Pension Plan prior to January 1, 2025, will count towards vesting service for this Plan. Accordingly, if you are an Eligible IW 16 Participant, your Vesting Service for this Plan shall be the total of (1) the Years of Service for Vesting you accrued under the terms of this Plan; and (2) the Years of Vesting Service you accrued under the Ironworkers Local Union No. 16 Pension Plan before January 1, 2025.

When calculating vesting service for this Plan, Participants may not have more than one (1) Year of Vesting Service in any Plan Year.

These vesting service credits apply **only** for the purposes of determining whether an Eligible IW 16 Participant is vested under this Plan.

EXAMPLE: Let's assume an Eligible IW 16 Participant worked 1600 hours each year for 10 years.



<u>PLAN YEAR</u>	<u>PERIOD</u>	<u>VC EARNED</u>	<u>PLAN YEAR</u>	<u>PERIOD</u>	<u>VC EARNED</u>
IW 16 Pension Plan			IW 5 Pension Plan		
2019	Jan '19 - Dec '19	1	2025	Jul '24 - Jun '25	1
2020	Jan '20 - Dec '20	1	2026	Jul '25 - Jun '26	1
2021	Jan '21 - Dec '21	1	2027	Jul '26 - Jun '27	1
2022	Jan '22 - Dec '22	1	2028	Jul '27 - Jun '28	1
2023	Jan '23 - Dec '23	1			
2024	Jan '24 - Dec '24	1			

The Eligible IW 16 Participant has earned 4 Vesting Credits (VC) under the IW 5 Plan, but IW 5 Plan will recognize the 6 Vesting Credits earned under the IW 16 Pension Plan as of December 31, 2024, for vesting purposes for a total of 10 Vesting Credits.

SPECIAL ELIGIBILITY PROVISIONS FOR ELIGIBLE IW 16 PARTICIPANTS

The Trustees have also adopted special provisions used to determine whether an Eligible IW 16 Participant is eligible for certain types of pensions under this Plan.

These special provisions are as follows:

- **Normal Pension.** If you are an Eligible IW 16 Participant, you may qualify for a Normal Pension if:
 - You are an active employee at the time you retire, and
 - You cease working in covered employment, and
 - You reach Normal Retirement Age.

For Eligible IW 16 Participants, Normal Retirement Age is age 65 or, if later, the fifth anniversary of your participation in this Plan or the Ironworkers Local Union No. 16 Pension Plan. As with all other Participants, Eligible IW 16 Participants must generally be vested in order to be eligible for any benefit from the Plan. The special vesting rules described above are used to determine whether an Eligible IW 16 Participant is vested.

- **Unreduced Service Pension:** Participants may be eligible for an “Out at 55” or “Out at 59” Service Pension. Participants who earn their first Vesting Hour of Service in this Plan on or after September 1, 2013, shall not be eligible for the “Out at 55” Service Pension. In general, Eligible IW 16 Participants will become a Participant of this Plan after the date of this change and will only be eligible for the “Out at 59” Service Pension.

For Eligible IW 16 Participants, Years of Vesting Service accrued under the Ironworkers Local No. 16 Pension Plan prior to January 1, 2025, will be considered Years of Service for Vesting accrued under this Plan.

If you are an Eligible IW 16 Participant, you will be eligible for an “Out at 59” Service Pension if you have reached age 59 and either:

- You have accrued at least 30 of the following: Years of Service for Vesting accrued in this Plan plus Years of Vesting Service accrued under the Ironworkers Local No. 16 Pension Plan prior to January 1, 2025; or
- You have both:
 - At least 10 of the following: Years of Service for Vesting accrued in this Plan plus Years of Vesting Service accrued under the Ironworkers Local No. 16 Pension Plan prior to January 1, 2025; and
 - Sufficient contributions made on your behalf in another plan sponsored by a local union, other than Local 5, that is affiliated with the International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Iron Workers such that if those contributions were treated as if they were earned under the Plan, you would have 30 full years of vesting service under the Plan.
- **Early Retirement Pension (Reduced for Retiring Before Age 65):** For Eligible IW 16 Participants, hours for which Employer Contributions were made to the Ironworkers Local No. 16 Pension Fund prior to June 1, 2024, will be considered Employer Contributions made to this Fund and Years of Vesting Service accrued under the Ironworkers Local No. 16 Pension Plan prior to January 1, 2025, will be considered Years of Service for Vesting in this Plan.

If you are an Eligible IW 16 Participant, you will be eligible for an Early Retirement Pension if you have reached age 55 and meet the following requirements:

- You have been covered for a minimum of 20 years in a bargaining unit which has a contract with the International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Iron Workers, of which a minimum of 5 of those years were in a bargaining unit which has a contract with Local 5; and
- The following equals at least 10,000 hours: Hours on which employer contributions were made on your behalf to this Plan plus hours on which employer contributions were made on your behalf of the Ironworkers Local Union No. 16 Plan prior to June 1, 2024.
- **“Out at 62” Unreduced Early Retirement Pension:** For Eligible IW 16 Participants, Years of Vesting Service accrued under the Ironworkers Local Union No. 16 Pension Plan prior to January 1, 2025, will be considered Years of Service for Vesting under this Plan.

If you are an Eligible IW 16 Participant, you will be eligible for an Unreduced Early Retirement Pension if you have reached age 62, have 30 years of service and meet the following requirements:

- You are an Active Participant in this Plan at the time you retire; and
- You have at least 10 of the following: Years of Service for Vesting you accrued under this Plan plus Years of Vesting Service you accrued under the Ironworkers Local Union No. 16 Pension Plan prior to January 1, 2025; and
- The remainder of the years are service credited under a Related Plan; and

- You earn a year of vesting service under this Plan, or under the Ironworkers Local Union No. 16 Plan prior to January 1, 2025, in five of the 10 years immediately prior to retiring. This requirement may be waived by the Trustees in certain circumstances.
- **Termination (“Vested”) Pension:** Like all Participants, Eligible IW 16 Participants have a vested right to receive a Normal Pension under the Plan once they have earned five or more years of vesting service. As explained above, for Eligible IW 16 Participants, Years of Vesting Service accrued under the Ironworkers Local Union No. 16 Pension Plan prior to January 1, 2025, shall count towards vesting service for this Plan. Therefore, if you are an Eligible IW 16 Participant and you are not an Active Participant at the time you apply for benefits under this Plan, you will have a vested right to receive a Normal Pension under this Plan once you have earned five or more years of vesting service with the application of these special vesting provisions.

Only the eligibility provisions for these types of pensions have been modified for Eligible IW 16 Participants. There are no special provisions for eligibility for a Disability Pension. The requirements for a Pro-Rata (Partial) Pension are also unchanged, except that the special eligibility provisions described in this SMM are used to determine if an Eligible IW 16 Participant is lacking sufficient pension credit to be eligible for a different kind of pension in this Plan.

Death Benefits for Eligible IW 16 Participants

The Plan will pay a Pre-Retirement Survivor Annuity on behalf of Eligible IW 16 Participants under the same terms and conditions as other Participants in the Plan. Specifically, if an Eligible IW 16 Participant is vested and dies before pension payments from this Plan begin, the Plan will pay an Early Survivor Pension to the Surviving Spouse of the Eligible IW 16 Participant.

If an Eligible IW 16 Participant does not have a Surviving Spouse, or the Surviving Spouse waives the Early Survivor Pension, the Plan may pay an Alternate Death Benefit on behalf of the Eligible IW 16 Participant. For the purposes of determining eligibility for the Alternate Death Benefit for an Eligible IW 16 Participant, Years of Vesting Service accrued under the Ironworkers Local Union No. 16 Pension Plan prior to January 1, 2025, will be considered Years of Credited Service under this Plan.

Accordingly, an Alternate Death Benefit is available if you are an Eligible IW 16 Participant, an active Participant in this Plan at the time of your death and:

- You are not eligible for an Early Survivor Pension, but your years of credited service under the Plan (870 hours of employment each year for which employer contributions were made on your behalf) plus your Years of Vesting Service accrued under the Ironworkers Local Union No. 16 Pension Plan prior to January 1, 2025, totals at least five; or
- You are married and eligible for an Early Survivor Pension, but your Surviving Spouse properly waives such a pension.

RECIPROCAL AGREEMENT CONTRIBUTIONS

Under the Iron Workers International Reciprocal Pension Agreement “Transfer of Contributions” arrangement, employer contributions made to a Cooperating Pension Fund will be transferred to a Participant’s Home Fund. The Ironworkers Local Union No. 16 Pension Plan will remain the Home Fund for Eligible IW 16 Participants. Eligible IW 16 Participants may not have employer contributions earned under another plan transferred to this Plan; instead, those employer contributions may be transferred to the Ironworkers Local Union No. 16 Pension Plan.

CONCLUSION

The changes detailed in this SMM will enable Eligible Participants of the Ironworkers Local Union No. 16 Pension Plan to receive pension benefits from this Plan on a timely basis. These modifications will also serve to bridge the differences in the two pension plans that provide valuable benefits to members of the Ironworkers Local Union No. 5.

As always, if you have any questions regarding this notice or any other matter relating to the Plan, please feel free to contact the Fund Office, Welfare & Pension Administration Services, Inc. at 7525 SE 24th, Suite 200, Mercer Island, WA 98040 or by calling (877) 367-0541.

Board of Trustees

Iron Workers Local Union No. 5 and Iron Workers Employers Association Employees Pension Plan

S:\Mailings\Individual Trust Fund Mailings (SMM, Benefit Changes, COBRA, etc.)\F57-00\F57-04 - Mailings - 2024 - SMM - Supplemental Benefit for IW Local 16 Participants.docx

Sindicato Iron Workers Local N.º 5 y Fideicomiso de Pensión para Empleados de la Asociación de Empleadores de Trabajadores Siderúrgicos

Domicilio real 7525 SE 24th Street, Suite 200, Mercer Island, WA 98040 • Domicilio postal PO Box 34203, Seattle, WA 98124
Teléfono (877) 367-0541 • Fax (206) 505-9727 • Sitio web: www.iw5benefits.org

Administrado por
Welfare & Pension Administration Service, Inc.

11 de julio de 2024

Estimado participante:

El presente aviso, al cual se hace referencia como Resumen de Modificaciones Sustanciales (RMS), describe un cambio importante en los beneficios que presta el Sindicato Iron Workers Local N.º 5 y el Plan de Pensión para Empleados de la Asociación de Empleadores de Trabajadores Siderúrgicos (Plan). Le recomendamos que lea con atención el presente aviso y lo conserve con su Descripción Sumaria del Plan.

INTRODUCCIÓN

A partir del 1.º de junio de 2024, de conformidad con los términos del convenio colectivo de trabajo que negoció el Sindicato Ironworkers Local N.º 5, los participantes activos del Plan de Pensión del Sindicato Ironworkers Local N.º 16 pasarán a ser beneficiarios de aportes hechos a su nombre tanto al Plan de Pensión del Sindicato Ironworkers Local N.º 16 como a este Plan. A dichos “Participantes Elegibles de IW 16” se los considerará nuevos participantes de este Plan y obtendrán beneficios acumulados en función de las disposiciones de este Plan. No obstante, para determinar cuándo los Participantes Elegibles de IW 16 tendrán derecho a recibir beneficios de este Plan, se aplicarán disposiciones especiales de adquisición de derechos y elegibilidad. El propósito del presente RMS es explicar las disposiciones especiales de adquisición de derechos y elegibilidad que rigen para los Participantes Elegibles de IW 16.

PARTICIPANTES ELEGIBLES DE IW 16

Los “Participantes Elegibles de IW 16” son los Participantes de este Plan que también son miembros activos del Fondo de Pensión del Sindicato Ironworkers Local N.º 16 al 1.º de junio de 2024 o después de dicha fecha.

BENEFICIOS ACUMULADOS EN VIRTUD DE ESTE PLAN

A partir del 1.º de junio de 2024, a todo Participante Elegible de IW 16 a nombre de quien se hayan hecho aportes a este Plan se lo considerará Participante activo nuevo y obtendrá beneficios acumulados según las disposiciones del presente Plan. Los beneficios acumulados obtenidos en virtud del presente Plan se basan en una fórmula de porcentaje de aporte.

Beneficios acumulados obtenidos = Aportes hechos a su nombre a este Plan x multiplicador 1.0 %

DISPOSICIONES ESPECIALES DE ADQUISICIÓN DE DERECHOS PARA PARTICIPANTES ELEGIBLES DE IW 16

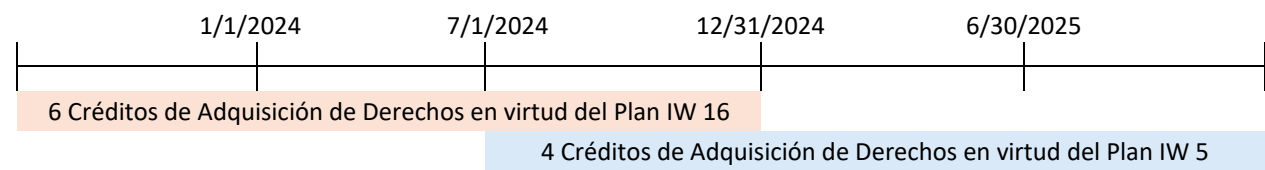
En lo que a los Participantes Elegibles de IW 16 respecta, los Años de Servicio con Adquisición de Derechos acumulados en virtud del Plan de Pensión del Sindicato Ironworkers Local N.º 16 antes del 1.º de enero de 2025 se contarán como parte del servicio con adquisición de derechos de este Plan. Por ende, si es Participante

Elegible de IW 16, su Servicio con Adquisición de Derechos de este Plan será el total de (1) los Años de Servicio para Adquisición de Derechos que acumuló en virtud de las condiciones del presente Plan y (2) los Años de Servicio con Adquisición de Derechos que acumuló en virtud del Plan de Pensión del Sindicato Ironworkers Local N.º 16 antes del 1.º de enero de 2025.

Al calcular el servicio con adquisición de derechos de este Plan, es posible que los Participantes no tengan más de un (1) Año de Servicio con Adquisición de Derechos en ningún Año de Plan.

Estos créditos de servicio con adquisición de derechos rigen **solo** a los fines de determinar si un Participante Elegible de IW 16 adquiere derechos en virtud de este Plan.

EJEMPLO: Supongamos que un Participante Elegible de IW 16 trabajó 1600 horas por año durante 10 años.



<u>AÑO DEL PLAN</u>	<u>PERÍODO</u>	<u>CA OBTENIDOS</u>	<u>AÑO DEL PLAN</u>	<u>PERÍODO</u>	<u>CA OBTENIDOS</u>
Plan de Pensión de IW 16			Plan de Pensión de IW 5		
2019	Ene. 2019 a	1	2025	Jul. 2024 a	1
	dic. 2019			jun. 2025	
2020	Ene. 2020 a	1	2026	Jul. 2025 a	1
	dic. 2020			jun. 2026	
2021	Ene. 2021 a	1	2027	Jul. 2026 a	1
	dic. 2021			jun. 2027	
2022	Ene. 2022 a	1	2028	Jul. 2027 a	1
	dic. 2022			jun. 2028	
2023	Ene. 2023 a	1			
	dic. 2023				
2024	Ene. 2024 a	1			
	dic. 2024				

El Participante Elegible de IW 16 ha obtenido 4 Créditos de Adquisición de Derechos (CA) en virtud del Plan de IW 5, pero, a los fines de la adquisición de derechos, el Plan de IW 5 reconocerá los 6 CA que ganó con el Plan de Pensión de IW 16 al 31 de diciembre de 2024, lo cual suma un total de 10 CA.

DISPOSICIONES ESPECIALES DE ELEGIBILIDAD PARA PARTICIPANTES ELEGIBLES DE IW 16

La Junta Directiva también ha adoptado disposiciones especiales que se utilizan para determinar si un Participante Elegible de IW 16 cumple con los requisitos de ciertos tipos de pensiones contempladas en el presente Plan.

Dichas disposiciones especiales son las siguientes:

- Pensión Normal.** Si usted es Participante Elegible de IW 16, es posible que cumpla con los requisitos para una Pensión Normal si:
 - es empleado activo al momento de jubilarse;

- ocupa un puesto cubierto al dejar de trabajar; y
- alcanza la Edad de Jubilación Normal.

La Edad de Jubilación Normal de los Participantes Elegibles de IW 16 es 65 años, o el quinto aniversario de su incorporación al presente Plan o al Plan de Pensión del Sindicato Ironworkers Local N.º 16 si esta última fecha es posterior. Tal como sucede con todos los otros Participantes, en general los Participantes Elegibles de IW 16 deben haber adquirido derechos a fin de cumplir con los requisitos para recibir cualquiera de los beneficios del Plan. Para determinar si un Participante Elegible de IW 16 ha adquirido derechos, se usan las reglas especiales de adquisición de derechos descritas más arriba.

- **Pensión No Reducida por Servicio:** los Participantes podrían cumplir con los requisitos para recibir una Pensión por Servicio “a los 55” o “a los 59”. Los Participantes que obtuvieron su primera Hora de Servicio con Adquisición de Derechos en este Plan el 1.º de septiembre de 2013 o después de esa fecha no cumplirán con los requisitos para recibir la Pensión por Servicio “a los 55”. En general, los Participantes Elegibles de IW 16 pasarán a ser Participantes de este Plan después de la fecha de dicho cambio y solo cumplirán con los requisitos para recibir la Pensión por Servicio “a los 59”.

En lo que a los Participantes Elegibles de IW 16 respecta, los Años de Servicio con Adquisición de Derechos acumulados en virtud del Plan de Pensión de Ironworkers Local N.º 16 antes del 1.º de enero de 2025 se considerarán Años de Servicio para Adquisición de Derechos acumulados en virtud de este Plan.

Si es Participante Elegible de IW 16, es posible que cumpla con los requisitos para recibir una Pensión por Servicio “a los 59” si ha cumplido 59 años y:

- ha acumulado al menos 30 de lo siguiente: Años de Servicio para Adquisición de Derechos acumulados en este Plan más Años de Servicio con Adquisición de Derechos acumulados en el Plan de Pensión de Ironworkers Local N.º 16 antes del 1.º de enero de 2025; o
- tiene tanto:
 - al menos 10 de lo siguiente: Años de Servicio para Adquisición de Derechos acumulados en este Plan más Años de Servicio con Adquisición de Derechos acumulados en el Plan de Pensión de Ironworkers Local N.º 16 antes del 1.º de enero de 2025; como
 - suficientes aportes hechos a su nombre en otro plan con patrocinio de un sindicato local que no sea el Local 5, que esté afiliado a la International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Iron Workers, de manera que si a dichos aportes se los tratara como si se los hubiera obtenido en virtud del Plan, usted tendría 30 años completos de servicio con adquisición de derechos en virtud del Plan.
- **Pensión por Jubilación Anticipada (reducida por jubilarse antes de los 65 años):** en lo que a los Participantes Elegibles de IW 16 respecta, las horas por las cuales se hicieron Aportes Patronales al Fondo de Pensión de Ironworkers Local N.º 16 antes del 1.º de junio de 2024 se considerarán Aportes Patronales hechos a este Fondo, y los Años de Servicio con Adquisición de Derechos acumulados en virtud del Plan de Pensión de Ironworkers Local N.º 16 antes del 1.º de enero de 2025 se considerarán Años de Servicio para Adquisición de Derechos de este Plan.

Si usted es Participante Elegible de IW 16, cumplirá con los requisitos para recibir una Pensión por Jubilación Anticipada si ha cumplido 55 años y satisface los siguientes requisitos:

- ha tenido cobertura durante un mínimo de 20 años en una unidad de negociación que tiene contrato con la International Association of Bridge, Structural, Ornamental and Reinforcing Iron Workers, de los cuales un mínimo de 5 de esos años fueron en una unidad de negociación que tiene contrato con Local 5; y
 - lo siguiente equivale a al menos 10,000 horas: horas sobre las cuales se hicieron aportes patronales al Plan a su nombre más horas sobre las cuales se hicieron aportes patronales al Plan en nombre del Sindicato Ironworkers Local N.º 16 antes del 1.º de junio de 2024.
- **Pensión No Reducida por Jubilación Anticipada “a los 62”:** en lo que a los Participantes Elegibles de IW 16 respecta, los Años de Servicio con Adquisición de Derechos acumulados en virtud del Plan de Pensión del Sindicato Ironworkers Local N.º 16 antes del 1.º de enero de 2025 se considerarán Años de Servicio para Adquisición de Derechos en virtud de este Plan.

Si es Participante Elegible de IW 16, cumplirá con los requisitos para recibir una Pensión No Reducida por Jubilación Anticipada si ha cumplido 62 años, tiene 30 años de servicio y satisface los siguientes requisitos:

- es Participante Activo en este Plan al momento de jubilarse;
 - tiene al menos 10 de lo siguiente: Años de Servicio para Adquisición de Derechos acumulados en este Plan más Años de Servicio con Adquisición de Derechos acumulados en el Plan de Pensión del Sindicato Ironworkers Local N.º 16 antes del 1.º de enero de 2025;
 - el resto de los años son servicio acreditado mediante un Plan Relacionado; y
 - en cinco de los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha de su jubilación, usted obtiene un año de servicio con adquisición de derechos en virtud de este Plan o en virtud del Plan del Sindicato Ironworkers Local N.º 16 antes del 1.º de enero de 2025. En ciertas circunstancias, la Junta Directiva puede no exigir que se cumpla este requisito.
- **Pensión (“con Adquisición de Derechos”) por Despido:** al igual que todos los Participantes, después de haber obtenido cinco años o más de servicio con adquisición de derechos, los Participantes Elegibles de IW 16 tienen el derecho adquirido a recibir una Pensión Normal de conformidad con el Plan. Como se explicó más arriba, en lo que a los Participantes Elegibles de IW 16 respecta, los Años de Servicio con Adquisición de Derechos acumulados en virtud del Plan de Pensión del Sindicato Ironworkers Local N.º 16 antes del 1.º de enero de 2025 se contarán como parte del servicio con adquisición de derechos de este Plan. Por lo tanto, si usted es Participante Elegible de IW 16 y no es Participante Activo al momento de solicitar beneficios contemplados en el presente Plan, tendrá el derecho adquirido a recibir una Pensión Normal contemplada en este Plan cuando haya obtenido cinco años o más de servicio con adquisición de derechos con la aplicación de estas disposiciones especiales de adquisición de derechos.

En lo que a los Participantes Elegibles de IW 16 respecta, solo se han modificado las disposiciones de elegibilidad para estos tipos de pensiones. No hay disposiciones espaciales de elegibilidad para Pensiones por Discapacidad. Los requisitos de las Pensiones Prorrrateadas (Parciales) tampoco sufrieron cambios, salvo que se utilizan las disposiciones especiales de elegibilidad descritas en el presente RMS para determinar si a un Participante Elegible de IW 16 le faltan suficientes créditos de pensión como para cumplir con los requisitos de un tipo de pensión diferente de este Plan.

Beneficios por Fallecimiento de Participantes Elegibles de IW 16

El Plan pagará una Anualidad de Sobreviviente Prejubilación en nombre de los Participantes Elegibles de IW 16 según las mismas condiciones vigentes para otros Participantes del Plan. Específicamente, si un Participante Elegible de IW 16 adquiere derechos y fallece antes de que comiencen los pagos de este Plan, el Plan pagará una Pensión de Sobreviviente Anticipada al Cónyuge Sobreviviente del Participante Elegible de IW 16.

Si un Participante Elegible de IW 16 no tiene Cónyuge Sobreviviente, o el Cónyuge Sobreviviente renuncia a la Pensión de Sobreviviente Anticipada, el Plan puede pagar un Beneficio Alternativo por Fallecimiento en nombre del Participante Elegible de IW 16. A los fines de determinar si el Participante Elegible de IW 16 cumple con los requisitos del Beneficio Alternativo por Fallecimiento, los Años de Servicio con Adquisición de Derechos acumulados en virtud del Plan de Pensión del Sindicato Ironworkers Local N.º 16 antes del 1.º de enero de 2025 se considerarán Años de Servicio Acreditado en virtud de este Plan.

Por ende, tiene a su disposición un Beneficio Alternativo por Fallecimiento si es Participante Elegible de IW 16, Participante Activo de este Plan en el momento de su fallecimiento y:

- no cumple con los requisitos para recibir una Pensión de Sobreviviente Anticipada, pero sus años de servicio acreditado en función del Plan (870 horas de empleo por año por las cuales se hicieron aportes patronales a su nombre) más sus Años de Servicio con Adquisición de Derechos acumulados en virtud del Plan de Pensión del Sindicato Ironworkers Local N.º 16 antes del 1.º de enero de 2025 suman al menos cinco; o
- está casado y cumple con los requisitos de las Pensiones de Sobreviviente Anticipadas, pero su Cónyuge Sobreviviente renuncia a dicha pensión.

APORTES DE CONVENIO RECÍPROCO

En virtud del acuerdo de “Transferencia de Aportes” del Convenio de Pensión Recíproca de Iron Workers International, los aportes patronales que se hagan al Fondo Cooperativo de Pensiones se transferirán al Fondo de Origen del Participante. El Fondo de Origen de los Participantes Elegibles de IW 16 seguirá siendo el Plan de Pensión del Sindicato Ironworkers Local N.º 16. A los Participantes Elegibles de IW 16 no se les pueden transferir a este Plan aportes patronales obtenidos en virtud de otro plan; en cambio, dichos aportes patronales pueden transferirse al Plan de Pensión del Sindicato Ironworkers Local N.º 16.

CONCLUSIÓN

Los cambios detallados en el presente RMS les permitirán a los Participantes Elegibles del Plan de Pensión del Sindicato Ironworkers Local N.º 16 recibir beneficios de pensión de este Plan en el momento oportuno. Estas modificaciones también servirán para salvar las diferencias de los dos planes de pensión que les brindan valiosos beneficios a los miembros del Sindicato Ironworkers Local N.º 5.

Como siempre, si tiene alguna pregunta sobre este aviso o algún otro asunto relacionado con el Plan, no dude en escribir a Fund Office, Welfare & Pension Administration Services, Inc., 7525 SE 24th, Suite 200, Mercer Island, WA 98040 o llamar al (877) 367-0541.

Junta Directiva

Sindicato Iron Workers Local N.º 5 y Plan de Pensión para Empleados de la Asociación de Empleadores de Trabajadores Siderúrgicos

S:\Mailings\Individual Trust Fund Mailings (SMM, Benefit Changes, COBRA, etc.)\F57-00\F57-04 - Mailings - 2024 - SMM - Supplemental Benefit for IW Local 16 Participants - Spanish.docx