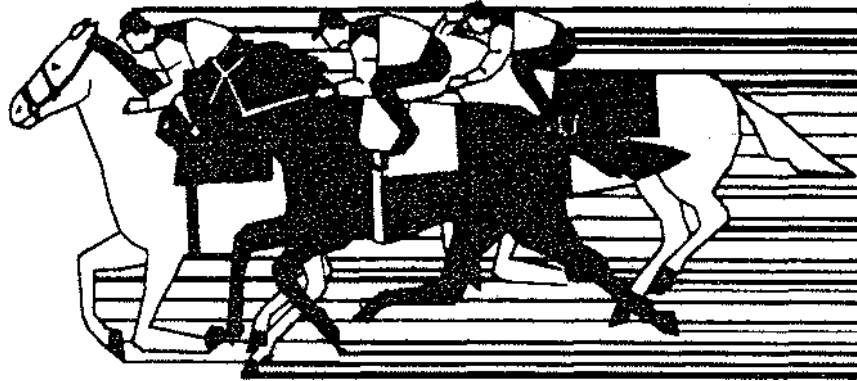


**PLAN DE PENSIÓN
DE EMPLEADOS DE
BACKSTRETCH
N.Y.**

Español al Inverso



Aqueduct

Belmont Saratoga

1 de enero de 2020

TABLA DE CONTENIDOS

	Página
INTRODUCCIÓN	1
ASPECTOS DESTACADOS DEL PLAN DE PENSIÓN	2
ELEGIBILIDAD Y MEMBRESÍA	2
DEFINICIONES IMPORTANTES DE SERVICIO	3
Año de Servicio/Año de Servicio Acreditado Definido	3
Métodos para Determinar el Servicio	3
Definición de Interrupción de Servicio	5
Métodos para Determinar las Interrupciones de Servicio	5
CALCULANDO SU PENSIÓN	7
Pensión de Jubilación Normal	7
Pensión de Jubilación Aplazada	7
Pensión de Jubilación Temprana	8
Pensión por Discapacidad	9
Pensión Consolidada Terminada	9
FORMAS DE PAGO	10
Métodos Normales	10
Métodos Opcionales	10
BENEFICIO PARA EL CÓNYUGE POR FALLECIMIENTO ANTES DE LA JUBILACIÓN	11
INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN	12
Gastos del Plan	13
Cláusula Anti-Alienación	14
Autoridad Discrecional	14
Enmienda y/o Terminación del Plan de Pensión	15
PROCEDIMIENTOS DE RECLAMO Y APELACIÓN	15
Reclamo de Beneficios	15
Apelación de Denegación de Reclamo de Beneficios	16
PERSONAS DESAPARECIDAS	17
SEGURO DE PBGC Y DERECHOS ERISA	17
Seguro de Garantía de Beneficios de Pensión de la Corporación	17
Declaración de Derechos ERISA	18

INTRODUCCIÓN

Los Comités de Entrenadores y Fideicomisarios se complacen en presentarle este folleto que describe los puntos más destacados del Plan de Pensión de los Empleados de Backstretch N.Y. (el "Plan de Pensión") establecido para los empleados de Backstretch de Nueva York y del Plan de Pensión. Para que esta información sea lo más clara posible, este folleto fue escrito en un lenguaje simple y directo. Sin embargo, este folleto no sustituye al documento oficial del Plan. Si existe un conflicto entre lo que se indica en este folleto y en el documento del Plan, prevalecerán los términos del documento del Plan.

Este folleto (al que también se le llama "descripción resumida del plan" o "SPD", por sus siglas en inglés) describe el Plan de Pensión vigente al 1 de enero de 2020. Si usted dejó de trabajar (terminó el empleo cubierto por el Plan de Pensión) antes del 1 de enero de 2020, sus derechos, de haberlos, son determinados por el Plan de Pensión vigente en el momento de su terminación.

Este SPD contiene información importante sobre las disposiciones del Plan que se aplican a usted y a sus beneficiarios. Le instamos a que lea este folleto para familiarizarse con los beneficios a los que puede tener derecho. Si tiene alguna pregunta, comuníquese con el Administrador del Plan al (516) 488-4220. El Plan de Pensión no es un contrato entre los Comités de Entrenadores y Fideicomisarios y cualquier otra persona.

ASPECTOS DESTACADOS DEL PLAN DE PENSIÓN

Este folleto describe las disposiciones del Plan de Pensión vigente al 1 de enero de 2020, a menos que se indique lo contrario.

- Usted es elegible para participar si está trabajando como un asistente de entrenador capataz/capataza, chico/chica poni, montador de ejercicio, caminador, mozo o vigilante para un entrenador o dueño de un caballo de pura sangre o propietario asignado a un espacio de establo en Aqueduct, Belmont o Saratoga, o si es un empleado del Fideicomiso de Pensiones de los Empleados de Backstretch N.Y.
- Su pensión se basa en la duración de su servicio.
- Su pensión se convierte en "adquirida" (es suya) después de Cinco Años de Servicio (10 Años de Servicio si trabajó por última vez en un empleo cubierto antes de 1989).
- Su pensión normalmente se paga al momento de la jubilación a la Edad Normal de Jubilación, pero puede comenzar a recibir su pensión antes, dependiendo de la duración de su servicio, para una jubilación anticipada a los 62 años o si queda discapacitado.

ELEGIBILIDAD Y MEMBRESÍA

Cada trabajador de Backstretch que (1) esté empleado por un entrenador o propietario de caballos pura sangre al que se le haya asignado un espacio en un establo de la Asociación de Carreras de Nueva York ("NYRA") (Aqueduct, Belmont o Saratoga); y (2) esté clasificado en un empleo cubierto como asistente de entrenador, capataz/capataza, chico/chica poni, montador de ejercicio, caminador, mozo o vigilante, es elegible bajo el Plan de Pensión.

- Usted está clasificado en la categoría de trabajo reportada al Plan por la oficina de identificación de empleados del NYRA y por la cual se le inscribe.
- Usted debe renovar su carné por NYRA anualmente.

Los empleados del Fondo de Pensiones de Empleados de Backstretch N.Y. clasificados como: (1) el Administrador del Plan; o (2) un empleado de oficina, también son elegibles bajo el Plan de Pensión.

Si su empleo está dentro de una clase elegible descrita anteriormente, usted se convierte en miembro del Plan de Pensión a partir del primer día del mes que cae o inmediatamente después de la fecha en que complete un Año de Servicio (descrito a continuación), siempre y cuando usted tenga al menos 21 años de edad.

DEFINICIONES IMPORTANTES DE SERVICIO

Año de Servicio/Año de Servicio Acreditado Definido

Los Años de Servicio se utilizan para determinar su elegibilidad para participar en el Plan de Pensión, consolidación de derechos y elegibilidad para la jubilación anticipada o una pensión por discapacidad.

- Se considera que usted ha completado un Año de Servicio para la elegibilidad de participación si su salario excede una cierta cantidad de dólares en el período de 12 meses después de su fecha de contratación, o en cualquier Año (calendario) del Plan que se inicie después de su fecha de contratación.
- Se considera que ha completado un Año de Servicio para otros fines (consolidación y elegibilidad para la jubilación anticipada o una pensión por discapacidad) si su salario excede una cierta cantidad de dólares en cualquier Año (calendario) del Plan a partir de su fecha de contratación.

Los Años de Servicio Acreditados se usan para calcular su beneficio de pensión y para determinar la elegibilidad para una pensión por discapacidad.

- Se considera que usted ha completado un Año de Servicio Acreditado si sus salarios exceden una cierta cantidad de dólares en cualquier Año (calendario) del Plan que se inicie con su fecha de contratación.
- El servicio antes de los 16 años no se incluye en la determinación de los Años de Servicio Acreditados.
- Si ha obtenido al menos un (1) Año de Servicio Acreditado en un "empleo cubierto" (es decir, como asistente de entrenador, capataz/capataza, chico/chica poni, montador de ejercicio, caminador, mozo o vigilante), y presenta pruebas al Administrador del Plan de que mientras estuvo en un empleo cubierto tenía un carné de inscripción o licencia de jinete, puede recibir Años de Servicio Acreditados adicionales por el tiempo en que sólo tenía un carné o licencia de jinete.

Para los períodos anteriores al 1 de enero de 2014, usted no era elegible para que se le acredite un Año de Servicio por un año calendario si recibió un carné después del 23 de septiembre de ese año. Tampoco es elegible para que se le acredite un Año de Servicio por un año calendario según el Método Uno descrito a continuación en "Métodos para Determinar el Servicio" si fue contratado después del 23 de septiembre de ese año.

Métodos para Determinar el Servicio

Hay dos métodos para determinar su servicio:

- Método Uno

- > Los siguientes salarios equivalen a un Año de Servicio y Año de Servicio Acreditado para un empleado de Backstretch para períodos que comienzan en 2020 o más tarde (comuníquese con el Administrador del Plan para los períodos anteriores a 2020):

<u>Año de Servicio/ Año de Servicio Acreditado</u>	<u>Clasificación</u>
\$16,000	Asistente de Entrenador
\$12,000	Capataz/capataza
\$8,000	Chico/chica Poni
\$14,000	Montador de Ejercicio
\$6,000	Caminador
\$10,000	Mozo
\$8,000	Vigilante

- > Los siguientes salarios equivalen a un Año de Servicio y Año de Servicio Acreditado para un empleado del Fideicomiso de Pensión por períodos que se inician en 2013 o después (comuníquese con el Administrador del Plan para los períodos anteriores a 2013):

<u>Año de Servicio/ Año de Servicio Acreditado</u>	<u>Clasificación</u>
\$43,800	Administrador del Plan
\$19,200	Gerente de Oficina
\$12,600	Empleado de Oficina

- **Método Dos**

Alternativamente, a partir de los períodos que comienzan el 1 de enero de 2014 y después de esa fecha, se considera que usted ha completado un Año de Servicio y/o un Año de Servicio Acreditado, incluso si sus salarios no excedan el límite de dólares establecido en el Método Uno anterior para su clasificación laboral, si sus salarios divididos por el salario mínimo por hora federal o del estado de Nueva York vigente (el que sea mayor) es igual o superior a 870.

- > Por ejemplo, suponga que el salario mínimo es de \$12 por hora para el 2020. Si es un Asistente de Entrenador y gana al menos \$10,440 (\$10,440 dividido por \$12.00 es igual a 870) para el 2020 se le acreditaría un Año de Servicio para el 2020 incluso si gana menos del límite de \$16,000 para un Asistente de Entrenador indicado en la tabla del Método Uno en la página anterior.
- > Nota: si el salario mínimo por hora aumenta durante el año, no se hará efectivo para los propósitos del Plan hasta el siguiente período aplicable.

Sus salarios serán verificados independientemente con el Seguro Social, a parte de sus Formularios W-2 y 1099 y sus declaraciones de impuestos, y su clasificación laboral se establecerá en base a la clasificación reportada por la oficina de identificación de NYRA y por la cual usted está inscrito. Los empleados deben presentar un Formulario W-2 o 1099 para cualquier reclamo de Año de Servicio o Año de Servicio Acreditado.

Definición de Interrupción de Servicio

Si tiene una "Interrupción de Servicio" y es contratado nuevamente, sus Años de Servicio y Años de Servicio Acreditados anteriores pueden ser restaurados dependiendo de las circunstancias. Se considerará que tiene una Interrupción de Servicio si sus salarios no exceden un cierto monto en dólares en el período de 12 meses posterior a su fecha de contratación, o en cualquier Año (calendario) del Plan que comience después de su fecha de contratación.

- **Adquirido:** Si usted adquirió derechos antes de una Interrupción de Servicio y es reemplado, no pierde sus Años de Servicio anteriores o los Años de Servicio Acreditados.
- **No Adquirido:** Si usted no adquirió derechos antes de una Interrupción de Servicio y es reemplado, sus Años de Servicio y Años de Servicio Acreditados anteriores serán restaurados si:
 - > es posteriormente reemplado en un trabajo cubierto por el Plan, y después de su reemplazo, completa un Año de Servicio en el período de 12 meses después de su regreso o en un Año del Plan (calendario) después de su fecha de reemplazo, y
 - > tuvo menos de seis Interrupciones de Servicio consecutivas de un año (cinco Interrupciones de Servicio consecutivas de un año para períodos anteriores al 1 de enero de 2014) o, si fue mayor de seis (cinco) años consecutivos, su servicio anterior fue mayor que su número de Interrupciones de Servicio consecutivas de un año.

Si no se restablece su servicio anterior, se le considera un nuevo empleado para los fines del Plan de Pensión al momento del reemplazo.

Métodos para Determinar las Interrupciones de Servicio

Hay dos métodos para determinar si ha tenido una Interrupción de Servicio:

- **Método Uno**
 - > Si usted es un empleado de Backstretch y no gana más que el siguiente salario se considerará que ha tenido una Interrupción de Servicio para los

períodos que comienzan en 2020 o más tarde (póngase en contacto con el Administrador del Plan para los períodos anteriores a 2020):

<u>Interrupción de Servicio</u>	<u>Clasificación</u>
\$8,000	Asistente de Entrenador
\$6,000	Capataz/capataza
\$4,000	Chico/chica Poni
\$7,000	Montador de Ejercicio
\$3,000	Caminador
\$5,000	Mozo
\$4,000	Vigilante

- > Si es empleado del Fideicomiso de Pensiones y no gana más que el siguiente salario, se considerará que ha tenido una Interrupción de Servicio para los períodos que comienzan en 2013 o después (comuníquese con el Administrador del Plan para los períodos anteriores a 2013):

<u>Interrupción de Servicio</u>	<u>Clasificación</u>
\$21,900	Administrador del Plan
\$9,600	Gerente de Oficina
\$6,300	Empleado de Oficina

- **Método Dos**

Alternativamente, a partir del 1 de enero de 2014, se considera que tiene una Interrupción de Servicio si sus salarios no exceden el límite de dólares establecido en el Método Uno anterior para su clasificación laboral y si sus salarios divididos por el salario mínimo por hora Federal o del estado de Nueva York vigente (el que sea mayor) es igual o inferior a 435.

- > Por ejemplo, suponga que el salario mínimo es de \$12 por hora para el 2020. Si es un Asistente de Entrenador, se consideraría que ha tenido una Interrupción de Servicio para el 2020 si gana \$5,220 o menos (\$5,220 dividido por \$12.00 es igual a 435) en lugar de \$8,000 o menos como se indica en la tabla para el Método Uno en la página anterior.
- > Nota: si el salario mínimo por hora aumenta durante el año, no se hará efectivo para los propósitos del Plan hasta el siguiente período aplicable.

Nota: las reglas anteriores sólo tienen por objeto determinar si su servicio anterior se restablece si usted deja de trabajar y luego es contratado nuevamente en un empleo cubierto. Usted no gana un Año de Servicio Acreditado parcial solo por no tener una Interrupción de Servicio; debe completar un Año de Servicio Acreditado completo.

CALCULANDO SU PENSIÓN

Pensión de Jubilación Normal

Si se jubila en su Fecha de Jubilación Normal, su ingreso de jubilación mensual se determinará multiplicando sus Años de Servicio Acreditados por el nivel de beneficios mensuales vigentes en su Fecha de Jubilación Normal (suponiendo que no haya tenido una Interrupción de Servicio previa). Por ejemplo, si se jubila después del 1 de enero de 2001 (y no tuvo una Interrupción de Servicio previa), el nivel de beneficio mensual es de \$36.00 por cada Año de Servicio Acreditado. Por lo tanto, si se jubilara con 10 Años de Servicio Acreditado, su beneficio de pensión mensual será de \$360.00.

- Su Fecha de Jubilación Normal es el primer día del mes siguiente o que coincide con su Edad Normal de Jubilación.
- Su Edad Normal de Jubilación es la edad mayor de 65 años o, a partir del 1 de enero de 1989, su cumplimiento de cinco (5) Años de Servicio Acreditado (pero en ningún caso después del quinto (5) aniversario del comienzo de su participación en el Plan).

A continuación se indican los diversos niveles de beneficios mensuales vigentes en los períodos de tiempo actuales y anteriores desde 1980 (comuníquese con el Administrador del Plan para conocer los años anteriores):

Fechas de Vigencia	Monto
Del 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1980 inclusive	\$11.00
Del 1 de enero de 1981 al 31 de diciembre de 1981 inclusive	\$12.00
Del 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre de 1982 inclusive	\$13.00
Del 1 de enero de 1983 al 31 de diciembre de 1983 inclusive	\$14.00
Del 1 de enero de 1984 al 31 de diciembre de 1984 inclusive	\$15.00
Del 1 de enero de 1985 al 31 de diciembre de 1986 inclusive	\$17.00
Del 1 de enero de 1987 al 31 de diciembre de 1990 inclusive	\$18.00
Del 1 de enero de 1991 al 31 de diciembre de 1993 inclusive	\$19.00
Del 1 de enero de 1994 al 31 de diciembre de 1995 inclusive	\$20.00
Del 1 de enero de 1996 al 31 de diciembre de 1996 inclusive	\$22.00
Del 1 de enero de 1997 al 31 de diciembre de 1997 inclusive	\$25.00
Del 1 de enero de 1998 al 31 de diciembre de 1999 inclusive	\$28.00
Del 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2000 inclusive	\$33.00
Del 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2014 inclusive	\$36.00
Desde el 1 de enero de 2015	\$37.00

Si el nivel del beneficio aumenta después de su jubilación normal (o de su jubilación aplazada; véa más abajo), tendrá derecho a un nivel de beneficio más alto si usted tuvo un carné en el año calendario de su jubilación y recibió un salario en ese año.

Pensión de Jubilación Aplazada

Si su empleo continúa después de su Edad Normal de Jubilación, puede posponer el comienzo de su pensión hasta que se jubile. En ese caso, su beneficio aplazado será mayor de sus beneficios ganados (acumulados) en su fecha de jubilación aplazada, o su beneficio en su Fecha de Jubilación Normal incrementado en un 8/12 de 1% por cada mes en que se haya aplazado el pago de su pensión.

Alternativamente, puede continuar trabajando después de su Edad Normal de Jubilación y elegir comenzar a cobrar su beneficio de jubilación. En ese caso, acumulará beneficios adicionales por los Años de Servicio Acreditados ganados después de la Edad Normal de Jubilación, pero cualquier acumulación adicional de beneficios se compensará con el valor actuarial de los beneficios que ya haya recibido bajo el Plan de Pensión.

Pensión de Jubilación Temprana

Puede jubilarse a los 62 años o después si ha completado al menos 10 años de servicio y ha dejado de trabajar en un empleo cubierto en un hipódromo de NYRA durante el año. Su pensión de jubilación anticipada se calcula de la misma manera que la pensión de jubilación normal, pero su beneficio mensual se reducirá para reflejar el período más largo en el que cobrará su beneficio (1/180 por cada mes que su fecha de inicio preceda a su Fecha de Jubilación Normal).

Si se jubila anticipadamente y vuelve a trabajar en un empleo cubierto, los pagos de su beneficio continuarán. Al jubilarse posteriormente, sus pagos de beneficios se ajustarán para reflejar sus Años de Servicio Acreditados adicionales. Se le recomienda encarecidamente que informe al Administrador del Plan si vuelve a trabajar en un empleo cubierto para que reciba el crédito adecuado por su tiempo adicional trabajado. Si completa al menos cinco (5) Años de Servicio Acreditado adicionales sin una Interrupción de Servicio después de su reemplazo, su pensión será recalculada en base al nivel de beneficios vigente en la fecha de su jubilación subsiguiente, si es mayor. Si no completa cinco (5) Años de Servicio Acreditado adicionales sin una Interrupción de Servicio después de su reemplazo, su pensión aún puede ser recalculada en más de un nivel de beneficios (consulte la discusión posterior en la sección Terminación de la Pensión Consolidada).

Tenga en cuenta que su elección de una pensión de jubilación anticipada depende de la expectativa de que su cese de un Empleo Cubierto sea permanente. Si reanuda un Empleo Cubierto, sus pagos de pensión están sujetos a suspensión si el Administrador del Plan determina que su jubilación anticipada no estaba destinada a ser permanente en el momento en que solicitó una pensión de jubilación anticipada. Al determinar si su jubilación anticipada tenía la intención de ser permanente, el Administrador del Plan puede considerar, entre otros factores, la duración de su jubilación antes del reemplazo en un Empleo Cubierto. En ausencia de circunstancias inusuales, el reemplazo en un Empleo Cubierto dentro de los noventa días posteriores a la jubilación puede indicar que su elección de jubilación anticipada no tenía la intención de ser permanente.

Si comienza su pensión de jubilación anticipada y vuelve a trabajar en un Empleo Cubierto, sus pagos de beneficios continuarán, a menos que el Administrador del Plan determine que su elección de jubilación anticipada no tenía la intención de ser permanente. En ausencia de dicha determinación, al momento de su posterior jubilación, sus pagos de beneficios se ajustarán para tener en cuenta cualquier servicio acreditado que gane bajo el Plan durante su reemplazo.

Pensión por Discapacidad

En caso de que se discapacite mientras es empleado y esté recibiendo beneficios por discapacidad bajo el Seguro Social, será elegible para una pensión por discapacidad bajo el Plan de Pensión siempre y cuando haya completado al menos tres (3) Años de Servicio Acreditado consecutivos inmediatamente antes de discapacitarse, y tenga un total de al menos cinco (5) Años de Servicio. (Además, antes de 2010, para ser elegible para una pensión por discapacidad, debe haber completado al menos 30 días de empleo de tiempo completo en una pista de NYRA durante el Año (calendario) del Plan antes de quedar discapacitado).

- Se le pedirá que presente un comprobante de los beneficios de discapacidad del Seguro Social.
- Se le puede solicitar en cualquier momento hasta su Fecha de Jubilación Normal que presente prueba de su discapacidad continua y de la recepción de los beneficios por discapacidad de acuerdo con la Ley del Seguro Social.
- A partir del 1 de enero de 2014, no podrá conservar su carné de NYRA si desea recibir una pensión por discapacidad.

La pensión por discapacidad se calcula de la misma manera que la pensión de jubilación normal y es pagadera sin reducción por inicio anticipado antes de su Fecha de Jubilación Normal. Su pensión por discapacidad se pagará en forma de una única anualidad vitalicia hasta su Fecha de Jubilación Normal, siempre y cuando permanezca discapacitado. A partir de entonces, los pagos se le harán en la forma normal a menos que renuncie a ellos, con el consentimiento del cónyuge si está casado (vea abajo Formularios Normales en la sección Formularios de Pago). Si es elegible, la pensión de discapacidad incluirá pagos retroactivos hasta el primer día del mes posterior a la fecha de su derecho a la discapacidad del Seguro Social.

Si tiene menos de 10 Años de Servicio Acreditados, su pensión por discapacidad se calculará como si realmente tuviera 10 Años de Servicio Acreditados. Además, si el nivel de beneficios aumenta durante el período en que recibe una pensión por discapacidad, tendrá derecho a un nivel de beneficios más alto si estaba inscrito en el año calendario de su discapacidad y recibía salarios en dicho año.

Pensión Adquirida Terminada

Tiene derechos adquiridos cuando ha completado cinco (5) Años de Servicio (10 Años de Servicio si no trabajó en un empleo cubierto después de 1988). Adquiridos significa que, incluso si ya no está empleado en una clase de empleados elegibles, tiene derecho a los beneficios que ganó (acumulados) a la fecha en que dejó el empleo en base al nivel de beneficios mensuales vigentes en la fecha de su terminación (consulte la sección anterior sobre la Pensión de Jubilación Normal).

Si termina su empleo con una Interrupción de Servicio y luego es reemplazado en un empleo cubierto, su pensión se basará en el nivel de beneficios que estaba vigente en la fecha de su terminación inicial. Sin embargo, si completa al menos cinco (5) Años de Servicio Acreditados adicionales después de su reemplazo (sin una nueva Interrupción de Servicio), su pensión se calculará en base al nivel de beneficios que estaba vigente en la fecha de su posterior terminación.

- Su pensión puede calcularse en más de un nivel de beneficios si es reemplazado y no completa cinco (5) Años de Servicio Acreditados adicionales después de su reemplazo (sin otra Interrupción de Servicio). Por ejemplo, si ha tenido dos períodos de servicio separados (y no cumple la regla de los cinco (5) años), su beneficio de pensión será la suma de: a) sus Años de Servicio Acreditados para el primer período de su servicio multiplicado por el nivel de beneficios vigentes a partir de su terminación inicial; más b) sus Años de Servicio Acreditados para el segundo período de su servicio multiplicado por el nivel de beneficios vigentes a partir de su terminación posterior.

Si tiene derechos adquiridos y termina su empleo antes de jubilarse, se le considera un "participante con derechos terminado". Como participante con derechos terminado, su pensión normalmente comenzará a pagarse en su Fecha de Jubilación Normal. Sin embargo, si tiene al menos 10 Años de Servicio al momento de la terminación del empleo, puede elegir recibir una pensión reducida en cualquier momento después de cumplir 62 años (consulte la sección Pensión de Jubilación Anticipada para conocer el monto de la reducción).

Si termina su empleo y no tiene derechos adquiridos, perderá cualquier beneficio que haya acumulado después de seis (6) Interrupciones de Servicio consecutivas de un año (cinco (5) Interrupciones de Servicio consecutivas de un año para los períodos anteriores al 1 de enero de 2014).

FORMAS DE PAGO

Métodos Normales

Anualidad Vitalicia: Si no está casado al momento de jubilarse (o si ha estado casado legalmente durante menos de 12 meses), recibirá el pago de su pensión en forma de un beneficio mensual durante el resto de su vida, a menos que elija uno de los métodos opcionales que se describen a continuación. Los pagos cesarán cuando usted muera. Esto se conoce como una Anualidad Vitalicia.

Anualidad Conjunta Calificada y del 50% para el Sobreviviente: Si está casado legalmente durante al menos 12 meses al jubilarse, recibirá un ingreso mensual reducido durante el resto de su vida, a menos que elija, con el consentimiento de su cónyuge, uno de los métodos opcionales que se describen a continuación. Después de que usted muera, su esposa o esposo, si sobrevive, recibirá automáticamente el 50 por ciento de la cantidad que usted recibió por el resto de su vida. Esto se conoce como una Anualidad Conjunta Calificada y del 50% para el Sobreviviente. Su propio beneficio mensual se reducirá para tener en cuenta el hecho de que se cubra el pago que se realice a lo largo de dos vidas (la suya y la de su cónyuge). El monto de la reducción depende de su edad y de la edad de su cónyuge a la fecha de inicio.

Métodos Opcionales

La Anualidad Vitalicia, si es soltero (o casado menos de 12 meses), y la Anualidad Conjunta Calificada y del 50% para el Sobreviviente, si está casado por lo menos 12 meses, son la forma usual de pagar los beneficios. Si lo desea, puede seleccionar una de las otras formas de pago que se enumeran a continuación. Para ello, debe hacer una elección por escrito en los formularios

proporcionados por el Administrador del Plan durante el período de elección de 180 días antes del comienzo de sus beneficios de jubilación. Si usted está casado por lo menos 12 meses, su cónyuge tendrá que dar su consentimiento notarial por escrito para renunciar a la Anualidad Conjunta Calificada y del 50% para el Sobreviviente, y para elegir una forma de beneficio diferente (a menos que usted esté eligiendo la Anualidad Conjunta y del 75% para el Sobreviviente) o para designar a un beneficiario que no sea su cónyuge.

Anualidad Conjunta y del 75% para el Sobreviviente: Si está casado durante al menos 12 meses al jubilarse, esta opción le paga un beneficio reducido de por vida, y después de que usted muera, su cónyuge, si le sobrevive, recibirá el 75% de la cantidad que usted recibió por el resto de su vida. Su propio beneficio se reduce para cubrir los pagos que se cubren para realizar a lo largo de dos vidas. El monto de la reducción depende de su edad y de la edad de su cónyuge en la fecha de inicio. Debido a que el 75% de su beneficio es pagadero a su cónyuge después de que usted muera, la reducción de su beneficio bajo la Anualidad Conjunta y del 75% para el Superviviente es mayor que bajo la Anualidad Conjunta Calificada y del 50% para el Sobreviviente.

Anualidad Vitalicia: Esta opción le pagará un beneficio mensual por el resto de su vida. No se harán pagos a nadie más después de su muerte. La Anualidad Vitalicia es la forma normal de pago si no está casado al jubilarse (o si está casado por menos de 12 meses), pero es una forma de pago opcional si está casado por al menos 12 meses al jubilarse.

Anualidad Asegurada de 10 Años: La opción de Anualidad Asegurada de 10 Años está disponible tanto si está casado como si no lo está al jubilarse. Esta opción le paga un beneficio reducido de por vida, pero garantiza un plazo de pago de por lo menos 10 años. Por ejemplo, si elige la garantía de 10 años y muere al final de cuatro (4) años, los beneficios continuarán para su beneficiario designado durante seis (6) años más. Si elige recibir pagos bajo este método, su beneficio se reducirá para cubrir el costo de la garantía.

Anualidad Contingente: La opción de Anualidad Contingente está disponible tanto si está casado como si no lo está al jubilarse. Bajo esta opción recibirá un ingreso mensual reducido mientras viva. Después de que usted muera, su beneficiario designado recibirá el 50% de la cantidad que usted recibió por el resto de su vida. Su propio beneficio mensual se reducirá para tener en cuenta el hecho de que hay dos vidas involucradas. El monto de la reducción depende de su edad y de la edad de su beneficiario designado en su fecha de inicio.

No podrá cambiar de beneficiario o de forma de pago después de que comiencen los beneficios, incluso si su cónyuge u otro beneficiario fallece antes que usted o usted se divorcie.

BENEFICIO PARA EL CÓNYUGE POR FALLECIMIENTO ANTES DE LA JUBILACIÓN

Empleado Activos con derechos Adquiridos: Si fallece después de haber adquirido derechos mientras trabajaba en un empleo cubierto y ha estado casado durante al menos 12 meses, su cónyuge recibirá un beneficio por fallecimiento de cónyuge durante toda su vida a partir del primer día del mes posterior a su fallecimiento. Esta beneficio por fallecimiento se basa en:

- La mitad del beneficio de pensión consolidado ganado hasta el día de su fallecimiento;
- Su edad a la fecha de su fallecimiento; y
- La edad de su cónyuge.

Empleado Terminado con Derechos Adquiridos: Si ya no es un empleado cubierto y fallece después de obtener derechos adquiridos y antes de recibir cualquier beneficio de jubilación, y ha estado casado por lo menos 12 meses, su cónyuge recibirá el beneficio por fallecimiento de cónyuge pagadero durante toda su vida a partir de la fecha en que podría haberse jubilado con una pensión de Jubilación Normal o Anticipada si hubiera vivido.

En caso de que el beneficio por fallecimiento de cónyuge pagadera a su cónyuge sobreviviente tenga un valor de \$5.000 o menos, el beneficio por fallecimiento se pagará en una suma global tan pronto como sea administrativamente posible después de su fallecimiento.

INFORMACIÓN GENERAL DEL PLAN

La información contenida en este folleto conforma la descripción resumida del plan que se requiere de conformidad con la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de Empleados de 1974, en su versión modificada (“ERISA”):

1. **Nombre del Plan**
Plan de Pensión de los Empleados de N.Y. Backstretch
2. **Patrocinador del Plan y Número de Identificación del Empleador**
N.Y. Backstretch Employees Pension Trust
P.O. Box 030304
Elmont, NY 11003-0304
EIN: 11-2236389
3. **Número de Identificación del Plan - Tipo de plan**
001 — Beneficio Definido
4. **Fuente de Contribuciones**
El Plan de Pensión se financia con las contribuciones del empleador equivalentes al 1% de los fondos de NYRA. No hay contribuciones del empleado.
5. **Administrador del Plan**
Sra. Susan Pappas
Administradora
N.Y. Backstretch Employees Pension Trust
P.O. Box 030304
Elmont, NY 11003-0304
Teléfono: (516) 488-4220
Fax: (516) 488-4221
Correo electrónico: administrator@nybackstretchpension.com
6. **Fiduciarios Nombrados**
Administrador del Plan (véa más arriba)

Junta de Fideicomisarios (véa más abajo)
Comité de Entrenadores (véa más abajo)

7. **Junta de Fideicomisarios**
(Misma dirección de arriba.)
Jack Brothers
Kenneth DeMarinis
David Donk
Marc Keller
Patrick J. Kelly
Donald R. Larkin
William Parsons, Jr.
8. **Comité de Entrenadores**
(Misma dirección de arriba.)
Gregory DiPrima
B.G. Dunham
James Ferraro
Mark Hennig
John Hertler
Michael Miceli
Robert Ribaudó
9. **Entidad de Financiación**
N.Y. Backstretch Employees Pension Trust
P.O. Box 030304
Elmont, NY 11003-0304
10. **Cuenta de Custodia**
Wilmington Trust Company
11. **Servicios Legal**
El proceso puede ser atendido dirigiendo dicha notificación legal al Administrador del Plan.
12. **Año del Plan**
Cada Año del Plan es un año calendario que termina cada 31 de diciembre.

Este SPD y otros materiales del Plan están disponibles en español e inglés en NYBACKSTRETCHPENSION.COM. También puede comunicarse con el Administrador del Plan para obtener copias del SPD y otros materiales del Plan.

Gastos del Plan

Los gastos razonables de la administración del Plan de Pensión son pagados por el Fideicomiso de Pensiones de los Empleados de N.Y. Backstretch, de acuerdo con la ley aplicable.

Cláusula Anti-Alienación

Los beneficios del Plan de Pensión están destinados únicamente a usted y su cónyuge o beneficiario. Salvo que la ley disponga lo contrario, ningún beneficio del Plan de Pensión está sujeto de ninguna manera a la enajenación, anticipación, venta, transferencia, cesión, promesa o gravamen voluntario o involuntario. Ningún beneficio está sujeto a incautación, embargos u otros procesos legales por sus deudas u otras obligaciones o las de su beneficiario.

El Plan de Pensión, de acuerdo con la ley aplicable, cumplirá con las órdenes calificadas de relaciones domésticas relacionadas con las disposiciones para la manutención de los hijos, los pagos de la pensión alimenticia o los derechos de propiedad marital. Los procedimientos del Plan de Pensión con respecto a estas órdenes pueden obtenerse sin cargo del Administrador del Plan.

Además, la Junta de Fideicomisarios tiene derecho a recuperar cualquier sobrepago a cualquier persona, más los intereses y los costos.

Autoridad Discrecional

Con la excepción de la revisión de las apelaciones de las solicitudes de pensión, el Administrador del Plan tiene el derecho, la facultad y la autoridad exclusivos, a su única y absoluta discreción, de administrar, aplicar e interpretar el Plan de Pensión y decidir todos los asuntos relacionados con el funcionamiento o la administración del Plan de Pensión. Todas las determinaciones del Administrador del Plan en cuanto a cualquier cuestión que implique sus responsabilidades, poderes y deberes bajo el Plan de Pensión, o en cuanto a cualquier acción discrecional que se tome bajo el Plan de Pensión, quedan a la sola discreción del Administrador del Plan y son definitivas, concluyentes y vinculantes para todas las personas que afirmen tener algún derecho o interés en o bajo el Plan.

Sin limitar la generalidad de lo anterior, la autoridad discrecional del Administrador del Plan incluye, sin limitación, la facultad y deber de:

- exigir a cualquier persona que proporcione la información que el Administrador del Plan pueda solicitar como condición para recibir los beneficios del Plan;
- elaborar y hacer cumplir las normas y reglamentos que el Administrador del Plan considere necesarios para la administración eficiente del Plan de Pensión;
- interpretar el Plan de Pensión y todos los documentos relacionados al Plan de Pensión y resolver ambigüedades, inconsistencias y omisiones;
- investigar y tomar determinaciones de hecho o de otro tipo con respecto a cualquier asunto relacionado con el Plan de Pensión;
- decidir asuntos relacionados con la elegibilidad para participar en el Plan de Pensión;
- determinar los beneficios pagaderos por el Plan de Pensión;
- decidir los reclamos iniciales de beneficios del Plan de Pensión;

- delegar las responsabilidades fiduciarias del Plan de Pensión a otras personas y contratar actuarios y otros agentes según sea necesario para administrar el Plan de Pensión; y
- autorizar los gastos del Plan de Pensión.

El Presidente de la Junta de Fideicomisarios tiene el derecho, el poder y la autoridad exclusivos, a su única y absoluta discreción, de revisar todas las denegaciones de reclamos de beneficios del Plan de Pensión. Todas las determinaciones del Presidente de la Junta de Fideicomisarios en cuanto a cualquier cuestión que implique sus responsabilidades, poderes y deberes en el Plan de Pensión, o en cuanto a cualquier medida discrecional que se tome en el marco del Plan de Pensión, quedan exclusivamente a discreción del Presidente de la Junta de Fideicomisarios y son definitivas, concluyentes y vinculantes para todas las personas que afirmen tener algún derecho o interés en el Plan o en virtud del mismo.

En relación con esta autoridad, el Presidente de la Junta de Fideicomisarios tiene el poder y deber de:

- interpretar el Plan de Pensión y todos los documentos relacionados con el Plan de Pensión y resolver ambigüedades, inconsistencias y omisiones;
- investigar y tomar determinaciones de hecho o de otro tipo con respecto a cualquier asunto relacionado con el Plan de Pensión; y
- revisar las apelaciones de los beneficios de los reclamos denegados y aprobar o denegar cualquier apelación de una determinación adversa de los beneficios;

Enmienda y/o Terminación del Plan de Pensión

La Junta de Fideicomisarios se reserva el derecho de enmendar el Plan de Pensión en cualquier momento y por cualquier motivo. Si bien se espera y se pretende que el Plan de Pensión continúe indefinidamente, la Junta de Fideicomisarios y el Comité de Entrenadores tienen conjuntamente el derecho de poner fin al Plan de Pensión y a su fideicomiso. Al terminar el Plan de Pensión, su beneficio ganado (acumulado) no se pierde en la medida en que el Plan de Pensión esté financiado.

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMO Y APELACIÓN

Reclamo de Beneficios

Si se va a jubilar, asegúrese de comunicarse con el Administrador del Plan al menos 60 días antes de la fecha de su jubilación. Si está terminando su empleo, el Administrador del Plan le dirá qué beneficios adquiridos y opciones, si las hay, puede tener.

Usted o su representante autorizado debe presentar todos los reclamos de beneficios al Administrador del Plan. La oficina del Administrador del Plan le proporcionará toda la información y formularios necesarios. Para designar un representante autorizado, usted debe notificar al Administrador del Plan por escrito el nombre y la información de contacto de la persona que desea designar, a menos que su representante autorizado sea su cónyuge. Las referencias a "usted" en esta sección sobre los Procedimientos de Reclamos y Apelaciones también se refieren

a su representante autorizado. El Administrador del Plan revisará el reclamo y emitirá su decisión dentro de los 90 días, a menos que circunstancias especiales requieran una prórroga. Si las circunstancias especiales requieren una prórroga para procesar un reclamo, el Administrador del Plan le notificará por escrito antes de que finalice el período de 90 días. Esta notificación indicará las circunstancias especiales que requieren para la extensión y la fecha en la que usted puede esperar una decisión, que no será superior a 180 días a partir de la fecha de presentación del reclamo.

El Administrador del Plan le proporcionará una notificación escrita o electrónica de la decisión sobre su reclamo. Si su reclamo es denegado, la notificación de esta denegación contendrá la siguiente información:

- la razón o razones específicas de la denegación;
- referencia específica a las disposiciones del Plan de Pensión en las que se basa la denegación;
- una descripción de cualquier información o material adicional necesario para que usted perfeccione su reclamo y una explicación de por qué este material o información es necesario; y
- una explicación del procedimiento de revisión de reclamos del Plan de Pensión y los límites de tiempo aplicables a este procedimiento, incluyendo una declaración de su derecho a presentar una acción civil de acuerdo con la Sección 502(a) de la ley ERISA si su reclamo es denegado después de la apelación.

Apelación de Denegación de Reclamo de Beneficios

Si el Administrador del Plan rechaza su reclamo de beneficios, usted puede apelar al Presidente de la Junta de Fideicomisarios para que se revise la denegación, presentando una solicitud por escrito dentro de los 60 días siguientes a la recepción de la notificación de denegación. Dicha solicitud podrá incluir cualquier comentario escrito, documento, registro y otra información relacionada con el reclamo y podrá incluir una petición de que se proporcionen los documentos pertinentes sin costo alguno.

Por lo general, el Presidente de la Junta de Fideicomisarios emitirá una decisión definitiva dentro de los 60 días siguientes a la recepción de una solicitud de apelación presentada oportunamente. Si por circunstancias especiales se requiere una extensión del plazo para determinar su apelación, el Presidente de la Junta de Fideicomisarios le notificará la extensión del tiempo antes de que finalice el período inicial de 60 días y luego adoptará su decisión lo antes posible, pero a más tardar 120 días después de la recepción de su solicitud de apelación. En la notificación se indicarán las circunstancias especiales que requieren la extensión y la fecha en que se puede esperar una decisión. Sin embargo, si el plazo se extiende debido a que usted no ha presentado la información necesaria para decidir sobre su reclamo de beneficios, el plazo para tomar la decisión en apelación se prolongará desde la fecha en que se le envíe la notificación de la extensión hasta la fecha en que responda a la solicitud de información adicional.

Si se deniega su apelación, la notificación escrita o electrónica de esta denegación contendrá la siguiente información:

- la razón o razones específicas de la denegación;
- referencia específica a las disposiciones del Plan de Pensión en las que se basa la denegación;
- una declaración que puede recibir, previa solicitud y de forma gratuita, un acceso razonable y copias de todos los documentos, registros y demás información pertinente al reclamo; y
- una declaración de su derecho a entablar una acción civil en virtud del artículo 502(a) de la ley ERISA si su reclamo es denegado tras la apelación.

Si no presenta a tiempo una solicitud de apelación según los procedimientos descritos anteriormente, no tendrá derecho de revisión ni de iniciar una acción en ningún tribunal, y la denegación del reclamo será definitiva y vinculante a todos los efectos.

Además, no podrá iniciar ninguna acción judicial para solicitar la revisión de una denegación de apelación más de un año después de que haya agotado todos sus derechos de reclamo y apelación establecidos anteriormente.

PERSONAS DESAPARECIDAS

Si el pago de cualquier cantidad bajo el Plan de Pensión no puede hacerse a usted o a su beneficiario dentro de un año a partir de la fecha en que es pagadero de otra manera porque no se puede determinar la identidad o el paradero de usted o de su beneficiario, el Administrador del Plan a su sola discreción puede ordenar que todas las cantidades no pagadas sean confiscadas bajo el Plan de Pensión 24 meses después de la fecha en que el pago vence por primera vez. Sin embargo, la cantidad confiscada será restablecida y se efectuará el pago de dicha cantidad si usted o su beneficiario presentan un reclamo de dichos beneficios que sea aprobada por el Plan de Pensión.

SEGURO DE PBGC Y DERECHOS ERISA

Seguro de Garantía de Beneficios de Pensión de la Corporación

Si el Plan de Pensión se termina, los beneficios del Plan de Pensión están asegurados por la Corporación de Garantía de Beneficios de Pensiones (PBGC). Generalmente, PBGC garantiza la mayoría de los beneficios de jubilación normales y ciertas pensiones de discapacidad y de supervivencia. Sin embargo, PBGC no garantiza todos los tipos de beneficios de los planes cubiertos, y el monto de la protección de los beneficios está sujeto a ciertas limitaciones.

PBGC garantiza los beneficios adquiridos al nivel vigente en la fecha de terminación del plan. Sin embargo, si los beneficios han aumentado en los cinco años anteriores a la terminación del plan, es posible que no se garantice el monto total del aumento de los beneficios. Además, existe un

límite máximo para el monto del beneficio mensual que garantiza PBGC, que se ajusta periódicamente.

Para obtener más información sobre la protección del seguro de PBGC y su limitación, pregunte al Administrador del Plan o a PBGC. Las consultas a PBGC deben dirigirse a la División de Asistencia Técnica, PBGC, 1200 K Street, NW, Suite 930, Washington, D.C. 20005-4026. También puede comunicarse con la Oficina de Comunicaciones de PBGC llamando al (202) 326-4000 (no es un número gratuito). Los usuarios TTY/TDD pueden llamar al número gratuito 1-800-877-8339 y pedir que los conecten al (202) 326-4000. Puede obtener más información en www.pbgc.gov.

Declaración de Derechos ERISA

Como participante de este Plan de Pensión, tiene derecho a ciertos derechos y protecciones según la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de Empleados de 1974 ("ERISA"). La ley ERISA establece que todos los participantes del Plan de Pensión tendrán derecho a:

- Examinar, sin cargo alguno, en la oficina del Administrador del Plan todos los documentos que rigen el Plan de Pensión, incluyendo cualquier contrato de seguro aplicable, y una copia del último reporte anual (Formularios Serie 5500) presentado por el Plan de Pensión al Departamento de Trabajo de Estados Unidos y disponible en la Sala de Divulgación Pública de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado.
- Obtener, previa solicitud por escrito al Administrador del Plan, copias de los documentos que rigen el funcionamiento del Plan de Pensión, incluidos los contratos de seguro aplicables, y copias del último informe anual (Formularios Serie 5500) y una descripción resumida del plan actualizada. El Administrador del Plan podrá cobrar un cargo razonable por las copias.
- Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan de Pensión. El Administrador del Plan tiene la obligación por ley de entregar a cada participante una copia de este informe anual resumido.
- Obtener una declaración que le indique si tiene derecho a recibir una pensión a la Edad Normal de Jubilación y, de ser así, cuáles serían sus beneficios a la Edad Normal de Jubilación si dejara de trabajar en el Plan de Pensión ahora. Si no tiene derecho a una pensión, la declaración le dirá cuántos años más tiene que trabajar para obtener el derecho a una pensión. Esta declaración debe ser solicitada por escrito y no se requiere que se entregue más de una vez cada

doce (12) meses. El Plan de Pensión debe proporcionar la declaración sin costo alguno.

Además de crear derechos para los participantes del Plan de Pensión, ERISA impone obligaciones a las personas responsables del funcionamiento del Plan de Pensión. Las personas que operan su Plan de Pensión, llamados "fiduciarios" del Plan de Pensión, tienen el deber de hacerlo con prudencia y en interés de usted y de los demás participantes y beneficiarios del Plan de Pensión. Nadie, incluyendo su empleador, ni ninguna otra persona, puede despedirlo o discriminarlo de alguna manera para evitar que obtenga un beneficio de pensión o que ejerza sus derechos según la ley ERISA.

Si se rechaza o se ignora su reclamo de beneficio de pensión, en todo o en parte, tiene derecho a saber por qué se hizo esto, a obtener copias de los documentos relacionados con la decisión sin cargo alguno y a apelar cualquier denegación, todo ello dentro de ciertos plazos. En virtud de la ley ERISA, hay medidas que puede adoptar para hacer valer los derechos mencionados. Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del plan o del último informe anual del plan y no los recibe en un plazo de 30 días, puede presentar una demanda ante un tribunal Federal. En tal caso, el tribunal puede exigir al Administrador del Plan que le proporcione los materiales y le pague hasta \$110 diarios hasta que los reciba, a menos que los materiales no hayan sido enviados por razones más allá del control del administrador del plan.

Si tiene un reclamo de beneficios que es denegado o ignorado, en su totalidad o en parte, puede presentar una demanda en un tribunal estatal o Federal. Además, si no está de acuerdo con la decisión del Plan de Pensión o la falta de ella con respecto a la condición de calificación de una orden de relaciones domésticas, puede presentar una demanda en un tribunal Federal. Si ocurre que los fiduciarios del Plan de Pensión hacen un mal uso del dinero del Plan de Pensión, o si se le discrimina por hacer valer sus derechos, puede buscar ayuda del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, o puede presentar una demanda en un tribunal Federal. El tribunal decidirá quién debe pagar los costos del tribunal y los honorarios legales. Si tiene éxito, el tribunal puede ordenar a la persona que ha demandado que pague estos costos y honorarios. Si usted pierde, el tribunal puede ordenarle a usted que pague estos costos y honorarios, por ejemplo, si encuentra que su demanda es frívola.

Si tiene alguna pregunta sobre su Plan de Pensión, debe ponerse en contacto con el Administrador del Plan. Si tiene alguna pregunta sobre esta declaración o sobre sus derechos según la ley ERISA, debe ponerse en contacto con la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, que aparece en su directorio telefónico o con la División de Asistencia Técnica y Consultas, Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210. También puede obtener determinadas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades bajo la ley ERISA llamando a la línea directa de publicaciones de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado.