

**SINDICATO DE TRABAJADORES
DE ALIMENTOS Y COMERCIO
SEDE 1500**

CAJA DE JUBILACIÓN

**RESUMEN DE LA DESCRIPCIÓN
DEL PLAN**

JUNTA DE FIDUCIARIOS

A la Caja de Jubilación de la Sede 1500 del Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio la administra una Junta de Fiduciarios conjunta formada por Fiduciarios tanto del Sindicato como de los Empleadores. Al 1 de octubre de 2025, los Fiduciarios son los siguientes:

Fiduciarios del Sindicato

Robert W. Newell, Jr.
Sede 1500 del UFCW
425 Merrick Avenue
Westbury, Nueva York 11590

Aly Y. Waddy
Sede 1500 del UFCW
425 Merrick Avenue
Westbury, Nueva York 11590

Joseph D. Waddy
Sede 1500 del UFCW
425 Merrick Avenue
Westbury, Nueva York 11590

Fiduciarios de los Empleadores

Steve DeCarlo
Dan's Supreme Supermarkets
474 Fulton Avenue
Hempstead, Nueva York 11550

Robert Spinella
Stop & Shop Supermarkets Co.
5101 Fashion Drive
Nanuet, NY 10954

Patrick J. Durning
Wakefern Food Corp.
33 Northfield Avenue
Apartado postal 7812
Edison, NJ 00818-7812

DIRECCIÓN DE LA OFICINA DE LA CAJA

425 Merrick Avenue
Westbury, Nueva York 11590
Número de teléfono: (800) 522-0456
Horario de atención: lunes a viernes, de 8:00 a. m. a 5:00 p. m.

PROFESIONALES EMPLEADOS POR LA CAJA

Administrador externo de la Caja

Aria Employee Benefit Services, Inc.
371 Merrick Road, Suite 403
Rockville Centre, Nueva York 11570

Contador de la Caja

Citrin Cooperman, LLC
100 Jericho Quadrangle
Suite 342
Jericho, Nueva York 11753

Actuario y consultor de la Caja

The Segal Company
333 West 34th Street
Nueva York, Nueva York 10001

Asesor jurídico de la Caja

Colleran, O'Hara & Mills, LLP
100 Crossways Park Drive West
Suite 200
Woodbury, Nueva York 11797

El presente Resumen de la Descripción del Plan (RDP) detalla las prestaciones vigentes a octubre de 2025 a las que pueden acceder los participantes de la Caja de Jubilación de la Sede 1500 del Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio que reúnan los requisitos pertinentes. Puede encontrar la información completa en el Reglamento. En caso de que existan discrepancias entre el presente RDP y el Reglamento, este último prevalecerá. Los Fiduciarios se reservan el derecho y tienen la facultad de enmendar o modificar el Plan o de darlo por extinguido en cualquier momento. Los Fiduciarios, o las personas en quienes estos deleguen dicha función, tienen la facultad de interpretar las normas del Plan a su discreción.

Estimado participante:

Los Fiduciarios se complacen en presentarle este folleto que resume las disposiciones del Reglamento de la Caja de Jubilación de la Sede 1500 del Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio (el “Plan”). Se trata de un plan de aportes definidos con participación en los beneficios, que establece una cuenta individual para cada participante.

El presente folleto, denominado “Resumen de la Descripción del Plan” o “RDP”, detalla las características principales del Plan. En el RDP se explican, entre otras cosas, lo que debe hacer para participar en el Plan y las distintas modalidades de prestaciones disponibles dentro de él. Se han incorporado al RDP de 2025 todas las modificaciones del Plan adoptadas con anterioridad al 1 de octubre de 2025, incluidas aquellas indicadas en el Resumen de Modificaciones Sustanciales emitido previamente. Lea este RDP detenidamente y compártalo con su familia para que estén al tanto de las prestaciones que le corresponden en virtud del Plan.

Tenga en cuenta que este RDP no sustituye al Reglamento del Plan ni modifica de forma alguna sus términos. En caso de que existan diferencias entre el presente RDP y el Reglamento, este último prevalecerá. Puede consultar tanto el Reglamento como el Contrato de Fideicomiso en virtud del cual se estableció el Plan en la Oficina de la Caja.

Los Fiduciarios son responsables del funcionamiento del Plan. Estaremos encantados de ayudarlo y de asegurarnos de que reciba las prestaciones que le corresponden. Llame a la Oficina de la Caja si necesita más información o si tiene alguna pregunta sobre este RDP o sobre sus prestaciones en virtud del Plan.

Atentamente,

La Junta de Fiduciarios

AVISO IMPORTANTE

This booklet contains a summary in English of your plan rights and benefits under the Plan. If you have difficulty understanding any part of this booklet, please contact the Plan at (800) 522-0456 for assistance.

El presente folleto contiene un resumen en inglés de los derechos y de las prestaciones que le corresponden en virtud del Plan. Si tiene dificultades para comprender alguno de sus apartados, comuníquese con el Plan al (800) 522-0456 para obtener ayuda.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
PARTICIPACIÓN Y APORTES DEL EMPLEADOR	1
INFORMACIÓN DE SU CUENTA.....	1
ADQUISICIÓN DE DERECHOS.....	2
PRESTACIONES DEL PLAN.....	2
PRÉSTAMOS	4
CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE DERECHOS LABORALES Y DE REINCORPORACIÓN DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS DE 1994	4
CÓMO PRESENTAR UNA SOLICITUD PARA RECIBIR SUS PRESTACIONES.....	4
MÁS INFORMACIÓN IMPORTANTE.....	5
SOLICITUDES Y DERECHOS DE APELACIÓN.....	6
MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL PLAN	7
INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA.....	7
SUS DERECHOS CONFORME A LA LEY ERISA	8

INTRODUCCIÓN

El Plan se creó como resultado de la negociación colectiva llevada a cabo entre algunos empleadores y la Sede 1500 del Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio (el “Sindicato”). El Plan alcanza a los empleados de los empleadores obligados a efectuar aportes al Plan en virtud de un convenio colectivo de trabajo u otro acuerdo con el Sindicato (en el presente RDP, a cada uno de dichos empleadores aportantes se los denomina “Empleador”). El Plan es un plan de aportes definidos con participación en los beneficios. Previa solicitud por escrito, la Oficina de la Caja le informará si un empleador en particular realiza aportes al Plan en nombre de los empleados alcanzados por un convenio colectivo de trabajo u otro acuerdo.

Al Plan lo administra de manera exclusiva la Junta de Fiduciarios (los “Fiduciarios”), la cual está conformada por representantes tanto del Sindicato como de los Empleadores. Los Fiduciarios del Sindicato y los Fiduciarios de los Empleadores tienen los mismos derechos de voto. Los Fiduciarios, quienes desempeñan sus funciones sin recibir remuneración alguna, poseen la autoridad exclusiva y discrecional para interpretar los términos del Plan, y ninguna otra persona se encuentra facultada para interpretar el Plan (u otros documentos relevantes) ni para hacerle promesas al respecto, incluso en lo referido a cualquier solicitud para recibir prestaciones.

Se ha creado un fondo fiduciario separado con el fin de mantener e invertir fondos pertenecientes al Plan y pagar las prestaciones incluidas en este.

PARTICIPACIÓN Y APORTES DEL EMPLEADOR

Cómo participar en el Plan

Usted cumplirá los requisitos para participar en el Plan si desempeña un trabajo alcanzado por un convenio colectivo de trabajo u otro acuerdo escrito entre su Empleador y el Sindicato en virtud del cual su Empleador se encuentre obligado a efectuar aportes al Plan en su nombre (es decir, si trabaja en un “Empleo Cubierto”).

Aportes del Empleador

Mientras se encuentre en vigencia un convenio colectivo de trabajo u otro acuerdo en virtud del cual se exijan aportes al Plan, su Empleador efectuará aportes al Plan en su nombre según lo exigido por dicho convenio u otro acuerdo. Dicho convenio colectivo de trabajo u otro acuerdo especifica el porcentaje de aportes correspondiente, porcentaje que podrá modificarse cuando se lo considere oportuno.

Usted no está obligado a efectuar aportes al Plan ni tiene permitido hacerlo.

INFORMACIÓN DE SU CUENTA

Los Fiduciarios abrirán una cuenta a su nombre (su “Cuenta Individual”) cuando usted se inscriba como participante. Dos veces al año, en la “Fecha de Valoración”, el saldo de su Cuenta Individual se ajustará sumando:

El saldo de su Cuenta Individual
a la última Fecha de Valoración

más o menos

su participación en el rendimiento de la inversión en los
activos de la Caja desde la última Fecha de Valoración

menos

su participación en los gastos administrativos de la Caja
desde la última Fecha de Valoración

más

los aportes efectuados por el Empleador en su
nombre y recibidos por la Caja
desde la última Fecha de Valoración.

Tan pronto como sea posible tras finalizar el período de 6 meses del Año del Plan (2 trimestres), usted recibirá del Plan un estado de “Saldo de Cuenta” que reflejará el saldo de su Cuenta Individual al cierre de dicho período.

ADQUISICIÓN DE DERECHOS

Adquisición significa titularidad. Usted será considerado titular pleno y tendrá derecho al valor íntegro de su Cuenta Individual desde el comienzo de su participación en el Plan (ajustado por las ganancias o pérdidas de sus inversiones). Su participación en el Plan comienza en la fecha en que el Empleador deba efectuar por primera vez aportes en su nombre, conforme a lo indicado en el convenio colectivo de trabajo celebrado entre la Sede 1500 del UFCW y su Empleador.

PRESTACIONES DEL PLAN

Requisitos para acceder a las prestaciones

Debe cumplir con los requisitos pertinentes para recibir un pago de su Cuenta Individual. En virtud del Plan, usted (o su beneficiario) cumplirá con los requisitos para recibir un pago de su Cuenta Individual en los siguientes casos:

- Cuando no se exijan aportes del Empleador en su nombre durante un período de seis (6) meses calendario consecutivos.
- Cuando se jubile. En virtud del Plan, “jubilarse” significa (1) alcanzar la edad normal de jubilación y (2) haberse retirado de manera total y definitiva de un Empleo Cubierto. La edad normal de jubilación es 65 años o el quinto aniversario de su

participación en el Plan, si dicho aniversario ocurre con posterioridad a alcanzar la edad indicada.

- Tras su muerte.

Monto de las prestaciones

Tan pronto como sea posible después de haber cumplido los requisitos para recibir su prestación y de haber presentado la solicitud ante la Oficina de la Caja (para más detalles, consulte el apartado titulado “Solicitud de prestaciones”), el Plan le abonará a usted o a su beneficiario el saldo de su Cuenta Individual. Sin embargo, si su prestación se torna pagadera antes de completar la valoración de la Fecha de Valoración más reciente, usted o su beneficiario recibirán el 90 % del saldo de su Cuenta Individual a la Fecha de Valoración anterior. Una vez que se haya completado la valoración de la Fecha de Valoración más reciente, usted o su beneficiario recibirán el saldo de su Cuenta Individual, de corresponder, en función de la valoración realizada.

Modalidad de las prestaciones

Su prestación se abonará en un único pago global.

Designación de beneficiarios

Si usted está casado, su cónyuge será el único beneficiario de su prestación, lo designe o no en tal calidad, a menos que este preste su consentimiento por escrito para que se designe a un tercero para que reciba la totalidad o una parte de dicha prestación. Dicho consentimiento conyugal deberá certificarse ante notario. Si está casado y su cónyuge ha prestado su consentimiento para que un tercero actúe como su beneficiario y desea modificar la designación, deberá obtener su consentimiento por escrito a tal efecto. Nuevamente, el consentimiento conyugal deberá certificarse ante notario. No se requiere el consentimiento del beneficiario para modificar la designación.

Si no está casado, puede cambiar de beneficiario en cualquier momento y no necesita el consentimiento de este para modificar la designación.

La Caja le entregará un formulario para la designación de beneficiarios.

Ausencia de designación de beneficiarios

Si usted no está casado y no ha designado ningún beneficiario o si su beneficiario fallece antes que usted, el pago de su Cuenta Individual se realizará en el siguiente orden:

- a su(s) hijo(s) y, si no tiene hijo(s),
- a su acervo sucesorio.

Si tiene alguna pregunta con respecto a la(s) designación(es) de beneficiarios, comuníquese con la Oficina de la Caja.

PRÉSTAMOS

No se permiten préstamos dentro del Plan.

CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE DERECHOS LABORALES Y DE REINCORPORACIÓN DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS DE 1994

Usted cumplirá con los requisitos para recibir los aportes del Empleador correspondientes a los períodos de servicio militar calificado, según lo definido en el artículo 414 (u)(5) del Código de Impuestos Internos, en la medida en que lo exija el artículo 414(u) de dicho código. Si ingresa al servicio militar, debe comunicarse con el Responsable de la Caja para obtener información sobre sus derechos en virtud de la Ley de Derechos Laborales y de Reincorporación de los Servicios Uniformados de 1994 (USERRA, por sus siglas en inglés).

CÓMO PRESENTAR UNA SOLICITUD PARA RECIBIR SUS PRESTACIONES

Para solicitar las prestaciones incluidas en el Plan, usted debe presentar una solicitud por escrito ante los Fiduciarios. Comuníquese con la Oficina de la Caja o con el administrador externo, Aria Employee Benefit Services, Inc. (“Aria”) para recibir el formulario de solicitud cuando esté listo para solicitar una prestación. Todas las solicitudes para recibir prestaciones deben realizarse por escrito.

Para comunicarse con Aria y pedir una solicitud, puede hacerlo por correo electrónico a info@ariaebs.com, por fax al (516) 887-1606 o por escrito a:

Aria Employee Benefit Services, Inc.
371 Merrick Road, Suite 403
Rockville Centre, Nueva York 11570
A la atención de: Departamento de Jubilaciones

Si cumple con los requisitos para recibir una prestación, pero no presenta la solicitud correspondiente, se considerará que ha optado por diferir el momento en el que comenzará a recibir sus prestaciones. En este caso, el saldo de su Cuenta Individual se ajustará en cada Fecha de Valoración hasta que decida comenzar a recibir las prestaciones. Sin embargo, no podrá diferir el momento en que comenzará a recibir una prestación más allá de su Fecha de Inicio Obligatoria (la “FIO”).

Su FIO es el 1 de abril del año calendario siguiente al año calendario en el que alcanzó su edad MPO, conforme se define a continuación, o el 1 de abril del año calendario en el que deja de trabajar en un Empleo Cubierto, en caso de que este sea posterior.

A partir del 1 de enero de 2020, la edad mínima de pago obligatorio del Plan (la “Edad MPO”) es la siguiente:

- 70 años y medio en el caso de los participantes que cumplan 70 años y medio antes del 1 de enero de 2020;

- 72 años en el caso de los participantes que cumplan 70 años y medio después del 31 de diciembre de 2019, pero que cumplan los 72 años antes del 1 de enero de 2023;
- 73 años en el caso de los participantes que cumplan 72 años después del 31 de diciembre de 2022 y 73 años antes del 1 de enero de 2033;
- 75 años en el caso de los participantes que cumplan 73 años después del 31 de diciembre de 2032.

MÁS INFORMACIÓN IMPORTANTE

Tratamiento fiscal de los pagos del Plan

Por lo general, los pagos que reciba del Plan quedarán sujetos a una retención automática del 20 % en concepto de impuestos federales, a menos que se traspasen directamente a una cuenta IRA u otro plan de jubilación reconocido. Además, es posible que deba pagar un impuesto especial si recibe una prestación antes de los 59 años y medio. Obtendrá más información sobre este asunto cuando solicite el pago de una prestación.

Importante: Ni los Fiduciarios, ni el personal de la Oficina de la Caja, ni el administrador externo están autorizados para brindarle asesoramiento sobre las repercusiones legales o fiscales de los pagos previstos en el marco del Plan. Para obtener dicha información, le recomendamos consultar con un asesor fiscal o planificador financiero capacitado, quien podrá asesorarlo sobre las consecuencias de cualquier pago del Plan.

Prohibición de ceder prestaciones

Las prestaciones no podrán cederse, venderse, transferirse, hipotecarse ni pignorar a favor de terceros, excepto en la medida en que lo exija la ley. En la mayoría de los casos, las prestaciones del Plan no podrán ser embargadas ni ejecutadas por resolución judicial ni por ningún otro medio. Una excepción a esta regla es la “orden calificada de relaciones domésticas” (QDRO, por sus siglas en inglés), que consiste en una resolución o sentencia judicial que ordena al Plan pagar la totalidad o una parte de su prestación a un cónyuge, excónyuge, hijo u otro familiar a cargo con el fin de cubrir derechos de pensión alimenticia, manutención de hijos o sobre bienes conyugales, entre otros conceptos. Previa solicitud, podrá retirar sin cargo de la Oficina de la Caja una copia de los procedimientos referidos a la orden QDRO del Plan. Otra excepción a la regla general referida a la prohibición de ceder prestaciones son los impuestos federales.

Incapacidad

Si se determinase que usted (o su beneficiario) padece una incapacidad mental o física que le impide ocuparse de sus asuntos, los Fiduciarios dispondrán el pago de su prestación a un tutor legal, representante o comité. Si no se ha designado ningún tutor legal, representante o comité, las prestaciones podrán destinarse a cubrir su mantenimiento y cuidado (o los de su beneficiario) según lo determinen los Fiduciarios.

Facultades discrecionales de la Junta de Fiduciarios

El administrador del Plan y cualquier delegado debidamente autorizado cuentan con plena facultad y discreción para administrar, implementar e interpretar el Plan (y cualquier documento

relacionado), así como para resolver todos los asuntos que surjan en relación con su funcionamiento o administración. Todas las decisiones que el administrador del Plan adopte respecto de cualquier asunto referido al Plan (y a cualquier otro documento relacionado) serán definitivas y vinculantes para todas las partes, sin perjuicio de los derechos que le correspondan a cada participante conforme a la ley y a las disposiciones del Plan.

SOLICITUDES Y DERECHOS DE APELACIÓN

Usted o su beneficiario tienen derecho a apelar toda denegación de una solicitud para recibir prestaciones dentro del Plan. Si se deniega su solicitud, ya sea en su totalidad o en parte, el Plan le brindará una explicación por escrito de los motivos de tal denegación dentro de los 90 días contados a partir de la fecha en que se reciba su solicitud.

La notificación que usted o su beneficiario reciban sobre la denegación de su solicitud deberá incluir la siguiente información:

- Los motivos específicos de la denegación.
- La referencia concreta a las disposiciones del Plan sobre las que se basa la denegación.
- De corresponder, una descripción de la información o documentación adicional necesaria para completar la solicitud, así como la explicación de por qué dicha información o documentación resulta necesaria.
- Una descripción de los procedimientos de apelación del Plan y de los plazos aplicables, incluida una declaración sobre su derecho a entablar una acción civil conforme al artículo 502(a) de la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación para Empleados (ERISA, por sus siglas en inglés) tras la denegación de su solicitud en la etapa de apelación.

Existen circunstancias especiales que pueden requerir más de 90 días para resolver su solicitud. En tal caso, se le enviará por correo un aviso de prórroga dentro de los 90 días posteriores a la recepción de la solicitud, que indicará las razones de la prórroga y la fecha estimada en que el Plan emitirá la decisión definitiva. La prórroga podrá ser de un máximo de 90 días adicionales contados a partir del final del período inicial para emitir la decisión. Si no recibe una notificación de denegación ni un aviso de prórroga dentro de los 90 días posteriores a la recepción de su solicitud, esta se considerará denegada y usted podrá presentar una apelación.

Usted dispondrá de 60 días a partir de la recepción de la notificación de denegación de su solicitud para apelar la decisión. La apelación deberá presentarse por escrito ante los Fiduciarios, indicar los fundamentos sobre los que se basa e incluir la documentación que respalde su caso. Para preparar la apelación, usted o su representante autorizado podrán, previa solicitud, revisar los documentos relacionados con su solicitud.

Los Fiduciarios decidirán sobre la apelación dentro de los sesenta (60) días posteriores a su presentación.

La resolución de la apelación se emitirá por escrito y, en caso de denegación, incluirá la siguiente información:

- Los motivos específicos de la denegación.

- La referencia concreta a las disposiciones del Plan sobre las que se basa la denegación.
- Una declaración de que usted tiene derecho a consultar, previa solicitud y sin costo, todos los documentos, registros y demás información relevante para su solicitud para recibir prestaciones y a obtener copias de ellos.
- Una declaración sobre su derecho a entablar una acción civil conforme al artículo 502(a) de la Ley ERISA.

Ni usted ni su beneficiario podrán acudir a los tribunales para apelar una denegación de prestaciones, a menos que (1) hayan cumplido con los procedimientos de apelación descritos anteriormente y los Fiduciarios hayan denegado su solicitud total o parcialmente y (2) la demanda se entable dentro de los tres años posteriores a la fecha en que los Fiduciarios emitieron su decisión sobre la apelación.

Designación de un representante

Usted podrá designar un representante para que actúe en su nombre al momento de presentar una solicitud o apelar la denegación de una solicitud u otra decisión adversa. En caso de que los Fiduciarios no estén seguros de si usted ha designado un representante, podrán solicitarle que dicha designación se realice por escrito y podrán negarse a comunicarse con un tercero que afirme ser su representante hasta recibir el escrito correspondiente.

MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL PLAN

Los Fiduciarios esperan mantener la vigencia del Plan indefinidamente, pero se reservan el derecho de modificarlo, enmendarlo o darlo por extinguido en cualquier momento. En caso de extinción del Plan, usted adquirirá automáticamente un derecho consolidado e irrevocable sobre las prestaciones acumuladas, una vez cubiertos los gastos del Plan.

No se devolverá a ningún Empleador ni al Sindicato ninguna parte de los activos remanentes.

Se aplicarán normas especiales en caso de que el valor de los activos a la fecha de extinción sea inferior al total de todas las Cuentas Individuales más los gastos correspondientes.

Importante: Dado que este es un plan de prestaciones con aportes definidos, las prestaciones no se encuentran aseguradas por Pension Benefit Guaranty Corporation (“PBGC”).

INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre del Plan: Caja de Jubilación de la Sede 1500 del Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio

Número de identificación del Empleador: 47-5675902

Número del Plan: 001

Cierre del ejercicio fiscal: 31 de diciembre

Año del Plan: 1 de enero - 31 de diciembre

Fecha de entrada en vigencia: 28 de diciembre de 2015

Tipo de plan: Plan de aportes definidos con participación en los beneficios

Financiación de las prestaciones: Todos los aportes son efectuados por los Empleadores a la Caja en virtud de su convenio colectivo de trabajo u otro acuerdo con la Sede 1500 del UFCW. Los convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos exigen que se efectúen aportes a la Caja a tasas fijas una vez por mes. Las prestaciones se otorgan con cargo a los activos de la Caja, las cuales se acumulan de conformidad con lo establecido en los convenios colectivos de trabajo, otros acuerdos y el Contrato de Fideicomiso

Fideicomiso: Los activos se mantienen en un fondo fiduciario con el fin de otorgar prestaciones a los participantes cubiertos y pagar gastos administrativos razonables. Los activos de la Caja se invierten bajo la supervisión de un asesor profesional en inversiones.

Administrador del Plan: A la Caja la administra una Junta de Fiduciarios conjunta formada por tres (3) Fiduciarios del Sindicato y tres (3) Fiduciarios de los Empleadores, cuyos nombres aparecen en el presente RDP. Puede comunicarse con la oficina de la Junta de Fiduciarios en: Junta de Fiduciarios, Caja de Jubilación de la Sede 1500 del Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio, 425 Merrick Avenue, Westbury, Nueva York 11590 (United Food and Commercial Workers Local 1500 Annuity Fund, 425 Merrick Avenue, Westbury, New York 11590).

Patrocinador del Plan: A la Caja la patrocina la Junta de Fiduciarios conjunta. Puede comunicarse con la oficina de la Junta de Fiduciarios en: Junta de Fiduciarios, Caja de Jubilación de la Sede 1500 del Sindicato de Trabajadores de Alimentos y Comercio, 425 Merrick Avenue, Westbury, Nueva York 11590 (United Food and Commercial Workers Local 1500 Annuity Fund, 425 Merrick Avenue, Westbury, New York 11590).

Empleadores participantes: Previa solicitud por escrito, la Caja de Jubilación le proporcionará información sobre si un determinado Empleador realiza aportes al Plan en nombre de los empleados alcanzados por un acuerdo escrito, así como la dirección de dicho Empleador. Además, se puede obtener un listado completo de los Empleadores y sindicatos que patrocinan la Caja de Jubilación mediante solicitud por escrito a la Oficina de la Caja, listado que podrá consultar en la misma oficina.

Oficial notificador: La Junta de Fiduciarios ha sido designada como oficial notificador. Las notificaciones también podrán cursarse a cualquier Fiduciario individual.

SUS DERECHOS CONFORME A LA LEY ERISA

Como participante del Plan, usted cuenta con determinados derechos y protecciones conforme a la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación para Empleados de 1974 y sus modificatorias (ERISA, por sus siglas en inglés). La Ley ERISA establece que todos los participantes del Plan gozan de los siguientes derechos:

A recibir información sobre su Plan y sus prestaciones

- Consultar, sin costo, en la Oficina de la Caja y en otros sitios específicos, como lugares de trabajo y sedes sindicales, todos los documentos que rigen el Plan, incluidos contratos de seguro, convenios colectivos de trabajo y otros acuerdos que exijan aportes a la Caja, así como recibir una copia del último informe anual (Formulario 5500) presentado por el Plan ante el Departamento de Trabajo de los EE. UU.
- Obtener copias de los documentos que rigen el funcionamiento de la Caja, incluidos contratos de seguro, convenios colectivos de trabajo y otros acuerdos que exijan aportes a la Caja, así como recibir copias del último informe anual (Formulario 5500) y del resumen de la descripción del plan actualizado, previa solicitud por escrito a la Junta de Fiduciarios y pago de una tasa razonable por las copias.
- Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. La Junta de Fiduciarios tiene la obligación legal de facilitar a cada participante una copia de este resumen del informe anual.
- Obtener una declaración que indique si tiene derecho a recibir una prestación al alcanzar la edad normal de jubilación (65 años) y, de ser así, cuál sería el monto de su prestación al alcanzar dicha edad si dejara de trabajar en un empleo cubierto por el Plan en este momento. Esta declaración debe solicitarse por escrito y no puede emitirse más de una vez cada doce (12) meses. El Plan debe proporcionar la declaración sin cargo alguno.

Actuación prudente por parte de los responsables del Plan

Además de otorgar derechos a los participantes del Plan, la Ley ERISA impone obligaciones a quienes tienen a cargo su funcionamiento. Estas personas, denominadas “responsables” del Plan, tienen la obligación de actuar con prudencia y siempre en beneficio suyo y de los demás participantes y beneficiarios del Plan. Ninguna persona, incluido su Empleador, su sindicato o cualquier otra, podrá despedirlo o discriminarlo de manera alguna para impedir que obtenga una prestación o ejerza sus derechos conforme a la Ley ERISA.

Haga valer sus derechos

Si su solicitud para obtener prestaciones es denegada o ignorada total o parcialmente, usted tiene derecho a conocer los motivos, a obtener copias de los documentos relacionados con la decisión sin cargo y a apelar cualquier denegación, respetando los plazos establecidos.

La Ley ERISA establece mecanismos para hacer efectivos estos derechos. A modo de ejemplo, si solicita una copia de los documentos del Plan o del último informe anual del Plan y no los recibe dentro de los 30 días posteriores, podrá entablar una demanda ante un tribunal federal. En tal caso, el tribunal podrá exigir que el administrador del Plan le entregue los documentos y le abone hasta \$110 por día hasta que los reciba, a menos que la demora se deba a motivos fuera del control del administrador.

Si su solicitud para recibir prestaciones es denegada o ignorada total o parcialmente, podrá entablar una demanda ante un tribunal estatal o federal. Además, si no está de acuerdo con la

decisión del Plan, o con la ausencia de ella, con respecto a la condición de calificada de una orden de relaciones domésticas, podrá entablar una demanda ante un tribunal federal. En caso de que los responsables del Plan utilicen los fondos del Plan de forma indebida o lo discriminen por ejercer sus derechos, podrá solicitar asistencia al Departamento de Trabajo de los EE. UU. o entablar una demanda ante un tribunal federal. El tribunal determinará quién deberá hacerse cargo de las costas judiciales. Si obtiene un fallo favorable, el tribunal podrá ordenar que la persona demandada pague dichas costas. Si el fallo es desfavorable, el tribunal podrá ordenarle a usted que las pague, por ejemplo, si considera que su solicitud carece de fundamento.

Asistencia para sus consultas

Si tiene preguntas sobre su Plan, debe comunicarse con la Junta de Fiduciarios.

Si tiene dudas sobre esta declaración o sobre sus derechos en virtud de la Ley ERISA, debe comunicarse con la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado (EBSA, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de los EE. UU., cuyo número figura en su directorio telefónico, o escribir a:

Área de Asistencia Técnica y Consultas
Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado
Departamento de Trabajo de los EE. UU.
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210

También puede solicitar algunas publicaciones sobre sus derechos y obligaciones en virtud de la Ley ERISA llamando a la línea directa gratuita para empleados y empleadores de la EBSA al 866-444-3272 o visitando su sitio web en <http://www.dol.gov/ebsa>.

AVISO IMPORTANTE

El presente folleto contiene un resumen en inglés de los derechos y de las prestaciones que le corresponden en virtud del Plan. Si tiene dificultades para comprender alguno de sus apartados, comuníquese con el Plan al (800) 522-0456 para obtener ayuda.

UNITED FOOD AND COMMERCIAL WORKERS

LOCAL 1500

ANNUITY FUND

SUMMARY PLAN DESCRIPTION

BOARD OF TRUSTEES

The United Food and Commercial Workers Local 1500 Annuity Fund is administered by a joint Board of Trustees consisting of Union Trustees and Employer Trustees. As of October 1, 2025, the Trustees are:

Union Trustee

Robert W. Newell, Jr.
UFCW Local 1500
425 Merrick Avenue
Westbury, New York 11590

Aly Y. Waddy
UFCW Local 1500
425 Merrick Avenue
Westbury, New York 11590

Joseph D. Waddy
UFCW Local 1500
425 Merrick Avenue
Westbury, New York 11590

Employer Trustee

Steve DeCarlo
Dan's Supreme Supermarkets
474 Fulton Avenue
Hempstead, New York 11550

Robert Spinella
Stop & Shop Supermarkets Co.
5101 Fashion Drive
Nanuet, NY 10954

Patrick J. Durning
Wakefern Food Corp.
33 Northfield Avenue
P.O. Box 7812
Edison, NJ 00818-7812

FUND OFFICE ADDRESS

425 Merrick Avenue
Westbury, New York 11590
Phone Number: (800) 522-0456
Hours of Operation: Monday-Friday, 8:00 am to 5:00 pm.

FUND PROFESSIONALS

Fund Third Party Administrator

Aria Employee Benefit Services, Inc.
371 Merrick Road, Suite 403
Rockville Centre, New York 11570

Fund Actuary and Consultant

The Segal Company
333 West 34th Street
New York, New York 10001

Fund Accountant

Citrin Cooperman, LLC
100 Jericho Quadrangle
Suite 342
Jericho, New York 11753

Fund Counsel

Colleran, O'Hara & Mills, LLP
100 Crossways Park Drive West
Suite 200
Woodbury, New York 11797

This Summary Plan Description (SPD) describes the benefits in effect as of October 2025 for eligible participants of the United Food and Commercial Workers Local 1500 Annuity Fund. Full details are contained in the Rules and Regulations. If there is a discrepancy between this SPD and the Rules and Regulations, the Rules and Regulations will govern. The Trustees reserve the right, and have the authority, to amend, modify or terminate the Plan at any time. The Trustees, or such other persons as delegated by the Trustees, have discretion to interpret and construe the rules of the Plan.

October 1, 2025

Dear Participant:

The Trustees are pleased to provide you with this booklet summarizing the provisions of the United Food and Commercial Workers Local 1500 Annuity Fund Rules and Regulations (the “Plan”). The Plan is a defined contribution profit sharing plan with individual accounts for each participant.

This booklet describes the main features of the Plan and is called a “Summary Plan Description” or “SPD.” The SPD explains, among other things, how you become a participant in the Plan, and the form of benefit available under the Plan. All changes to the Plan adopted prior to October 1, 2025 have been incorporated into the 2025 SPD, including items covered in the Summary of Material Modifications previously issued. Please read this SPD carefully and share it with your family so that they are aware of the benefit available to you under the Plan.

Please note that this SPD is not a substitute for the Rules and Regulations of the Plan and does not change or otherwise alter the terms of the Plan. If there are any differences between this SPD and the Rules and Regulations, the Rules and Regulations control in all cases. The Rules and Regulations, and the Trust Agreement under which the Plan was established, are available for your inspection at the Fund Office.

The Trustees are responsible for the operation of the Plan. We are happy to assist you to make certain that you receive the benefit to which you are entitled. Please call the Fund Office if you require any additional information or if you have any questions about this SPD or about your benefit under the Plan.

Sincerely,

The Board of Trustees

IMPORTANT NOTICE

This booklet contains a summary in English of your plan rights and benefits under the Plan. If you have difficulty understanding any part of this booklet, please contact the Plan at (800) 522-0456 for assistance.

Este folleto contiene un resumen en inglés de los derechos y beneficios de su plan bajo el Plan. Si tiene dificultades para comprender alguna parte de este folleto, comuníquese con el Plan al (800) 522-0456 para obtener ayuda.

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION	1
PARTICIPATION AND EMPLOYER CONTRIBUTIONS	1
YOUR ACCOUNT INFORMATION	1
VESTING	2
PLAN BENEFITS	2
LOANS	4
UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT	
RIGHTS ACT OF 1994	4
APPLYING FOR BENEFITS	4
OTHER IMPORTANT INFORMATION	5
CLAIMS AND APPEAL RIGHTS	5
PLAN AMENDMENT AND TERMINATION	7
ADMINISTRATIVE INFORMATION	7
YOUR RIGHTS UNDER ERISA	8

INTRODUCTION

The Plan was established as the result of collective bargaining between certain employers and the United Food and Commercial Workers Local 1500 (“Union”). The Plan covers employees of employers who are obligated to make contributions to the Plan under a collective bargaining agreement or other agreement with the Union (each such contributing employer is referred to in this SPD as an “Employer”). The Plan is a defined contribution profit sharing plan. Upon written request, the Fund Office will advise you whether a particular employer is contributing to the Plan on behalf of employees working under a collective bargaining agreement or other agreement.

The Plan is administered exclusively by the Board of Trustees (the “Trustees”) which consists of Union and Employer representatives. The Union Trustees and the Employer Trustees have equal voting rights. The Trustees, who serve without compensation, have the sole power and discretionary authority to construe and interpret the terms of the Plan, and no other individuals have any authority to interpret the Plan (or other applicable documents) or to make any promises to you about it, including any claim for benefits.

A separate trust fund has been established for the purpose of holding and investing funds belonging to the Plan and paying benefits provided under the Plan.

PARTICIPATION AND EMPLOYER CONTRIBUTIONS

Becoming a Participant in the Plan

You are eligible to participate in the Plan if you are working in a job covered by a collective bargaining agreement or other written agreement between your Employer and the Union that requires your Employer to contribute to the Plan on your behalf (*i.e.* you are working in “Covered Employment”).

Employer Contributions

While a collective bargaining agreement or other agreement requiring contributions to the Plan is in effect, your Employer will contribute to the Plan on your behalf as required under the collective bargaining agreement or other agreement. The contribution rate is specified in the collective bargaining agreement or such other agreement and may change from time to time.

You are not required or permitted to make contributions to the Plan.

YOUR ACCOUNT INFORMATION

The Trustees will establish an account in your name, your “Individual Account,” when you become a participant. Twice every year, on the “Valuation Date”, the amount in your Individual Account will be adjusted by adding together:

The amount in your Individual Account
as of the last Valuation Date

plus or minus

Your share of the investment yield on the
Fund's assets since the last Valuation Date

minus

Your share of the Fund's administrative expenses
since the last Valuation Date

plus

Employer contributions paid on your
behalf and received by the Fund
since the last Valuation Date

As soon as practicable after the end of the 6 month Plan Year period (2 quarters), you will receive an "Account Balance" statement from the Plan reflecting the balance of your Individual Account as of the end of the 6 months Plan Year period (2 quarters).

VESTING

Vesting means ownership. You will be considered 100% vested and entitled to the full value of your Individual Account upon participation in the Plan (adjusted for investment gains and losses). Your participation in the Plan begins on the date Employer contributions are first required to be made on your behalf, as indicated in the collective bargaining agreement by and between the UFCW Local 1500 and your Employer.

PLAN BENEFITS

Eligibility for Benefits

You must meet the eligibility requirements to receive a distribution of your Individual Account. Under the Plan, you (or your beneficiary) are eligible to receive a distribution of your Individual Account:

- When no Employer contributions are required to be made on your behalf for a period of six (6) consecutive calendar months.
- When you retire. Under the Plan, "retire" means (1) the attainment of Normal Retirement Age and (2) the complete and permanent withdrawal from Covered

- Employment. Normal Retirement Age is age 65 or the fifth anniversary of your participation in the Plan, if later.
- Upon your death.

Benefit Amount

As soon as practicable after you have become eligible for your benefit and an application has been submitted to the Fund Office (please see the Applying for Benefits section for further details), the Plan will pay you or your beneficiary the amount of your Individual Account balance. However, if your benefit is payable before completion of the valuation for the most recent Valuation Date, you or your beneficiary will receive 90% of the balance in your Individual Account as of the prior Valuation Date. Once the valuation for the most recent Valuation Date has been completed, you or your beneficiary will receive the balance of your Individual Account, if any, based on the completed valuation.

Form of Benefit

Your benefit will be paid in the form of a single lump sum.

Beneficiary Designation

If you are married, your spouse is the sole beneficiary of your benefit whether or not you designate them as your beneficiary, unless your spouse consents in writing to the designation of another person to receive all or a part of your benefit. Any such spousal consent must be notarized. If you are married and your spouse has consented to another person as your beneficiary and you want to change your beneficiary, you must get your spouse's written consent to change the beneficiary. Again, your spouse's consent must be notarized. You do not need the consent of the beneficiary to make a change.

If you are not married, you may change your beneficiary at any time and do not need the consent of the beneficiary to make that change.

The Fund will provide you with a beneficiary form.

No Designated Beneficiary

If you are not married and you have not designated a beneficiary or if your designated beneficiary pre-deceases you, distribution of your Individual Account will be made in the following order:

- to your child(ren); and if there are no child(ren),
- to your estate.

If you have any questions regarding your beneficiary designation(s), please contact the Fund Office.

LOANS

Loans are not permitted under the Plan.

COMPLIANCE WITH THE UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT OF 1994

You will be eligible to receive Employer contribution with respect to periods of qualified military service within the meaning of Section 414 (u)(5) of the Internal Revenue Code to the extent required under Section 414(u) of the Internal Revenue Code. If you are entering military service, you should contact the Fund Officer for information on your rights under the Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994 (USERRA),

APPLYING FOR BENEFITS

To apply for benefits under the Plan, you have to submit a written application to the Trustees. Please contact the Fund Office or the Fund's Third Party Administrator, Aria Employee Benefit Services, Inc. ("Aria"), for the necessary application form when you are ready to apply for a benefit. All requests for an application to receive your benefit must be in writing.

To contact Aria, you may send your request by email to info@ariaebs.com, by fax to (516) 887-1606 or you may send your written request for an application by mail to:

Aria Employee Benefit Services, Inc.
371 Merrick Road, Suite 403
Rockville Centre, NY 11570
Attn: Annuity Department

If you satisfy the requirements for receiving a benefit, but do not apply for a benefit, you will be considered as having elected to postpone commencement of your benefit. In this case, your Individual Account balance will be adjusted at each Valuation Date until you elect to commence benefits. However, you cannot postpone the commencement of a benefit beyond your Required Beginning Date ("RBD").

Your RBD is the April 1st of the calendar year following the calendar year in which you reached your RBD Age as defined below, or the April 1st of the calendar year in which you cease work in Covered Employment, if that is later.

Effective January 1, 2020, the Plan's required minimum distribution age ("RMD Age") is as follows:

- Age 70½ in the case of any Participant that attains age 70½ before January 1, 2020;
- Age 72 in the case of any Participant that attains age 70½ after December 31, 2019, but who attains age 72 before January 1, 2023;
- Age 73 in the case of any Participant that attains age 72 after December 31, 2022, and age 73 before January 1, 2033; and
- Age 75 in the case of any Participant who attains age 73 after December 31, 2032.

OTHER IMPORTANT INFORMATION

Tax Treatment of Plan Distributions

Generally, a distribution you receive from the Plan will be subject to an automatic 20% Federal tax withholding, unless it is directly rolled over into an IRA or other eligible retirement plan. In addition, you may be required to pay an excise tax if you receive a benefit prior to age 59 ½. You will receive additional information regarding this matter when you apply for a benefit.

Important Note: Neither the Trustees nor any individual at the Fund Office or the Fund's Third Party Administrator are qualified to advise you of the legal and tax ramifications of distributions under the Plan. For such information, please consult with a qualified tax advisor or financial planner for information about the consequences of any Plan distribution.

Non-Assignment of Benefits

Benefits cannot be alienated, assigned, sold, transferred, mortgaged or pledged to anyone except to the extent required by law. Under most circumstances, Plan benefits are not subject to attachment or execution under any decree of a court or otherwise. One exception to this rule, however, is a "qualified domestic relations order" ("QDRO"), which is a court order or judgment directing the Plan to pay all or a portion of your Plan benefit to a spouse, former spouse, child, or other dependent for the purpose of providing child support, alimony or marital property rights, among other things. A copy of the Plan's QDRO procedures are available free of charge from the Fund Office upon request. Another exception to the general rule of non-assignment of benefits is a Federal tax levy.

Incapacity

If it is determined that you (or your beneficiary) have a mental or physical incapacity and are unable to care for your (or their) affairs, the Trustees will have your benefit paid to a legal guardian, representative or committee. If no such legal guardian, representative or committee has been designated, benefits may be used to provide for your (or their) maintenance and support in a manner determined by the Trustees.

Discretionary Authority of the Board of Trustees

The Plan Administrator and any duly authorized delegate thereof, have the complete authority and discretion to administer, apply and interpret the Plan (and any related documents) and to decide all matters arising in connection with the operation or administration of the Plan. All determinations made by the Plan Administrator with respect to any matter arising under the Plan (and any other Plan document) shall be final and binding on all parties, subject to every participant's rights under law and under the provisions of the Plan.

CLAIMS AND APPEAL RIGHTS

You or your beneficiary have the right to appeal any denial of an application for a benefit under the Plan. If your claim for a benefit is denied, in whole or in part, the Plan will provide you with

a written explanation of the reasons for the denial within 90 days from the date your application is received.

Any notice to you or your beneficiary that your claim has been denied shall include the following:

- The specific reason(s) for the denial;
- Specific reference to the pertinent Plan provisions on which the denial is based;
- If applicable, a description of any additional material or information necessary to perfect the claim and an explanation of why such material or information is necessary; and
- A description of the Plan's appeal procedures and the time limits applicable to such procedures, including a statement of your right to bring a civil action under ERISA Section 502(a) following a denial of your claim on appeal.

Special circumstances may require more than 90 days to determine your claim. In such a case, a notice of the extension will be mailed to you within 90 days from the date your claim was received and the extension notice will indicate the special circumstances which required the extension of time and the date by which the Plan expects to render the final decision. The extension may be granted for a maximum of 90 additional days from the end of the initial determination period. If you do not receive notice of the denial, or a notice of the extension, within 90 days from the date your claim was received, the claim shall be deemed denied and you may file an appeal.

You will have 60 days from the date you receive the notice of denial of your claim to appeal the denial of benefits. The appeal must be in writing to the Trustees and must indicate the basis of your appeal and should include supporting documentation. In preparing for your appeal, you or your authorized representative may, upon request, review documents pertinent to your claim.

The Trustees will decide the appeal within sixty (60) days after your request for review.

The decision on review will be made in writing, and, if the claim is denied, shall include the following:

- The specific reason(s) for the denial;
- Specific reference to the pertinent Plan provisions on which the denial is based;
- A statement that you are entitled to receive, upon request and free of charge, reasonable access to, and copies of all documents, records, and other information relevant to your claim for benefits;
- A statement of your right to bring a civil action under ERISA Section 502(a).

Neither you nor your beneficiary can go to court to review a denial of benefits unless (1) you have followed the procedures for review set forth above and the Trustees have denied your request for a benefit in whole or in part, and (2) the lawsuit is filed no more than three years after the date on which the Trustees issued their decision on the request for review.

Designation of Representative

You may designate a representative to act on your behalf in filing a claim or an appeal of a denial of a claim or other adverse determination. If the Trustees are uncertain whether or not you have designated a representative, they may request that you put such designation in writing and

may decline to communicate with a third party claiming to be a representative until such designation is received.

PLAN AMENDMENT AND TERMINATION

The Trustees expect to continue the Plan indefinitely, but reserve the right to amend, modify, or terminate the Plan at any time. If the Plan is terminated, you will automatically have a vested, nonforfeitable right to the accrued benefits you have earned, after providing for the expenses of the Plan.

No part of the remaining assets will be returned to any Employer or to the Union.

Special rules will apply if the value of the assets on the date of termination is less than the total of all Individual Accounts plus expenses.

Important Note: Because this is a defined contribution benefit plan, benefits are not insured by the Pension Benefit Guaranty Corporation (“PBGC”).

ADMINISTRATIVE INFORMATION

Plan Name: United Food and Commercial Workers Local 1500 Annuity Fund

Employer Identification Number: 47-5675902

Plan Number: 001

Fiscal Year End: December 31

Plan Year: January 1 - December 31

Effective Date: December 28, 2015

Type of Plan: The Plan is a defined contribution profit sharing plan.

Funding of Benefits: All contributions to the Fund are made by Employers in accordance with their collective bargaining agreement or other agreement with the UFCW Local 1500. The collective bargaining agreements or other agreements require contributions to the Fund at fixed rates per month. Benefits are provided from the Fund’s assets, which are accumulated under the provisions of the collective bargaining agreements and other agreements and the Trust Agreement.

Trust: Assets are held in a trust fund for the purpose of providing benefits to covered participants and paying reasonable administrative expenses. The Fund’s assets are invested under the direction of a professional investment advisor.

Plan Administrator: The Fund is administered by a joint Board of Trustees composed of three (3) Union Trustees and three (3) Employer Trustees, whose names appear earlier in this SPD. The office of the Board of Trustees may be contacted at: Board of Trustees, United Food and Commercial Workers Local 1500 Annuity Fund, 425 Merrick Avenue, Westbury, New York 11590.

Plan Sponsor: The Fund is sponsored by the joint Board of Trustees. The office of the Board of Trustees may be contacted at: Board of Trustees, United Food and Commercial Workers Local 1500 Annuity Fund, 425 Merrick Avenue, Westbury, New York 11590.

Participating Employers: The Annuity Fund will provide you, upon written request, with information as to whether a particular Employer is contributing to the Plan on behalf of employees working under a written agreement, as well as the address of such Employer. Additionally, a complete list of Employers and unions sponsoring the Annuity Fund may be obtained upon written request to the Fund Office and is available for examination at the Fund Office.

Agent for Service of Legal Process: The Board of Trustees has been designated as the agent for the service of legal process. Service of legal process may also be served on the individual Trustee.

YOUR RIGHTS UNDER ERISA

As a participant in the Plan, you are entitled to certain rights and protections under the Employee Retirement Income Security Act of 1974, as amended (“ERISA”). ERISA provides that all Plan participants are entitled to:

Receive Information About Your Plan and Benefits

- Examine, without charge, at the Fund Office and at other specified locations, such as work sites and union halls, all documents governing the Plan, including insurance contracts, collective bargaining agreements and other agreements that require contributions to the Fund, and a copy of the latest annual report (Form 5500) filed by the Plan with the U.S. Department of Labor.
- Obtain copies of documents governing the operation of the Fund, including insurance contracts and collective bargaining agreements, and other agreements that require contributions to the Fund, and copies of the latest annual report (Form 5500) and updated summary plan description, upon written request to the Board of Trustees, and upon payment of a reasonable charge for the copies.
- Receive a summary of the Plan's annual financial report. The Board of Trustees is required by law to furnish each participant with a copy of this summary annual report.
- Obtain a statement telling you whether you have a right to receive a benefit at normal retirement age (age 65) and if so, what your benefit would be at normal retirement age if you stop working under the Plan now. 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 Action by Plan Fiduciaries

In addition to creating rights for Plan participants, ERISA imposes duties upon the people who are responsible for the operation of the 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 benefit or exercising your rights under ERISA.

Enforce Your Rights

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

Under ERISA, there are steps you can take to enforce the above rights, for instance, if you request a copy of Plan documents or the latest annual report from the Plan and do not receive them within 30 days, you may file suit in a federal court. In such a case, the court may require the Plan Administrator to provide the materials and pay you up to \$110 per 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 which 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 misuse the Plan's money or if you are discriminated against for asserting your rights, you may seek assistance from the U.S. Department of Labor, or you may file suit in a Federal court. The court will decide who should pay court costs and legal fees. If you are successful, the court may order the person you have sued to pay these costs and fees. If you lose, the court may order you to pay these costs and fees, for example, if it finds your claim frivolous.

Assistance With Your Questions

If you have any questions about your Plan, you should contact the Board of Trustees.

If you have any questions about this statement or about your rights under ERISA, you should contact the nearest Office of the Employee Benefits Security Administration (EBSA), U.S. Department of Labor, listed in your telephone directory, or write to:

Division of Technical Assistance and Inquiries
Employee Benefits Security Administration
U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20210

You may also obtain certain publications about your rights and responsibilities under ERISA by calling EBSA's toll-free Employee & Employer Hotline at 866-444-3272 or visiting EBSA's website at <http://www.dol.gov/ebsa>.

IMPORTANT NOTICE

This booklet contains a summary in English of your plan rights and benefits under the Plan. If you have difficulty understanding any part of this booklet, please contact the Plan at (800) 522-0456 for assistance.

Este folleto contiene un resumen en inglés de los derechos y beneficios de su plan bajo el Plan. Si tiene dificultades para comprender alguna parte de este folleto, comuníquese con el Plan al (800) 522-0456 para obtener ayuda.