



---

THE NEW YORK HOTEL TRADES COUNCIL  
401(k) SAVINGS PLAN  
THE HOTEL ASSOCIATION OF NEW YORK CITY, INC.

---

---

# **RESUMEN Y DESCRIPCIÓN DEL PLAN**

---

**MAYO 2008**

## **RESUMEN DE LAS DISPOSICIONES DEL PLAN**

4-46173  
(8.0)

Este folleto es la “Descripción Resumida del Plan” o “SPD” (por sus siglas en inglés) del Plan de Ahorros 401(k) (el “Plan”) del NEW YORK HOTEL TRADES COUNCIL Y HOTEL ASSOCIATION OF NEW YORK CITY, INC. El Plan inició el 1 de julio de 2001.

### **El Plan:**

- Le permite diferir un porcentaje de su pago haciendo contribuciones diferidas opcionales al 401(k).
- Estipula que su cuenta resultante de esas contribuciones al 401(k) y todos los rendimientos de las inversiones siempre le pertenezcan a usted.
- Difiere los impuestos sobre sus contribuciones y todos los intereses o cualesquier ganancias sobre esas contribuciones hasta que los reciba como beneficios.

Si ya está haciendo contribuciones diferidas opcionales al 401(k), se encamina a un futuro más seguro. Si no está haciendo contribuciones diferidas opcionales 401(k) al Plan, aún es tiempo de empezar.

### **Acerca de este folleto**

Este folleto simplemente es un resumen del Plan. El Plan está mucho más detallado y regirá y tendrá precedencia sobre el SPD en caso de conflicto entre los dos documentos.

Si tiene alguna duda, consulte al Administrador de su Plan. La Parte 7 de este folleto incluye el nombre y domicilio del Administrador de su Plan.

## ÍNDICE

<b>CÓMO INSCRIBIRSE EN EL PLAN.....</b>	<b>PARTE 1</b>
Cuándo puede inscribirse	
Inscripción	
Cambios en su participación.	
<b>CONTRIBUCIONES AL PLAN.....</b>	<b>PARTE 2</b>
Sus contribución diferida opcional 401(k)	
Contribuciones complementarias	
Contribuciones de actualización	
Términos útiles	
Límites	
<b>SU CUENTA: ADQUISICIÓN DE DERECHOS E INFORMACIÓN GENERAL....</b>	<b>PARTE 3</b>
Su cuenta	
Cómo invertir en su cuenta	
Adquisición de derechos sobre su cuenta	
<b>CUÁNDO PAGA BENEFICIOS EL PLAN.....</b>	<b>PARTE 4</b>
Al jubilarse	
Fecha de inicio requerida	
Retiros de su cuenta	
A la terminación	
A la muerte	
Consideraciones de impuestos	
<b>CÓMO PAGA BENEFICIOS EL PLAN.....</b>	<b>PARTE 5</b>
A la terminación o la jubilación	
Beneficios por muerte antes de que inicien los beneficios	
Los derechos del cónyuge	
<b>INFORMACIÓN IMPORTANTE PARA USTED.....</b>	<b>PARTE 6</b>
Sus derechos	
Orden de relaciones domesticas calificadas (QDRO por sus siglas en inglés)	
El Administrador del Plan	
Traslados directos	
Traslados de otros planes	
Cómo ceder sus beneficios	
Sus beneficios del Seguro Social	
Cómo reclamar beneficios incluidos en el Plan	
Modificación o terminación del Plan	
Nuestro Plan y la Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC)	
<b>DATOS SOBRE EL PLAN.....</b>	<b>PARTE 7</b>

## **PARTE 1 – CÓMO INSCRIBIRSE EN EL PLAN**

### **Cuándo puede inscribirse**

Puede inscribirse al Plan como participante activo el 1 de enero o el 1 de julio cuando o después de que cumpla estos requisitos (es decir, su fecha de ingreso al Plan):

- Usted es un empleado cubierto por un contrato colectivo de trabajo ("CBA") entre su empleador y el New York Hotel Trades Council ("Empleado Elegible") que permita hacer contribuciones al Plan.
- Ha completado su período de prueba en el empleo, como se describe en el CBA.

### **Inscripción**

Para hacer contribuciones 401(k) al Plan, debe llenar un formulario de inscripción 401(k), donde autoriza a su empleador para que deduzca esas contribuciones de su paga. En la Parte 2 de este folleto hay más información sobre esas contribuciones.

También debe llenar un formulario de beneficiario designado donde designe a la persona que recibirá los beneficios por muerte que le corresponden si muere antes de la jubilación. Si nombra a una persona que no sea su cónyuge, su cónyuge debe dar su consentimiento por escrito a una renuncia de este beneficio y ese consentimiento debe estar certificado por un notario.

Finalmente, también debe llenar un formulario de elección de inversión donde diga cómo desea invertir sus contribuciones entre las opciones de inversión disponibles del Plan (vea la Parte 3 de este folleto).

### **Cambios en su participación.**

Usted se convierte en participante inactivo en la fecha que ya no sea empleado elegible.

Deja de ser participante en la fecha que no sea empleado elegible y el saldo de su cuenta esté en cero.

Si termina su calidad de participante activo, puede reinscribirse en el plan como participante activo cuando vuelva a estar acreditado con una hora de servicio como empleado elegible.

## **PARTE 2 – CONTRIBUCIONES AL PLAN**

Cuando Principal reciba sus contribuciones, se creará una cuenta individual para usted. Esa cuenta refleja las contribuciones que ha hecho y las ganancias de sus inversiones. Sus contribuciones participarán de las ganancias o pérdidas de los fondos mutuos en los que usted invierta. Usted no pagará impuestos sobre sus contribuciones ni sobre los intereses o las ganancias de esas contribuciones hasta después, cuando reciba ese dinero después de que termine su empleo cubierto por un CBA.

### **Sus contribuciones diferidas opcionales 401(k)**

Cuando usted se inscriba en el plan debe informar a su empleador cuánto de su paga desea diferir y contribuir al Plan.

Puede cambiar o interrumpir sus contribuciones diferidas llenando y firmando otro formulario. Su acuerdo debe estar firmado para tener validez. Su acuerdo de iniciar o cambiar sus contribuciones sólo tendrá validez el primer día del período de paga siguiente a la fecha de su inscripción y cualquiera de las siguientes fechas: 1 de enero, 1 de abril o 1 de octubre. Su acuerdo de suspender sus contribuciones diferidas puede tener validez el primer día del período de paga posterior a la fecha en que su empleador reciba el formulario en el que usted haya decidido suspender sus contribuciones. Si su empleador recibe este formulario sin suficiente tiempo de anticipación para procesar el cambio, su acuerdo de interrumpir las contribuciones diferidas tendrá validez el primer día del siguiente período de paga.

Sus contribuciones 401(k) se hacen antes de impuestos. Esas contribuciones reducen su paga antes de que se deduzcan impuestos sobre los ingresos y al empleo (aparte de los impuestos del Seguro Social); por lo tanto, sus contribuciones ayudan a disminuir los impuestos que usted paga. No obstante, los impuestos del Seguro Social se basan en su paga antes de deducir las contribuciones 401(k). Eso significa que sus beneficios del Seguro Social se mantienen igual sin importar cuánto contribuya al Plan.

La legislación federal limita la cantidad que puede contribuir a un plan 401(k) al año. Para 2009, el límite anual es de \$16,500. Este límite aumenta ocasionalmente, conforme a los aumentos en el costo de la vida.

### **Sus contribuciones 401 (k):**

- Acumulan ingresos para sus años de jubilación.
- Reducen sus impuestos sobre los ingresos actuales permitiéndole ahorrar para el futuro con dólares que de lo contrario pagaría en impuestos actuales.
- Pueden aportarle ganancias de inversiones que no pagan impuestos hasta que usted reciba su beneficio.

### **Contribuciones complementarias**

Usted puede hacer contribuciones diferidas opcionales 401(k) para recuperar las que no haya realizado cuando vuelva a trabajar para un empleador participante después de un período de servicio militar calificado conforme a lo dispuesto por la ley.

## **Contribuciones de actualización**

Puede hacer contribuciones de actualización al Plan en cualquier año calendario después de cumplir los 50 años de edad. Las contribuciones de actualización son contribuciones que rebasan el límite anual para esas contribuciones. Para 2009, la contribución de actualización máxima es de \$5,000 así que el límite de la contribución 401(k) y la de actualización combinadas es de \$21,500. Durante años después de 2009 el máximo está sujeto a cambiar cada año por los aumentos en el costo de la vida. Sus contribuciones 401(k), incluidas las contribuciones de actualización, pueden ascender al 75% de su paga en cada período de paga.

## **Términos útiles**

Su “Paga”, para efectos del Plan, significa su salario total incluidas sus contribuciones opcionales a este Plan, otro plan 401(k) y un plan cafetería.

Las contribuciones optativas son reducciones de la paga contribuidas por un empleador a opción de un empleado a este plan 401(k), a otro plan 401(k), a un plan de pensión simplificado, a un plan cafetería, a un plan de beneficios complementarios de transporte calificado o a una anualidad con amparo tributario. Las contribuciones electivas también incluyen cantidades diferidas de conformidad con un plan 457 del gobierno o contribuciones del empleador “realizadas” por un empleador del gobierno y tratadas como contribuciones del empleado.

## **Límites de contribuciones diferidas opcionales 401(k)**

Si usted también participa en otro plan 401(k) o de contribuciones definidas, el límite anual a las contribuciones antes mencionadas se aplica a la cantidad que usted difiera en ambos planes. Si rebasa el límite anual, debe solicitar que uno o ambos planes le paguen las contribuciones excesivas a usted. Solamente se le pueden pagar las cantidades que rebasan el límite, pero puede elegir si se le pagan de uno o de ambos planes. Si no hace que le paguen el excedente, se le cobrarán los impuestos correspondientes, pero permanecerá en los planes y se cobrarán intereses sobre esa cantidad de nuevo cuando la reciba. En este plan, usted debe informar al Administrador del Plan a más tardar el 1 de marzo del siguiente año si desea que le paguen el excedente a usted.

Si es un empleado “altamente remunerado” conforme a las reglas del IRS porque su pago anual es superior a \$110,000 para 2009, la ley puede limitar aún más sus contribuciones para asegurar que la tasa de contribución promedio de los empleados altamente remunerados no exceda la de los empleados “no altamente remunerados” más del monto descrito en el Código de Impuestos Internos. Debido a este límite su empleador restringirá la cantidad que puede contribuir en el futuro o le devolverá sus contribuciones que rebasen el límite. Sus contribuciones diferidas opcionales 401(k) serán tratadas como ingresos normales imponibles. La cantidad pagada a usted incluirá todas las ganancias de sus contribuciones excedentes.

## **Límites de paga**

La ley limita la cantidad de la paga que se puede usar para determinar las contribuciones cada año. El límite para 2009 es de \$245,000. Este límite está sujeto a cambios cada año por los aumentos en el costo de la vida.

## **Límites 415**

La ley también limita la cantidad anual de las contribuciones que puede hacer usted al Plan en un año al 100% de la paga o un límite en dólares, lo que sea menor. Este límite se aplica a este plan, junto con todos los otros planes de contribución definidos en los que usted participe. El límite en dólares para los años a partir del 31 de diciembre de 2009 es de \$49,000. Este límite está sujeto a cambios cada año por los aumentos en el costo de la vida.

Pida información al Administrador de su Plan si desea saber más sobre estos límites.

## **PARTE 3 – SU CUENTA: ADQUISICIÓN DE DERECHOS E INFORMACIÓN GENERAL**

### **Su cuenta**

Sus contribuciones se acreditan a su cuenta del Plan. El valor de su cuenta equivale al valor actual de esas contribuciones y todas las ganancias de inversiones acreditadas a esas contribuciones.

### **Cómo invertir en su cuenta**

Las contribuciones a su cuenta se invierten en los fondos mutuos disponibles que usted seleccione para dar beneficios del Plan. El Consejo de Fideicomisarios del Plan decide la selección de opciones de inversión disponibles para usted.

Muchas opciones de inversión tienen cargos y restricciones que aplican cuando usted retira dinero o transfiere fondos. La cantidad en dólares que se puede retirar o transferir puede restringirse al igual que las fechas en que pueden hacerse esas transacciones. Los fideicomisarios pueden decirle más sobre esos cargos y restricciones y cuándo aplicarán.

Si usted no toma una decisión de inversión, entonces sus contribuciones se invertirán automáticamente en una "opción de inversión calificada por omisión". Sus contribuciones permanecerán invertidas en esta opción hasta que haga una elección afirmativa de invertir en uno o más fondos mutuos diferentes. La opción seleccionada por los Fideicomisarios como la opción de inversión por omisión es la cartera Principal Lifetime, con base en su edad actual y el año en que usted cumpla la edad normal de jubilación del Plan que son los 59 ½ años

El Plan está diseñado para cumplir con la Sección 404(c) de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974 y sus reformas ("ERISA"). Como resultado, los Fideicomisarios del Plan no tendrán responsabilidad por las pérdidas que sufra usted por las inversiones como resultado de sus decisiones de inversión.

Puede obtener información adicional sobre las opciones de inversión ofrecidas en este Plan visitando [www.principal.com](http://www.principal.com) o solicitando esta información a la Oficina del Fondo.

### **Adquisición de derechos sobre su cuenta**

Usted siempre, en todo momento, tiene derechos sobre el valor de su Cuenta.



## PARTE 4 - CUÁNDO PAGA BENEFICIOS EL PLAN

### Al jubilarse

Si usted tiene una cuenta del Plan, se le distribuirá en una suma total después de que termine su empleo cubierto por un CBA y llene y presente un formulario de distribución de beneficios a Principal. Si no está trabajando en un empleo cubierto por un CBA y tiene una cuenta conferida del Plan, su cuenta no le será pagada antes de que cumpla 62 años a menos que decida recibir esa distribución.

Si sigue trabajando en un empleo cubierto por un CBA después de su fecha normal de jubilación, sus beneficios empezarán cuando usted lo elija, aunque siga teniendo empleo.

La fecha normal de jubilación significa el primer día del mes que cumpla los 59 ½ años o posterior.

### Fecha de inicio requerida

Conforme a la ley, usted **debe** recibir el saldo de su cuenta a más tardar en su fecha de inicio requerida. Su fecha de inicio requerida es el 1 de abril siguiente al año calendario en que cumpla los 70<sup>1/2</sup> años o el año calendario que deje de trabajar en un empleo cubierto por un CBA, lo que suceda después.

### Retiros de su cuenta

Usted puede retirar todo o parte de su cuenta resultante de transferencia de contribuciones mientras trabaje (vea la Parte 6). Usted puede hacer este tipo de retiro en cualquier momento.

Si tiene 59<sup>1/2</sup> años o más, puede retirar todo o parte de su cuenta en cualquier momento.

Si tiene dificultades económicas antes de cumplir los 59<sup>1/2</sup>, podría retirar una cantidad equivalente o inferior a la cantidad de sus dificultades de sus contribuciones 401(k) (pero nada de los ingresos ganados por esas contribuciones).

Dificultades económicas significa dificultades por una necesidad económica "inmediata y fuerte". Las reglas federales permiten retiros por dificultades por tres motivos:

- Para pagar gastos médicos que serían deducibles de impuestos (sin importar si los gastos exceden el 7.5% de los ingresos brutos ajustados).
- Para comprar su vivienda principal, evitar ser lanzado de su vivienda principal o impedir la ejecución hipotecaria de su vivienda principal.
- Para pagar colegiatura, gastos de educación relacionados y gastos de alojamiento y comida durante los siguientes 12 meses de educación superior para usted, su cónyuge, sus hijos u otros dependientes (conforme a lo definido en el Plan).
- Para pagar gastos de funeral o inhumación de sus padres, su cónyuge, sus hijos u otros dependientes (conforme a lo definido en el Plan).

- Para pagar gastos de reparación de daños a su vivienda principal que serían deducibles de impuestos (sin importar si los gastos exceden el 10% de los ingresos brutos ajustados).

Usted puede hacer un retiro por dificultades económicas solamente si ya recibió todos los retiros o préstamos adicionales a su disposición en otros planes de su empleador. Usted no puede retirar más del monto de su necesidad financiera inmediata y fuerte. La cantidad del retiro puede incluir la cantidad de impuestos que resultará del retiro. Después del retiro, usted no podrá hacer contribuciones diferidas opcionales 401(k) al Plan durante 6 meses.

**Por favor tome en cuenta lo siguiente: Usted no puede retirar fondos mientras esté activamente empleado salvo como se indica antes.**

**Su solicitud de retiro deberá presentarla por escrito en un formulario proporcionado por la Oficina del Fondo. Usted debe llenarlo y devolverlo a la Oficina del Fondo.**

Podría aplicarse un cargo o restricción para algunas opciones de inversión si hace un retiro. Hable con el Administrador de su Plan antes de llenar el formulario.

### **A la terminación**

Si usted deja de trabajar en un empleo cubierto por un CBA antes de que sea elegible para jubilarse, puede elegir que todo o parte de su cuenta se le pague en cualquier momento.

Usted puede dejar su cuenta en el Plan después de que termine su empleo cubierto por un CBA, siempre que tenga menos de 70<sup>1/2</sup> años (Vea "Fecha de Inicio Requerida"). Seguirá participando en los fondos de inversión del Plan y se le pagará cuando se jubile o a su beneficiario designado si muere.

### **A la muerte**

Si usted muere antes de que inicien sus beneficios, su cuenta será pagada a su beneficiario en una sola suma. Su cónyuge es automáticamente su beneficiario a menos que haya dado su consentimiento para renunciar a este beneficio por escrito y ese consentimiento haya sido debidamente certificado por un notario.

### **Consideraciones de impuestos**

Los beneficios que usted reciba del plan están sujetos a impuestos sobre los ingresos. Usted puede posponer o reducir los impuestos que adeudaría de otro modo transfiriendo todo o parte de su cuenta a una cuenta de jubilación individual o anualidad, otro plan de jubilación calificado de un empleador, una cuenta 403(b), un plan del gobierno 457 o un plan de remuneración diferida. Además, las cantidades que usted reciba antes de cumplir los 59<sup>1/2</sup> años muy probablemente estarán sujetas a un impuesto de sanción del 10% adicional.

Si no transfiere todo su beneficio, la cantidad que no transfiera está sujeta a retención automática del impuesto sobre los ingresos federal a la tasa del 20%.

## **PARTE 5 – CÓMO PAGA LOS BENEFICIOS EL PLAN**

### **A la terminación o la jubilación**

Se le pagará su cuenta en una cantidad total en efectivo. Podría aplicarse un cargo o restricción a algunas opciones de inversión por retirar fondos para pagar sus beneficios. Hable con el Administrador de su Plan.

### **Beneficios por muerte antes de que inicien los beneficios**

Usted puede designar a un beneficiario en cualquier momento. Necesitará el consentimiento por escrito de su cónyuge de renunciar al beneficio por muerte si desea nombrar a otra persona que no sea su cónyuge como beneficiario. Ese consentimiento debe estar certificado por notario. Vea “Derechos del cónyuge” a continuación. Usted puede cambiar de beneficiario en cualquier momento pero necesitará el consentimiento por escrito de su cónyuge para hacerlo si es su beneficiario.

Se le pagará su cuenta en una cantidad total en efectivo a su beneficiario.

### **Derechos del cónyuge**

Su cónyuge debe dar su consentimiento por escrito certificado por notario donde renuncie al pago del beneficio por muerte y le permita a usted designar a otra persona como su beneficiario de los beneficios por muerte que se pagarán en caso de que usted muera antes de que el Plan haya distribuido su cuenta.

El consentimiento de su cónyuge puede permitirle hacer cambios en el futuro sin su consentimiento. De lo contrario, necesitará un nuevo consentimiento para hacer otra elección. Usted no necesita el consentimiento de su cónyuge para cancelar una elección.

Su cónyuge puede revocar el consentimiento en cualquier momento antes de su muerte. El consentimiento de un cónyuge no es válido para un cónyuge anterior o futuro de usted.

## **PARTE 6 – INFORMACIÓN IMPORTANTE PARA USTED**

### **Sus derechos**

Como participante del Plan de Ahorro 401(k) del New York Hotel Trades Council y Hotel Association of New York City, Inc. usted tiene ciertos derechos y protecciones en virtud de la Ley de Seguridad de Ingresos para la Jubilación de los Empleados de 1974 y sus reformas (ERISA). La ERISA estipula que usted y todos los demás Participantes del Plan tendrán derecho a:

### **Recibir información sobre su Plan y beneficios**

Examine, sin costo, en la oficina del Administrador del Plan y en otros lugares especificados, como estaciones de trabajo y salones de la unión, todos los documentos que rigen el Plan, incluidos los contratos de seguro y los contratos colectivos de trabajo así como una copia del informe anual más reciente (Serie de Formularios 5500) presentados por el Plan al Departamento del Trabajo de los Estados Unidos y disponibles en la Sala de Divulgación Pública de la Administración de Seguridad de Beneficios de Empleados.

Previa solicitud por escrito al Administrador del Plan, obtenga copias de todos los documentos que rigen el Plan incluidos contratos de seguro y contratos colectivos de trabajo, así como copias del informe anual más reciente (Serie de Formularios 5500) y una descripción del plan resumida actualizada. El Administrador puede cobrar un cargo razonable por las copias.

Reciba un resumen del informe financiero anual del plan. El Administrador del Plan está obligado por la ley a proporcionar a cada participante una copia de este informe anual resumido.

Obtenga un estado de cuenta de su cuenta. Este estado de cuenta se debe solicitar por escrito y no se exige que se entregue más de una vez cada 12 meses. El plan debe proporcionar el estado de cuenta sin costo.

### **Acciones prudentes de los fiduciarios del Plan**

Además de otorgar derechos a los participantes del Plan ERISA impone obligaciones a las personas responsables de la operación del plan de beneficios del empleado. Las personas que operan su Plan, llamados "fiduciarios" del Plan, tienen la obligación de hacerlo de manera prudente y en interés de usted y de otros participantes y beneficiarios del Plan. Nadie, incluido su empleador, ni cualquier otra persona, puede despedirlo o discriminarlo en modo alguno para evitar que usted obtenga un beneficio o ejerza los derechos que le otorga la ERISA.

### **Ejerza sus derechos**

Si le niegan o ignoran el reclamo de un beneficio, total o parcialmente, usted tiene derecho a saber por qué, a obtener copias de documentos relacionados con la decisión sin cargo y a apelar cualquier rechazo, todo dentro de ciertos plazos.

En virtud de la ERISA, hay medidas que usted puede tomar para ejercer los derechos anteriores. Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del Plan o el informe anual más reciente del Plan y no los recibe en 30 días, puede presentar una demanda en un tribunal Federal. En ese caso, el tribunal puede exigir al Administrador del Plan

que proporcione los materiales y le pague a usted \$110 por día hasta que reciba los materiales, a menos que no se hubiesen enviado los materiales por motivos fuera del control del administrador. Si tiene un reclamo de beneficios que ha sido rechazado o ignorado, total o parcialmente, puede presentar una demanda en un tribunal estatal o federal. Además, si no está de acuerdo con la decisión o falta de decisión del Plan con respecto al estado de una orden de relaciones domésticas como calificadas, puede presentar una demanda en un tribunal federal. Si sucede que los fiduciarios del Plan hacen uso indebido del dinero del Plan o si usted es discriminado por ejercer sus derechos, puede pedir ayuda al Departamento del Trabajo de los Estados Unidos o puede presentar una demanda en un tribunal Federal. El tribunal decidirá quién pagará los costos del tribunal y honorarios legales. Si usted gana la demanda el tribunal puede ordenar a la persona que usted demandó que pague esos costos y honorarios. Si usted pierde, el tribunal puede ordenarle a usted pagar esos costos y honorarios, por ejemplo, si determina que su demanda es insubstancial.

### **Ayuda con sus dudas**

Si tiene dudas sobre su Plan, debe contactar al Administrador del Plan. Si tiene dudas sobre esta declaración o sobre sus derechos conforme a la ERISA, o si necesita ayuda para conseguir documentos del Administrador del Plan, contacte a la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de los Beneficios de los Empleados, Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor) que aparece en su directorio telefónico o en la División de Ayuda Técnica e Indagaciones: Division of Technical Assistance and Inquiries, Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue N.W., Washington D.C. 20210. También puede obtener ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la ERISA comunicándose a la línea de ayuda de publicaciones de la Administración de Seguridad de Beneficios de los Empleados.

### **Orden de relaciones domesticas calificadas (QDRO)**

Una orden de relaciones domésticas es una sentencia, decreto u orden que otorga derechos de manutención de menor, pagos de pensión alimenticia conyugal o de propiedad matrimonial. Una orden de relaciones domésticas puede dar todo o parte de su cuenta del Plan a un beneficiario alterno si se determina que es una orden de relaciones domésticas calificadas (QDRO). Un beneficiario alterno es su cónyuge, ex cónyuge, hijo o dependiente. Para ser una QDRO, la orden de relaciones domésticas debe incluir cierta información y cumplir ciertos requisitos.

El Administrador del plan debe establecer procedimientos detallados para determinar si una orden de relaciones domésticas es una QDRO. Usted y el beneficiario alterno pueden obtener una copia de esos procedimientos, sin cargo, con el Administrador del Plan.

### **El Administrador del Plan**

El Administrador del Plan tiene plenas facultades para decidir lo que significan las disposiciones del Plan; para responder todas las dudas sobre el Plan, incluidas las relacionadas con elegibilidad y beneficios; y para supervisar la administración del Plan. Las decisiones del Administrador del Plan son definitivas.

### **Traslados directos**

{00349844.RTF:2}

Ciertos beneficios que son pagaderos a usted pueden ser pagados directamente a otro plan de jubilación o IRA. El Administrador de su Plan le dará información más específica de esta opción cuando corresponda.

### **Traslados de otros planes**

Bajo ciertas circunstancias, puede trasladar una cantidad de otro plan a este Plan. La cantidad proviene de contribuciones realizadas por su participación anterior en ese otro plan. Esta es una contribución trasladada y se convierte en parte de su cuenta.

La contribución trasladada puede provenir de:

- otros planes calificados (incluidas las contribuciones de empleados después de impuestos y excluyendo contribuciones diferidas optativas Roth)
- anualidades con amparo tributario (excluyendo las contribuciones de empleados después de impuestos y contribuciones diferidas optativas Roth)
- planes 457 del gobierno
- cuentas IRA tradicionales si las cuentas se incluirían en ingresos brutos

Las contribuciones trasladadas deben cumplir las reglas federales por lo que debe preguntar al Administrador de su Plan si está interesado en saber más al respecto. Usted decide cómo usar las opciones de inversión de sus contribuciones trasladadas.

### **Cómo ceder sus beneficios**

No se pueden ceder, transferir ni pignorar a otra persona los beneficios del Plan. El Plan hace las siguientes excepciones:

- Órdenes de relaciones domésticas calificadas como pagos de pensión alimenticia o derechos de propiedad matrimonial a un cónyuge o ex cónyuge y/o manutención de menor de uno o más de sus hijos.
- Cualquier descuento a sus beneficios conforme a una sentencia, orden, decreto o acuerdo de liquidación debido a la convicción por un delito contra el Plan o una violación a la ERISA.

El Administrador de su Plan le dirá si esas excepciones se aplican a usted.

### **Sus beneficios del Seguro Social**

Sus beneficios de este Plan son adicionales a sus beneficios del Seguro Social. Usted debe solicitar beneficios de Seguro Social (y Medicare) 3 meses antes de que desee que inicien sus pagos del Seguro Social.

### **Cómo reclamar beneficios incluidos en el Plan**

Presente su solicitud de beneficios al Administrador de su Plan. Usted tendrá que llenar todos los formularios necesarios y proporcionar la información necesaria.

Se revisará su reclamación y se tomará una decisión dentro de los siguientes 90 días. En algunos casos la decisión puede demorarse 90 días más. En ese caso, se le notificará por escrito antes de que finalice el período inicial de 90 días.

Si hace una reclamación y se la rechazan total o parcialmente, se le notificará por escrito lo siguiente:

por qué se rechazó su reclamación,  
las disposiciones específicas del Plan que rigen la decisión,  
la información adicional que tiene que proporcionar, en su caso, y  
los pasos que debe seguir para que se revise su reclamación.

Usted tiene 60 días después de recibir notificación por escrito de que se rechazó su reclamación para apelar por escrito al Consejo de Fideicomisarios. Usted o su representante también pueden revisar los documentos del Plan y presentar inconvenientes y comentarios por escrito.

Se tomará una decisión respecto a su apelación dentro de los siguientes 60 días. En algunos casos la decisión puede demorar 60 días más. En ese caso, se le notificará por escrito.

Se le notificará por escrito si se rechaza su apelación y se le darán los motivos exactos para la decisión.

### **Modificación o terminación del Plan**

El plan puede ser reformado o modificado por los Fideicomisarios en cualquier momento. Se le notificarán todos los cambios que pudieran afectar su beneficio del Plan.

El Plan puede ser terminado por los Fideicomisarios en cualquier momento. En ese caso todos los saldos de las cuentas de los participantes se distribuirán o transferirán a otro plan. Usted nunca perderá sus bienes en su cuenta por la terminación del Plan.

### **Nuestro Plan y la Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC)**

Puesto que el Plan es un Plan de contribuciones definidas, se mantienen cuentas individuales para todos los participantes. La ERISA excluye planes como este del programa de seguro federal de pensiones administrado por PBGC.

## **PARTE 7 – DATOS SOBRE EL PLAN**

### **Patrocinador del Plan y número de identificación**

Board of Trustees of the New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. 401(k) Savings Plan, 305 West 44th Street New York, NY 10036-5402

EIN: 13-4178178

Si la solicita por escrito, obtendrá información respecto a su empleador u organización de empleados particular que es patrocina este Plan y si el empleador u organización de empleados es patrocinador de un Plan, el domicilio del patrocinador.

### **Nombre y número del Plan**

New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. 401(k)

Número del Plan de ahorro PN: 001

### **Tipo de Plan**

Plan de Reparto de Utilidades 401(k) con contribuciones definidas (conforme a la ERISA 404(c))

### **Administrador del Plan**

Board of Trustees of the New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. 401(k) Savings Plan, 305 West 44th Street New York, NY 10036-5402

Teléfono: (212) 586-6400

### **Tipo de administración**

Fideicomisario

### **Año del Plan**

1 de enero al 31 de diciembre

### **Medio(s) de financiamiento**

Un contrato de anualidad grupal con: Principal Life Insurance Company 711 High Street Des Moines, IA 50392-0001

Principal Stable Value Fund Gartmore Trust Company 5665 SW Meadows Road Suite 400 Lake Oswego, OR 97035-3253



## **Fideicomisario(s) del Plan**

### **Fideicomisarios del Empleador**

Joseph E. Spinnato  
Presidente  
Hotel Association of New York City, Inc.

Michael Blackman  
Gerente General  
Michelangelo Hotel

Robert Cardillo  
Gerente General  
The Wellington Hotel

Fred J. England  
Director Operativo  
Rodger Smith Hotel

James MacDonald  
Vicepresidente – RR.HH. Región Este  
Hilton Hotel Corporation

Geoffrey Mills  
Director Administrativo  
Embassy Suites Hotel, NYC

Kevin H. Smith  
VP ejecutivo y Gerente General  
The New Yorker, Ramada Inn & Plaza

Anthony Vazquez  
Dir. Regional Sr., HR  
Marriott International, Inc.

### **Fideicomisarios de la Unión**

Peter Ward  
Presidente  
New York Hotel Trades Council, AFL-CIO

Kuba Brown  
Presidente / Gerente Comercial  
Local 94, 94-A, 94-B

Chris Cusack  
Presidente / Gerente Comercial  
Local 43U, Local 1

James Donovan  
Secretario Tesorero  
Local 6

Michael Gadaleta  
Dir. Entr. / Rep.  
Com. Local 94

Michael Goodwin  
Presidente  
Local 153 – O.P.E.I.U.

## **Representante para procesos legales del Plan**

Dr. Robert Greenspan - CEO  
New York Hotel Trades Council & Hotel Assoc.  
York City 401(k) Savings Plan  
305 West 44th Street  
New York, NY 10036-5402

También se pueden entregar notificaciones de procesos legales al Administrador del Plan o a un Fideicomisario del Plan.

## **Información adicional**

Para obtener más información sobre Principal Financial Group® o su Plan, puede visitar el sitio Web de Principal en [www.principal.com](http://www.principal.com) o llame a TeleTouch® al 1-800-547-7754. TeleTouch® es un servicio especial de Principal Financial Group®.

## **Principal Life es una compañía miembro de Principal Financial Group.**

Este Plan se mantiene de conformidad con un CBA. Se puede obtener una copia mediante solicitud por escrito al Administrador de su Plan y está disponible para examinarla.

{00349844.RTF;2}