

**NEW YORK HOTEL TRADES COUNCIL
AND
HOTEL ASSOCIATION OF NEW YORK CITY, INC.
PENSION FUND**

SUMMARY PLAN DESCRIPTION

July 2021

Pension Fund Summary Plan Description

TABLE OF CONTENTS

Pension Fund Summary Plan Description	1
Quick Guide to Your Pension	2
Pension Benefit Types	4
Purpose of This Summary	5
Overview of the Pension Fund.....	5
Earning Your Pension	6
Eligibility	6
Covered Employment.....	6
Active Participation	6
Pension Credits	7
Vesting	8
Breaks-In-Service	9
Collecting Your Pension	10
Eligibility for Benefits	10
Applying For Your Pension.....	10
Pension Types	12
1. Regular Pension.....	12
2. Early Retirement Pension.....	14
3. Disability Pension.	15
4. Age and Service Pension.....	16
5. Reciprocal Pension.....	16
Forms of Benefit Payment	18
Application Review	20
Additional Information	23
Work After Retirement	23
Frequently Asked Questions	24
Other Information You Should Know	26
Plan Termination Insurance.....	30
Your Rights Under The Employee Retirement Income Security Act Of 1974 (“ERISA”)	31
Additional Plan Information	32
Appendix A Pension Credits Before January 1 st , 1976	34

Pension Fund Summary Plan Description

Appendix B Vesting Requirements Prior To January 1 st , 1976	35
Appendix C Extended Breaks In Service Before 1976.....	35
Appendix D	36
Index	37

Pension Fund Summary Plan Description

To: All Eligible Participants and Their Families

We are pleased to present you with this updated Summary Plan Description (“SPD”) for the New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. Pension Fund (hereinafter referred to as the “Plan” or “Fund”). This SPD provides an overview of your pension benefits and advises you of your rights guaranteed by federal law and regulations.

Read this booklet carefully.

If you have completed five (5) or more years of service in Covered Employment, you may be entitled to a pension, payable when you reach Normal Retirement Age. Understanding your benefits under the Plan will help you in making decisions regarding your retirement.

Share this booklet with your family, especially your spouse, if you are married. A spouse has certain rights and protections under the Plan. In addition, please make sure your family knows where you keep this SPD since some pension benefits may be payable after your death.

We appreciate the years of service you have given to the hotel industry and would like to see you receive the pension you have earned.

Please contact the Fund Office if you have any questions. We can provide you with a statement of your benefit rights and a full text of the Plan’s rules and regulations.

Sincerely,

THE BOARD OF TRUSTEES

If you have any questions about your pension, please contact us at:

New York Hotel Trades Council and
Hotel Association of NYC, Inc. Pension Fund
305 West 44th Street
New York, New York 10036
Phone: (212) 586-6400 ext. 4125
Fax: (212) 586-6117

This booklet contains a summary in English/Spanish of your rights and benefits under New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. Pension Fund. If you have difficulty understanding any part of this booklet, contact the Benefit Office at: The New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. Pension Fund, 305 West 44th Street, 2nd floor, New York, New York 10036-5402; Telephone: 212-586-6400 ext. 4125; Fax: 212-586-6117; Email: PensionFund@hotelfunds.org. Benefit office hours are Monday through Friday 9:00 a.m. to 5:00 p.m. ET.

Administrative Information

Normally, the Fund Office should be able to help you resolve any problem you might have about your rights to benefits. All Plan documents and other related information are available if you wish to study these materials. If for some reason it becomes necessary to contact the Department of Labor, you will need the following information to properly identify your Plan.

Name of Plan:		New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. Pension Fund	
Taxpayer ID Number:	13-1764242	Plan Number:	001
Fiscal Year End Date:	December 31	Type of Plan:	Defined Benefit Pension Plan
Plan Funding:	Employer contributions		
Fund Administrator:		Dr. David Jacobson, Chief Executive Officer New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. Pension Fund 305 West 44th Street New York, New York 10036 (212) 586-6400	
Co-Counsel:			
Pitta, LLP 120 Broadway, 28 th Floor New York, New York 10271		Ellenoff, Grossman & Schole LLP 1345 Sixth Avenue New York, New York 10105	
Actuarial Consultant:			
The Segal Company 333 West 34th Street New York, New York 10001-2402			
Independent Accountant:			
MSPC Certified Public Accountants and Advisors, P.C. 340 North Ave 3rd Floor Cranford, NJ 07016-2496			

BOARD OF TRUSTEES

UNION TRUSTEES:

RICHARD MAROKO, Co-Chairman of the Board

President, NY Hotel Trades Council, AFL-CIO
Local 6 & NY Hotel Trades Council
709 Eighth Avenue
New York, NY 10036-5498

JAMES DONOVAN

Secretary Treasurer, Local 6
Gen. Organizer & Executive Board
NY Hotel Trades Council
709 Eighth Avenue
New York, NY 10036-5498

KUBA BROWN

President & Business Manager
Local 94, 94-A, 94-B
Recording Secretary and Executive Board
NY Hotel Trades Council
709 Eighth Avenue
New York, NY 10036-5498

LYNN HOFFARD

Business Agent
Local 6 & NY Hotel Trades Council
709 Eighth Avenue
New York, NY 10036-5498

LARRY MCNEIL

President Local 56
Business Agent, NY Hotel Trades Council
One Beekman Street, Room 407
709 Eighth Avenue
New York, NY 10036-5498

EMPLOYER TRUSTEES:

VIJAY DANDAPANI, Co-Chairman of the Board

President & CEO, Hotel Association of NYC, Inc.
34 E. 51st Street, 8th Floor
New York, NY 10022

SAM GRABUSH

Vice President of Operations
Highgate Hotels
870 Seventh Avenue, 2nd Floor
New York, NY 10019

STEVE BATTÀ

General Manager
Highgate Hotels
870 Seventh Avenue, 2nd Floor
New York, NY 10019

FRED GRAPSTEIN

Senior Vice President, Vornado Hotels
New York Hotel Pennsylvania
401 Seventh Avenue
New York, NY 10001

GUS CECCHINI

Marriott Hotels Eastern Region
9737 Washington Blvd., Suite 320
Gaithersburg, MA 20878

GEORGE GREENE

Vice President, Labor Relations, NA
Marriott International
871 Seventh Avenue
New York, NY 10019

CLARA PELLERANO

Counsel
Hilton Worldwide
7930 Jones Branch Drive
McLean, VA 22102

ROBERT LAFFERTY

Regional Director/Human Resources
Highgate Hotels c/o Row NYC
700 Eighth Avenue
New York, NY 10036

TOM MITUZAS

Labor & Relations HR
MCR Investors
One World Trade Center, Floor 86
New York, NY 10007

MICHAEL J. D'ANGELO

Hyatt Park Avenue @ Grand Central Terminal
Area Director Labor Relations-Eastern Region
109 East 42nd Street
New York, NY 10017

Quick Guide to Your Pension

This “Quick Guide” presents a brief introduction to the Plan. For more detailed information concerning the terms and conditions of the Plan, please review the remainder of this Summary Plan Description or the full text of the Plan document.

1	Eligibility (See Page 6)	Generally, you’re eligible for this Pension Plan if you: • work in the New York City Hotel Industry as a member of a Union affiliated with the New York Hotel Trades Council, • and work in a job category for which your employer is required to contribute to this Pension Fund.
2	Becoming an Active Participant (See Page 6)	In order to become an Active Participant and earn Pension Credits and Years of Vesting Service, you must complete 1,000 hours of Covered Employment within a twelve (12) consecutive-month period. <i>(See related requirements for banquet waiters and checkroom or washroom attendants on page 7)</i>
3	Earning Pension Credits (See Page 7)	The amount of your Pension is based on the number of Pension Credits you’ve earned over your career, to a maximum of forty (40) Pension Credits. These credits are awarded based on your hours in Covered Employment, up to one (1) Pension Credit per calendar year.
4	Becoming Vested (See Page 8)	You attain Vested Status once you’ve earned five (5) Pension Credits (if you worked in Covered Employment on or after January 1, 1999). Once you are Vested, you have a permanent right to your Pension upon reaching Normal Retirement Age.
5	Breaks in Service (See Page 9)	If you leave Covered Employment for a calendar year or more before you’ve become Vested, you may lose your previously earned Pension Credits, Years of Vesting Service, and Active Participation status. <i>(See details on page 10)</i>

6 Applying for Your Pension

(See Page 10)

You should file a written Pension application as soon as you decide on your intended retirement date. Pensions are not paid automatically unless you notify the Fund Office of your intention to retire or to collect your pension, and submit a written application.

Health Benefits Coverage After Retirement

Continuing any form of health benefits coverage with the New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. Health Benefits Fund requires immediate action on your part upon leaving Covered Employment. We strongly recommend that you contact the Employee Benefit Funds' Office at (212) 586-6400 for more information.

Pension Benefit Types

For full benefit eligibility details, read the Pension Types section of this booklet or the corresponding sections of the full text of the Plan Document

Pension Types		Eligibility Requirements	Benefit Summary
For all pension types, you must be Vested			
1	Regular Pension	• Age 65 or Older	Monthly Pension equal to Pension Credits times the benefit rate in effect on last day of Covered Employment
2	Early Retirement Pension	• Age 62 or Older	Regular Pension reduced by 5/9 of 1% for each month that you are younger than 65
3	Disability Pension	• Totally Disabled as determined by Social Security Admin. • Have not reached age 65 • Have 10 years of Vesting Service • Worked at least 500 hours of Covered Employment during the combined period of the calendar year in which you became Totally Disabled and the previous calendar year	Calculated in the same way as your Regular Pension, based on the number of Pension Credits you have earned at the time you become Totally Disabled. There is no reduction based on your age.
4	Age and Service Pension	• Work until at least age 55 • Have at least 25 Pension Credits • Have 1,000 hours of Covered Employment in calendar year immediately before the year of your Pension Effective Date	• \$875 (with annuity starting date on or after July 2005) • \$850 (with annuity starting date between July 2004 and June 2005) • \$800 (with annuity starting date between July 2003 and June 2004) • \$750 (with annuity starting dates prior to July 2003)
5	Reciprocal Pension	Only available if you would not qualify for a Pension without combining Pension Credits from work covered by a Related Plan.	Helps a member receive a Pension if his employment was split between this Plan and a Related Plan.

Purpose of This Summary

This Summary Plan Description (“SPD”) is a convenient, easy-to-read reference guide to the Plan. It does not, however, provide every detail of the Plan and does not change, expand, or otherwise interpret the terms of the Plan. If there is any conflict between this SPD and the official Plan documents, the official Plan documents will take precedence in all cases. Similarly, if there are any unintended differences between the English and Spanish translations of this booklet or the official Plan documents, the English versions will always take precedence.

Your benefit rights can only be determined by referring to the full text of the Plan, which is available at the Fund Office upon request or on-line at <http://www.hotelfunds.org>. Copies of the Trust Agreement, Collective Bargaining Agreements, Participation Agreements, and other official Plan documents are also available to you through the Fund Office, although a reasonable charge may be requested for printed copies.

Additionally, upon written request, you may receive a complete list of the Employee and Employer organizations sponsoring the Plan and information as to whether a particular Employer or Union is a sponsor of the Plan.

Overview of the Pension Fund

The Plan was created on December 17, 1952 by the Employers (The Hotel Association of New York City, Inc.) and the Union¹ (The New York Hotel and Motel Trades Council, AFL-CIO) through the Industry-Wide Collective Bargaining Agreement.

The Plan was created for the exclusive purpose of providing eligible Employees with a pension at retirement, and benefits for their spouses and other beneficiaries. Employees are not required to make contributions to the Plan; and are in fact not permitted to do so. Individual accounts are not established for each eligible Employee. Pension benefits under the Plan are financed solely by contributing Employers.

The Plan is maintained under a separate trust fund, created solely to accept contributions from Employers to pay for pension benefits and the costs of administering the Plan. The Plan is intended to qualify and meet the requirements of Section 401(a) of the Internal Revenue Code of 1986, as amended (“Code”), as well as the Employee Retirement Income Security Act of 1974, as amended (“ERISA”). Benefits provided under the Plan are insured under the Plan termination insurance provisions (Title IV) of ERISA.

This Plan is a defined benefit plan, meaning you are able to calculate the amount of your pension benefits using a set formula. The Plan is administered by a Board of Trustees consisting of an equal number of representatives of the Union and of the Contributing Employers. No individuals, other than the Trustees or their representatives, have any authority to interpret the Plan or to make any promises to you about the Plan or your benefits under the Plan.

¹ The term “Union” also includes the affiliated local unions that are members of the New York Hotel and Motel Trades Council, AFL-CIO.

Earning Your Pension

Eligibility

All Employees who are covered by a Collective Bargaining Agreement or Participation Agreement with the Union requiring their employer to contribute to the Plan may become covered by the Plan. In addition, employees of the Union or the New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. Employee Benefit Funds (“Funds”) may also become covered by the Plan in accordance with their applicable agreement requiring contributions to the Plan. Effective April 1, 2017, employees working under the Greater Regional Industry Wide Agreement (GRIWA) became covered by the Plan.

However, certain Contributing Employers have agreements with the Union that permit their employees to choose between participating in this Plan or in another pension or retirement plan. If your Employer sponsors its own pension or retirement plan, and you have elected to participate in such plan rather than this Plan, you will not earn any Pension Credit for the period of time you choose to be in your Employer’s plan.

Covered Employment

Employers who are bound by a Collective Bargaining Agreement with the Union, or who have entered into a Participation Agreement with the Plan, are required to make contributions to the Plan in accordance with the terms of such agreement based upon certain categories of employment. In addition, the Union and the Funds are required to make contributions for certain categories of employment pursuant to the terms of their agreements with the Plan.

“Covered Employment” refers to the period of time in which you are employed by any of the above-referenced employers in a job category requiring contributions to the Plan. Covered Employment may also include service performed while employed by a Contributing Employer prior to the time your employer began making contributions to the Plan. In addition, contributions, benefits, and service credit will be provided during times of military leave as required by the Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act (“USERRA”).

Active Participation

You will become an Active Participant, and enter the Plan, on the first of the month following the completion of a twelve (12) consecutive month period of employment during which you complete at least 1,000 hours in Covered Employment.

Example: If you were hired in June 2018 and completed 1,000 hours of service in Covered Employment by May 2019, you would become an Active Participant on June 1, 2019.

Special eligibility rules pertain to certain classifications of Employees. If you are a checkroom or washroom attendant, you must be credited with at least 700 hours of service in Covered Employment in a twelve (12) consecutive month period. If you are a banquet waiter, you must be employed in 100 functions within a twelve (12) consecutive month period. If you leave Covered Employment, your status as an Active Participant will end as of the last day of the calendar year in which you fail to earn any Pension Credit.

Pension Credits

Pension Credits help determine the amount of your Pension Benefit available at retirement. You may receive a maximum of one (1) Pension Credit per calendar year. Generally, once you begin working in Covered Employment, the hours you work (or for which you are paid – such as vacation time) during the twelve (12) consecutive month period in which you achieve Active Participation status, and each calendar year that follows, will count toward earning Pension Credit. You may also be granted Pension Credit for Covered Employment prior to the 12-month period in which you achieve Active Participation status.

Pension Credits are earned differently depending upon the time period in which they were earned and also according to your type of employment.

For Each Calendar Year: (Beginning January 1, 1976 and After)²	
Participants who worked at least:	Earn these Pension Credits:
1,000 or more hours (an average of 20 hours per week per year)	1 Credit
750 hours, but less than 1,000 hours (an average of 15 hours per week per year)	$\frac{3}{4}$ Credit
500 hours, but less than 750 hours (an average of 10 hours per week per year)	$\frac{1}{2}$ Credit
Banquet Waiters who worked at least:	Earn these Pension Credits:
100 functions	1 Credit
75 functions, but less than 100 functions	$\frac{3}{4}$ Credit
50 functions, but less than 75 functions	$\frac{1}{2}$ Credit
Checkroom/Washroom Attendants who worked at least:	Earn these Pension Credits:
700 hours (an average of 14 hours per week per year)	1 Credit
525 hours, but less than 700 hours (an average of 10.25 hours per week per year)	$\frac{3}{4}$ Credit
350 hours, but less than 525 hours (an average of 7 hours per week per year)	$\frac{1}{2}$ Credit

Earning Pension Credits Without Actively Working in Covered Employment

You may receive Pension Credit for absences due to disability resulting from a sickness or an accident, or due to pregnancy, up to a maximum of twelve (12) months per disability or per pregnancy. The amount of Pension Credit will be based on thirty-five (35) hours per week of absence, up to twenty-six (26) weeks.

In addition, under USERRA, you will receive Vesting Service if you leave Covered Employment

² For years before 1976, contact the Fund Office.

to serve in qualified military service. You will be credited with thirty-five (35) hours per week for any absence due to qualified military service, provided you return to Covered Employment upon completion of your military service within the time required by law. If you are leaving Covered Employment to enter the military, check with the Fund Office regarding your rights under USERRA.

Vesting

Once you become vested, you have a permanent non-forfeitable right to your pension benefits under the Plan. Therefore, once you become eligible to receive benefits from the Plan, you will be entitled to receive all of the amounts which have been properly credited to you.

However, if you leave Covered Employment before becoming vested, even if you have earned Pension Credits, you will not be eligible to collect your pension unless you later return to Covered Employment and become vested. (*See the Breaks in Service section on page 9*) You receive one (1) Year of Vesting Service for each full Pension Credit you earn. The following chart summarizes the Plan's vesting criteria:

Determining When You Become Vested: (Beginning January 1, 1976 and After)³	
If your last hour of Covered Employment was <i>on or after</i> January 1, 1999:	
You become vested at the <i>later</i> of your: Completion of five (5) Years of Vesting Service or Attainment of "Normal Retirement Age" while an Active Participant	
If your last hour of Covered Employment was <i>before</i> January 1, 1999:	
You become vested at the <i>later</i> of your: Completion of ten (10) Years of Vesting Service. or Attainment of "Normal Retirement Age" while an Active Participant	
"Normal Retirement Age" is the later of age 65 or the fifth anniversary of participation	

Vesting Exceptions and Qualifications:

Initial Participation

If you complete at least nine (9) consecutive months of Covered Employment during the Calendar Year in which you become an Active Participant, you will receive one (1) Year of Vesting Service for this Calendar Year, even if you did not otherwise earn a full Pension Credit. This provision only applies upon initial participation or following a return to Covered Employment after a Break-in-Service.

Non-Covered Employment with a Contributing Employer

If you work for an Employer that contributes to the Plan – but in a job that is not covered by the

³ For Vesting requirements for members who retired prior to 1976, see Appendix B on page 35.

Plan – and your job comes immediately before or immediately after a period of Covered Employment with that same Employer, your hours of continuous non-Covered Employment will count toward your Years of Vesting Service. This also applies if you work in a department of the Employer not covered by the Plan that later becomes a covered department.

This rule does *not* count towards the earning of Pension Credits or apply to Covered Employment before January 1, 1976. For the purposes of this rule, employment in a “job not covered by the Plan” includes a period of employment during which you have elected not to participate in the Plan, as permitted by the Collective Bargaining Agreement.

Vesting Service for Participants Covered by the GRIWA

Participants covered by the GRIWA shall receive years of Vesting Service, but not Pension Credit, for their service prior to April 1, 2017.

Military Service

If you should die during your term of qualified military service, you will be granted Vesting Service, but not Pension Credit, for the time you spent in the military, as though you had returned to Covered Employment prior to your death.

Breaks-In-Service

If you are not Vested and you leave Covered Employment, your previously earned Pension Credits and Years of Vesting Service may be cancelled under certain circumstances.

A **One-Year Break in Service** occurs if you fail to earn at least a partial Pension Credit in any Calendar Year. When you incur a One-Year Break in Service, you lose your status as an Active Participant and your previously earned Pension Credits and Years of Vesting Service are cancelled. However, if you return to Covered Employment and earn a Year of Vesting Service, before you incur an Extended Break in Service, your prior Pension Credits and Years of Vesting Service will be restored, and you will be reinstated as an Active Participant.

An **Extended Break in Service** occurs in the following circumstances:

Extended Breaks in Service
If your last hour of Covered Employment was on or after January 1, 1976:⁴
An Extended Break in Service occurs if you have consecutive One-Year Breaks in Service that equal or exceed your number of Years of Vesting Service.
If your last hour of Covered Employment was on or after January 1, 1985:
An Extended Break in Service occurs if you are not yet vested and have: • earned less than five (5) Years of Vesting Service and have at least five (5) consecutive One- Year Breaks in Service, <i>OR</i> • incurred consecutive One-Year Breaks in Service that equal or exceed your number of Years of Vesting Service.

⁴ For Extended Break in Service rules prior to 1976, see Appendix C on page 35.

If your last hour of Covered Employment was on or after January 1, 1999:

You have an Extended Break in Service if you have earned less than five (5) Years of Vesting Service and you have at least five (5) consecutive One-Year Breaks in Service.

If you incur an Extended Break in Service, you will permanently lose your previously earned Pension Credits and Years of Vesting Service. However, you may restore your cancelled Pension Credits and Years of Vesting Service if you subsequently return to Covered Employment and earn Pension Credit in ten (10) consecutive Calendar Years.

Absences That Do Not Count Toward a Break in Service

1. Absences of up to one (1) year due to pregnancy, childbirth, infant care or adoption;
2. Active service in the U.S. Armed Forces. You will be given a grace period to prevent a Break in Service, provided you make yourself available for Covered Employment within the time period required under USERRA. Years of Vesting Service may also be credited for this time.
3. Time for non-covered employment with a contributing employer, if the non-covered job comes immediately before or immediately after a period of Covered Employment with that same employer;
4. Time worked for an Employer contributing to a Related Plan that has a Reciprocal Agreement with this Plan (*see "Reciprocal Pension" on page 17*; and
5. Absences of up to twelve (12) weeks that qualify under the Family and Medical Leave Act.

Collecting Your Pension

Eligibility for Benefits

The Plan offers five (5) different types of pension benefits – each with its own eligibility criteria. Generally speaking, in order to receive a specific type of pension benefit, you must satisfy the eligibility requirements for that type, complete and file a written pension application with the Fund Office, and separate from service (except in the case of an age 70-1/2 Required Minimum Distribution). **However, since each type of pension benefit has its own eligibility criteria, please be sure to review the information set forth below about each type of benefit.**

Applying For Your Pension

If you are eligible and wish to receive a pension, you must complete the Plan's pension application form and file your written application with the Fund Office. Pensions are not paid automatically. *We urge you to file your application as soon as you decide on your intended retirement date, but at least one (1) month before you wish to begin receiving your monthly pension checks.* Early filing will avoid delay in the processing of your benefits since many cases require annual earnings verification with the Social Security Administration.

In order to begin receiving your pension, you must notify the Fund Office and complete your application by providing the required documentation listed below. The Fund Office will then

process your application, notify you if you are eligible for a pension, and provide information on the forms of payment available to you.

If you are working in disqualifying employment as described on page 23, you will not be eligible to begin receiving or continue collecting a pension. If you are not working in Covered Employment, you can delay finalizing your application for a benefit, but you must begin to receive payments no later than your Required Beginning Date. (See section below on Required Beginning Date (RBD) and Required Minimum Distribution (RMD).)

A fully completed application consists of:	
• Completed Pension Application • Social Security Report of Employment History (when needed) • Employer Report (including confirmation of your last day worked) • Proof of Age (e.g., a birth certificate, passport, driver's license or U.S. Naturalization Papers) • If applicable, your marriage certificate, spouse's birth certificate, deceased spouse's death certificate, or divorce decree.	

Required Beginning Date (RBD) and Required Minimum Distribution (RMD)

If you are Vested, the Plan requires that you begin receiving your pension benefit on your Required Beginning Date (RBD). Effective January 1, 2020, your RBD is the later of: April 1st of the calendar year that follows the calendar year in which you reach age seventy-two (72), or you cease work. However, if you reach age 70½ on or before December 31, 2019, your RBD is April 1st of the calendar year that follows the calendar year in which you reach age seventy and one-half (70½).

The amount of pension that you must receive as of your RBD is known as your Required Minimum Distribution (RMD). Your RMD is determined using the Regular Pension rate.

If you reach age 70½:	Your first Required Minimum Distribution payment date would be:
On or before December 31, 2019	April 1 st of the calendar year that follows the calendar year in which you reach age 70½
On or after January 1, 2020	April 1 st of the calendar year following the calendar year in which you reach age 72.

If you continue to work in Covered Employment after reaching your RBD you will continue to earn Pension Credits. The additional Pension Credits you earn will be counted towards your monthly benefit. The February 1 check of each year will include an amount equal to the additional pension credits earned the preceding year, provided the total Pension Credits you have earned do not exceed the maximum of 40 Pension Credits. If you were not working in Covered Employment at the time you reached your RBD, your Pension Benefit will be actuarially increased as described in the section entitled "Delayed Retirement."

In-Service Distributions at Age 70½

If you reach age 70½ on or after January 1, 2020, you are not required to begin to collect your pension benefits until your RBD which is April 1st of the calendar year that follows the calendar year in which you reach age 72. However, on and after January 1, 2020, once you reach age 70½, you are eligible to collect on-going monthly in-service distributions in the amount of one month's pension payment. In order to do so, you must submit a completed pension application to the Fund

office in accordance with Plan Sections 6.1 and 6.5. In order to avoid a delay in processing your application, please submit your completed application at least three months before you reach age 70½.

Pension Benefit Payment

If you have met all the requirements for a pension under the Plan, including the advance filing of a completed pension application with the Fund Office, your first pension check will be payable as of the first day of the month following your “Pension Effective Date.” Your Pension Effective Date is the date as of which your pension benefit has been approved to begin. In the example below, if your pension is approved anytime in July, your Pension Effective Date will be August 1st. Your August pension benefit is payable on September 1st.

Examples of First Payment Dates (The below examples assume you provide a completed application on time and that your Pension is approved.)		
If Your Last Day of Covered Employment Is:	You Will First Be Entitled to Benefits for the Month of:	Your First Pension Check Will Be Issued:
July 15 th	August	September 1st
July 31 st	August	September 1st
August 1 st	September	October 1st

Requesting a Pension Estimate

We encourage you to request an estimate of your pension benefit prior to your expected retirement date. You can request an estimate from the Fund Office by completing and signing a “pension estimate request” form. *Please remember that a request for a pension estimate is not an application for pension benefits. To obtain a pension application form, please contact the Plan Administrator at:*

New York Hotel Trades Council and
Hotel Association of NYC, Inc. Pension Fund
305 West 44th Street
New York, New York 10036
Phone: (212) 586-6400 ext. 4125

Pension Types

Five (5) different types of pensions are available under the Plan. If you qualify for more than one (1) type of pension, you may choose the type of pension benefit you wish to receive.

1. Regular Pension.

To receive a Regular Pension you must:

- **Work in Covered Employment until at least age 65**
- **Be Vested**

Your Regular Pension benefit will be calculated using the monthly benefit rate in effect when you separated from Covered Employment. If you earned more than twenty-five (25) Pension Credits

and left Covered Employment after July 1, 2001, your monthly benefit amount will be the total of the basic maximum monthly pension in the chart below, plus a Supplemental Pension Amount if you earned more than twenty-five (25) Pension Credits.

For purposes of determining the amount of your Regular Pension benefit, you are considered to have separated from Covered Employment on your last day of Covered Employment that is followed by the earlier of: a One-Year Break in Service; or the first day of the month as of which your pension becomes payable.

Participants⁵ who receive a Regular Pension will receive the following monthly amount for each full Pension Credit earned, up to a maximum of 25 Pension Credits:		
If Your Last Day of Covered Employment Was Between:	The Basic Amount for Each Pension Credit Will Be:	Your Basic Maximum Monthly Pension Benefit Will Be
July 1, 1995 and June 30, 2003	\$30.00	\$750.00
July 1, 2003 and June 30, 2004	\$34.00	\$850.00
July 1, 2004 and June 30, 2005	\$38.00	\$950.00
July 1, 2005 and December 31, 2018	\$40.00	\$1,000.00
On and after January 1, 2019	\$60.00	\$1,500.00

If you incur a One-Year Break in Service and later return to Covered Employment before your pension becomes payable, for purposes of calculating your benefit, only the additional Pension Credits you earned after you returned to Covered Employment will be based on any higher accrual rate that may be in effect. However, if you earn at least three (3) additional Pension Credits after you return to Covered Employment, your entire pension will be calculated at the higher accrual rate.

Supplemental Pension Amounts

Participants⁶ leaving Covered Employment after July 1, 2001 – who did not retire before that date – earn an additional Pension benefit for each full Pension Credit in excess of 25, up to a maximum of 40 Pension Credits. During the period beginning July 1, 2001 and ending on December 31, 2018, each additional pension credit above 25 through 40 will be equal to \$20. Effective January 1, 2019, each additional pension credit above 25 through 40 will be equal to \$60. The additional \$60 accrual does not apply to Participants retiring on an Age and Service Pension.

⁵ All Participants, with the exception of those covered by the GRIWA.

⁶ All Participants, with the exception of those covered by the GRIWA.

Example: If you are 65 and have earned 40 Pension Credits and wish to retire on a Regular Pension on December 31, 2019 your benefit per month would be:

Basic Pension Amount:	$\$60 \times 25 = \$1,500.00$
– PLUS –	
Supplemental Pension Amount:	$\$60 \times 15 = \$ 900.00$
	= \$2,400.00 total per month

Participants Covered by the GRIWA who receive a Regular Pension will receive the following monthly amount for each full Pension Credit earned, up to a maximum of 25 Pension Credits

If Your Last Day of Covered Employment Was Between:	The Basic Amount for Each Pension Credit Will Be:	Your Basic Maximum Monthly Pension Benefit Will Be:
April 1, 2017 through December 31, 2018	\$16.00	\$400.00
On and after January 1, 2019	\$23.00	\$575.00

Supplemental Pension Amounts (Participants Covered by GRIWA)

Participants covered by the GRIWA who leave Covered Employment between April 1, 2017 through December 31, 2018 may earn additional Pension benefits for each full Pension Credit in excess of 25, up to a maximum of 40 Pension Credits. Each additional credit shall be paid at the rate of \$8.00.

Participants covered by the GRIWA who leave Covered Employment on and after January 1, 2019 may earn an additional Pension benefit for each full Pension Credit in excess of 25, up to a maximum of 40 Pension Credits. Each additional credit shall be paid at the rate of \$11.50.

2. Early Retirement Pension.

To receive an Early Retirement Pension, in a reduced amount, you must:

- **Be at least age 62 (but less than 65)**
- **Be Vested**

If you retire on an Early Retirement Pension, your total pension will be reduced by 5/9 of 1.0% (approximately .0056) for each month that you are younger than age 65 on your Pension Effective Date.

Example: If you are exactly age 62, earned 22 Pension Credits and wish to retire on an Early Retirement Pension on December 31, 2019 , your pension per month would be calculated as follows:

Basic Pension Amount:	$\$60 \times 22 = \mathbf{\$1,320.00}$
Subtract Early Retirement Adjustment:	Age 65 - Age 62 = 36 months $36 \text{ months} \times .0056 \text{ (5/9 of 1\%)} = .20$ $.20 \times \$1,320.00 = \mathbf{\$264.00}$
Early Retirement Pension Payable:	$\$1,320.00 - \$264.00 = \mathbf{\$1,056.00 \text{ per month}}$

Once you elect an Early Retirement Pension, your monthly amount is set based on the above formula and will not increase as you attain age 65. If you take an Early Retirement Pension with more than 25 Pension Credits, you will still qualify for Supplemental Pension Amounts. Your Supplemental Pension Amount will be reduced by the same Early Retirement Adjustment.

3. **Disability Pension.**

To receive a Disability Pension, you must:

- **Be under age 65**
- **Have at least 10 Years of Vesting Service**
- **Be “Totally Disabled”** (see definition below)
- **Have at least 500 hours of Covered Employment during the combined period of the calendar year in which you became Totally Disabled and the previous calendar year**

Your benefit under the Disability Pension is calculated in the same way as your Regular Pension. There is no reduction based on your age. Your Disability Pension is payable beginning with the month in which your Social Security Disability Income Award is payable. If there is a delay in determining whether you are eligible for a Social Security Disability Benefit, when you finally do receive your Social Security Disability Income Award, the Plan will make a retroactive payment in the form of a lump-sum distribution equal to the months from the date your Disability Pension would have been effective to the date payments begin, plus interest.

If you were at least age 62 and had elected to receive an Early Retirement Pension while you were waiting to receive a Social Security Disability Income Award, your benefit will be changed to a Disability Pension, with an appropriate adjustment back to the date your Social Security Disability Benefit was payable (plus interest calculated on the adjustment).

“Total Disability” is defined by whether you are eligible for and are receiving a Social Security Disability Income Award. You may be required to submit proof of your continuing eligibility to receive a monthly Social Security Disability Income Award. If you are asked to provide this proof and you fail to do so, your eligibility to receive a Disability Pension will terminate.

You are ineligible to receive a Disability Pension while you receive disability benefits under the New York State Disability Benefits Law or under a plan of benefits relating to employment in the New York City Hotel Industry.

4. Age and Service Pension.

To retire on an Age and Service Pension, you must meet these requirements as of your last day of Covered Employment:

- **Be at least age 55**
- **Have at least 25 Pension Credits** (with this Plan)
- **Be credited with at least 1,000 Hours of Service in Covered Employment in the Calendar Year immediately before the year of your Pension Effective Date**

The monthly amount of an Age and Service Pension is a “flat” dollar amount, depending on your last day of Covered Employment⁷:	
If Your Last Day of Covered Employment Was Between:	Your Age and Service Pension Will Be:
July 1, 2001 and June 30, 2003	\$750.00
July 1, 2003 and June 30, 2004	\$800.00
July 1, 2004 and June 30, 2005	\$850.00
On or after July 1, 2005	\$875.00

The amount of the Age and Service Pension is a flat dollar amount, and is not based on the number of Pension Credits you have earned. If you have more than 25 Pension Credits, the additional credits are not taken into account for your Age and Service Pension amount.

The amount of the Age and Service Pension payable to Participants who are covered by the GRIWA on and after April 1, 2017 is \$350.00.

Note: The rates for an Age and Service Pension are different than the rates for a Regular Pension. If you qualify for both the Early Retirement Pension and the Age and Service Pension, you are entitled to whichever pension benefit is higher. To be eligible for this choice, you must have been in Covered Employment on or after July 1, 2001 and not retired prior to that date.

5. Reciprocal Pension

The Contributing Employers and the Union recognize that employees may not be able to earn enough years of Vesting Service to become vested in one pension plan, if their years of employment are divided among multiple employers that contribute to different plans. Related pension plans (“Related Plans”) have entered into Reciprocal Agreements with this Plan to benefit Employees in the following situations:

1. Employees who are ineligible for any retirement benefit due to insufficient Vesting Service in each Related Plan; and
2. Employees who are eligible for a pension benefit from another Related Plan, but who

⁷ All Participants except those covered by the GRIWA.

- lack sufficient Vesting Service to receive a benefit from this Plan; and
3. Employees who are eligible for pensions under both this Plan and a Related Plan, but one or both of their benefits will be less than the full amount due to divisions in employment covered by the different Plans.

Related Plans that have a Reciprocal Agreement with this Plan:
• Local 6 Club Employee Pension Fund • Division A • Hotel Association of New York City, Inc. Pension Fund (prior to merger with this Plan)

To be eligible for a Reciprocal Pension under this Plan, you must:

- **Be eligible for a pension (other than a Reciprocal Pension) under this Plan if your combined Vesting Service or Pension Credits earned under all Related Plans had all been earned under this Plan**
- **Be eligible for a Reciprocal Pension under a Related Plan**

Your Reciprocal Pension for *this* Plan is calculated by using the pension rate in effect when you last worked in Covered Employment under this Plan multiplied by the portion of your total “combined” Pension Credits that you earned under this Plan. Any applicable deductions will be factored in, as described in this booklet.

Note: Your pension under the Related Plan will be calculated using that plan’s own terms and conditions. In no event can you be credited with more than one (1) Year of Vesting Service or more than one (1) Pension Credit in a given year. Your combined Pension Credits may not exceed the lesser of the maximum credits allowed by either plan. This is typically a maximum of 25 credits. If you believe you may be entitled to a Reciprocal Pension, please contact the Fund Office.

Delayed Retirement

If you delay applying for a benefit until after you have reached normal retirement age (generally, age 65) and you were not working in employment for which your benefit could be suspended, the Regular Pension monthly amount will be actuarially increased to take into account the pension payments you had not received since Normal Retirement Age.

The increase is equal to 1.0% for the first sixty (60) months after Normal Retirement Age that you did not work in suspendible employment, and 1.5% for each month thereafter. See Page 23 of this SPD (“Work After Retirement”) for additional information on employment for which your benefits would be suspended. Continuing any form of health benefits coverage with the New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. Health Benefits Fund requires immediate action on your part upon leaving Covered Employment. You should contact the Employee Benefit Funds’ Office at (212) 586-6400 for more information.

Forms of Benefit Payment

If you are legally married, your pension will automatically be paid in the 50% Joint and Survivor form unless, with your spouse's consent, you elect a different option. Under the 50% Joint and Survivor form of pension, in return for a reduction to your monthly benefit, your spouse will receive 50% of the pension benefit you were receiving for the rest of his or her life, provided you and your spouse have been married for at least six (6) months at the time of your death.

If you are legally married, you have the option of receiving your pension paid in the 75% Joint and Survivor form. In the 75% Joint and Survivor form, the reduction to your pension benefit will be greater, but your spouse will receive 75% of the amount you had been receiving each month of the rest of his or her life, provided you and your spouse had been married for at least six (6) months at the time of your death.

If you are single, or if both you and your spouse reject the 50% Joint and Survivor Payment option, your pension will be paid for your lifetime under the Single Life payment form with no Joint and Survivor reduction, but no additional payments will be made after your death.

50% Joint and Survivor Payment Formula:	
<i>During your lifetime, your reduced benefit equals:</i>	90% of your full benefit amount (as determined by the Pension type you qualify for or elect) minus 0.4% for each full year your spouse is younger than you – OR – plus 0.4% for each full year your spouse is older than you
	For a Disability Pension the reduced benefit equals 78% of your full benefit, minus 0.4% for each full year your spouse is younger than you or plus 0.4% for each full year your spouse is older than you.
<i>After your death, the amount payable to your surviving spouse equals:</i>	50% of the above reduced benefit payable for your spouse's lifetime

75% Joint and Survivor Payment Formula:	
<i>During your lifetime, your reduced benefit equals:</i>	85.5% of your full benefit amount (as determined by the Pension type you qualify for or elect) minus 0.5% for each full year your spouse is younger than you – OR – plus 0.5% for each full year your spouse is older than you
	For a Disability Pension the reduced benefit equals 70.8% of your full benefit, minus 0.4% for each full year your spouse is younger than you or plus 0.4% for each full year your spouse is older than you.

<i>After your death, the amount payable to your surviving spouse equals:</i>	75% of the above reduced benefit payable for your Spouse's lifetime
---	--

The Fund Office will furnish you with the actual figures that apply to your case, including both the monthly benefit that would be payable under a Single Life payment form and that payable under the Joint and Survivor forms.

If, before your pension payments begin under the Plan, your spouse dies or you become legally divorced from your spouse, you will receive your pension benefit in the form of a Single Life payment form (unless a court order provides otherwise). In such case, your pension will then be paid to you for your life only without a Joint and Survivor reduction.

However, once payment in the Joint and Survivor form begins, the form of payment cannot be changed to the Single Life payment form and your monthly pension amount will not be increased due to the death of your spouse or as a result of your divorce.

Rejecting the Joint and Survivor Payment Option

If you are legally married and wish to receive your full pension benefit for your lifetime *only* without either the 50% or 75% Joint and Survivor payment form, both you and your spouse must provide a written, notarized rejection no more than one hundred eighty (180) days before and no less than thirty (30) days before the first day of the month as of which your benefit payments are to begin. Your spouse must acknowledge in writing that he or she understands that rejection of the Joint and Survivor payment form means you will receive a larger monthly pension for your lifetime *only* and that no benefits will continue to be paid to your spouse after your death. You may file a new waiver or revoke a previous waiver any time during the benefit election period.

In general, you have a period of at least thirty (30) days after being given a written explanation of your payment options to reject the Joint and Survivor form of payment. However, you may elect to reject, with your Spouse's consent, the requirement that this explanation be provided to you within thirty (30) days of your Pension Effective Date as long as you receive the explanation more than seven (7) days before that date.

Pre-Retirement Surviving Spouse Pension

If you die after becoming Vested and *after* reaching an age eligible for a pension, your spouse will still be entitled to the lifetime 50% surviving spouse pension as if you had retired on the day before your death, provided you and your spouse had been married for at least six (6) months at the time of your death. Your spouse will be eligible to receive this pension as of the first day of the month following the month in which your death occurred.

If you died after you and your spouse had elected the Optional 75% Joint and Survivor payment form, but before receiving payments, your spouse will receive 75% of your reduced pension for his/her lifetime.

If you die after becoming Vested but *before* reaching an age eligible for a pension, your spouse will still be entitled to the lifetime 50% surviving spouse pension (provided you had been married for at least six (6) months) as if you had survived until you could have applied for a pension and

then died the next day. The pension rate will be that in effect as of your last day of Covered Employment. Your spouse's pension will be delayed until at least the earliest date you would have been eligible to receive a pension had you lived. In either case, your spouse will have the right to postpone the surviving spouse pension until the time you would have reached age 70-½.

Lump Sum Cash Payment

As an alternative to the surviving spouse pension, if you die before you reach the age at which you would have been eligible to receive a pension, your surviving spouse may instead elect to receive his or her lifetime surviving spouse pension in the form of a single lump sum cash payment made as soon as administratively possible following the Fund Office's receipt of this election. The amount of this payment will be equal to the actuarial present value of the lifetime payments to which your surviving spouse would have otherwise been entitled. *(See "Can a Pre-Retirement Surviving Spouse's Pension Be Directly Rolled Over From This Plan?" on page 25.)*

Special Death Benefit

If you⁸ die after reaching age 62 with at least twenty (20) years of service, and were employed in Covered Employment on or after December 1, 1978, a special Death Benefit of \$1,000 will be paid to your designated Beneficiary. You should designate a beneficiary for this benefit by completing a beneficiary form and submitting it to the Fund Office.

The amount of the special Death Benefit payable to Participants who are covered by the GRIWA is \$400.00.

[This benefit will not be payable, however, if you were covered for life insurance benefits by the New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. Health Benefits Fund (formerly the "Insurance Fund") or the New York Hotel Trades Council and Affiliated Locals Staff Insurance Fund.]

Application Review

A decision regarding the status of your application for Benefits shall be made by the Fund Office within ninety (90) days from the date your application is received by the Fund Office. If, however, the Fund Office determines that special circumstances require an extension of time for processing your application, this period may be extended. However, in no event will the extension of time exceed an additional ninety (90) days after expiration of the initial period. If an extension is required, written notice of the extension, along with an estimate of the date on which the Fund Office expects to make its final decision, will be furnished to you, the "applicant," before the end of the initial 90-day period.

If the extension is required due to your failure to submit information necessary to decide your application, the period for making the determination will be extended by the length of time between the date on which the extension notice is sent to you and the date on which you respond to the Fund Office's request for information.

Please remember that a request for a pension estimate is not an application for Pension Benefits subject to the above time limits.

If your application for benefits under the Plan has been denied, in whole or in part, you will be

⁸ All Participants except those covered by the GRIWA.

provided with adequate notice of the determination in writing setting forth:

1. the specific reason(s) for such denial of benefits, with references to the specific Plan provisions on which the determination is based;
2. a description of any additional material or information necessary for you to perfect your application (including an explanation as to why such material or information is necessary);
3. 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 application; and
4. a description of the Plan's review procedures and the time limits that apply, including a statement of your right, following a denial of your application on review, to bring a lawsuit under Section 502(a) of the Employee Retirement Income Security Act of 1974, as amended ("ERISA").

Right to Appeal an Application Denial

If your application for benefits has been denied, in whole or in part, by the Fund Office, you (or your authorized representative) may appeal the denial of benefits by written request filed with the Plan's Board of Trustees (or a committee designated by the Board of Trustees) within sixty (60) days after receipt of the notice of denial. Failure to file a petition for review of the denial within this period will constitute a waiver of your right to a review of the denial.

In connection with your appeal, you (or your authorized representative) may submit written comments, documents, records, and other information relating to your application to the Trustees. The review by the Trustees will take into account all comments, documents, records, and other information submitted by you relating to your application, regardless of whether such information was submitted or considered in the initial benefit determination.

A decision on your appeal will be made by the Board of Trustees no later than the meeting of the Trustees that immediately follows the Trustees' receipt of your petition for review. However, if your appeal is received within thirty (30) days before the date of the meeting, the decision may be made no later than the date of the second meeting following the Trustees' receipt of the petition for review. If special circumstances require a further extension of time, a benefit determination will be made at the following meeting, but in no case later than the third meeting of the Trustees following the receipt of the petition for review.

If an extension of time is required, before the extension commences the Trustees will notify you in writing of the extension, describing the special circumstances and date as of which the benefit determination will be made. If any extension under this paragraph is required due to failure to submit information necessary to decide your appeal, the period for making the determination will be extended by the length of time between the date on which the extension notice is sent to you and the date on which you respond to the Trustees' request for information. You shall be given a reasonable period of time to provide the requested information.

You will be notified of the decision on review as soon as possible, but no later than five (5) days after the decision is made. Notice of the decision will be in writing and will include:

1. the specific reason(s) for the decision, written in an understandable manner; and
2. specific reference(s) to the Plan provisions on which it is based.

The Board of Trustees, as the “named fiduciary” of the Plan under ERISA, has the sole authority to apply and interpret the terms of the Plan. The decision of the Board of Trustees concerning an appeal is final and binding. You must exhaust the appeals procedures described above before you may bring a legal action seeking payment of benefits. Under no circumstances may any legal action be commenced or maintained against the Plan, the Trustees, or any employee or representative of the Plan more than one-hundred-eighty (180) days after the Trustees’ decision on appeal.

Additional Information

Work After Retirement

When you stop working in Covered Employment and begin receiving pension benefits from the Plan, you are considered to be in retirement. While you are in retirement, you may receive monthly pension checks unless you return to employment that is considered “disqualifying”. The following types of employment are considered “disqualifying” and depend on your age:

1. **Before Normal Retirement Age:** You will not receive your pension benefit for any month in which you are employed in any work covered by a Collective Bargaining Agreement to which the Union is a party or any other employment covered by the Plan. You will also not receive your pension benefit if you perform any work that would otherwise constitute “bargaining work” regardless as to whether contributions are due to the Plan, or you are working for a union or non-union employer.
2. **After Normal Retirement Age:** You will not receive your pension benefit for any month in which you are employed, self-employed or paid for forty (40) or more hours (or ten (10) banquet functions) during a month in the Hotel Industry or under a Related Plan, in the geographic area covered by the Plan when your pension began (generally New York/New Jersey), and in any occupation in which you have worked under the Plan at any time or any occupation covered by the Plan at the time your pension payments began.

You may, however, work in any other profession which is not considered disqualifying employment without a suspension of benefits.

However, if you have reached April 1st of the calendar year following the calendar year in which you reached age 70½, your benefits will not be suspended for any reason and you will begin receiving your monthly pension payments after that date. Your benefit will be recalculated at the beginning of each calendar year to determine whether you are entitled to any increase due to the time worked in the prior year.

If you need assistance in determining whether a job is considered to be disqualifying employment, please contact the Fund Office.

If you were paid a benefit during any month in which your benefits should have been suspended under the above rules, the Plan will deduct that amount from your future benefit payments once your payments from the Plan resume. If you die before the Plan can recoup the entire amount of these payments, the Plan may seek recovery for any remaining amount due to the Plan from those benefit payments to your surviving spouse, if any, until the overpayment is totally recovered by the Plan. The Plan will not deduct more than 25% from any individual benefit payment (to you or your surviving spouse) to recover the amount previously overpaid, except that the Plan may deduct **up to 100% of** your first benefit payment following a suspension.

You must inform the Fund Office, in writing, within thirty (30) days after you start or stop working in disqualifying employment, even if you work in disqualifying employment for less than forty (40) hours (or ten (10) banquet functions) per month after Normal Retirement Age. The Trustees will assume that you worked or were paid for at least forty (40) hours (ten (10) banquet functions)

per month and withhold your benefit payments until you have notified them that you have stopped working in disqualifying employment.

Notices Regarding a Suspension of Benefits

When you reach age 65 or start receiving benefits, the Fund Office will notify you of the rules governing the suspension of benefits under the Plan. If your benefits are suspended, the Fund Office will issue you a formal notice (including a notice if you continue to work after Normal Retirement Age), which describes the specific reason(s) why the payments are being withheld. It will include a copy of the relevant Plan provisions, reference the appropriate Department of Labor regulations, and provide details regarding the procedure to obtain a review of your benefit suspension.

Resumption of Benefits After Suspension

If you have informed the Fund Office that your work in disqualifying employment has ended, your benefit payments will start again no later than the third month after the last month for which your benefit was suspended. You will be entitled to the same monthly benefit which you received before the suspension. However, if during the period of your suspension, you earn additional Pension Credits under Covered Employment, then upon your retirement (or re-retirement) your future monthly payments will be recomputed to include any additional Pension Credits earned, up to the maximum number of Pension Credits.

Review of Suspension

You are entitled to a review of a suspension determination, and a determination as to whether work is disqualifying employment. The review process will be same as the one described in the "Application Review" section on page 20.

Frequently Asked Questions

Can I Sell, Assign, or Pledge My Rights to Benefits Under the Plan?

No. Benefits cannot be sold, assigned, pledged, or used as security for a loan. Under most circumstances, your benefits are not subject to attachment by decree of a court or otherwise. However, if the Fund receives an approved and executed "Qualified Domestic Relations Order" ("QDRO") from a court, it must abide by the terms of the QDRO and pay benefits to the specified Alternate Payee such as your spouse, former spouse, or children. A QDRO is a court order or judgment that directs the Plan to pay benefits to your spouse, former spouse, child, or other dependent in connection with child support, alimony, or marital property rights.

You will be notified if the Plan ever receives a proposed QDRO with respect to your pension. When the Plan receives a proposed QDRO, the Fund Office follows to determine if the domestic relations order is "qualified." The Plan also has its review procedures a model QDRO available to participants and their attorney. If you have any questions about QDROs, you should contact the Fund Office.

Until the Plan has complied with the terms of the QDRO, the Board of Trustees may restrict the pension benefits that are payable to you. These restrictions could also apply during any period when the Board of Trustees is determining whether a written order satisfies the QDRO requirements under the Code.

Does the Plan Permit Plan Loans or Hardship Withdrawals?

No. The Plan does not permit loans or hardship withdrawals.

Can a Pre-Retirement Surviving Spouse's Pension Be Directly Rolled Over From This Plan?

Yes, but only if your surviving spouse elects to have his or her Pre-Retirement Surviving Spouse Pension payable in a lump sum. In such case, your surviving spouse may authorize the Plan to directly roll over the present value of the benefit into an Individual Retirement Account ("IRA"), a 403(b) tax-deferred annuity, an eligible 457(b) deferred compensation plan, or another qualified pension plan, that has agreed to accept the rollover, within a certain time period.

If your surviving spouse does not elect to directly roll over the benefit, the lump sum distribution will be subject to mandatory 20% federal income tax withholding. A surviving spouse who is eligible to receive a Pre-Retirement Surviving Spouse Pension will receive additional information from the Fund Office on "eligible rollover distributions" if he or she elects to receive a lump sum payment.

May I Roll Over Monies into This Pension Plan?

No. The Plan does not accept rollover contributions.

Is the Amount of My Pension Benefit Subject to Maximum Limits?

Yes. As a qualified plan, the amount of your pension benefit may be limited to certain maximum benefit provisions prescribed by applicable federal law. Few Participants may be affected by these limitations. If you are affected, the Trustees will notify you in writing.

Can The Plan Be Amended or Terminated?

Yes. While the Board of Trustees intends to continue the Plan, the Board of Trustees reserves the right to amend, modify, discontinue, or terminate the Plan, when it considers these actions necessary. However, no amendment can decrease the benefit which has already been earned by you.

Can My Pension Benefit Be Subject to Benefit Increases?

Generally, the amount of your Pension Benefit is determined by the provisions of the Plan in effect when you "separate" from Covered Employment. You have separated from Covered Employment on your last day of work in Covered Employment which is followed by a One-Year Break-in-Service, or the first day of the month as of which your pension becomes payable, whichever is sooner.

However, if you have not yet retired on a pension, separate from Covered Employment, and then return to Covered Employment and earn additional Pension Credits, the Plan provisions under which your pension will later be calculated will depend on how many additional Pension Credits you earn following your return to Covered Employment. If you return to Covered Employment following a separation and earn less than three (3) Pension Credits, only your additional Pension Credits will be calculated at the monthly benefit rate in effect on your last day of work. The portion of your benefit earned before your separation will be calculated under the provisions of the Plan in effect on your last day of work in your prior period of Covered Employment.

If you return to Covered Employment and earn an additional three (3) or more Pension Credits, all of your years of Pension Credit will be calculated under the provisions of the Plan in effect on your last day of work in your most recent period of Covered Employment.

If you are a Pensioner who remains in or returns to Covered Employment and earns additional Pension Credit, this additional Credit will be calculated using the rate in effect at the time you again leave Covered Employment. If the Plan's monthly benefit rate has increased since the date as of which you originally retired, only the additional Pension Credits earned after you retired will be applied to the new rate. If the total additional Pension Credits earned after your initial retirement, plus the Pension Credits previously earned exceeds forty (40) (or twenty-five (25), in the case of Participants who separated from Covered Employment prior to July 1, 2001), all of your Pension Credits may be calculated at the higher rate. The time at which your benefit will be recalculated will depend upon whether or not you have reached your Required Beginning Date.

Will I Still Be an Active Participant if My Employer Is Sold or Merges with Another Employer?

If your Employer is sold, merges, or changes company identity, you will remain an Active Participant in the Plan as long as the successor company is bound by a Collective Bargaining Agreement with the Union and is required to contribute to the Pension Fund. However, if you are vested, you will retain your benefits accrued to date even if the successor company does not enter into an agreement to contribute to the Plan.

Do Social Security Benefits Reduce My Plan Benefits?

No. Your Social Security benefit, paid to you by the United States government, is in addition to any benefits you receive under this Plan and does not reduce your pension benefit under this Plan.

How Benefits Can Be Delayed?

There are certain situations under which benefits can be reduced, delayed, or lost. Most of these circumstances are spelled out in the previous sections, but your benefits may be affected for:

- Failure to file an application for benefits properly or on time;
- Failure to furnish the information required to complete or verify an application ;
- Failure to update current address information with the Fund Office; or
- If divorced, failure to promptly arrange to have a Qualified Domestic Relations Order ("QDRO") filed with the Fund Office.

Other Information You Should Know

Compliance With Federal Law

The Plan is governed by regulations and rulings of the Internal Revenue Service and the Department of Labor, and current federal tax law. The Plan will always be construed to comply with these regulations, rulings and laws.

Recovery of Overpayment

If you or your beneficiary are overpaid or otherwise paid in error, you must return the overpayment. The Board of Trustees will have the right to recover any benefit payments made that were based on false or fraudulent statements, information or proof submitted, as well as any benefit payments made in error. Amounts recovered may include interest and costs.

In the event you are overpaid, the Fund Office will request a refund or the overpayment will be deducted from future benefits. If the refund is not received, the amount of the overpayment will be deducted from future benefits, or a lawsuit may be initiated to recover the overpayment. If any participant or beneficiary is ordered by a court or the Department of Labor to repay any amount to the Plan based on a violation of ERISA's fiduciary rules, the Plan may recover that amount by

reducing benefits payable to that person in the future.

Your Disclosures to the Plan

If you provide false information to the Plan or commit fraud, you may be required to indemnify and repay the Plan for any losses or damages caused by your false statements or fraudulent actions. (Some examples of fraud include altering a check and knowingly cashing a voided check.) In addition, if the Plan makes payments as a result of false statements or fraudulent actions, the Fund Office may elect to pursue the matter by pressing criminal charges.

Terminated Employer

If an Employer's participation with respect to a covered bargaining unit terminates, the Trustees shall cancel any obligation of the Trust Fund that is maintained under the Trust Agreement with respect to that part of any pension for which a person was made eligible on the basis of employment in such bargaining unit prior to the Contribution Period with respect to that unit if determined necessary by the Fund's actuary to maintain the actuarial soundness of the Fund. Neither shall the Trustees, the Employers who remain as Contributing Employers, nor the Union be obligated to make such payments.

Compliance with Code Section 432

Notwithstanding any provision to the Plan to the contrary, effective for Plan Years beginning after December 31, 2007, all benefits, benefit accruals and distributions of the benefits under the Plan shall be subject to the rules contained in Code Section 432 (for plans in endangered or critical status) to the extent that those rules apply to the Plan as the result of its funding status, and the actions of the Trustees to comply with those rules.

Settlement of Controversies

All questions or controversies, of whatever character, arising in connection with this Plan or its operation, whether as to any claim for any benefits by any Participant or Beneficiary or whether as to the construction of the language or meaning of this Plan or of any by-laws, rules and regulations adopted by the Trustees, shall be submitted to the Trustees (or their designated committee), and their decision shall be binding upon all persons dealing with the Plan or claiming benefits thereunder.

Incompetence or Incapacity

If the Trustees determine that a Participant or a Beneficiary is not able to care for his or her affairs because of legal incapacity, or mental or physical illness, accident or incapacity, then the Trustees, in their sole discretion, may elect to pay any payment due to the spouse or such other person having care and custody of the incapacitated person, unless a claim is made by a duly appointed guardian or legal representative for such incapacitated person. Any retirement benefits so paid shall discharge the obligations of the Trustees and the Plan to the extent of such payments.

Forwarding Address

Plan Participants and Beneficiaries who are to receive benefits should keep the Plan informed of their current addresses to help ensure proper and uninterrupted payment of benefits.

Information And Proof

At times a Participant may be required to provide information or proof necessary to determine his or her right or a Beneficiary's right to benefits under the Plan. When inaccurate information is provided, this ultimately can result in the improper use of Plan assets, which adversely affects the ability of the Plan to provide the highest possible level of benefits.

Accordingly, if a Participant or a Beneficiary fails to submit the requested information or proof, makes a false statement or furnishes fraudulent or incorrect information, a Participant's or Beneficiary's benefits under the Plan may be negatively affected, and benefits may be denied, suspended or discontinued. Of course, if the Plan makes payment for benefits (to a Participant or Spouse or Beneficiary) that are in excess of what is actually payable, due to error (including for example, a clerical error), fraud or for any other reason, the Participant or Spouse or Beneficiary must immediately return the overpayment. Amounts recovered by the Plan may include interest, costs and attorneys' fees. If the Plan requests repayment of an overpayment and that overpayment is not fully repaid, then the Plan has the right to recover the overpayment through whatever means are necessary. This includes, for example, deducting any overpayment remaining from future benefits (including benefits due to a surviving Spouse or other Beneficiary after the Participant's death), or the use of any other legal means (including, without limitation, the initiation of a lawsuit) as determined by the Trustees or their delegate to be necessary to recover the overpayment.

Interpreting the Plan

The Trustees (and/or their duly authorized designee(s)) have the exclusive right, power, and authority, in their sole and absolute discretion, to administer, apply and interpret the Plan, including this SPD, and any other Plan documents, and to decide all matters arising in connection with the operation or administration of the Plan or trust underlying it. Without limiting the generality of the foregoing, the Trustees (and/or their duly authorized designee(s)) shall have the sole and absolute discretionary authority to:

- Take all actions and make all determinations with respect to the eligibility for and the amount of benefits payable under the Plan;
- Decide questions, including legal or factual questions, relating to the calculation and payment of benefits under the Plan;
- Formulate, interpret and apply rules, regulations and policies necessary to administer the Plan in accordance with its terms;
- Interpret the provisions of all Plan documents, this SPD, any collective bargaining or participation agreement, and any other document or instrument involving or impacting the Plan;
- Resolve and/or clarify any ambiguities, inconsistencies and omissions arising under the Plan, including this SPD, or other Plan documents;
- Process and approve or deny benefit applications and rule on any benefit exclusions; and
- Determine the standard of proof in any case.

All such determinations and interpretations made by the Trustees shall be final and binding upon any individual claiming benefits under the Plan, upon all employees, the Employer, and the Unions, and shall be given deference in all courts of law, to the greatest extent allowable by applicable law.

Severability

If any provision of this SPD is held invalid, unenforceable or inconsistent with any law, regulation or requirement, its invalidity, unenforceability or inconsistency will not affect any other provision of the SPD, and the SPD shall be construed and enforced as if such provision were not a part of the SPD.

Construction of Terms

Words of gender shall include persons and entities of any gender, the plural shall include the singular and the singular shall include the plural. Section headings exist for reference purposes only and shall not be construed as part of the SPD.

No Right to Employment

Nothing in this Plan shall be interpreted as giving any Employee or Participant the right to be retained as an Employee by an Employer, or as limiting or affecting the rights of an Employer to control its Employees or to terminate the employment of any Employee at any time and for any reason, subject to any collective bargaining agreement.

Applicable Law

The Plan is governed by the Code, ERISA and all applicable federal law including regulations and rulings issued by the Internal Revenue Service or the Department of Labor. The Plan will always be construed to comply with these regulations, rulings and laws. Generally, federal law takes precedence over state law.

No Vested Interest

Except for the right to receive any benefit payable under the Plan in accordance with the Plan's rules, no person shall have any right, title, or interest in or to the assets of the Plan's trust or of the Employer because of the Plan.

Unauthorized Representations

The Plan shall not be bound by the representations of any person, other than the Trustees or those specifically designated by them, regarding participation in and eligibility for benefits under this Plan, status of Employer and Employees or any other matter relating to the Plan.

Liability Limitation

The Plan has been established on the basis of an actuarial calculation which has established, to the extent possible, that the contributions will, if continued, be sufficient to maintain the Plan on a permanent basis, fulfilling the funding requirements of ERISA. Except for liabilities which may result from provisions of ERISA, nothing in this Plan shall be construed to impose any obligation to contribute beyond the obligation of the Employer to make contributions as stipulated in its Collective Bargaining Agreement with the Union. There shall be no liability upon the Trustees individually, or collectively, or upon the Union to provide the benefits established by this Plan if it does not have assets to make such payments.

Counterparts

Anything in this Plan, or any amendment thereof, to the contrary notwithstanding, no provision of this Plan shall be construed so as to violate the applicable requirements of ERISA, the Code or other applicable law.

Plan Termination Insurance

Although the Trustees intend to continue the Plan indefinitely, they reserve the right to amend, modify, or terminate any or all of the provisions of this Plan (including any related documents and underlying policies) by action of the Board of Trustees, or any duly authorized agent(s) of the Board of Trustees. If the Plan is amended or terminated, in whole or in part, it will not affect your right to any benefit to which you have already become vested. In addition, if the Plan is terminated and you are an affected Participant, you will become 100% vested in any benefit you have accrued to the extent that the Plan possess sufficient funds in its Trust to pay for such benefit.

Pension Benefit Guaranty Corporation

Your pension benefits under this multiemployer plan are insured by the Pension Benefit Guaranty Corporation (“PBGC”), a federal insurance agency. A multiemployer plan is a collectively bargained pension arrangement involving two (2) or more unrelated employers, usually in a common industry. Under the multiemployer plan program, the PBGC provides financial assistance through loans to plans that are insolvent. A multiemployer plan is considered insolvent if the plan is unable to pay benefits (at least equal to the PBGC’s guaranteed benefit limit) when due. The maximum benefit that the PBGC guarantees is set by law.

For more information about the PBGC and the benefits it guarantees, ask your Plan Administrator or contact the PBGC's Technical Assistance Division, 1200 K Street N.W., Suite 930, Washington, DC 20005-4026 or call (202) 326-4000 (not a toll-free number). TTY/TDD users may call the federal relay service toll-free at (800) 877-8339 and ask to be connected to (202) 326-4000. Additional information about the PBGC's pension insurance program is available through the PBGC's website on the Internet at <http://www.pbgc.gov>.

Your Rights Under The Employee Retirement Income Security Act Of 1974 ("ERISA")

This Plan was established as the result of the Industry-Wide Collective Bargaining Agreement between the Union and the Hotel Association of New York City, Inc. and its purpose is to improve the security and well-being of the Employees and their Beneficiaries. The official document of the Plan is its "Rules and Regulations." The Plan is also administered under a Trust Agreement by the Board of Trustees. This booklet summarizes the most important features of the Plan and tells you and your Beneficiary how to get more information. The description of the appeals procedure tells you how to apply for benefits and how to follow up, if necessary.

As a Participant in the Plan you are entitled to certain rights and protections under the Employee Retirement Income Security Act of 1974 ("ERISA"). ERISA provides that Plan Participants are entitled to:

- Examine, without charge, at the Plan Administrator's office and at other specified locations, such as work sites and union halls, all documents governing the Plan, including insurance contracts and collective bargaining agreements, and a copy of the latest annual report (Form 5500 Series) filed by the Plan with the U.S. Department of Labor and available at the Public Disclosure Room of the Employee Benefits Security Administration;
- Obtain, upon written request to the Plan Administrator, copies of documents governing the operation of the Plan, including insurance contracts and collective bargaining agreements, and copies of the latest annual report (Form 5500 Series) and updated summary plan description. The Plan Administrator may make a reasonable charge for the copies;
- Receive an annual report of the Plan's funded status. The Plan Administrator is required by law to furnish each Participant with a copy of this annual funding notice;
- Obtain a statement telling you whether you have a right to receive a pension at Normal Retirement Age and, if so, what your benefits would be at Normal Retirement Age if you stop working under the Plan now. If you do not have a right to a pension, the statement will tell you how many years you have to work to get a right to a pension. This statement must be requested in writing and is not required to be given more than once every twelve (12) months. The Plan must provide this statement free of charge.

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 pension benefit or exercising your rights under ERISA.

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

Under ERISA, there are steps you can take to enforce the above rights. For instance, if you request a copy of Plan documents or the latest annual report from the Plan and do not receive them within thirty (30) days, you may file suit in federal court. In such a case, the court may require the Plan Administrator to provide the materials and pay you up to \$110.00 a day until you receive the materials, unless the materials were not sent because of reasons beyond the control of the Plan Administrator.

If you have an application 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 the Plan's 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 if, for example, it finds your claim is frivolous.

If you have any questions about the Plan, you should contact the Plan Administrator. If you have any questions about this statement or about your rights under ERISA, or if you need assistance in obtaining documents from the Plan Administrator, you should contact the nearest office of the Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor, listed in the telephone directory or the Division of Technical Assistance and Inquiries, Employee Benefits Security Administration, U.S. Department of Labor, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, DC 20210. You may also obtain certain publications about your rights and responsibilities under ERISA by calling the publications hotline of the Employee Benefits Security Administration.

Additional Plan Information

The following additional information concerning your Plan is being provided to you in accordance with government regulations. A joint Board of Trustees, consisting of an equal number of Union representatives and Employer representatives is the "Plan Sponsor" and the "Plan Administrator" of the Plan. The Board of Trustees has been designated as the agent for the service of legal process. Service of legal process may also be made upon a Plan Trustee or the Administrator at the address shown below:

New York Hotel Trades Council and
Hotel Association of New York City Inc. Pension Fund
305 West 44th Street
New York, New York 10036
(212) 586-6400 ext. 4125

All contributions to the Plan are made by Employers in accordance with their collective bargaining agreements with the Union. The collective bargaining agreements require contributions to the Plan at a fixed percentage of wages.

The Fund Office will provide you, upon written request, with a complete list of employers contributing to the Plan and with information as to whether a particular employer is contributing to this Plan on behalf of employees working under a collective bargaining agreement and the address of that employer.

Benefits are provided from the Plan's assets, which are accumulated under the provisions of the collective bargaining agreement and the Plan's Trust Agreement and held in a trust fund for the purpose of providing benefits to covered Participants and paying reasonable administrative expenses.

Your right to a pension is dependent upon your meeting all of the qualifications and conditions set forth in the Plan. Your right to a pension may be adversely affected by economic conditions that might have some effect upon the maintenance of the Plan's assets, despite the Trustees' use of professional investment managers to handle the assets of the Plan. The Trustees are devoting their best efforts to insuring that your right to a pension is protected, but conditions beyond their control or beyond your control may affect your right or ability to receive a pension.

Your rights, if you are covered by this Plan, can only be determined by consulting the Plan document. Further information may be obtained through the Fund Office.

Appendix A
Pension Credits Before January 1, 1976

For Calendar Years before 1938:

Eligible Employees earned one Pension Credit for each Calendar Year in which they were employed in the New York City Hotel Industry.

From January 1, 1938 through December 31, 1951:

If you worked in:	You earned these Pension Credits:
3 or 4 calendar quarters	1 Credit
2 calendar quarters	$\frac{3}{4}$ Credit
1 calendar quarter	$\frac{1}{2}$ Credit

From January 1, 1952 through December 31, 1975:

If you worked these hours during at least 35 weeks of the calendar year:	You earned these Pension Credits:
1,050 or more hours of service	1 Credit
700 or more hours	$\frac{3}{4}$ Credit
420 or more hours	$\frac{1}{2}$ Credit

Extra Painters earned Pension Credits according to the above schedule except that there was no minimum number of weeks required per calendar year.

Banquet Waiters who worked these functions in each of at least six (6) months in a Calendar Year:	Earned these Pension Credits:
In 210 or more functions	1 Credit
In at least 110 functions	$\frac{3}{4}$ Credit
In at least 50 functions	$\frac{1}{2}$ Credit
After 1968, Checkroom or Washroom Attendants who worked these functions during at least twenty (20) weeks of the Calendar Year:	Earned these Pension Credits:
700 or more hours of service	1 Credit
525 but less than 700 hours	$\frac{3}{4}$ Credit
350 but less than 525 hours	$\frac{1}{2}$ Credit

Appendix B
Vesting Requirements Prior To January 1st, 1976

If your last hour of Covered Employment was *prior to June 1st, 1962*, you attained Vested status for a Regular Pension if you remained in Covered Employment until at least age 65 and earned 25 Pension Credits. If you remained in Covered Employment until age 65 or older during this period and earned 15 Pension Credits, you attained Vested status for a 15-Credit pension.

If your last hour of Covered Employment was *on or after June 1st, 1962*, the above rules apply except that you may retire with an early retirement pension if you remained in Covered Employment until at least age 62 and have earned 15 Pension Credits.

If your last hour of Covered Employment was *between January 1st, 1970 and January 1st, 1976*, you attained Vested status if you met all of the then applicable requirements for a pension, other than the age requirement and 1.) attained age 55 or older OR 2.) on or after June 1st, 1973 earned 25 Pension Credits regardless of age.

Appendix C
Extended Breaks In Service Before 1976

Before January 1st, 1952: An unlimited break in employment is allowed without cancellation of Pension Credits or years of Vesting Service prior to January 1st, 1952.

Between January 1st, 1952 and December 31st, 1975: You will have an Extended Break In Service before 1976 if you failed to earn any partial Pension Credits in:

1. 3 or more Calendar Years for reasons other than involuntary layoff or illness
2. 4 or more consecutive Calendar Years regardless of cause
3. 5 or more years regardless of cause.

Special Break in Service Rule for Participants Who Stopped Working in Covered Employment Prior to 1976: For purposes of determining whether an Extended Break in Service has occurred but not for purposes of determining the amount of your Pension,

1. If you earned at least 10, but not more than 20 Pension Credits, you will be credited with one Pension Credit per year for up to a maximum of 4 Calendar Years in which you otherwise failed to earn Pension Credit.
2. If you earned at least 20 but not more than 25 Pension Credits, you will be credited with one Pension Credit per year for up to 5 Calendar Years in which you would have otherwise failed to earn Pension Credit.

Appendix D

Pension Rates Before and Effective as of January 1, 2019:	
If Your Last Date of Covered Employment is Between:	Your Amount Per Pension Credit (up to 25) Would Be:
June 1, 1968 and May 31, 1973	\$2.40
June 1, 1973 and September 30, 1974	\$3.20
October 1, 1974 and November 30, 1978	\$4.00
December 1, 1978 and May 31, 1979	\$4.60
June 1, 1979 and May 31, 1980	\$5.40
June 1, 1980 and May 31, 1981	\$6.00
June 1, 1981 and May 31, 1982	\$7.20
June 1, 1982 and May 31, 1983	\$8.60
June 1, 1983 and May 31, 1985	\$10.00
June 1, 1985 and May 31, 1986	\$10.50
June 1, 1986 and May 31, 1987	\$11.00
June 1, 1987 and May 31, 1988	\$11.50
June 1, 1988 and July 31, 1990	\$12.00
August 1, 1990 and July 31, 1991	\$14.00
August 1, 1991 and July 31, 1992	\$16.00
August 1, 1992 and July 31, 1993	\$18.00
August 1, 1993 and July 31, 1994	\$20.00
August 1, 1994 and January 31, 1995	\$22.00
February 1, 1995 and June 30, 1995	\$24.00
July 1, 1995 and June 30, 2003	\$30.00
July 1, 2003 and June 30, 2004	\$34.00
July 1, 2004 and June 30, 2005	\$38.00
July 1, 2005 and December 31, 2018	\$40.00
On or after January 1, 2019	\$60.00

A	
Age and Service Pension	4, 13, 16
Appeals	22, 31
Application for Pension	12, 20
B	
Banquet Waiter	2, 6, 7, 34
Break in Service	9, 10, 13, 35
Extended Break in Service	9, 10, 35
C	
Central Pension Fund of the International Union of Operating Engineers (Local 94).....	20
Checkroom Attendant	2, 6, 7, 34
Claims	27, 28, 32
Collective Bargaining Agreement	5, 6, 9, 23, 29, 31, 32
Contributing Employer.....	5, 6, 8, 10, 16, 27
Covered Employment (definition).....	6
D	
9	
Department of Labor (DOL)	24, 26, 29, 31, 32
Employee Benefits Security Administration (EBSA)....	31, 32
Disability	4, 7, 15, 18
Disability Income Award	15
Disability Pension	4, 15, 18
E	
Early Retirement Pension.....	4, 14, 15, 16, 35
Eligibility	4, 6, 10, 15, 28, 29
Employee Benefits Security Administration (EBSA) ..	31, 32
Employee Retirement Income Security Act (ERISA)	
.....	
.....	5, 21, 31
H	
Health Benefits Fund (New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. Health Benefits Fund)	3, 17, 20
Hotel Association of New York City, Inc.....	1, 3, 5, 6, 12, 17, 20, 31, 32
Husband-and-Wife Payment Option	19
Pre-Retirement Surviving Spouse	19, 25
I	
Individual Retirement Account (IRA).	25
401(a)	5
403(b)/457	25
Roll Over	25
Internal Revenue Service	26, 29
L	
Local Unions (see Union)	
Lump Sum Cash Payment	20
M	
Military Service (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act)	8, 9
N	
New York Hotel Trades Council	6, 12, 17, 20, 32
New York State Disability Benefits Law.....	15
Normal Retirement Age	2, 8, 17, 23, 24, 31

P	
Participation	2, 5, 6, 7, 8, 27, 28, 29
Pension.	
70 ½-Year-Old Mandatory Pension.....	11
Age and Service Pension	16
Disability Pension	4, 15, 18
Early Retirement Pension	14, 15, 16, 35
Eligibility	2, 4, 6, 10, 15, 28, 29
Reciprocal Pension	4, 10, 16, 17
Regular Pension	4, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 35
Pension Benefit Guaranty Corporation/ Plan Termination Insurance	30
Pension Credit	2, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 17, 25, 34, 35, 36
Pension Effective Date	4, 12, 14, 16, 19
Pre-Retirement Surviving Spouse	19, 20, 25
Q	
Qualified Domestic Relations Order (QDRO)	24, 26
R	
Reciprocal Pension	4, 10, 16, 17
Regular Pension	4, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 35
Required Beginning Date	11
Retirement	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10
.....	11, 12, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 31, 35
S	
70 ½-Year-Old Mandatory Pension	11
Social Security	4, 10, 11, 15, 26
Disability Income Award	15
Special Death Benefit	20
Spouse	1, 5, 11, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 27, 28
Husband-and-Wife Payment Option.....	19
Pre-Retirement Surviving Spouse.....	19, 20, 25
Lump Sum Cash Payment	20
Supplemental Pension Amount	13, 14, 15
T	
Trustees	5, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33
U	
Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act	6, 8, 11
Union.....	2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
Local 6	1, 17
Local 6 Club Employee Pension Fund	17
V	
Vesting	2, 4, 7, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 35
W	
Washroom Attendant.....	2, 6, 7, 34,

9001538v3/00160.001

A	Pensión por edad y servicios..... 4, 13, 16
B	Solicitud de pensión 12, 20
C	Apelaciones..... 22, 31
D	Mesero de Banquete 2, 6, 7, 34
E	Interrupciones en el servicio 9, 10, 13, 35
F	Interrupciones extendidas en el servicio 9, 10, 35
G	Fondo de Pensión Central del Sindicato Internacional
H	de Ingenieros Operarios (Local 94) 20
I	Asistente en guardarrropa 2, 6, 7, 34
J	Reclamos 27, 28, 32
K	Acuerdo de Negociación Colectiva 5, 6, 9, 23, 29, 31, 32
L	Empleado contribuyente.....5, 6, 8, 10, 16, 27
M	Empleo con Cobertura (definición) 6
N	Departamento de trabajo (DOL)24, 26, 29, 31, 32
O	Administración de Seguridad del Empleado (EBSA).... 31, 32
P	Incapacidad 4, 7, 15, 18
Q	Subvención de ingresos por incapacidad 15
R	Pensión por incapacidad 4, 15, 18
S	Pensión de pensión anticipada4, 14, 15, 16, 35
T	Elegibilidad4, 6, 10, 15, 28, 29
U	Administración de Seguridad del Empleado (EBSA)..... 31, 32
V	Ley de Seguridad de Ingresos por Pensión para el Empleado (ERISA) 5, 21, 31
W	 5, 21, 31
X	 5, 21, 31
Y	IRA (cuenta de pensión individual). 25
Z	401(a) 5
AA	403(b)/457 25
AB	Traspaso 25
AC	Servicio de Rentas Internas 26, 29
AD	L
AE	Sindicatos Locales (consultar sección Sindicato)
AF	Pago en efectivo de suma total 20
AG	M
AH	Servicio militar (Ley de Derechos de Empleo y Reempleo para el Personal de Servicios Uniformados) 8, 9
AI	N
AJ	New York Hotel Trades Council 6, 12, 17, 20, 32
AK	Ley Beneficios por Incapacidad del Estado New York ... 15
AL	Edad normal de pensión 2, 8, 17, 23, 24, 31
AM	9001538v3/00160.001
AN	Participación 2, 5, 6, 7, 8, 27, 28, 29
AO	Pensión. 11
AP	Pensión obligatoria a los 70 ½ años y medio 11
AQ	Pensión por edad y servicios 16
AR	Pensión por incapacidad 4, 15, 18
AS	Pensión de pensión anticipada 14, 15, 16, 35
AT	Elegibilidad 2, 4, 6, 10, 15, 28, 29
AV	Pensión recíproca 4, 10, 16, 17
AW	Pensión regular4, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 35
AX	Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión/ Terminación del Plan
AY	Seguro 30
AZ	Creditos de pensión ... 2, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 17, 25, 34, 35, 36
BA	Fecha de entrada en vigencia de pensión. 4, 12, 14, 16, 19
BB	Cónyuge sobreviviente previo a la pensión 19, 20, 25
BC	Orden de Relación Doméstica Calificada (QDRO).... 24, 26,
BD	R
BE	Pensión recíproca 4, 10, 16, 17
BF	Pensión regular4, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 35
BG	Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión/ Terminación del Plan
BH	Seguro 30
BI	Creditos de pensión ... 2, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 17, 25, 34, 35, 36
BJ	Fecha de entrada en vigencia de pensión. 4, 12, 14, 16, 19
BK	Cónyuge sobreviviente previo a la pensión 19, 20, 25
BL	Orden de Relación Doméstica Calificada (QDRO).... 24, 26,
BM	R
BN	Pensión recíproca 4, 10, 16, 17
BO	Pensión regular4, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 35
BP	Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión/ Terminación del Plan
BQ	Seguro 30
BR	Creditos de pensión ... 2, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 17, 25, 34, 35, 36
BS	Fecha de entrada en vigencia de pensión. 4, 12, 14, 16, 19
BT	Cónyuge sobreviviente previo a la pensión 19, 20, 25
BU	Orden de Relación Doméstica Calificada (QDRO).... 24, 26,
BV	R
BW	Pensión recíproca 4, 10, 16, 17
BX	Pensión regular4, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 35
BY	Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión/ Terminación del Plan
BZ	Seguro 30
CA	Creditos de pensión ... 2, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 17, 25, 34, 35, 36
CB	Fecha de entrada en vigencia de pensión. 4, 12, 14, 16, 19
CC	Cónyuge sobreviviente previo a la pensión 19, 20, 25
CD	Orden de Relación Doméstica Calificada (QDRO).... 24, 26,
CE	R
CF	Pensión recíproca 4, 10, 16, 17
CG	Pensión regular4, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 35
CH	Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión/ Terminación del Plan
CI	Seguro 30
CJ	Creditos de pensión ... 2, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 17, 25, 34, 35, 36
CK	Fecha de entrada en vigencia de pensión. 4, 12, 14, 16, 19
CL	Cónyuge sobreviviente previo a la pensión 19, 20, 25
CM	Orden de Relación Doméstica Calificada (QDRO).... 24, 26,
CN	R
CO	Pensión recíproca 4, 10, 16, 17
CP	Pensión regular4, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 35
CQ	Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión/ Terminación del Plan
CR	Seguro 30
CS	Creditos de pensión ... 2, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 17, 25, 34, 35, 36
CT	Fecha de entrada en vigencia de pensión. 4, 12, 14, 16, 19
CU	Cónyuge sobreviviente previo a la pensión 19, 20, 25
CV	Orden de Relación Doméstica Calificada (QDRO).... 24, 26,
AW	Asistente de lavado de baños..... 2, 6, 7, 34,
AX	Adquisición de derechos.....2, 4, 7, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 35
AY	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
AZ	Local 6 1, 17
BA	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BB	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BC	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
BD	Local 6 1, 17
BE	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
BF	Local 6 1, 17
BG	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BH	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BI	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
BJ	Local 6 1, 17
BK	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
BL	Local 6 1, 17
BM	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BN	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BO	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
BP	Local 6 1, 17
BQ	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
BR	Local 6 1, 17
BS	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BT	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BU	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
BV	Local 6 1, 17
BW	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
BX	Local 6 1, 17
BY	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BZ	Servicios Uniformados 6, 8, 11
CA	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
CB	Local 6 1, 17
CC	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
CD	Local 6 1, 17
CE	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
CF	Servicios Uniformados 6, 8, 11
CG	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
CH	Local 6 1, 17
CI	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
CJ	Local 6 1, 17
CK	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
CL	Servicios Uniformados 6, 8, 11
CM	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
CN	Local 6 1, 17
CO	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
CP	Local 6 1, 17
CQ	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
CR	Servicios Uniformados 6, 8, 11
CS	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
CT	Local 6 1, 17
CU	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
CV	Local 6 1, 17
AW	Asistente de lavado de baños..... 2, 6, 7, 34,
AX	Adquisición de derechos.....2, 4, 7, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 35
AY	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
AZ	Local 6 1, 17
BA	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BB	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BC	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
BD	Local 6 1, 17
BE	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
BF	Local 6 1, 17
BG	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BH	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BI	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
BJ	Local 6 1, 17
BK	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
BL	Local 6 1, 17
BM	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BN	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BO	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
BP	Local 6 1, 17
BQ	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
BR	Local 6 1, 17
BS	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BT	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BU	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
BV	Local 6 1, 17
BW	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
BX	Local 6 1, 17
BY	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BZ	Servicios Uniformados 6, 8, 11
CA	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
CB	Local 6 1, 17
CC	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
CD	Local 6 1, 17
CE	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
CF	Servicios Uniformados 6, 8, 11
CG	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
CH	Local 6 1, 17
CI	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
CJ	Local 6 1, 17
CK	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
CL	Servicios Uniformados 6, 8, 11
CM	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
CN	Local 6 1, 17
CO	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
CP	Local 6 1, 17
CQ	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
CR	Servicios Uniformados 6, 8, 11
CS	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
CT	Local 6 1, 17
CU	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
CV	Local 6 1, 17
AW	Asistente de lavado de baños..... 2, 6, 7, 34,
AX	Adquisición de derechos.....2, 4, 7, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 35
AY	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
AZ	Local 6 1, 17
BA	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BB	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BC	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
BD	Local 6 1, 17
BE	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
BF	Local 6 1, 17
BG	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BH	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BI	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
BJ	Local 6 1, 17
BK	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
BL	Local 6 1, 17
BM	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BN	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BO	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
BP	Local 6 1, 17
BQ	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
BR	Local 6 1, 17
BS	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BT	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BU	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
BV	Local 6 1, 17
BW	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
BX	Local 6 1, 17
BY	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BZ	Servicios Uniformados 6, 8, 11
CA	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
CB	Local 6 1, 17
CC	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
CD	Local 6 1, 17
CE	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
CF	Servicios Uniformados 6, 8, 11
CG	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
CH	Local 6 1, 17
CI	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
CJ	Local 6 1, 17
CK	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
CL	Servicios Uniformados 6, 8, 11
CM	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
CN	Local 6 1, 17
CO	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
CP	Local 6 1, 17
CQ	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
CR	Servicios Uniformados 6, 8, 11
CS	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
CT	Local 6 1, 17
CU	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
CV	Local 6 1, 17
AW	Asistente de lavado de baños..... 2, 6, 7, 34,
AX	Adquisición de derechos.....2, 4, 7, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 35
AY	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
AZ	Local 6 1, 17
BA	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BB	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BC	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
BD	Local 6 1, 17
BE	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
BF	Local 6 1, 17
BG	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BH	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BI	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
BJ	Local 6 1, 17
BK	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
BL	Local 6 1, 17
BM	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BN	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BO	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
BP	Local 6 1, 17
BQ	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
BR	Local 6 1, 17
BS	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BT	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BU	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
BV	Local 6 1, 17
BW	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
BX	Local 6 1, 17
BY	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BZ	Servicios Uniformados 6, 8, 11
CA	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
CB	Local 6 1, 17
CC	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
CD	Local 6 1, 17
CE	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
CF	Servicios Uniformados 6, 8, 11
CG	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
CH	Local 6 1, 17
CI	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
CJ	Local 6 1, 17
CK	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
CL	Servicios Uniformados 6, 8, 11
CM	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
CN	Local 6 1, 17
CO	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
CP	Local 6 1, 17
CQ	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
CR	Servicios Uniformados 6, 8, 11
CS	Ley de Derechos de Empleo y Reempleo en los
CT	Local 6 1, 17
CU	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
CV	Local 6 1, 17
AW	Asistente de lavado de baños..... 2, 6, 7, 34,
AX	Adquisición de derechos.....2, 4, 7, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 35
AY	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club 17
AZ	Local 6 1, 17
BA	Sindicato 2, 5, 6, 16, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32
BB	Servicios Uniformados 6, 8, 11
BC	

Apéndice D

Tasas de pensión antes y en vigencia al 1ero de enero 1 de 2019:	
Si su última fecha de Empleo con Cobertura es entre:	El monto por crédito de pensión (hasta 25) sería de:
1ero de junio de 1968 y 31 de mayo de 1973	\$2.40
1ero de junio de 1973 y 30 de septiembre de 1974	\$3.20
1ero de octubre de 1974 y 30 de noviembre de 1978	\$4.00
1ero de diciembre de 1978 y 31 de mayo de 1979	\$4.60
1ero de junio de 1979 y 31 de mayo de 1980	\$5.40
1ero de junio de 1980 y 31 de mayo de 1981	\$6.00
1ero de junio de 1981 y 31 de mayo de 1982	\$7.20
1ero de junio de 1982 y 31 de mayo de 1983	\$8.60
1ero de junio de 1983 y 31 de mayo de 1985	\$10.00
1ero de junio de 1985 y 31 de mayo de 1986	\$10.50
1ero de junio de 1986 y 31 de mayo de 1987	\$11.00
1ero de junio de 1987 y 31 de mayo de 1988	\$11.50
1ero de junio de 1988 y 31 de julio de 1990	\$12.00
1ero de agosto de 1990 y 31 de julio de 1991	\$14.00
1ero de agosto de 1991 y 31 de julio de 1992	\$16.00
1ero de agosto de 1992 y 31 de julio de 1993	\$18.00
1ero de agosto de 1993 y 31 de julio de 1994	\$20.00
1ero de agosto de 1994 y 31 de enero de 1995	\$22.00
1ero de febrero de 1995 y 30 de junio de 1995	\$24.00
1ero de julio de 1995 y 30 de junio de 2003	\$30.00
1ero de julio de 2003 y 30 de junio de 2004	\$34.00
1ero de julio de 2004 y 30 de junio de 2005	\$38.00
1ero de julio de 2005 y 31 de diciembre de 2018	\$40.00
El o después del 1ero de enero de 2019	\$60.00

Apéndice B

Requisitos de derechos adquiridos antes del 1ero de enero de 1976

Si su última hora de Empleo con Cobertura fue antes del 1ero de junio de 1962, usted obtendría el status de derecho adquirido para una pensión regular si hubiera permanecido en Empleo con Cobertura hasta tener por lo menos 65 años de edad y haber obtenido 25 créditos de pensión. Si hubiera permanecido en un Empleo con Cobertura hasta la edad de 65 años o más durante este periodo y hubiese obtenido 15 créditos de pensión, hubiese obtenido el status de derecho adquirido para una pensión de 15 créditos.

Si su última hora de Empleo con Cobertura fue antes del 1ero de junio de 1962, se aplicarán las reglas anteriores excepto que puede jubilarse con una pensión de pensión anticipada si permaneciera en un Empleo con Cobertura hasta tener una edad de por lo menos 62 años y haber percibido 15 créditos de pensión.

Si su última hora de Empleo con Cobertura hubiese sido entre el 1ero de enero de 1970 y el 1er de enero de 1976, obtuviera el status de derechos adquiridos si hubiera cumplido con todos los requisitos aplicables en ese momento para una pensión, aparte del requisito de edad y 1.) llegara a la edad de 55 o más años O 2.) el o después del 1ero de junio de 1973 hubiera obtenido 25 créditos de pensión independientemente de la edad.

Apéndice C

Interrupciones extendidas en el servicio antes de 1976

Antes del 1ero de enero de 1952: Se permite una interrupción ilimitada en el empleo sin la cancelación de los créditos de pensión o años de antigüedad acumulada antes del 1ero de enero de 1952.

Entre el 1ero de enero de 1952 y el 31 de diciembre de 1975: Tendrá una interrupción extendida en el servicio antes de 1976 si no hubiese cumplido con obtener cualquier crédito de pensión parcial en:

1. 3 o más años calendario por razones distintas a un despido involuntario o enfermedad
2. 4 o más Años Calendario consecutivos independientemente de la causa
3. 5 o más años independientemente de la causa.

Regla especial de interrupción en el servicio para Participantes que dejaron de trabajar en un Empleo con Cobertura antes de los 1976: Para efectos de determinar si ha ocurrido una interrupción extendida en el servicio, pero no para efectos de determinar el monto de su pensión.

1. Si obtuvo por lo menos 10, pero no más de 20 créditos de pensión, se le acreditará un crédito de pensión por año hasta un máximo de 4 Años Calendario en los cuales no hubiese obtenido créditos de pensión.
2. Si obtuvo por lo menos 20 pero no más de 25 créditos de pensión, se le acreditará un crédito de pensión por año hasta 5 Años Calendario en los cuales no hubiese obtenido créditos de pensión.

Apéndice A
Créditos de pensión antes del 1ero de enero de 1976

Para años calendario antes de 1938:

Los empleados elegibles obtuvieron un crédito de pensión por cada año calendario en el cual fueron empleados en la industria hotelera de New York City.

Desde el 1ero de enero de 1938 hasta el 31 de diciembre de 1951:	
Si trabajó en:	Obtuvo los siguientes créditos de pensión:
3 o 4 trimestres calendario	1 crédito
2 trimestres calendario	¾ de crédito
1 trimestre calendario	½ crédito

Desde el 1ero de enero de 1952 hasta el 31 de diciembre de 1975:	
Si trabajó estas horas durante por lo menos 35 semanas del año calendario:	Obtuvo los siguientes créditos de pensión:
1050 o más horas de servicio	1 crédito
700 o más horas	¾ de crédito
420 o más horas	½ crédito

Los pintores adicionales obtuvieron créditos de pensión de acuerdo con el plan anterior excepto que no hubo un número mínimo de semanas requeridas por año calendario.

Meseros de banquetes que ejercieron estas funciones en cada uno de por lo menos seis (6) meses en un año calendario:	pensión:
En 210 o más funciones	1 crédito
En por lo menos 110 funciones	¾ de crédito
En por lo menos 50 funciones	½ crédito
Después de 1968, los asistentes de guardarrropas o lavado de baños que ejercieron estas funciones durante por lo menos veinte (20) semanas del Año Calendario:	Obtuvieron estos créditos de pensión:
700 o más horas de servicio	1 crédito
525 pero menos de 700 horas	¾ de crédito
350 pero menos de 525 horas	½ crédito

Su derecho a una pensión depende de que cumpla con todos los requisitos y condiciones establecidos en el Plan. Su derecho a una pensión puede verse adversamente afectado por las condiciones económicas que pudieran tener algún efecto en el mantenimiento de activos del Plan, a pesar de los Fiduciarios de administradores profesionales para gestionar los activos del Plan. Los Fiduciarios están dedicando sus mejores esfuerzos para asegurar que se proteja su derecho a una pensión, pero las condiciones más allá de su control o más allá de su control pueden afectar su derecho o capacidad para recibir una pensión.

Sus derechos, si está cubierto por este Plan, solo se pueden determinar consultando el documento del Plan. Se puede obtener información adicional a través de la Oficina del Fondo.

Si tiene una solicitud de beneficios que se niegue o ignore, en su totalidad o en parte, puede presentar una demanda ante un tribunal estatal o federal. Adicionalmente, si no está de acuerdo con la decisión u omisión del Plan en lo concerniente al status calificado de una orden de relación doméstica, puede presentar una demanda ante un tribunal federal.

Si llegara a ocurrir que los fiduciarios del Plan hicieran un mal uso del dinero del Plan, o si sufriera una discriminación en su contra por hacer cumplir sus derechos, puede pedir asistencia del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos o puede presentar una demanda ante un tribunal federal. La corte decidirá quién debe pagar los costos y honorarios legales. Si tiene éxito, la corte puede ordenar a la persona que ha demandado que pague estos costos y honorarios. Si pierde, el tribunal podría ordenar que usted pague por estos costos y honorarios si, por ejemplo, determina que su demanda no está bien fundamentada.

Si tiene alguna pregunta acerca del Plan, debe contactar al Administrador del Plan. Si tiene alguna pregunta acerca de esta declaración o acerca de sus derechos de conformidad con ERISA, o si necesita asistencia para obtener documentos del Administrador del Plan, debe ponerse en contacto con la oficina más cercana de la Administración de Beneficios del Empleado, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, listado en su directorio telefónico o la División de Asistencia Técnica y Consultas, Administración de Beneficios del Empleado, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210. Puede además obtener ciertas publicaciones acerca de sus derechos y responsabilidades de conformidad con ERISA, llamando a la línea de atención de publicaciones de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado.

Información adicional del plan

De conformidad con las regulaciones del gobierno se le está proporcionando información adicional en lo concerniente a su Plan. Un Consejo Directivo de Fiduciarios, que consiste de un mismo número de representantes del Sindicato y de representantes del Empleado es el “Patrocinador del Plan” y el “Administrador del Plan”. Se ha designado al Consejo Directivo como el representante para la entrega de procesos legales. También se puede hacer la entrega de procesos legales a un Fiduciario del Plan o al Administrador a la dirección que se muestra a continuación:
Fondo de Pensión de New York Hotel Trades Council and
Hotel Association of New York City Inc.
305 West 44th Street
New York, New York 10036
(212) 586-6400 ext. 4125

Todas las contribuciones al Plan se hacen por los Empleadores de conformidad con sus acuerdos de negociación colectiva con el Sindicato. Los acuerdos de negociación colectiva exigen contribuciones de Plan a un porcentaje fijo de los salarios.

La Oficina del Fondo le proporcionará, por solicitud escrita, una lista completa de empleadores que contribuyen al Plan e información en cuanto a si un empleador en particular está contribuyendo a este Plan en nombre de empleados que trabajen bajo un acuerdo de negociación colectiva y la dirección de este empleador.

Los beneficios son proporcionados por los activos del Plan, los cuales se acumulan de conformidad con las estipulaciones del acuerdo de negociación colectiva y se mantienen en un fondo fiduciario para efectos de proporcionar beneficios a los Participantes cubiertos y cubrir costos administrativos razonables.

Este Plan se estableció como el resultado del Acuerdo de Negociación Colectiva a nivel de la industria entre el Sindicato y Hotel Association of New York City, Inc. y su objetivo es mejorar la seguridad y bienestar de los Empleados y sus Beneficiarios. El documento oficial del Plan es sus "Reglas y Regulaciones". El Plan también es administrado de conformidad con un Acuerdo de Fideicomiso por el Consejo Directivo. El manual resume las características más importantes del Plan y le dice a usted y a su Beneficiario cómo obtener más información. La descripción del procedimiento de apelaciones le indica cómo solicitar los beneficios y hacer un seguimiento, si es necesario.

Como participante en el Plan usted tiene derecho a ciertos derechos y protecciones de conformidad con ERISA (Ley de Seguridad de Ingresos por Pensión para el Empleado de 1974). ERISA estipula que los Participantes del Plan tendrán derecho a:

- Examinar, sin un costo, en la oficina del Administrador del Plan y en otras localidades específicas, como por ejemplo lugares de trabajo y locales del Plan, todos los documentos que regulen el Plan, incluyendo contratos de seguro y acuerdos de negociación colectiva y una copia del último informe anual (Formulario serie 5500) presentado por el del Plan ante el Departamento de Trabajo de los EE.UU., y disponible en la Sala de Declaraciones Públicas de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado;
- Obtener, por solicitud escrita al Administrador del Plan, copias de los documentos que regulan la operación del Plan, incluyen contratos de seguro, acuerdos de negociación colectiva y copias del último informe anual (Formulario Serie 5500) y descripción resumida y actualizada del plan. El Administrador del Plan puede cobrar un costo razonable por las copias;
- Recibir un informe anual del status de financiamiento del Plan. Se exige por ley que el Administrador del Plan proporcione a cada Participante una copia de este aviso de financiamiento anual;
- Obtener una declaración que establezca si tiene derecho a recibir una pensión a la edad regular de pensión y, si es así, cuáles serían sus beneficios a la edad de pensión normal si deja de trabajar ahora de conformidad con el Plan. Si no tiene derecho a una pensión, la declaración le dirá cuántos años debe trabajar para obtener el derecho a una pensión. Esta declaración debe solicitarse por escrito y no se exige entregarse más de una vez cada doce (12) meses. El Plan debe facilitar esta declaración sin un costo.

Además de crear derechos para los Participantes del Plan, ERISA impone obligaciones a las personas que son responsables de la operación del Plan. Las personas que operan su Plan, denominados "Fiduciarios" del Plan, tienen la obligación de hacerlo de manera prudente y en beneficio de usted y de otros participantes y beneficiarios del Plan. Nadie, incluyendo a su Empleador, su Sindicato, o cualquier otra persona, puede despedir o discriminar en su contra de ninguna manera para impedir que usted obtenga un beneficio de pensión o que ejerza sus derechos de conformidad con ERISA.

Si su solicitud para un beneficio de pensión se niega o ignora, en su totalidad o en parte, usted tiene derecho a saber por qué se resolvió esto, derecho a obtener copias de los documentos relacionados a la decisión sin un costo y a apelar cualquier negativa; todo esto dentro de ciertas franjas horarias.

De conformidad con ERISA, hay pasos que puede tomar para hacer cumplir sus derechos mencionados anteriormente. Por ejemplo, si solicita una copia de los documentos del Plan o el último informe anual del Plan y no la recibe dentro de treinta y (30) días, puede presentar una demanda ante el tribunal federal. En dicho caso, la corte puede exigir que el Administrador del Plan facilite los materiales y le pague hasta \$110,00 por día hasta que reciba los materiales, a no ser que los materiales no se enviaran debido a razones más allá del control del Administrador del Plan.

Seguro de terminación del plan

Aunque los Fiduciarios pretendan continuar con el Plan de manera indefinida, éstos se reservan el derecho a enmendar, modificar o dar por terminada cualquier o todas las estipulaciones de este Plan (incluyendo cualquier documento relacionado y políticas subyacentes) por acción del Consejo Directivo, o cualquier representante autorizado del Consejo Directivo. Si el Plan se enmienda o se da por terminado, en su totalidad o en parte, no afectará su derecho a cualquier beneficio para el cual usted ya tenga un derecho adquirido. Adicionalmente, si el Plan se da por terminado y usted es un Participante afectado, tendrá un 100% de derecho adquirido para cualquier beneficio que haya acumulado en la medida en la cual el Plan tenga fondos suficientes en su fideicomiso para pagar por dicho beneficio.

Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión

Los beneficios de su pensión de conformidad con este plan de múltiples empleadores están asegurados por la PBGC (Corporación de Garantía de Beneficios de Pensión), una agencia federal de seguros. Un plan de múltiples empleadores es un acuerdo de negociación colectiva que involucra a dos (2) o más empleadores no relacionados, por lo general, en una industria en común. De conformidad con el programa del plan de múltiples empleadores, la PBGC facilita asistencia financiera a través de préstamos a planes que son insolventes. Un plan de múltiples empleadores se considera insolvente si el plan no puede pagar los beneficios al vencerse (por lo menos igual al límite de beneficios garantizados por la PBGC). El beneficio máximo que la PBGC garantiza es establecido por la ley.

Para mayor información acerca de la PBGC y los beneficios que garantiza, pregunte al Administrador de su Plan o póngase en contacto con la División de Asistencia Técnica de la PBGC, 1200 K Street N.W., Suite 930, Washington, DC 20005-4026 o llame al (202) 326-4000 (no es un número de llamada gratuita). Los usuarios de TTY/TDD pueden llamar gratuitamente al servicio federal de transmisión al (800) 877-8339 y pedir que se lo conecte con el (202) 326-4000. Hay información adicional disponible acerca del programa de seguros de pensión a través del sitio web de la PBGC en el internet en <http://www.pbgc.gov>.

Interpretación de los términos

Las palabras de género incluirán a personas y entidades de cualquier género, el plural incluirá el singular y el singular incluirá el plural. Solo existen encabezados de sección para efectos de referencia y no se considerarán como parte de la SPD.

Sin derecho a empleo

Ninguna sección de este Plan se interpretará como el otorgamiento de un derecho a cualquier Empleado o Participante a ser contratado como empleado por un Empleado, o como una limitación o afectación de los derechos de un Empleado para controlar a su Empleados o para dar por terminado el empleo de cualquier Empleado en cualquier momento y por cualquier razón, sujeto a cualquier acuerdo de negociación colectiva.

Ley aplicable

El Plan está regulado por el Código, ERISA y todas las leyes federales aplicables incluyendo regulaciones y reglamentos emitidos por el Servicio de Rentas Internas o el Departamento de Trabajo. Siempre se interpretará que el Plan cumple con estas regulaciones, reglas y leyes. Por lo general, la ley federal tiene prioridad sobre la ley estatal.

No hay un derecho adquirido

Excepto por el derecho a recibir algún beneficio pagadero de conformidad con el Plan de acuerdo con las reglas del Plan, ninguna persona tendrá algún derecho, titularidad o participación en o de los activos del fideicomiso del Plan o del Empleado en virtud del Plan.

Declaraciones no autorizadas

El Plan no estará obligado por las declaraciones de cualquier persona, aparte de los Fiduciarios o aquellos específicamente designados por ellos, con respecto a la participación en y la elegibilidad para beneficios de conformidad con este Plan, status del Empleado y de los Empleados o cualquier otro tema relacionado al Plan.

Limitación de responsabilidad

El Plan se ha establecido sobre la base de un cálculo actuarial el cual ha establecido, en la medida de lo posible, que las contribuciones serán suficientes, si se continúan, para mantener el Plan sobre una base permanente, cumpliendo con los requisitos de financiamiento de ERISA. Excepto por las responsabilidades que pueden resultar de las estipulaciones de ERISA, ninguna sección de este Plan se interpretará como la imposición de alguna obligación para contribuir más allá de la obligación del Empleador de hacer contribuciones según se estipula en su Acuerdo de Negociación Colectiva con el Sindicato. No habrá responsabilidad para los Fiduciarios de manera individual o colectivamente, o para el Sindicato de proveer los beneficios establecidos en este Plan si no tiene activos para hacer dichos pagos.

Empleares

Ninguna sección de este Plan, o alguna enmienda del mismo, que, no obstante, estipule lo contrario y ninguna estipulación de este Plan se interpretará como una violación de los requisitos aplicables de ERISA, el Código u otra ley aplicable.

Por consiguiente, si un Participante o un Beneficiario no cumple con presentar la información o evidencia solicitadas, hace una declaración falsa o proporciona información fraudulenta o incorrecta, los beneficios del Beneficiario del Plan pueden verse afectados de manera negativa, se puede negar, suspender o discontinuar cualquier beneficio. Por supuesto, si el Plan hace pagos de beneficios (a un Participante, incluyendo, por ejemplo, un error administrativo), fraude o por cualquier otra razón, el Participante, Cónyuge o Beneficiario que están en exceso de lo que realmente se debe, debido a un error (incluyendo, por ejemplo, un error administrativo), fraude o por cualquier otro motivo recuperados por el Cónyuge o Beneficiario debe devolver inmediatamente el pago en exceso. Los montos recuperados por el Plan pueden incluir interés, costo y honorarios de abogados. Si el Plan solicita un reembolso de un pago en exceso y dicho pago en exceso no se reembolsa totalmente, entonces el Plan tendrá el derecho a recuperar el pago en exceso a través de los medios que sean necesarios. Esto incluye, por ejemplo, deducir cualquier pago en exceso remanente de beneficios futuros (incluyendo beneficios adeudados a un Cónyuge Sobreviviente u otro Beneficiario luego del fallecimiento del participante) o el uso de cualquier otro medio legal (incluyendo, sin limitación, la presentación de una demanda legal) según se determine por los Fiduciarios y su delegado como necesario para recuperar el pago.

Interpretación del Plan

Los Fiduciarios (y/o su persona designada debidamente autorizada tienen el derecho exclusivo, poder y autoridad, a su criterio exclusivo y absoluto, para administrar, aplicar e interpretar el Plan, incluyendo esta SPD, y cualquier otro documento del Plan y decidir en cuanto a todos los temas que surjan en conexión con la operación o administración del Plan o fideicomiso subyacente. Sin limitar la generalidad de lo anterior, los Fiduciarios (y/o su persona designada debidamente autorizada) tendrán la autoridad discrecional exclusiva y absoluta para:

- Tomar todas las acciones y hacer todas las determinaciones con respecto a la elegibilidad de y el monto de beneficios pagaderos de conformidad con el Plan;
- Decidir cuestiones, incluyendo cuestiones de derecho o, de hecho, relacionadas al cálculo y pago de beneficios de conformidad con el Plan;
- Formular, interpretar y aplicar reglas, regulaciones y políticas necesarias para administrar el Plan de conformidad con sus términos;
- Interpretar las estipulaciones de todos los documentos del Plan, esta SPD, cualquier acuerdo de negociación colectiva o de participación y cualquier otro documento o instrumento que involucre o tenga un impacto en el Plan;
- Resolver y/o aclarar cualquier ambigüedad, inconsistencia y omisiones que surjan de conformidad con el Plan, incluyendo esta SPD u otros documentos del Plan;
- Procesar y aprobar o negar aplicaciones de los beneficios y regular cualquier exclusión de beneficios; y
- Determinar la norma de evidencia, en cualquier caso.

Todas estas determinaciones e interpretaciones hechas por los Fiduciarios serán definitivas y vinculantes para cualquier individuo que reclame beneficios de conformidad con el Plan, todos los empleados, el Empleador y los Sindicatos y se les dará consideración en todos los tribunales de la ley, en la mayor extensión permitida por la ley aplicable.

Divisibilidad

Si se determinara que cualquier estipulación de esta SPD es inválida, inaplicable o inconsistente con cualquier ley, regulación o requisito, su invalidez, inaplicabilidad o inconsistencia no afectarán ninguna otra estipulación de la SPD, y se interpretará y aplicará la SPD como si dicha estipulación no fuese parte de la SPD.

Sus declaraciones al Plan

Si usted proporciona información falsa al Plan o comete un fraude, puede que se le exija indemnizar y reembolsar al Plan por cualquier pérdida o daño causado por su declaración falsa o acciones fraudulentas. (Algunos ejemplos de fraude incluyen alterar un cheque y canjear intencionalmente un cheque inválido). Adicionalmente, si el Plan hace pagos como resultado de declaraciones falsas o acciones fraudulentas, la Oficina del Fondo puede elegir procesar el tema presentando cargos penales.

Empleador terminado

Si la participación de un Empleador con respecto a una unidad de negociación colectiva cubierta se da por terminada, los Fiduciarios cancelarán cualquier obligación del Fondo en Fideicomiso que se mantenga de conformidad con el Acuerdo Fiduciario en relación a dicha parte de cualquier pensión por la cual una persona fue elegible sobre la base del empleo en dicha unidad de negociación colectiva antes del Período de Contribución con respecto a dicha unidad si se determina, por parte del actuario del Fondo, que es necesario mantener la solidez actuarial del Fondo. Ni los Fiduciarios, los Empleadores que se mantengan como Empleadores Contribuyentes ni el Sindicato están obligados a hacer dichos pagos.

Cumplimiento con la Sección 432 del Código

Sin perjuicio de cualquier estipulación del Plan que disponga lo contrario, en vigencia para los Años del Plan que comiencen después del 31 de diciembre de 2007, todas las acumulaciones y distribuciones de beneficios de conformidad con el Plan estarán sujetas a las reglas contenidas en la Sección 432 del Código (para planes en condición riesgosa o crítica) en la medida en la cual dichas reglas se apliquen al Plan como resultado de su condición de financiamiento, y de las acciones de los Fiduciarios para cumplir con dichas reglas.

Conciliación de controversias

Todas las preguntas o controversias, de cualquier naturaleza, que surjan en conexión con este Plan o su operación, ya sean por cualquier reclamo de beneficios por algún Participante o beneficiario o sea por la interpretación del lenguaje o significado de este Plan o cualquier estatuto, regla y regulación adoptado por los Fiduciarios, se enviarán a los Fiduciarios (o su comité designado) y su decisión será vinculante para todas las personas que lidian con el Plan o reclaman beneficios de conformidad con el mismo.

Incompetencia o incapacidad

Si los Fiduciarios determinan que un Participante o Beneficiarios no puede cuidar de sus asuntos debido a una incapacidad legal o enfermedad física o mental, accidente o discapacidad, entonces los Fiduciarios pueden elegir, a su criterio exclusivo, pagar cualquier monto adeudado al cónyuge u otra persona que cuide y tenga la custodia de la persona incapacitada, a no ser que se haga un reclamo por un tutor o representante legal debidamente designado para dicha persona incapacitada. Cualquier beneficio de pensión pagado liberará de las obligaciones a los Fiduciarios y al Plan en la medida de dichos pagos.

Dirección de renvío

Los participantes y beneficiarios del Plan que deban recibir beneficios deben mantener informado al Plan de su dirección actual para garantizar un pago de beneficios apropiado y sin interrupciones.

Información y evidencia

Puede que a veces un Participante deba facilitar información o evidencia necesaria para determinar su derecho o el derecho de un beneficiario a beneficios de conformidad con el Plan. Cuando se proporciona información imprecisa, esto puede resultar finalmente en el uso inapropiado de los activos del Plan, lo cual puede afectar adversamente la capacidad del Plan de ofrecer el nivel más alto posible de beneficios.

Si usted es un jubilado que se mantiene o que vuelve a un Empleo con Cobertura y obtiene créditos de pensión adicionales, el crédito adicional se calculará utilizando la tasa en vigencia al momento en que salga nuevamente del Empleo con Cobertura. Si la tasa de beneficios mensuales del Plan se ha incrementado desde la fecha en la cual se jubiló originalmente, solo se aplicarán a la nueva tasa los créditos de pensión adicionales obtenidos después de jubilarse. Si los créditos de pensión adicionales totales obtenidos después de su pensión inicial, más los créditos de pensión obtenidos previamente exceden de cuarenta (40) (o veinticinco (25), en el caso de Participantes que se hayan desvinculado del Empleo con Cobertura antes del 1ero de julio de 2001), puede que todos sus créditos de pensión se calculen a la tasa más alta. El momento en el cual se recalcule su beneficio dependerá de si ha alcanzado o no su fecha de inicio requerida.

¿Seguiré siendo un participante activo si mi Empleador es vendido o se fusiona con otro Empleador?

Si su Empleador es vendido, se fusiona o cambia de identidad corporativa, seguirá siendo un Participante Activo en el Plan siempre y cuando la compañía sucesora esté vinculada por un Acuerdo de Negociación Colectiva con el Sindicato y esté obligada a contribuir al Fondo de Pensión. Sin embargo, si ha adquirido sus derechos de pensión, mantendrá sus beneficios acumulados hasta la fecha incluso si la compañía sucesora no celebra un acuerdo para contribuir al Plan.

¿Los beneficios de seguridad social reducen los beneficios de mi Plan?

No. Sus beneficios de seguridad social, pagados por usted al gobierno de los Estados Unidos, son adicionales a cualquier beneficio que reciba de conformidad con este Plan y no reduce los beneficios de su pensión de conformidad con este Plan.

¿Cómo pueden retrasarse los beneficios?

Existen algunas situaciones de conformidad con las cuales se pueden reducir, retardar o perder los beneficios. La mayoría de estas circunstancias se explican en las secciones anteriores, pero sus beneficios pueden verse afectados por:

- No presentar una solicitud de beneficios apropiadamente o a tiempo;
- No presentar la información necesaria para completar o verificar una solicitud;
- No actualizar la información de dirección actual ante la Oficina del Fondo; o
- Si se encuentra divorciado, no hacer que se presente oportunamente una Orden de Relación Doméstica Calificada (QDRO) ante la Oficina del Fondo.

Otra información que debe conocer

Cumplimiento con las leyes federales

El Plan está regulado por las disposiciones y reglas del Servicio de Rentas Internas y el Departamento de Trabajo, y la ley tributaria federal actual. Siempre se interpretará que el Plan cumple con estas regulaciones, reglas y leyes.

Recuperación de pago en exceso

Si usted o su beneficiario reciben un pago en exceso o por error, debe devolver el pago en exceso. El Consejo Directivo tendrá el derecho para recuperar cualquier pago de beneficios hechos que haya estado basado en declaraciones falsas o fraudulentas, información o evidencia proporcionada, así como también cualquier pago de beneficios hecho por error. Los montos recuperados pueden incluir interés y costos.

En caso de que se le pague en exceso, la Oficina del Fondo solicitará un reembolso o el pago en exceso se deducirá de beneficios futuros. Si el reembolso no es recibido, el monto del pago en exceso se deducirá de beneficios futuros o puede entablarse una demanda para recuperar el pago en exceso. Si se ordena, por parte de un tribunal o el Departamento de Trabajo, que cualquier participante o beneficiario reembolse algún monto al Plan basado en una violación de las reglas fiduciarias de ERISA, el Plan podrá recuperar dicho monto reduciendo los beneficios pagaderos a dicha persona en el futuro.

¿Permite el Plan préstamos del Plan o retiros para dificultades financieras?

No. El Plan no permite préstamos o retiros para dificultades financieras.

¿Se puede transferir directamente de este Plan la pensión de pensión anticipada de un cónyuge sobreviviente? Sí, pero únicamente si su cónyuge sobreviviente opta porque su pensión de pensión anticipada se le pague en una suma total. En dicho caso, su cónyuge sobreviviente puede autorizar que el Plan transfiera directamente el valor presente del beneficio a una IRA (cuenta de pensión individual por sus siglas en inglés), una anualidad con impuestos diferidos 403(b), un plan elegible de compensación diferida 457(b) u otro plan de pensión calificado, que haya acordado aceptar la transferencia, dentro de cierto periodo de tiempo.

Si su cónyuge sobreviviente no elige transferirse directamente el beneficio, la distribución de la suma total estará sujeta a una retención obligatoria del impuesto a la renta federal del 20%. Un cónyuge sobreviviente que es elegible para recibir una pensión de cónyuge sobreviviente antes de la pensión recibirá información adicional de la Oficina del Fondo sobre "distribuciones de transferencias elegibles" si éste o ésta elige recibir un solo pago total.

¿Puedo transferir dinero a este Plan de Pensión?

No. El Plan no acepta contribuciones de transferencias.

¿El monto del beneficio de mi pensión está sujeto a límites máximos?

Sí. Como plan calificado, el monto del beneficio de su pensión puede estar limitado a ciertas estipulaciones de beneficios máximos estipuladas por la ley federal aplicable. Pocos participantes pueden verse afectados por estas limitaciones. Si se ve afectado, los Fiduciarios le notificarán por escrito.

¿Se puede enmendar o dar por terminado el Plan?

Sí. Aunque el Consejo Directivo pretende continuar con el Plan, el Consejo Directivo se reserva el derecho a enmendar, modificar, discontinuar o terminar el Plan, cuando considere estas acciones como necesarias. Sin embargo, ninguna enmienda puede reducir el beneficio que usted ya haya obtenido.

¿Puede el beneficio de mi pensión estar sujeto a incrementos de beneficios?

Por lo general, el monto del beneficio de su pensión está determinado por las estipulaciones del Plan en vigencia al momento de desvincularse del Empleo con Cobertura. Se ha desvinculado del Empleo con Cobertura en su último día de trabajo en el mismo, lo cual continúa con una interrupción en el servicio de un año; o el primer día del mes en el cual su pensión sea pagadera, lo que ocurra primero.

Sin embargo, si aún no se ha jubilado con una pensión, se ha desvinculado de un Empleo con Cobertura y luego regresado a un Empleo con Cobertura y obtenido créditos de pensión, las estipulaciones del Plan de conformidad con las cuales se calculará posteriormente su pensión dependerán de cuántos créditos de pensión adicionales obtenga después de su regreso a un Empleo con Cobertura. Si regresa a un Empleo con Cobertura luego de una desvinculación y obtiene menos de tres (3) créditos de pensión, solo se calcularán sus créditos de pensión adicionales a la tasa de beneficios mensuales en vigencia en su último día de trabajo. La porción de su beneficio obtenida antes de su desvinculación se calculará de conformidad con las estipulaciones del Plan en vigencia en su último día de trabajo en su periodo anterior de Empleo con Cobertura.

Si vuelve a un Empleo con Cobertura y obtiene tres (3) o más créditos de pensión, todos sus años de crédito de pensión se calcularán de conformidad con las estipulaciones del Plan en vigencia en su último día de trabajo en su periodo de Empleo con Cobertura más reciente.

notificado de que dejó de trabajar en un empleo descalificado.

Avisos con respecto a la suspensión de los beneficios

Cuando llegue a la edad de 65 años o comience a recibir beneficios, la Oficina del Fondo le notificará de las reglas que gobiernan la suspensión de los beneficios de conformidad con el Plan. Si se suspenden sus beneficios, la Oficina del Fondo le emitirá un aviso formal (incluyendo un aviso si continúa trabajando después de la edad normal de pensión), que describa la(s) razón(es) específica(s) del por qué se están reteniendo los pagos. Incluirá una copia de las estipulaciones relevantes del Plan, referencia las regulaciones apropiadas del Departamento de Trabajo y le facilitará detalles con respecto al procedimiento para obtener una revisión de la suspensión de sus beneficios.

Reanudación de los beneficios luego de una suspensión

Si ha informado a la Oficina del Fondo de que su empleo descalificado ha finalizado, se reanudarán los pagos de sus beneficios no después del tercer mes después del último mes en el cual se suspendieron sus beneficios. Tendrá derecho al mismo beneficio mensual que haya recibido antes de la suspensión. Sin embargo, si durante el período de su suspensión, usted obtiene créditos de pensión adicionales de conformidad con el Empleo con Cobertura, entonces al momento de su pensión (o nueva pensión) sus pagos mensuales futuros se recalcularán para incluir cualquier crédito de pensión obtenido, hasta el número máximo de créditos de pensión.

Revisión de la suspensión

Usted tiene derecho a la revisión de una resolución de suspensión, y una resolución en cuanto a si su empleo está descalificado. El proceso de revisión será el mismo que aquel descrito en la sección de “Revisión de solicitud” en la página 20.

Preguntas frecuentes

¿Puedo vender, traspasar o preñar mis derechos de beneficios de conformidad con el Plan?

No. Los beneficios no pueden venderse, traspasarse, preñarse o utilizarse como garantía para un préstamo. De conformidad con la mayoría de circunstancias, sus beneficios no están sujetos a una incautación por decreto de un tribunal u otro. Sin embargo, si el Fondo recibe una QDRO (“orden de relación doméstica calificada”) de un tribunal, debe sujetarse a los términos de la QDRO y pagar beneficios al beneficiario alternativo especificado como, por ejemplo, su cónyuge, ex-cónyuge o hijos. Una QDRO es una orden o sentencia de un tribunal que ordena que el Plan pague beneficios a su cónyuge, ex-cónyuge, hijos u otro dependiente en relación a un soporte alimenticio, manutención infantil o derechos de propiedad marital.

Se lo notificará si el Plan alguna vez recibe una QDRO propuesta con respecto a su pensión. Cuando el Plan reciba una QDRO propuesta, la Oficina del Fondo determina si la orden de relaciones domésticas está “calificada”. Además, el Plan tiene sus procedimientos de revisión para un modelo de QDRO disponible para los participantes y sus abogados. Si tiene alguna pregunta acerca de las QDRO, debe ponerse en contacto con la Oficina del Fondo.

Hasta que el Plan no haya cumplido con los términos de la QDRO, el Consejo Directivo puede restringir los beneficios de la pensión que le sean pagaderos. Estas restricciones también se podrían aplicar durante cualquier período en el cual el Consejo Directivo este determinando si una orden escrita cumple con los requisitos de la QDRO de conformidad con el Código.

Información adicional

Trabajo después de la pensión

Cuando usted deja de trabajar en un Empleo con Cobertura y comienza a recibir los beneficios de su pensión del Plan, se considerará que usted está jubilado. Mientras que esté jubilado, puede recibir cheques de pensión mensuales a no ser que vuelva a un empleo que se considere como una “descalificación”. Los siguientes tipos de empleos se consideraran como “descalificación” y dependen de su edad:

1. **Antes de la edad normal de pensión:** No recibirá su beneficio de pensión por ningún mes en el cual esté empleado en cualquier trabajo cubierto por un Acuerdo de Negociación Colectiva del cual el Sindicato forme parte o cualquier otro empleo cubierto por el Plan. Tampoco recibirá sus beneficios de pensión si realiza cualquier trabajo que de otro modo constituya un “trabajo colectivo” independientemente de que se adeuden contribuciones al Plan, o que esté trabajando para un empleador con empleados afiliados a sindicato o sin empleados afiliados a sindicato.

2. **Después de la edad normal de pensión:** No recibirá el beneficio de su pensión por ningún mes en el cual esté empleado, empleado independientemente o reciba una remuneración por cuarenta (40) o más horas (o diez (10) funciones de banquete) durante un mes en la industria hotelera o de conformidad con un Plan relacionado, en el área geográfica cubierta por el Plan cuando se inició su pensión (por lo general, New York/New Jersey), y en cualquier ocupación en la cual haya trabajado de conformidad con el Plan en cualquier momento o cualquier ocupación cubierta por el Plan al momento en el que se hayan iniciado los pagos de su pensión.
- Sin embargo, usted puede trabajar en cualquier otra profesión que no se considere un empleo de descalificación sin una suspensión de los beneficios.

Sin embargo, si ha llegado el 1ero de abril del año calendario siguiente al año calendario en el cual haya llegado a la edad de 70 años y medio, sus beneficios no se suspenderán por ninguna razón y comenzará a recibir sus pagos de pensión mensuales después de esa fecha. Su beneficio se recalculará al inicio de cada año calendario para determinar si tiene derecho a algún incremento debido al tiempo trabajado durante el año anterior.

Si necesita ayuda para determinar si un trabajo se considera como un empleo descalificado, póngase en contacto con la Oficina del Fondo.

Si se le pagó un beneficio durante cualquier mes en el cual sus beneficios debieron haber sido suspendidos de conformidad con las reglas anteriores, el Plan deducirá esta parte de sus pagos futuros de beneficios una vez que se reinicien sus pagos del Plan. Si usted fallece antes de que el Plan pueda recuperar todo el monto de estos pagos, el Plan tendrá la autoridad para recuperar cualquier monto remanente adeudado al Plan de los pagos de beneficios para su cónyuge sobreviviente, si tuviese uno, hasta que el pago en exceso sea recuperado totalmente por el Plan. El Plan no deducirá más del 25% de ningún pago individual de beneficios (ni de usted ni de su cónyuge sobreviviente) para recuperar el monto pagado previamente en exceso, con la excepción de que el Plan puede deducir **hasta el 100%** de su primer pago de beneficios luego de una suspensión.

Debe informar primero a la Oficina del Fondo, por escrito y dentro de treinta (30) días luego de comenzar o dejar de trabajar en un empleo descalificado, incluso si trabaja en un empleo descalificado por menos de cuarenta (40) horas (o diez (10) funciones de banquete) por mes luego de la edad de pensión normal. Los Fiduciarios asumen que usted trabajó o que recibió una remuneración de por lo menos cuarenta (40) horas (diez (10) funciones de banquete) por mes y retener el pago de sus beneficios hasta que les haya

El Consejo Directivo, como “fiduciario designado” del Plan de conformidad con ERISA, tiene la autoridad exclusiva para aplicar e interpretar los términos del Plan. La decisión del Consejo Directivo en lo concerniente a una apelación es definitiva y vinculante. Debe agotar los procedimientos de apelación descritos anteriormente antes de poder presentar una acción legal que busque el pago de los beneficios. Bajo ninguna circunstancia se podrá iniciar o mantener una acción legal en contra del Plan, los Fiduciarios o cualquier empleado o representante del Plan después de más de ciento ochenta (180) días después de la decisión de los Fiduciarios en cuanto a la apelación.

- aviso adecuado de la resolución por escrito estableciendo:
1. La(s) razón(es) específica(s) para la negación de los beneficios, haciendo referencia a las estipulaciones del Plan sobre la cual se basa la resolución;
 2. Una descripción de cualquier material o información adicional necesaria para que usted corrija la solicitud (incluyendo una explicación del por qué el material o la información son necesarios);
 3. Una declaración de que usted tiene derecho a recibir, por solicitud y libre de cargos un acceso razonable a (y copias de) todos los documentos, registros y otra información relevante a su solicitud de beneficios; y
 4. Una descripción de los procedimientos de revisión y límites de tiempo aplicables al Plan, incluyendo una declaración de sus derechos, luego de una negación a su solicitud revisada, de presentar una demanda de conformidad con la Sección 502(a) de la Ley de Seguridad de Ingresos por Pensión para el Empleado de 1974, según enmienda, (“ERISA”).

Derecho a apelar la negación de una solicitud

Si se ha negado su solicitud de beneficios, en su totalidad o en parte, por la Oficina del Fondo, usted (o su representante autorizado) pueden apelar a la negación de beneficios por una solicitud escrita presentada ante el Consejo Directivo del Plan (o ante un comité designado por el Consejo Directivo) dentro de sesenta (60) días después de recibir el aviso de negación. La no presentación de una petición para revisión de la negación dentro de este periodo constituirá una renuncia a su derecho a una revisión de la negación.

En relación con su apelación, usted (o su representante autorizado) pueden presentar comentarios escritos, documentos, registros y otra información relacionada a su solicitud a los Fiduiciarios. La revisión por parte de los Fiduiciarios tomará en cuenta todos los comentarios, documentos, registros y otra información presentada por usted en relación a su solicitud, independientemente si dicha información fuese presentada o considerada en la determinación del beneficio inicial.

Se tomará una decisión en cuanto a su apelación por parte del Consejo Directivo no después de la reunión de los Fiduiciarios que siga inmediatamente después de la recepción por los Fiduiciarios de su petición para revisión. Sin embargo, si se recibe su apelación dentro de treinta (30) días antes de la fecha de la reunión, la decisión se tomará no después de la fecha de la segunda reunión luego de la recepción por parte de los Fiduiciarios de la petición para revisión. Si las circunstancias especiales ameritan una extensión de tiempo adicional, se hará una resolución de beneficios en la siguiente reunión, pero bajo ninguna circunstancia después de la tercera reunión de los Fiduiciarios siguiente a la recepción de la petición para revisión.

Si se requiere de una extensión de tiempo, antes de que comience la extensión los Fiduiciarios le notificarán por escrito en cuanto a la extensión, describiendo las circunstancias especiales y la fecha en la cual se hará la resolución de beneficios. Si se requiere de cualquier extensión de conformidad con este párrafo, debido al no envío de la información necesaria para tomar una decisión en cuanto a su apelación, el periodo para tomar la resolución se extenderá en la medida de tiempo entre la fecha en la cual se le envíe el aviso de extensión y la fecha en la cual responda a la solicitud de información por los Fiduiciarios. Se le concederá un periodo de tiempo razonable para facilitar la información solicitada.

Se le informará sobre la decisión en cuanto a la revisión tan pronto como sea posible, pero no después de cinco (5) días luego de que se tome su decisión. El aviso de la decisión será por escrito e incluirá:

1. La(s) razón(es) específica(s) para la decisión, escrita en una manera entendible; y
2. Referencia(s) específica(s) a las estipulaciones del Plan del sobre la cual se basa la decisión.

hubiese fallecido al día siguiente. La tasa de pensión será la que esté vigente al momento de su último día de Empleo con Cobertura. La pensión de su cónyuge se retrasará a por lo menos la primera fecha en la cual usted sería elegible para recibir una pensión si hubiese vivido. En cualquier caso, su cónyuge tendrá derecho a postergar la pensión de cónyuge sobreviviente hasta el momento en el cual usted hubiese alcanzado la edad de 70 años y medio.

Pago total en efectivo.

Como una alternativa a la pensión de cónyuge sobreviviente, si usted fallece antes de llegar a la edad para la cual hubiese sido elegible para recibir una pensión, su cónyuge sobreviviente puede en su lugar elegir recibir su pensión de cónyuge sobreviviente vitalicia en la forma de un solo pago total en efectivo tan pronto como sea administrativamente posible luego de la recepción de esta elección por la Oficina del Fondo. El monto de este pago será equivalente al valor presente actuarial de los pagos vitalicios a los cuales su cónyuge sobreviviente tendría derecho de otro modo. (Consulte la sección “¿Se puede transferir directamente de este Plan una pensión para su cónyuge sobreviviente previa a la pensión?” en la página 25).

Beneficio especial por fallecimiento

Si usted fallece después de alcanzar los 62 años de edad con por lo menos veinte (20) años de servicio, y estuviese bajo un Empleo con Cobertura el 1 de diciembre de 1978, se le pagará a su beneficiario designado, un beneficio especial por fallecimiento de \$1,000. Debe designar a un beneficiario para este beneficio llenando un formulario de beneficiario y presentándolo a la Oficina del Fondo. El monto del beneficio especial por fallecimiento pagadero a los participantes que están cubiertos por el GRIWA es de \$400.00.

[Sin embargo, este beneficio no será pagadero, si usted estuviese cubierto por beneficios de seguro de vida por el fondo de beneficios de salud de New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. (antiguamente el “Fondo de seguro”) o el Fondo de Seguro de New York Hotel Trades Council and Affiliated Locals Staff.]

Revisión de solicitud

Se tomará una decisión por parte de la Oficina del Fondo con respecto al status de su solicitud de beneficios dentro de noventa (90) días desde la fecha en la cual se reciba su solicitud en la Oficina del Fondo. Sin embargo, si la Oficina del Fondo determina que circunstancias especiales ameritan una extensión de tiempo para procesar su solicitud, este periodo podrá extenderse. Sin embargo, bajo ninguna circunstancia la extensión de tiempo excederá de noventa (90) días adicionales después de la expiración del periodo inicial. Si se requiere de una extensión, se le proporcionará a usted, el solicitante, un aviso escrito de la extensión, junto con un estimado de la fecha en la cual la Oficina del Fondo espera tomar su decisión final, antes del final del periodo de 90 días inicial.

Si se requiere de una extensión, debido a que no envió la información necesaria para tomar una decisión sobre su solicitud, el periodo para tomar la resolución se extenderá en la medida de tiempo entre la fecha en la cual se le envió el aviso de extensión y la fecha en la cual responda a la solicitud de información de la Oficina del Fondo.

Recuerde que una solicitud de estimado de pensión no es una solicitud de beneficios de pensión sujeta a los límites de tiempo anteriores.

Si su solicitud de beneficios de acuerdo con el Plan ha sido negada, en su totalidad o en parte, se le dará el

⁸ Todos los participantes con la excepción de aquellos cubiertos por el GRIWA.

La Oficina del Fondo le proporcionará las cifras reales que se aplican a su caso, incluyendo tanto el beneficio mensual que sería pagadero de conformidad con una forma de pago vitalicia como en la forma pagadera bajo una anualidad conjunta y de sobreviviente.

Si, antes de que se inicien los pagos de pensión de conformidad con el Plan, su cónyuge fallece o usted se divorcia legalmente de su cónyuge, recibirá el beneficio de su pensión en la forma de un pago vitalicio (a no ser que la orden de un tribunal disponga lo contrario). En dicho caso, se le pagará su pensión únicamente por su vida sin una reducción por pago conjunto y de sobreviviente.

Sin embargo, una vez que se inicie el pago bajo la forma conjunta y de sobreviviente, no se podrá cambiar la forma de pago a la forma de pago vitalicia y el monto de su pensión mensual no se incrementará debido al fallecimiento de su cónyuge o como resultado de su divorcio.

Rechazo de la opción de conjunta y de sobreviviente

Si está legalmente casado y desea recibir el beneficio total de su pensión *solo* por su tiempo de vida sin ya sea la forma de pago conjunta y de sobreviviente del 50% o 75%, usted y su cónyuge deben facilitar un aviso de rechazo escrito y notariado con no más de ciento ochenta (180) días de anticipación y no menos de treinta (30) antes del primer día del mes en el cual comenzará el pago de sus beneficios. Su cónyuge debe confirmar por escrito que éste o ésta entiende que el rechazo de la forma de pago conjunta y de sobreviviente significa que usted recibirá una pensión mensual mayor *solo* durante su tiempo de vida y que no se seguirán pagando beneficios a su cónyuge después de su fallecimiento. Puede presentar una nueva exención de responsabilidad o revocar una exención anterior en cualquier momento durante el periodo de elección de beneficios.

En general, tiene un periodo de por lo menos treinta (30) días luego de que se le dé una explicación escrita de sus opciones de pago para rechazar la forma de pago conjunta y de sobreviviente. Sin embargo, puede elegir rechazar, con el consentimiento de su cónyuge, el requisito de que se le deba dar esta explicación dentro de treinta (30) días de la fecha de entrada en vigencia de su pensión siempre y cuando reciba la explicación con más de siete (7) días de anticipación a dicha fecha.

Pensión a cónyuge sobreviviente antes de la pensión

Si usted fallece antes de adquirir sus derechos de pensión y *después* de alcanzar una edad elegible para una pensión, su cónyuge seguirá teniendo derecho a una pensión de cónyuge sobreviviente del 50% como si usted se hubiese jubilado el día anterior a su fallecimiento, con la condición de que usted y su cónyuge hayan estado casados durante por lo menos seis (6) meses al momento de su fallecimiento. Su cónyuge será elegible para recibir esta pensión en el primer día del mes siguiente al mes en el cual haya ocurrido su fallecimiento.

Si usted fallece después de que usted y su cónyuge hayan elegido la forma opcional de pago conjunta y de sobreviviente del 75%, pero antes de recibir los pagos, su cónyuge recibirá el 75% de su pensión reducida por su tiempo de vida.

Si usted fallece después de adquirir sus derechos de pensión pero *antes* de llegar a una edad elegible para una pensión, su cónyuge seguirá teniendo derecho a la pensión de cónyuge sobreviviente del 50% (con la condición de que haya estado casado durante por lo menos seis (6) meses tal como si hubiese sobrevivido hasta el momento en el que podría haber solicitado una pensión y

Después de su fallecimiento, el monto pagadero a su cónyuge sobreviviente equivaldrá a:	El 75% del beneficio reducido anterior pagadero por el tiempo de vida de su cónyuge
--	--

Formas de pago de beneficios

Si se encuentra legalmente casado, su pensión se pagará automáticamente en la forma de una anualidad conjunta y de sobreviviente del 50% a no ser que, con el consentimiento de su cónyuge, elija una opción distinta. De conformidad con la forma de pensión conjunta y de sobreviviente del 50%, a cambio de una reducción de su beneficio mensual, su cónyuge recibirá por el resto de su vida el 50% del beneficio de la pensión que usted hubiese recibido, con la condición de que usted y su cónyuge hayan estado casados durante por lo menos seis (6) meses al momento de su fallecimiento.

Si está legalmente casado, tiene la opción de recibir su pensión pagada en la forma de una anualidad conjunta y de sobreviviente del 75%. En la forma de anualidad conjunta y de sobreviviente del 75%, la reducción de su beneficio de pensión será mayor, pero su cónyuge recibirá durante el resto de su vida el 75% del monto que usted haya estado recibiendo cada mes, con la condición de que usted y su cónyuge hayan estado casados durante por lo menos seis (6) meses al momento de su fallecimiento.

Si usted es soltero, o si tanto usted como su cónyuge rechazan la opción de anualidad conjunta y de sobreviviente del 50%, su pensión se pagará durante su tiempo de vida bajo la forma de pago vitalicia sin una reducción por anualidad conjunta y de sobreviviente, pero no se harán pagos adicionales después de su muerte.

Fórmula de pago de la anualidad conjunta y de sobreviviente del 50%:	
<i>Durante su tiempo de vida, su beneficio reducido equivale al:</i>	90% del monto de su beneficio total (según se determine por el tipo de pensión para el que califique o elija) — menos 0.4% por cada año completo con el que su cónyuge sea menor a usted — 0 — más 0.4% por cada año completo con el que su cónyuge sea mayor a usted
	Para una pensión por incapacidad el beneficio reducido equivale al 78% de su beneficio completo, menos 0.4% por cada año completo con el que su cónyuge sea menor a usted o más 0.4% por cada año completo con el que su cónyuge sea mayor a usted.
<i>Después de su fallecimiento, el monto pagadero a su cónyuge sobreviviente equivaldrá a:</i>	El 50% del beneficio reducido anterior pagadero por el tiempo de vida de su cónyuge

Fórmula de pago de la anualidad conjunta y de sobreviviente del 75%:	
<i>Durante su tiempo de vida, su beneficio reducido equivale al:</i>	85.5% del monto de su beneficio total (según se determine por el tipo de pensión para el que califique o elija) — menos 0.5% por cada año completo con el que su cónyuge sea menor a usted — 0 — más 0.5% por cada año completo con el que su cónyuge sea mayor a usted
	Para una pensión por incapacidad el beneficio reducido equivale al 70.8% de su beneficio completo, menos 0.4% por cada año completo con el que su cónyuge sea menor a usted o más 0.4% por cada año completo con el que su cónyuge sea mayor a usted.

3. Los empleados que son elegibles para pensiones de conformidad tanto con este Plan como de un Plan Relacionado, pero uno o ambos beneficios serán menores al monto total adeudado debido a carecen de una antigüedad acumulada suficiente para recibir un beneficio de este Plan; y

Planes relacionados que tienen un Acuerdo Recíproco con este Plan:	
✓	Fondo de Pensión de Empleados de Local 6 Club
✓	División A
✓	Fondo de Pensión de Hotel Association of New York City, Inc. (antes de fusionarse con este Plan)

✓ Para ser elegible para una Pensión Recíproca de conformidad con este Plan, debe:

✓ Ser elegible para una pensión (distinta a una pensión recíproca) de conformidad con este Plan si su antigüedad acumulada o créditos de pensión combinados y obtenidos de conformidad con todos los Planes Relacionados se han obtenido todos de conformidad con este Plan

✓ Ser elegible para una Pensión Recíproca de conformidad con un Plan Relacionado

Su pensión recíproca para este Plan se calcula utilizando la tasa de pensión en vigencia al momento de su último día de trabajo en un Empleo con Cobertura de conformidad con este Plan multiplicado por la parte de sus créditos de pensión “combinados” totales que haya obtenido de conformidad con este Plan. Se incluirá cualquier deducción aplicable, según se describe en este manual.

Nota: Su pensión de conformidad con el Plan Relacionado se calculará utilizando los propios términos y condiciones del plan. Bajo ninguna circunstancia se le podrá acreditar más de un (1) año de antigüedad acumulada o más de un (1) crédito de pensión en un año dado. Sus créditos de pensión combinados no pueden exceder el menor del máximo de créditos de pensión permitidos por cualquiera de los planes. Esto es por lo general un máximo de 25 créditos. Si cree que podría tener derecho a una Pensión Recíproca, póngase en contacto con la Oficina del Fondo.

Pensión atrasada

Si se demora solicitando un beneficio hasta después de haber alcanzado la edad de pensión normal (por lo general, 65 años de edad) y no estuviese trabajando en el empleo por el cual se podría suspender su beneficio, el monto mensual de la Pensión Regular se incrementará actuarialmente para tomar en cuenta los pagos de pensión que no haya recibido desde la Edad de Pensión Normal.

El incremento es equivalente al 1.0% de los primeros sesenta (60) meses después de la edad de pensión normal que no haya trabajado en empleo que se pueda suspender, y 1.5% por cada mes en lo sucesivo. Consulte la Página 23 de este SPD (“Trabajo después de la pensión”) para información adicional sobre un empleo por el cual se suspenderían sus beneficios. Continuar cualquier forma de cobertura de beneficios de salud con el Fondo de Beneficios de Salud de New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. exige una acción inmediata de su parte una vez que deje su Empleo con Cobertura. Para mayor información debe ponerse en contacto con la Oficina de Fondos de Beneficios de los Empleados al (212) 586-6400.

4. **Pensión por edad y servicios.**

Para jubilarse con una pensión por edad y por servicios, debe cumplir con estos requisitos hasta su último día de Empleo con Cobertura:

- Tener por lo menos 55 años de edad
- Tener por lo menos 25 créditos de pensión (con este Plan)
- Tener acreditadas por lo menos 1000 horas de servicio en un Empleo con Cobertura en el año calendario inmediatamente anterior al año de entrada en vigencia de su pensión

El monto mensual de una pensión por edad y servicios es un monto en dólares "fijo", dependiendo de su último día de Empleo con Cobertura:	
Si su último día de Empleo con Cobertura fue entre:	Su pensión por edad y servicios será de:
1ero de junio de 2001 y 30 de junio de 2003	\$750.00
1ero de julio de 2003 y 30 de junio de 2004	\$800.00
1ero de julio de 2004 y 30 de junio de 2005	\$850.00
El o después del 1ero de julio de 2005	\$875.00

El monto de la pensión por edad y servicio es un monto fijo en dólares, y no está basado en el número de créditos de pensión que haya obtenido. Si tiene más de 25 créditos de pensión, no se toman en cuenta los créditos adicionales para su monto de pensión por edad y servicios.

El monto de pensión por edad y servicios pagadero a los participantes que están cubiertos por el GRIWA el y después del 1ero de abril de 2017 es \$350.00.

Nota: Las tasas para una pensión por edad y servicios son distintas a las tasas para una pensión regular. Si califica tanto para una pensión anticipada como para una pensión por edad y servicios, tendrá derecho al beneficio de pensión que sea más alto. Para ser elegible para esta opción, debe haber estado bajo un Empleo con Cobertura el o después del 1ero de julio de 2001 y no haberse jubilado antes de esa fecha.

5. **Pensión recíproca**

Los Empleadores Contribuyentes y el Sindicato reconocen que los empleados pueden no obtener suficientes años de antigüedad acumulada para obtener sus derechos de pensión en un plan de pensión, si sus años de empleo se dividen entre varios empleadores que contribuyan a distintos planes. Planes de pensión relacionados ("Planes relacionados") han celebrado acuerdos recíprocos con este Plan para beneficiar a los empleados en las siguientes situaciones:

1. Empleados que no sean elegibles para ningún beneficio de pensión debido a una antigüedad acumulada insuficiente en cada Plan Relacionado; y
2. Los empleados que son elegibles para un beneficio de pensión de otro Plan Relacionado, pero que

⁷ Todos los participantes con la excepción de aquellos cubiertos por el GRIWA.

Una vez que elija una pensión de pensión anticipada, su monto mensual se fija basado en la fórmula anterior y no se incrementará cuando llegue a los 65 años. Si toma una pensión de pensión anticipada con más de 25 créditos de pensión, aún podría calificar para los montos de pensión complementaria. El monto de su pensión complementaria se reducirá por el mismo ajuste de pensión anticipada.

3. Pensión por incapacidad.

Para recibir una pensión por incapacidad, usted debe:

- Tener menos de 65 años**
- Tener por lo menos 10 años de antigüedad acumulada**
- Estar "totalmente incapacitado"** (ver definición a continuación)
- Tener por lo menos 500 horas de Empleo con Cobertura durante el período combinado del año calendario en el cual haya quedado totalmente incapacitado y el año calendario anterior**

Su beneficio de conformidad con la pensión por incapacidad se calcula en la misma manera que su pensión regular. No hay una reducción sobre la base de su edad. Su pensión por incapacidad es pagadera al inicio del mes en el cual su subvención de ingresos por incapacidad de la seguridad social sea pagadera. Si hay un retraso para determinar si es elegible para un beneficio de seguridad social por incapacidad, cuando finalmente reciba su subvención de ingresos por incapacidad de la seguridad social, el Plan hará un pago retroactivo en forma de una distribución de suma total equivalente a los meses desde la fecha en la cual su pensión por incapacidad estuviera vigente hasta la fecha en la cual comiencen los pagos, más interés.

Si tuviese por lo menos 62 años de edad y hubiese elegido recibir una pensión de pensión anticipada mientras estuviere esperando recibir una subvención de ingresos por incapacidad de la seguridad social, su beneficio se cambiará a una pensión por incapacidad, con un ajuste apropiado a la fecha en la cual su beneficio de incapacidad de la seguridad social fue pagadero (más un interés calculado sobre el ajuste).

"Incapacidad total" se define según usted sea elegible para y esté recibiendo una subvención de ingresos por incapacidad de la seguridad social. Puede que se le exija presentar una evidencia de su elegibilidad continua para recibir una subvención mensual de ingresos por incapacidad de la seguridad social. Si se le pide presentar esta evidencia y no cumple en hacerlo, se dará por terminada su elegibilidad para recibir una pensión por incapacidad.

No será elegible para recibir una pensión por incapacidad mientras reciba beneficios por incapacidad de conformidad con la Ley de Beneficios por Incapacidad del Estado de New York o de conformidad con un plan de beneficios relacionado a un empleo en la industria hotelera de New York City.

Ejemplo: Si tiene 65 años de edad y ha obtenido 40 créditos de pensión y desea jubilarse con una pensión regular el 31 de diciembre de 2019 su beneficio por mes sería de:	
Monto de pensión básica:	\$60 x 25 = \$1,500.00
– <i>MAS</i> –	
Monto de pensión complementaria:	\$60 x 15 = \$ 900.00
= \$2,400.00 total por mes	

Los participantes cubiertos por el GRIWA que reciban una pensión regular recibirán el siguiente monto mensual por cada crédito de pensión obtenido, hasta un máximo de 25 créditos de pensión

Si su último día de Empleo con Cobertura fuese entre:	El monto básico de cada crédito de pensión sería de:	Su beneficio de pensión básica mensual máxima sería de:
1ero de abril de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018	\$16.00	\$400.00
El y después del 1ero de enero de 2019	\$23.00	\$575.00

Montos de pensión complementaria (participantes cubiertos por el GRIWA)

Los participantes cubiertos por el GRIWA que abandonen el Empleo con Cobertura entre el 1ero de abril de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018 pueden obtener beneficios de pensión adicionales por cada crédito de pensión completo en exceso de 25, hasta un máximo de 40 créditos de pensión. Cada crédito adicional se pagará a una tasa de \$ 8.00.

Los participantes cubiertos por el GRIWA, que dejen el Empleo con cobertura y después del 1ero de enero de 2019 pueden obtener beneficios de pensión adicionales por cada crédito de pensión completo en exceso de 25, hasta un máximo de 40 créditos de pensión. Cada crédito adicional se pagará a una tasa de \$11.50.

2. Pensión de pensión anticipada.

Para recibir una pensión de pensión anticipada, en un monto reducido, debe:

- ~ Tener una edad de por lo menos 62 años
- ~ Haber adquirido sus derechos (pero menos de 65 años)

Si se jubila bajo una pensión de pensión anticipada, su pensión total se reducirá en 5/9 del 1.0% (aproximadamente .0056) por cada mes que sea menor a la edad de 65 años en la fecha de entrada en vigencia de su pensión.

Ejemplo: Si tiene exactamente 62 años, obtuvo 22 créditos de pensión y desea jubilarse bajo una pensión de pensión anticipada el 31 de diciembre de 2019, su pensión por mes se calcularía de la siguiente manera:

y abandonó el Empleo con Cobertura después del 1ero de julio de 2001, el monto de su beneficio mensual será el total de la pensión básica mensual máxima en el cuadro a continuación, más un monto de pensión complementario si obtuvo más de veinticinco (25) créditos de pensión.

Para efectos de determinar el monto de beneficios de su pensión regular, se considerará que se ha desvinculado del Empleo con Cobertura en su último día de Empleo con Cobertura que siga al que ocurra primero entre: Una interrupción en el servicio de un año; o el primer día del mes en el cual su pensión sea pagadera.

Los participantes que reciban una pensión regular recibirán el siguiente monto mensual por cada crédito de pensión obtenido, hasta un máximo de 25 créditos de pensión:

Si su último día de Empleo con Cobertura fuese entre:	El monto básico de cada crédito de pensión sería de:	Su beneficio de pensión básico mensual máximo sería de
1ero de julio de 1995 y 30 de junio de 2003	\$30.00	\$750.00
1ero de julio de 2003 y 30 de junio de 2004	\$34.00	\$850.00
1ero de julio de 2004 y 30 de junio de 2005	\$38.00	\$950.00
1ero de julio de 2005 y 31 de diciembre de 2018	\$40.00	\$1.000.00
El y después del 1ero de enero de 2019	\$60.00	\$1.500.00

Para efectos del cálculo de sus beneficios, si incurre en una interrupción en el servicio de un año y vuelve después al Empleo con Cobertura antes de que su pensión sea pagadera, solo los créditos de pensión adicionales que obtenga después de haber regresado al Empleo con Cobertura basados en cualquier tasa de acumulación más alta que pueda estar en vigencia. Sin embargo, si obtiene por lo menos tres (3) créditos de pensión adicionales después de volver al Empleo con Cobertura, toda su pensión se calculará a la tasa de acumulación más alta.

Montos de pensión complementaria

Los participantes⁶ que abandonen el Empleo con Cobertura después del 1ero de julio de 2001, que no se hayan jubilado antes de esa fecha, obtendrán un beneficio de pensión adicional por cada crédito de pensión en exceso de 25, hasta en un máximo de 40 créditos de pensión. Durante el periodo que se inicia el 1ero de julio de 2001 y finaliza el 31 de diciembre de 2018, cada crédito de pensión adicional sobre 25 y hasta 40 será equivalente a \$ 20. En vigencia desde el 1ero de enero de 2019, cada crédito de pensión adicional sobre 25 y hasta 40 será equivalente a \$ 60. La acumulación adicional de \$60 no se aplica a participantes que se jubilan en una pensión por edad y servicios.

⁵ Todos los participantes, con la excepción de aquellos cubiertos por el GRIWA.
⁶ Todos los participantes con la excepción de aquellos cubiertos por el GRIWA.

conformidad con las Secciones 6.1 y 6.5 del Plan. Para evitar una demora en el procesamiento de su solicitud, presente su solicitud llena con por lo menos tres meses de anticipación a la edad de 70 1/2 años de edad.

Pago de beneficios de pensión

Si ha cumplido con todos los requisitos para una pensión de conformidad con el Plan, incluyendo la presentación anticipada de una solicitud de pensión llena en la Oficina del Fondo, su primer cheque de pensión será pagadero en el primer día del mes siguiente a la "fecha de entrada en vigencia de su pensión". La fecha de entrada en vigencia de su pensión es la fecha en la cual se ha aprobado que comiencen sus beneficios de pensión. En el ejemplo a continuación, si su pensión se aprueba en cualquier momento de julio, la fecha de entrada en vigencia de su pensión será el 1ero de agosto. Su beneficio de pensión de agosto es pagadero el 1ero de septiembre.

Ejemplos de primeras fechas de pago
(Los ejemplos a continuación asumen que usted proporciona una solicitud completa a tiempo y que se aprueba su pensión.)

Si su último día de Empleo con Cobertura es:	Tendrá derechos a beneficios por primera vez en el mes de:	Su primer cheque de pensión se emitirá:
15 de julio	Agosto	1ero de septiembre
31 de julio	Agosto	1ero de septiembre
1ero de agosto	Septiembre	1ero de octubre

Solicitar un estimado de pensión

Le recomendamos que solicite un estimado de los beneficios de su pensión antes de su fecha de pensión esperada. Puede solicitar un estimado de la Oficina del Fondo llenando y firmando un formulario de "solicitud de estimado de pensión". Recuerde que una solicitud de estimado de pensión no es una solicitud de beneficios de pensión. Para obtener un formulario de solicitud de pensión, póngase en contacto con el Administrador del Plan en:

Fondo de Pensión de New York Hotel Trades Council y Hotel Association of NYC, Inc.
305 West 44th Street
New York, New York 10036
Teléfono: (212) 586-6400 ext. 4125

Tipos de pensión

Hay cinco (5) tipos distintos de pensión disponibles de conformidad con el Plan. Si califica para más de un (1) tipo de pensión, puede escoger el tipo de beneficio de pensión que desee recibir:

1. Pensión regular.

- ~ Para recibir una pensión regular usted debe:
- ~ Trabajar en Empleo con Cobertura hasta tener una edad de por lo menos 65 años
- ~ Haber adquirido sus derechos

Su beneficio de pensión regular se calculará utilizando la tasa de beneficios mensuales en vigencia al momento de desvincularse del Empleo con Cobertura. Si obtuvo más de veinticinco (25) Créditos de Pensión

procesará su solicitud, le notificará si usted es elegible para una pensión y le facilitará información sobre las formas de pago disponibles para usted.

Si se encuentra trabajando en un empleo no calificable tal como se describe en la página 23, no será elegible para comenzar a recibir o continuar cobrando una pensión. Si no está no está trabajando en un Empleo con Cobertura, puede retrasar la culminación de su solicitud para un beneficio, pero deberá comenzar a recibir pagos no después de su fecha de inicio requerida. (Consulte la sección a continuación sobre la RBD (fecha de inicio requerida por sus siglas en inglés) y la RMD (distribución mínima requerida por sus siglas en inglés).

Una solicitud completamente llena consiste de:	
✓	Solicitud de pensión llena
✓	Informe de seguridad social de historial laboral (cuando sea necesario)
✓	Informe del empleador (incluyendo una confirmación de su último día trabajado)
✓	Evidencia de edad (por ejemplo, un certificado de nacimiento, pasaporte, licencia de conducir o documentos de naturalización de los EEUU)
✓	Si corresponde, certificado de matrimonio, certificado de nacimiento de cónyuge, certificado de fallecimiento de cónyuge o decreto de divorcio.

RBD (fecha de inicio requerida) y RMD (distribución mínima requerida)

Si ha adquirido sus derechos de pensión, el Plan le exige que comience a recibir los beneficios de su pensión en su fecha de inicio requerida (RBD). En vigencia desde el 1ero de enero de 2020, su RBD será posterior a: El 1ero de abril del año calendario que siga al año calendario en el cual haya alcanzado la edad de setenta y dos (72) años, o deje de trabajar. Sin embargo, si llega a la edad de 70 años 1/2 el o antes del 31 de diciembre de 2019, su RBD será el 1ero de abril del año calendario que siga al año calendario en el cual haya alcanzado la edad de setenta años y medio (70 1/2).

El monto de pensión que deba recibir como su RBD se conoce como su distribución mínima requerida (RMD). Su RMD se determina utilizando la tasa de pensión regular.

Si llega a los 70 1/2 años de edad:	Su primera fecha de pago para la distribución mínima requerida sería:	
	El 1ero de abril del año calendario que siga al año calendario en el cual haya alcanzado la edad de 70 1/2	El 1ero de abril del año calendario que siga al año calendario en el cual haya alcanzado la edad de setenta y dos años.
El o después del 1ero de enero de 2020		

Si continúa trabajando en Empleo con Cobertura luego de alcanzar su RBD continuará acumulando créditos de pensión. Los créditos de pensión adicionales que acumule se contarán para su beneficio mensual. El cheque del 1ero de febrero de cada año incluirá un monto equivalente a los créditos de pensión adicionales acumulados del año anterior, con la condición de que los créditos de pensión que haya obtenido no excedan el máximo de 40 créditos de pensión. Si no estuviera trabajando en un Empleo con Cobertura al momento de alcanzar su RBD, su Beneficio de Pensión se incrementaría actuarialmente según se describe en la sección titulada “Pensión Atrasada”.

Distribuciones en servicio a la edad de 70 años y medio

Si llega a la edad de 70 años y medio el o después del 1ero de enero de 2020, no se requerirá que comience a cobrar sus beneficios de pensión hasta alcanzar su RBD, la cual es el 1ero de abril del año calendario que siga al año calendario en el cual haya alcanzado la edad de 72 años. Sin embargo, el y después del 1ero de enero de 2020, una vez que alcance la edad de setenta años y medio, será elegible para cobrar distribuciones en servicio continuas mensualmente por el monto del pago de un mes de pensión. Para hacer esto, debe presentar una solicitud de pensión llena a la Oficina del Fondo de

Tendrá una interrupción extendida en el servicio si ha obtenido menos de cinco (5) años de antigüedad acumulada y tiene por lo menos cinco (5) interrupciones de un año consecutivo en el servicio.
Si su última hora de Empleo con Cobertura fue el o después del 1ero de enero de 1999:

Si incurre en una interrupción extendida en el servicio, perderá de manera permanente sus créditos de pensión y años de antigüedad acumulada obtenidos previamente. Sin embargo, puede restablecer sus créditos de pensión y años de antigüedad acumulada cancelados si vuelve de manera subsiguiente a un Empleo con Cobertura y obtiene créditos de pensión en diez (10) años consecutivos.

Faltas que no cuentan como una interrupción en el servicio

1. Faltas de hasta un (1) año debido a un embarazo, nacimiento de un hijo, cuidados infantiles o adopción;
2. Servicio activo en las Fuerzas Armadas de los EEUU. Se le concederá un periodo de gracia para impedir una interrupción en el servicio, con la condición de que se ponga a disposición para un Empleo con Cobertura dentro del periodo de tiempo exigido de conformidad con USERRA. También pueden acreditarse para este periodo los años de antigüedad acumulada.
3. El tiempo por un empleo sin cobertura con un empleador contribuyente, si el trabajo sin cobertura viene inmediatamente antes o inmediatamente después de un periodo de Empleo con Cobertura con ese mismo empleador;
4. El tiempo trabajado para un Empleador que contribuye a un Plan Relacionado que tenga un Acuerdo Recíproco con este Plan (*consulte la sección "Pensión recíproca" en la página 17*; y
5. Faltas de hasta doce (12) semanas que califiquen de conformidad con la Ley de Licencia Familiar y Médica.

Cobro de su pensión

Elegibilidad de beneficios

El Plan ofrece cinco (5) tipos distintos de beneficios de pensión, cada uno con su propio criterio de elegibilidad. En términos generales, para poder recibir un tipo específico de beneficio de pensión, debe cumplir con los requisitos de elegibilidad para dicho tipo, llenar y presentar una solicitud de pensión escrita a la Oficina del Fondo y desvincularse del servicio (excepto en el caso de una distribución mínima requerida de 70-1/2 años de edad). Sin embargo, en vista de que cada beneficio de pensión tiene su propio criterio de elegibilidad, asegúrese de revisar la información establecida a continuación para cada tipo de beneficio.

Solicitud para su pensión

Si es elegible y desea recibir una pensión, debe llenar el formulario de solicitud de pensión del Plan y presentar su solicitud escrita a la Oficina del Fondo. Las pensiones no se pagan automáticamente. Le recomendamos que presente su solicitud tan pronto como decida su fecha de pensión prevista, pero por lo menos un (1) mes antes de que quiera comenzar a recibir sus cheques de pensión mensuales. Una presentación anticipada evitará retrasos en el procesamiento de sus beneficios ya que muchos casos exigen de una verificación de ingresos anuales ante la Administración de Seguridad Social.

Para poder comenzar a recibir su pensión, debe notificar a la Oficina del Fondo y completar su solicitud proporcionando la documentación requerida enumerada a continuación. Luego la Oficina del Fondo

Plan, y su trabajo viene inmediatamente antes o inmediatamente después de un periodo de Empleo con Cobertura con el mismo Empleador, sus horas de Empleo sin Cobertura continuo se contarán para sus años de servicio de antigüedad acumulada. Esto también se aplica si usted trabaja en un departamento del Empleador no cubierto por el Plan que posteriormente se convierte en un departamento cubierto.

Esta regla no cuenta para la acumulación de Créditos de Pensión ni se aplica a Empleo con Cobertura antes del 1ero de enero de 1976. Para efectos de esta regla, empleo en un “trabajo no cubierto por el Plan” incluye un periodo de empleo durante el cual usted ha optado por no participar en el Plan, según lo permita el Acuerdo de Negociación Colectiva.

Antigüedad acumulada para participantes cubiertos por el GRIWA
 Los Participantes cubiertos por el GRIWA recibirán años de antigüedad por servicio, pero no créditos de pensión, por sus servicios antes del 1ero de abril de 2017.

Servicio militar
 Si falleciera durante el término de su servicio militar calificado, se le concederá una antigüedad acumulada por servicios, pero no créditos de pensión, por el tiempo que invierta en el ejército, como si hubiese regresado al Empleo con Cobertura antes de su fallecimiento.

Interrupciones en el servicio

Si no adquiere sus derechos de pensión y deja el Empleo con Cobertura, puede que se cancelen sus créditos de pensión previamente adquiridos y sus años de antigüedad acumulada bajo ciertas circunstancias.

Ocurre **un año de interrupción en el servicio** si no cumple con obtener por lo menos un crédito de pensión parcial en cualquier año calendario. Si incurre en un año de interrupción en el servicio, perderá su condición de Participante Activo y su cancelarán sus créditos de pensión y años de antigüedad acumulada previamente adquiridos. Sin embargo, si vuelve al Empleo con Cobertura y obtiene un año de antigüedad acumulada en servicio, antes de incurrir en una interrupción extendida en el servicio, se restablecerán sus créditos de pensión y años de antigüedad acumulada anteriores, y será reincorporado como Participante Activo.

Ocurre una **interrupción extendida en el servicio** en las siguientes circunstancias:

Interrupciones extendidas en el servicio	
Si su última hora de Empleo con Cobertura fue el o después del 1976:4	
Ocurre una interrupción extendida en el servicio si tiene una interrupción de un año consecutivo en el servicio que iguala o excede su número de años de antigüedad acumulada.	
Si su última hora de Empleo con Cobertura fue el o después del 1ero de enero de 1985:	
Ocurre una interrupción extendida en el servicio si aún no ha adquirido sus derechos de pensión y:	Ha obtenido menos de cinco (5) años de antigüedad acumulada y tiene por lo menos cinco (5) interrupciones de un año consecutivo en el servicio, O
	Ha incurrido en interrupciones de un año consecutivo en el servicio que igualan o exceden su número de años de antigüedad acumulada.

⁴ Para ver las reglas de interrupción extendida en el servicio antes de 1976, consulte el Apéndice C en la página 35.

para servir en el servicio militar calificado. Se le acreditarán treinta y cinco (35) horas por semana por cualquier ausencia debido a un servicio militar calificado, con la condición de que vuelva al Empleo con Cobertura una vez que culmine su servicio militar dentro del tiempo exigido por la ley. Si está dejando el Empleo con Cobertura para ingresar al ejército, verifique con la Oficina del Fondo con respecto a sus derechos de conformidad con USERRA.

Derechos adquiridos

Una vez que adquiriera sus derechos de pensión, tendrá un derecho permanente e irrevocable a los beneficios de su pensión de conformidad con el Plan. Por lo tanto, una vez que se vuelva elegible para recibir beneficios del Plan, tendrá derecho a recibir todos los montos que se le hayan acreditado apropiadamente.

Sin embargo, si deja su Empleo con Cobertura antes de adquirir sus derechos de pensión, incluso si ha percibido Créditos de Pensión, no será elegible para cobrar su pensión a no ser que en lo sucesivo vuelva a su Empleo con Cobertura y adquiriera sus derechos de pensión. (Consulte la sección de interrupciones en el servicio en la página 9) Usted recibe un (1) año de servicio por antigüedad acumulada por cada Crédito de Pensión que obtenga. El siguiente cuadro resume el criterio de adquisición de derechos del Plan:

Determinar cuándo adquiere sus derechos de pensión: (Comenzando el 1ero de enero de 1976 y en lo sucesivo)3	
Si su última hora de Empleo con Cobertura fue el o después del 1ero de enero de 1999:	Usted adquirirá sus derechos de pensión después de: Culminar cinco (5) años de antigüedad acumulada o Alcanzar su “edad de pensión normal” mientras es Participante Activo.
Si su última hora de Empleo con Cobertura fue antes del 1ero de enero de 1999:	Usted adquirirá sus derechos de pensión después de: Culminar diez (10) años de antigüedad acumulada, o Alcanzar su “edad de pensión normal” mientras es Participante Activo.
“Edad de pensión normal” es el que venga después entre la edad de 65 años o el quinto aniversario de participación	

Excepciones y calificaciones para adquisición de derechos:

Participación inicial

Si completa por lo menos nueve (9) meses consecutivos de Empleo con Cobertura durante el Año Calendario en el cual se convierte en Participante Activo, recibirá un (1) año de antigüedad acumulada por este Año Calendario, incluso si no hubiese obtenido un crédito de pensión completo. Esta disposición solo se aplica a la participación inicial o luego de volver al Empleo con Cobertura luego de una interrupción en el servicio.

Empleo sin Cobertura con un Empleador Contribuyente

Si trabaja para un Empleador que contribuye al Plan, pero en un trabajo que no está cubierto por el

3 Para ver los derechos adquiridos para miembros que se jubilaron antes de 1976, consulte el Apéndice B en la página 35.

Créditos de pensión

Los créditos de pensión ayudan a determinar el monto de sus beneficios de pensión disponibles al jubilarse. Puede recibir un máximo de un (1) Crédito de Pensión por año calendario. Por lo general, una vez que comienza a trabajar en un Empleo con Cobertura, las horas que trabaje (o por las cuales se le pague, como por ejemplo vacaciones) durante el periodo de doce (12) meses consecutivos en el cual alcance la condición de Participación Activa, y cada año calendario siguiente, se contarán en la acumulación de Créditos de Pensión. Se le concederán además créditos de pensión para Empleo con Cobertura antes del periodo de 12 meses en el cual alcance la condición de Participación Activa.

Los Créditos de Pensión se acumulan de manera distinta dependiendo del periodo de tiempo en el cual se perciban y además de acuerdo con su tipo de empleo.

Por cada año calendario: (Comenzando el 1ero de enero de 1976 y en lo sucesivo) ²	
Participantes que trabajen por lo menos:	1 crédito
1000 o más horas (un promedio de 20 horas por semana por año)	1 crédito
750 horas, pero menos de 1000 horas (un promedio de 15 horas por semana por año)	¾ de crédito
500 horas, pero menos de 750 horas (un promedio de 10 horas por semana por año)	½ crédito
Meseros de banquetes que hayan trabajado por lo menos:	1 crédito
100 funciones	1 crédito
75 funciones, pero menos de 100 funciones	¾ de crédito
50 funciones, pero menos de 75 funciones	½ crédito
Asistentes de guardarrropas/lavabos que hayan trabajado por lo menos:	1 crédito
700 horas (un promedio de 14 horas por semana por año)	1 crédito
525 horas, pero menos de 700 horas (un promedio de 10,25 horas por semana por año)	¾ de crédito
350 horas, pero menos de 525 horas (un promedio de 7 horas por semana por año)	½ crédito

Acumulación de créditos de pensión sin trabajar activamente en un empleo con cobertura

Puede recibir Créditos de Pensión por faltas debido a una incapacidad que resulte de una enfermedad o un accidente, o debido a un embarazo, hasta en un máximo de doce (12) meses por incapacidad o por embarazo. La cantidad de Créditos de Pensión estará basada en treinta y cinco (35) horas por semana de ausencia, hasta veintiséis (26) semanas.

Adicionalmente, de conformidad con USEERRA, recibirá Servicios por Antigüedad Acumulada si abandona el Empleo con Cobertura

² Para los años anteriores a 1976, póngase en contacto con la Oficina del Fondo.

Beneficios de su pensión

Elegibilidad

Todos los empleados que estén cubiertos por un Acuerdo de Negociación Colectiva o Acuerdo de Participación con el Sindicato que exigen a su empleador contribuir con el Plan pueden quedar cubiertos por el Plan. Adicionalmente, los empleados de los Fondos de Beneficios a Empleados de New York Hotel Trades Council y Hotel Association of New York City, Inc. ("Fondos") pueden quedar cubiertos por el Plan de conformidad con su acuerdo aplicable que exija contribuciones al Plan. A partir del 1ero de abril de 2017, los empleados que trabajaban bajo el GRIWA (Acuerdo Regional a Nivel de la Industria) quedaron cubiertos por el Plan.

Sin embargo, ciertos Empleadores Contribuyentes tienen acuerdos con el Sindicato que permiten que sus empleados escojan entre participar en este Plan o en otro plan de pensión o pensión. Si su empleador patrocina su propio plan de pensión o pensión, y usted ha optado por participar en dicho plan en lugar de en el presente Plan, no acumulará Créditos de Pensión por el periodo de tiempo que escoja estar en el plan de su Empleador.

Empleo con Cobertura

Los empleados que están vinculados a un Acuerdo de Negociación Colectiva con el Sindicato, o que han celebrado un Acuerdo de Participación con el Plan, deben hacer contribuciones al Plan de conformidad con los términos de dicho acuerdo sobre la base de ciertas categorías de empleo. Adicionalmente, se exige que el Sindicato y los Fondos hagan contribuciones para ciertas categorías de empleo de conformidad con los términos de sus acuerdos con el Plan.

"Empleo con cobertura" se refiere al periodo de tiempo en el cual está empleado por cualquiera de los empleadores referidos anteriormente en una categoría laboral que exija contribuciones al Plan. El Empleo con Cobertura también puede incluir un servicio prestado mientras está empleado por un a Empleador Contribuyente antes del momento en el cual su empleador comience a hacer contribuciones al Plan. Adicionalmente, las contribuciones y acreditación de servicios se proporcionarán durante tiempos de licencia militar según lo exija la USERRA (Ley de derecho de empleo y reemplazo para el personal del servicio uniformado por sus siglas en inglés).

Participación activa

Se convertirá en Participante Activo, e ingresará al Plan, el primero del mes siguiente a la culminación de un periodo de doce (12) meses consecutivos de empleo durante el cual complete por lo menos 1000 horas en Empleo con Cobertura.

Ejemplo: Si fuera contratado en junio de 2018 y hubiera completado 1000 horas de servicio en Empleo con Cobertura para mayo de 2019, se convertiría en Participante Activo para el 1ero de junio de 2019.

Las reglas de elegibilidad especiales conciernen a ciertas clasificaciones de los Empleados. Si es un asistente de guardataropa o de baños, se le deben acreditar por lo menos 700 horas de servicio en el Empleo con Cobertura en un periodo de doce (12) meses consecutivos. Si usted es un mesero de banquetes, debe ser empleado en 100 funciones dentro de un periodo de doce (12) meses consecutivos. Si deja un Empleo con Cobertura, su condición como Participante Activo cesará en el último día del año calendario en el cual debe de percibir cualquier crédito de pensión.

Objetivo de este resumen

Esta SPD (descripción resumida del plan por sus siglas en inglés) es una guía de referencia conveniente y fácil de leer sobre el Plan. Sin embargo, la misma no provee cada detalle del Plan y no cambia, extiende o interpreta los términos del Plan. Si existiera cualquier conflicto entre esta SPD y los documentos del Plan oficial, los documentos del Plan oficial tendrán prioridad en todos los casos. De manera similar, si hubiese cualquier diferencia imprevista entre las traducciones en inglés y español de este manual o los documentos del Plan oficial, siempre tendrán prioridad las versiones en inglés.

Sus derechos a beneficios pueden determinarse únicamente refiriéndose al texto completo del Plan, el cual está disponible en la Oficina del Fondo por solicitud o en línea en <http://www.hotelunds.org>. Además, hay copias disponibles del Acuerdo de Fideicomiso, Acuerdos de Negociación Colectiva, Acuerdos de Participación y otros documentos del Plan oficial por medio de la Oficina del Fondo, aunque puede que haya un cargo razonable por las copias impresas.

Adicionalmente, puede recibir, por solicitud, una lista completa de las organizaciones del Empleado y Empleado que patrocinan el Plan e información en cuanto a si un Empleado o Sindicato específico es un patrocinador del Plan.

Información general del fondo de pensión

El Plan fue creado el 17 de diciembre de 1952 por los Empleadores (The Hotel Association of York City, Inc.) y el Sindicato¹ (The New York Hotel and Motel Trades Council, AFL-CIO) a través de un Acuerdo de Negociación Colectiva a Nivel de la Industria.

El Plan se creó con el objetivo específico de facilitar a los Empleados elegibles de una pensión al jubilarse, y beneficios para sus cónyuges y otros beneficiarios. No se exige que los empleados hagan contribuciones al Plan; y de hecho no se les permite hacerlo. No hay cuentas individuales establecidas para cada Empleado elegible. Los beneficios de pensión de conformidad con el Plan son financiados exclusivamente por las contribuciones de los Empleadores.

El Plan es mantenido bajo un fondo de fideicomiso separado, creada exclusivamente para aceptar contribuciones de los Empleadores para pagar los beneficios de pensión y los costos de administración del Plan. El Plan está previsto para calificar y cumplir con los requisitos de la Sección 401(a) del Código de Rentas Internas de 1986, según enmienda (“Código”), así como también la Ley de Seguridad de Ingresos por Pensión para el Empleado de 1974, según enmienda (“ERISA”). Los beneficios proporcionados de conformidad con el Plan están asegurados de conformidad con las estipulaciones del seguro por terminación del Plan (Título IV) de ERISA.

Este Plan es un plan de beneficios definido, lo cual significa que puede calcular el monto de sus beneficios de pensión utilizando una fórmula establecida. El Plan es administrado por un Consejo Directivo que consiste de un número equivalente de representantes del Sindicato y de los Empleadores Contribuyentes. Ningún individuo, aparte de los Fiduciarios o sus representantes, tienen alguna autoridad para interpretar el Plan o hacerle cualquier promesa con respecto al Plan o a sus beneficios de conformidad con el Plan.

¹ El término “Sindicato” incluye además a los sindicatos locales afiliados que son miembros del New York Hotel and Motel Trades Council, AFL-CIO.

Tipos de beneficios de pensión

Para detalles de elegibilidad para todos los beneficios, lea la sección “Tipos de pensión” de este manual o las secciones correspondientes del texto completo del Documento del Plan

Tipos de pensión					
Requisitos de elegibilidad					
Resumen de beneficios					
Para todos los tipos de pensión, debe haber adquirido sus derechos					
1	2	3	4	5	
Pensión regular	Pensión por pensión anticipada	Pensión por incapacidad	Pensión por edad y años de servicio	Pensión recíproca	
65 años en adelante	62 años en adelante	- Totalmente incapacitado según lo determine la Administración de Seguridad Social. - No ha llegado a la edad de 65 años - Tiene 10 años de antigüedad de servicio - Ha trabajado por lo menos 500 horas de Empleo con Cobertura durante el periodo combinado del año calendario en el cual usted haya quedado totalmente incapacitado y el año calendario anterior	- Trabajar hasta que tenga por lo menos de 55 años - Tener por lo menos 25 créditos de pensión - Tener 1000 horas de Empleo con Cobertura en el año calendario inmediatamente anterior al año de la Fecha de Entrada en Vigencia de su Pensión.	Disponible únicamente si no calificara para una Pensión sin combinar Créditos de pensión por un trabajo cubierto por un Plan Relacionado.	
Pensión mensual equivalente a los créditos de pensión por la tasa de beneficios en vigencia en el último día de Empleo con Cobertura	Pensión regular reducida por 5/9 del 1% por cada mes en el que haya sido menor a 65 años	Calculada en la misma manera que su pensión regular, basada en el número de créditos de Pensión que haya obtenido al momento de quedar totalmente incapacitado. No hay una reducción sobre la base de su edad.	\$875 (con una fecha de inicio de anualidad el o después de julio de 2005) \$850 (con una fecha de inicio de anualidad entre julio 2004 y junio de 2005) \$800 (con una fecha de inicio de anualidad entre julio 2003 y junio de 2004) \$750 (con fechas de inicio de anualidad anteriores a julio de 2003).	Ayuda a que un miembro reciba una Pensión si su empleo ha sido dividido entre este Plan y un Plan Relacionado.	

6	Solicitud para su pensión (Consulte la página 10)	Debe llenar una solicitud de pensión escrita tan pronto como decida su fecha de pensión prevista. Las pensiones no se pagan automáticamente a no ser que usted notifique a la Oficina del Fondo de su intención de jubilarse o cobrar su pensión, y presente una solicitud escrita.
Cobertura de beneficios de salud después de la pensión		
Continuar cualquier forma de cobertura de beneficios de salud con el Fondo de Beneficios de Salud de New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. exige una acción inmediata de su parte una vez que deje su Empleo con Cobertura, Para mayor información le recomendamos firmemente que se ponga en contacto con la Oficina de Fondos de Beneficios de los Empleados al (212) 586-6400.		

Guía rápida de su pensión

Esta “Guía rápida” le presenta una breve introducción del Plan. Para información más detallada en lo concerniente a los términos y condiciones del Plan, revise el resto de esta Descripción Resumida del Plan o el texto completo del documento del Plan.

1	Elegibilidad	(Consulte la página 6)	• trabaja en la industria hotelera de New York City como miembro de un sindicato afiliado a New York Hotel Trades Council, • y trabaja dentro de una categoría laboral por la cual su empleador está obligado a contribuir a este Plan de Pensión. En general, usted es elegible para este Plan de Pensión si:
2	Convertirse en Participante Activo	(Consulte la página 6)	Para convertirse en un Participante Activo y obtener Créditos de Pensión y Años de Antigüedad Acumulada, debe completar 1,000 horas de Empleo con Cobertura dentro de un periodo consecutivo de doce (12) meses. <i>(Consulte los requisitos para meseros de banquetes y asistentes de guardarrropas y baños en la página 7)</i>
3	Obtención de créditos de pensión	(Consulte la página 7)	El monto de su Pensión está basado en el número de Créditos de Pensión que haya percibido durante su carrera, hasta un máximo de cuarenta (40) créditos de pensión. Estos créditos se conceden sobre la base de sus horas bajo Empleo con Cobertura, hasta un (1) Crédito de Pensión por año calendario.
4	Obtener derechos adquiridos	(Consulte la página 8)	Usted alcanzará su status de derechos adquiridos una vez que obtenga cinco (5) Créditos de Pensión (si trabajó bajo Empleo con Cobertura el o después del 1ero de enero de 1999). Una vez que obtenga derechos adquiridos, tendrá el derecho permanente a su Pensión hasta que alcance la edad de pensión normal.
5	Interrupciones en el servicio	(Consulte la página 9)	Si deja su Empleo con Cobertura durante un año calendario o más antes de llegar a sus derechos adquiridos, puede que pierda sus Créditos de Pensión obtenidos previamente, sus años de antigüedad acumulada y status de participación activa. <i>(Consulte los detalles en la página 10)</i>

CONSEJO DIRECTIVO	
REPRESENTANTES SINDICALES:	
RICHARD MAROKO, Copresidente del Consejo Presidente, NY Hotel Trades Council, AFL-CIO Local 6 y NY Hotel Trades Council 709 Eighth Avenue New York, NY 10036-5498	KUBA BROWN Presidente y Gerente Comercial Local 94, 94-A, 94-B Secretario de Registro y Director Ejecutivo NY Hotel Trades Council 709 Eighth Avenue New York, NY 10036-5498
JAMES DONOVAN Secretario Tesorero, Local 6 Organizador General y Director Ejecutivo NY Hotel Trades Council 709 Eighth Avenue New York, NY 10036-5498	LYNN HOFFARD Representante Comercial Local 6 y NY Hotel Trades Council 709 Eighth Avenue New York, NY 10036-5498
LARRY MCNEIL Presidente Local 56 y Representante Comercial, NY Hotel Trades Council One Beekman Street, Room 407 709 Eighth Avenue New York, NY 10036-5498	
REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR:	
VIJAY DANDAPANI, Copresidente del Consejo Presidente y Director Ejecutivo, Hotel Association of NYC, Inc. Vicepresidente de Operaciones Highgate Hotels 870 Seventh Avenue, 2nd Floor New York, NY 10019	STEVE BATTÀ Gerente General Highgate Hotels 870 Seventh Avenue, 2nd Floor New York, NY 10019
GUS CECCHINI Marriott Hotels Eastern Region 9737 Washington Blvd., Suite 320 Gaithersburg, MA 20878	CLARA PELLERANO Asesora Legal Hilton Worldwide 7930 Jones Branch Drive McLean, VA 22102
TOM MITUZAS Relaciones Laborales y Recursos Humanos MCR Investors One World Trade Center, Floor 86 New York, NY 10007	

Información administrativa			
Por lo general, la Oficina del Fondo debe ser capaz de ayudarlo a resolver cualquier problema que pueda tener respecto a sus derechos a beneficios. Todos los documentos del Plan y otra información relacionada están disponibles si desea leer estos materiales. Si por alguna razón es necesario que se ponga en contacto con el Departamento de Trabajo, necesitará la siguiente información para identificar apropiadamente su Plan.			
Nombre del plan:		Fondo de pensión de New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc.	
Número de	13-1764242	Número del Plan:	001
Fecha de finalización del ejercicio fiscal:	31 de diciembre	Tipo de plan:	Plan de pensión con beneficios definidos
Financiamiento del Plan:	Contribuciones del Empleador		
Administrador del Fondo:		Dr. David Jacobson, Director Ejecutivo Fondo de Pensión de New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. 305 West 44th Street New York, New York 10036 (212) 586-6400	
Asesoría jurídica adicional:			
Pitta, LLP 120 Broadway, 28th Floor New York, New York 10271		Ellenoff, Grossman & Schole LLP 1345 Sixth Avenue New York, New York 10105	
Consultor actuarial:			
The Segal Company 333 West 34th Street New York, New York 10001-2402			
Contador independiente:			
MSPC Certified Public Accountants and Advisors, P.C. 340 North Ave 3rd Floor Cranford, NJ 07016-2496			

Descripción resumida del plan del fondo de pensión

Para: Todos los participantes elegibles y sus familias

Nos complace presentarles esta descripción resumida del plan del fondo de pensión ("SPD") para el Fondo de Pensión de New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. (en lo sucesivo referido como el "Plan" o el "Fondo"). La presente SPD le ofrece información general sobre los beneficios de su pensión y le informa acerca de sus derechos garantizados por las leyes y regulaciones federales.

Lea cuidadosamente este manual

Si ha culminado cinco (5) o más años de servicio en un Empleo con Cobertura, puede que tenga derecho a una pensión, pagadera cuando llegue a la edad de pensión normal. Entender sus beneficios de conformidad con este Plan lo ayudará a tomar decisiones con respecto a su pensión.

Comparta este manual con su familia, en especial con su cónyuge, si está casado. Un cónyuge tiene ciertos derechos y protecciones de conformidad con el Plan. Además, asegúrese de que su familia conozca donde guarda esta SPD ya que algunos beneficios de su pensión podrían ser pagaderos después de su muerte.

Agradecemos los años de servicio que ha prestado a la industria hotelera y quisiéramos saber que recibe la pensión a la cual se ha hecho acreedor.

Si tiene alguna pregunta póngase en contacto con la Oficina del Fondo. Le podemos facilitar una declaración de sus derechos a beneficios y un texto completo de las reglas y regulaciones del Plan.

Atentamente,

EL CONSEJO DIRECTIVO

Si tiene alguna pregunta con respecto a su pensión, póngase en contacto con nosotros a:

Fondo de Pensión de New York Hotel Trades Council and
Hotel Association of NYC, Inc.
305 West 44th Street
New York, New York 10036
Teléfono: (212) 586-6400 ext. 4125
Fax: (212) 586-6117

Este manual contiene un resumen en inglés/español de sus derechos y beneficios de conformidad con el Fondo de Pensión de New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc. Si tiene dificultades para entender cualquier sección de este manual, comuníquese con la oficina de Beneficios a: el Fondo de Pensión de New York Hotel Trades Council and Hotel Association of New York City, Inc., en 305 West 44th Street, New York, New York 10036-5402, 2nd piso; Teléfono: 212-586-6400 ext. 4125; Fax: 212-586-6117; Email: PensionFund@hotelfunds.org. Horas de oficina de beneficios es entre las 9:00 AM y las 5:00 PM de lunes a viernes.

Descripción resumida del plan del fondo de pensión

Apéndice B Requisitos de derechos adquiridos antes del 1ero de enero de 1976 35

Apéndice C Interrupciones extendidas en el servicio antes de 1976..... 35

Apéndice D 36

Índice 37

Descripción resumida del plan del fondo de pensión

ÍNDICE

Descripción resumida del plan del fondo de pensión	1
Guía rápida de su pensión	2
Tipos de beneficios de pensión	4
Objetivo de este resumen	5
Información general del fondo de pensión.....	5
Beneficios de su pensión	6
Elegibilidad	6
Empleo con cobertura.....	6
Participación activa	6
Créditos de pensión	7
Derechos adquiridos	8
Interrupciones en el servicio	9
Cobro de su pensión	10
Elegibilidad de beneficios	10
Solicitud para su pensión.....	10
Tipos de pensión	12
1. Pensión regular.....	12
2. Pensión de pensión anticipada.....	14
3. Pensión por incapacidad.	15
4. Pensión por edad y servicios.....	16
5. Pensión recíproca.	16
Formas de pago de beneficios	18
Revisión de solicitud	20
Información adicional	23
Trabajo después de la pensión	23
Preguntas frecuentes	24
Otra información que debe conocer	26
Seguro de terminación del plan.....	30
Sus derechos de conformidad la Ley de Seguridad de Ingresos por Pensión para el Empleado de 1974 (“ERISA”)	31
Información adicional del plan	32
Apéndice A Créditos de pensión antes del 1ero de enero de 1976	34

Julio de 2021

**FONDO DE PENSIÓN DE
NEW YORK HOTEL TRADES COUNCIL
Y
HOTEL ASSOCIATION OF NEW YORK CITY, INC.
DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN**