

**PLAN DE AHORROS PARA LA  
JUBILACIÓN DE PETER KIEWIT  
SONS', INC.**

**Resumen de la descripción  
del plan para**

**empleados no sindicalizados que no trabajan en  
actividades mineras (incluyendo empleados de trabajos  
según la Ley Davis-Bacon/con salario predominante)**

Empleados no sindicalizados que no trabajan en  
actividades mineras  
(N.º de afiliación C401, PVW)  
Revisado: Enero de 2025

### **Importante**

Este folleto es solo un resumen del Plan de ahorros para la jubilación de Peter Kiewit Sons', Inc. El Plan se basa en un documento del Plan tal como está en vigor el 1 de enero de 2024, con sus enmiendas. Si hay diferencias entre este resumen y el documento del Plan, prevalecerá el documento del Plan.

Si tiene preguntas sobre el Plan o desea ver una copia del documento del Plan, comuníquese con el Departamento de Beneficios de la Sede Central.

### **No hay garantía de empleo**

El establecimiento y la operación del Plan no ampliarán ni disminuirán de ninguna manera sus derechos laborales, ni garantizarán su empleo en la Compañía. Los empleados tienen derecho a terminar su contrato de empleo en cualquier momento.

# Contenido

<b><u>Introducción</u></b> .....	<b>2</b>
<b><u>Convertirse en participante</u></b> .....	<b>4</b>
<u>Requisitos de elegibilidad</u> .....	4
<u>Inscripción en el Plan</u> .....	5
<u>Horas de servicio</u> .....	6
<b><u>Cómo se hacen las contribuciones al Plan</u></b> .....	<b>6</b>
<u>Contribuciones del empleado</u> .....	7
<u>Incremento automático</u> .....	9
<u>Contribuciones equivalentes del empleador</u> .....	9
<u>Contribuciones equivalentes del empleador para préstamos estudiantiles</u> .....	9
<u>Contribuciones de la compañía empleadora</u> .....	10
<u>Contribuciones de reinversión</u> .....	10
<u>Conversión de cantidades de Contribuciones no Roth a Roth</u> .....	11
<b><u>¿Cuánto me cuesta el plan?</u></b> .....	<b>12</b>
<b><u>¿Cómo se invierte mi cuenta del Plan de ahorros para la jubilación?</u></b> .....	<b>12</b>
<u>Nivel uno: Custom Retirement Target Date Funds</u> .....	12
<u>Nivel dos: Core Funds (5)</u> .....	15
<u>Nivel tres: Self-Directed Brokerage Account</u> .....	16
<b><u>Recibir su beneficio</u></b> .....	<b>17</b>
<u>¿Cuándo puedo retirarme y recibir un beneficio del Plan?</u> .....	17
<u>¿Qué pasa si me retiro antes de retirarme?</u> .....	17

## Introducción

El Plan de Ahorros para Jubilación de Peter Kiewit Sons', Inc. (el "Plan") es un plan de ahorros y contribuciones de la compañía 401(k) que le permite ahorrar para la jubilación y reducir sus impuestos actuales al mismo tiempo. Después de que usted sea elegible para participar en el segmento de ahorros 401(k) del Plan, usted tiene la opción de diferir hasta el 75% de su sueldo base elegible al Plan para ese período de pago. A menos que usted elija afirmativamente un porcentaje diferente (o elija no participar o hacer Contribuciones Roth en lugar de Contribuciones antes de impuestos), se le inscribirá automáticamente con una tasa de diferimiento antes de impuestos del 4% de su sueldo base elegible. Y, a menos que elija otra cosa, su porcentaje de diferimiento aumentará automáticamente en un 1% cada año (hasta que alcance el 8% de su sueldo base elegible).<sup>1</sup>

A menos que usted elija hacer Contribuciones Roth, sus diferimientos de sueldo se aplicarán a su cuenta antes de que usted pague impuestos federales sobre los ingresos (y la mayoría de los locales) sobre sus ingresos. Este proceso, conocido como Reducción de salario, le permite reducir su ingreso tributable actual mientras genera ingresos de jubilación a largo plazo. Sin embargo, también tiene la opción de designar algunas o todas sus contribuciones electivas como Contribuciones Roth (después de impuestos). Las Contribuciones Roth se deducen de su sueldo neto (después de todos los impuestos aplicables) y, por lo tanto, no reducen sus ingresos imponibles. También tiene la opción de hacer Contribuciones voluntarias (tradicionales) después de impuestos (que se pueden convertir en Contribuciones Roth con implicaciones fiscales mínimas).

A menos que usted sea empleado en un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante, por cada período de pago que usted haga diferimientos electivos al Plan, la Compañía hará Contribuciones equivalentes del empleador a su cuenta por un monto de \$1 por cada \$1 de sus diferimientos electivos que no excedan el 4% de su sueldo base elegible para ese período de pago, hasta los límites del Código tributario.

A menos que usted esté empleado en un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante, si usted elige recibir Contribuciones equivalentes del empleador para préstamos estudiantiles, la Compañía hará Contribuciones equivalentes del empleador para préstamos estudiantiles a su cuenta al final del Año del Plan iguales a \$1 por cada \$1 de Pagos de préstamos estudiantiles calificados (como se define en la página 6) que usted haga después de que su elección sea procesada y que no exceda el 4% de su sueldo base elegible para el Año del Plan, hasta límites del Código tributario.

Los empleados que son accionistas de la Compañía (como se define en la página 3 en la sección "*Requisitos de Elegibilidad*") no son elegibles para recibir Contribuciones equivalentes del empleador (incluyendo Contribuciones equivalentes del empleador para préstamos estudiantiles).

Por cada hora que usted esté empleado en un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante, la Compañía hará una contribución no equivalente a su cuenta según el Plan en lugar de las Contribuciones equivalentes del empleador y las Contribuciones equivalentes del empleador para préstamos estudiantiles descritas anteriormente. Estas contribuciones se denominan en este Resumen de la descripción del plan (SPD) como Contribuciones de la compañía

empleadora.

---

1 Si usted es un empleado con trabajo rotativo no sindicalizado de Weeks Marine (“Empleado con trabajo rotativo”), a partir del 3 de marzo de 2024, cualquier referencia en este SPD a “sueldo base elegible” significa “sueldo base elegible más horas extras”.

Con el tiempo, el Plan puede ayudarle a ahorrar una gran parte de sus ingresos de jubilación, pero es importante recordar que el Plan no está diseñado para ser la única fuente de ingresos de jubilación. Otras fuentes posibles incluyen las siguientes:

- Seguro Social.
- Otros planes de jubilación patrocinados por el empleador en los que usted participa durante su carrera profesional.
- Ahorros personales.

Debido a que el Plan contribuye a sus ingresos de jubilación, es importante que conozca las características básicas del Plan. En este folleto se explica:

- Cómo se convierte en participante del Plan.
- Cómo crece su cuenta.
- Opciones de inversión disponibles.
- Cuándo puede recibir un pago del Plan.
- Cómo se administra el Plan.

Comparta esta información con los miembros de su familia y asegúrese de guardar este folleto para futuras consultas.

A los efectos de este SPD, “Compañía” significa Peter Kiewit Sons’, Inc. y cualquier otra compañía que sea miembro del grupo controlado de corporaciones que incluye a Peter Kiewit Sons’, Inc. El término “Compañía” también incluye cualquier empresa conjunta de EE. UU. en la que Peter Kiewit Sons’, Inc. (o un miembro del grupo controlado por Kiewit) tenga una participación mayoritaria o sea la entidad gestora. En consecuencia, el término “Compañía” incluye a TIC Holdings, Inc. (y sus subsidiarias), a las que se hace referencia colectivamente como “TIC” y Weeks Marine, Inc. (y los miembros de su grupo controlado) y la empresa conjunta Weeks-Massman, a la que se hace referencia colectivamente como “Weeks Marine”). Algunos empleadores participantes pueden haber adoptado disposiciones que son diferentes de las que se encuentran en este SPD para algunos o todos sus empleados, y esas disposiciones se describen en un SPD separado. El Plan permite a otros empleadores adoptar sus disposiciones. Al presentar una solicitud por escrito al Administrador del Plan, usted puede obtener información sobre si un

empleador en particular ha adoptado el Plan y, si es así, la dirección de dicho empleador.

En 2010, el Plan de Jubilación TIC Savings Plus (el “Plan TIC”) se fusionó y pasó a formar parte del Plan. En 2017, el Plan de la Compañía Aero Automatic Sprinkler 401(k) (el “Plan Aero”) y el Plan de jubilación de contratistas (anteriormente patrocinado por Western Summit Contractors) se fusionaron en el Plan. Con vigencia a partir del 1 de enero de 2024, las cantidades de contribuciones del empleador y del empleado se transfirieron a este Plan desde el Plan de Ahorros Weeks Group 401(k), el Plan de Ahorros Hopper Dredge 401(k) y el Plan de Jubilación Weeks Marine Local 25 Yard Employees 401(k) (colectivamente, los “Planes de Weeks Marine”). Por lo tanto, las cuentas de ciertos participantes incluirán las cantidades que se transfirieron al Plan desde esos planes cuando se fusionaron con el Plan.

Nota: Este SPD describe los términos del Plan con vigencia a partir del 1 de enero de 2024, según fue modificado por las Enmiendas Uno, Dos y Tres.

## **Convertirse en participante**

### **Requisitos de elegibilidad**

Si usted es un Empleado elegible, por lo general se convertirá en participante en el Plan el primer día del mes siguiente a la fecha en que complete dos meses de servicio para la Compañía y cumpla los 18 años. Un mes de servicio comienza en la fecha en la que usted realiza por primera vez una hora de servicio para la Compañía y finaliza el día anterior al día correspondiente del siguiente mes calendario. Sin embargo, si usted está empleado en un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante, usted se convertirá en un participante en la fecha en que complete una hora de servicio para la Compañía en el trabajo respectivo.

Un Empleado elegible (a los efectos de este SPD) es un empleado con trabajo no sindicalizado de la Compañía (incluyendo una persona empleada en un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante y un empleado con trabajo rotativo), que no sea un empleado de actividades de minería. Los siguientes individuos no son empleados elegibles:

- Empleados subcontratados
- Individuos que no estén incluidos en la nómina normal de la Compañía
- Empleados cubiertos por un plan de pensión de la Compañía

Sin perjuicio de lo anterior, si usted es un Empleado elegible que estuvo empleado a partir del 31 de diciembre de 2023 por Weeks Marine y todavía estuvo empleado por Weeks Marine el 1 de enero de 2024, usted se convirtió en participante en este Plan a partir del 1 de enero de 2024. Cualquier Empleado elegible contratado (o recontratado) por Weeks Marine el 1 de enero de 2024 o después de esa fecha se convertirá en participante de acuerdo con el primer párrafo de esta sección. Si usted es un Empleado elegible que fue contratado por Bethlehem Construction Inc. a partir del 14 de julio de 2024 y su empleo se transfirió a Pinnacle Prestress, Inc. el 15 de julio de 2024, usted se convirtió en participante de este Plan a partir del 15 de julio de 2024.

Los accionistas de Peter Kiewit Sons’, Inc. no son elegibles para participar en los segmentos de Contribución equivalente del empleador o Contribución de la compañía empleadora del Plan. A

tal efecto, un “accionista” es cualquier persona que directa o indirectamente sea titular de al menos una acción de Acciones Comunes de Clase C de Peter Kiewit Sons’, Inc. (o acciones de cualquier subsidiaria que haya sido designada, por el directorio de dicha subsidiaria, que sean calificadas como Acciones Comunes de Clase C de Peter Kiewit Sons’, Inc.).

## **Inscripción en el Plan**

### ***Segmento 401(k)***

Cuando usted sea elegible para unirse al segmento 401(k) del Plan, recibirá un kit de inscripción. Los materiales de inscripción se enviarán por correo postal directamente a su dirección, tal y como aparece en los registros de nómina de la Compañía. Lea con atención dichos materiales. Usted puede inscribirse en el Plan en cualquier momento después de ser elegible llamando al Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity al (800) 835-5095, o accediendo al sitio de internet NetBenefits de Fidelity en [www.netbenefits.com](http://www.netbenefits.com). La línea telefónica está disponible las 24 horas del día, y los representantes de servicio están disponibles de lunes a viernes de 7:30 a. m. a 7:30 p. m. hora del centro.

Cuando se inscriba en el plan, deberá hacer lo siguiente:

- Elegir un porcentaje de su sueldo base elegible para contribuir al Plan.
- Elegir si realizará Contribuciones antes de impuestos, Contribuciones Roth, Contribuciones voluntarias después de impuestos o una combinación de cada una.
- Elegir si recibirá una Contribución equivalente del empleador para préstamos estudiantiles.
- Elegir el fondo o los fondos en los que desea invertir sus contribuciones.
- Elegir el beneficiario de su cuenta.

Si no se inscribe, se le inscribirá automáticamente en la parte 401(k) del Plan, y el 4% de su sueldo base elegible se deducirá y se realizará la contribución a su cuenta en virtud del Plan (como una Contribución antes de impuestos) en cada período de pago, a menos que decida contribuir con un porcentaje diferente o no participar (o elija realizar Contribuciones Roth en lugar de Contribuciones antes de impuestos). A menos que elija otra cosa, las cantidades que se deducen “automáticamente” de su sueldo base elegible se invertirán en la opción de inversión “por defecto” del Plan. Durante los primeros 90 días después de la fecha de la primera contribución “automática”, usted tendrá derecho a retirar cualquier contribución de diferimiento de sueldo como resultado de estar “automáticamente” inscrito en el segmento 401(k) del Plan.

### ***Contribución equivalente del empleador (solo para no accionistas)***

A menos que usted esté empleado en un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante, si hace un diferimiento electivo en el segmento 401(k) del Plan para un período de pago determinado (si usted elige diferir o se inscribe automáticamente, y si elige hacer Contribuciones antes de impuestos o Roth), la Compañía hará Contribuciones equivalentes del empleador a su cuenta para ese período de pago iguales al 100% (*es decir*, \$1 para \$1) del primer 4% de su sueldo base elegible que usted haya contribuido para ese período de pago, hasta los límites del Código tributario. No se harán contribuciones equivalentes para la Contribuciones voluntarias después de impuestos.

### ***Contribución equivalente al empleador para préstamos estudiantiles (solo para no accionistas)***

A menos que usted esté empleado en un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante, si usted elige recibir una Contribución equivalente del empleador para préstamos estudiantiles, la Compañía hará contribuciones equivalentes en su cuenta al final del Año del Plan aplicable igual al 100% (*es decir*, \$1 por \$1) del primer 4% de los Pagos de préstamos estudiantiles calificados (como se define en la página 6) que usted haga en ese Año del Plan, que no supere el 4% de su sueldo base elegible, hasta los límites del Código tributario. Usted será elegible para recibir una Contribución equivalente del empleador para préstamos estudiantiles solamente con respecto a los préstamos calificados.

Los Pagos de préstamos estudiantiles que se hacen después de su elección son recibidos y procesados por el Administrador del Plan.

### ***Contribuciones de la Compañía Empleadora (empleados no accionistas con trabajos según la Ley Davis-Bacon/con salario predominante solamente)***

Si usted está empleado en un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante, estará inscrito automáticamente en el segmento de Contribución de la Compañía Empleadora del Plan una vez que usted satisface los requisitos de elegibilidad descritos arriba. A menos que ya se haya inscrito en el segmento 401(k) del Plan, usted recibirá un paquete de información en relación con su inscripción. Los materiales se enviarán por correo postal directamente a su dirección, tal como aparece en los registros de nómina de la Compañía. Lea con atención dichos materiales. Esta información explicará cómo utilizar el Plan. También puede llamar al Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity al (800) 835-5095, o comenzar sesión en el sitio de internet NetBenefits de Fidelity en [www.netbenefits.com](http://www.netbenefits.com).

## **Horas de servicio**

Las horas de servicio ayudan a determinar su derecho a recibir un beneficio del Plan. (Esto se llama “adquisición de derechos”; consulte las páginas de 15 a 17 para obtener más información).

Usted recibe una hora de servicio por cada hora que se le paga por trabajar para la Compañía, incluyendo las horas de tiempo libre remunerado, como vacaciones, días de fiesta, licencia por enfermedad, incapacidad (incluida la discapacidad), despido, servicio de jurado o servicio militar. (Si usted era empleado de TIC o Weeks Marine antes de que estos formaran parte de la Compañía, usted también recibirá una hora de servicio por cada hora que se le pagó por trabajar para TIC o Weeks Marine). Sin embargo, no se le acreditarán más de 501 horas de servicio por período de cálculo (generalmente, el año natural) por las horas en las que usted realmente no trabaja. Consulte “*Reglas adicionales de interrupción de servicio*” en la página 22 para más información.

Las horas de servicio se determinan a partir de los registros de horas trabajadas de la Compañía. Si no se le paga por hora, se le acreditarán 40 horas de servicio por cada semana completa que trabaje. Comuníquese con el Departamento de Beneficios de la Sede Central si tiene alguna pregunta acerca de cómo se acreditan sus horas de servicio.

## **Cómo se hacen las contribuciones al Plan**

Existen siete tipos de contribuciones al Plan:

- **Contribuciones antes de impuestos del empleado**, que usted hace a través de Reducción

del sueldo.

- **Contribuciones Roth**, que usted hace a través de la deducción de nómina (o a través de una “conversión Roth dentro del plan”).
- **Contribuciones voluntarias (tradicionales) después de impuestos**, que usted hace a través de la deducción de nómina.
- **Contribuciones equivalentes del empleador**, que la Compañía hace para igualar su contribución de aplazamiento electiva (*es decir*, sus Contribuciones antes de impuestos y/o Roth del empleado) para ese período de pago (a menos que usted esté empleado con un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante). Nota: No se hacen contribuciones equivalentes para las Contribuciones voluntarias después de impuestos.
- **Las Contribuciones equivalentes del empleador para préstamos estudiantiles**, las cuales son hechas anualmente por la Compañía para igualar los Pagos de préstamos estudiantiles calificados que usted hace para pagar un Préstamo de educación calificada después de que su elección para recibir la contribución equivalente sea procesada (a menos que usted esté empleado en un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante). Según la fórmula de la Contribución equivalente del empleador para préstamos estudiantiles, sus Pagos de préstamos estudiantiles calificados se consideran aplazamientos electivos.

Los “Pagos de préstamos estudiantiles calificados” son pagos que usted hace durante el Año del Plan para pagar un Préstamo de educación calificada incurrido por usted, su cónyuge o su dependiente para pagar los Gastos de educación superior calificada. Un “Préstamo de educación calificada” es cualquier endeudamiento incurrido por usted, su cónyuge o su dependiente para pagar Gastos de educación superior calificada, los cuales son pagados o incurridos dentro de un período razonable antes o después de que el endeudamiento sea incurrido, y que son atribuibles a la educación proporcionada durante un período en el cual el destinatario fue un estudiante elegible en virtud del Código tributario. “Gastos de educación superior calificada” significa el costo por asistir a una institución educativa elegible en virtud del Código tributario.

- **Contribuciones de la Compañía Empleador**, las cuales son hechas por la Compañía en nombre de los participantes elegibles que están empleados en un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante.
- **Contribuciones de reinversión**, que usted hace al transferir fondos de impuestos diferidos del plan de jubilación calificado de otro empleador, como un plan de ahorros 401(k) o un plan de pensión, a este Plan.

### **Contribuciones del empleado**

Cuando se inscribe en el Plan, usted autoriza a la Compañía a dirigir un porcentaje de su sueldo base elegible a su cuenta de Contribución antes de impuestos del empleado o a su cuenta de Contribución Roth o a su cuenta de Contribución voluntaria después de impuestos (o algo a cada cuenta). (Como se ha indicado anteriormente, si usted no elige afirmativamente un porcentaje diferente o decide no diferir, se le “inscribirá automáticamente” para hacer contribuciones antes

de impuestos a una tasa del 4% de su sueldo base elegible en cada período de pago). Puede diferir/contribuir hasta el 75% de su sueldo base elegible o su sueldo base elegible más horas extras (según corresponda) para cada período de pago al Plan y cambiar su porcentaje de diferimiento/contribución en cualquier momento llamando al Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity al (800) 835-5095, o comenzando sesión en el sitio de internet NetBenefits de Fidelity en [www.netbenefits.com](http://www.netbenefits.com).

A menos que decida realizar Contribuciones Roth o Contribuciones voluntarias después de impuestos, la cantidad que difiera se deducirá de su sueldo base elegible *antes de impuestos*. Usted no pagará impuestos federales sobre los ingresos (y la mayoría de los locales) sobre sus Contribuciones antes de impuestos del empleado hasta que comience a recibir este dinero en el momento de la jubilación. Mientras tanto, sus Contribuciones antes de impuestos del empleado al Plan reducirán sus ingresos tributables anuales, como se muestra en el ejemplo de la página 9.

En comparación, las Contribuciones Roth y las Contribuciones voluntarias después de impuestos se deducirán de su pago después de impuestos. Usted no pagará ningún impuesto federal sobre los ingresos sobre estas cantidades cuando se le paguen al jubilarse. Y, si usted cumple el requisito del período de tenencia de 5 años y recibe una distribución después de la edad 59 años y medio (o a causa de muerte o discapacidad), tampoco pagará el impuesto federal sobre los ingresos de sus Contribuciones Roth.

La cantidad máxima de Contribuciones antes de impuestos del empleado (y/o Contribuciones Roth y cualquier Pago de préstamos estudiantiles calificados que se considere Contribuciones antes de impuestos) que usted puede hacer durante un año natural determinado está limitada por la ley, y depende de su edad. Para los empleados menores de 50 años, el límite del año 2025 es \$23,500, y esta cantidad será indexada en años futuros por cambios en el costo de vida. Los empleados que hayan alcanzado los 50 años (o que alcancen los 50 años antes del último día del año natural) pueden hacer Contribuciones adicionales del empleado (ya sea antes de impuestos o Roth, y Pagos de préstamos estudiantiles calificados considerados como Contribuciones antes de impuestos) conocidas como “Contribuciones de actualización”. La cantidad máxima de Contribuciones de actualización para el año 2025 es de \$7,500, y esta cantidad también se indexará en los años futuros para tener en cuenta los cambios en el costo de vida. Por lo tanto, si usted tendrá 50 años o más antes del último día del año natural 2025, la cantidad máxima de Contribuciones antes de impuestos del empleado (y/o Contribuciones Roth y Pagos de préstamos estudiantiles calificados considerados como Contribuciones antes de impuestos) que puede hacer durante 2025 es \$31,000 (*es decir*, la suma de \$23,500 de Contribuciones del empleado “regulares” más \$7,500 de Contribuciones de actualización).

Como se ha indicado anteriormente, usted puede aplazar hasta el 75% de su sueldo base elegible para cada período de pago. Debe elegir un porcentaje de diferimiento que le permita alcanzar la cantidad deseada en dólares de Contribuciones antes de impuestos del empleado (y/o Contribuciones Roth y Pagos de préstamos estudiantiles calificados considerados como Contribuciones antes de impuestos, incluidas las Contribuciones de actualización, si corresponde) para el año. Si usted elige un porcentaje de diferimiento que, de otro modo, le haría exceder el límite en dólares del Servicio de Impuestos Internos en diferimientos, el sistema de nómina “detendrá” sus diferimientos/contribuciones en el límite aplicable (basado en su edad). Por ejemplo, si usted es menor de 50 años (*es decir*, si no alcanzará los 50 años antes del último día del año natural), sus diferimientos para el año se “detendrán” una vez que alcance el límite de

\$23,500 (ajustado para años después de 2025). Sin embargo, si usted tiene 50 años o más antes del último día del año, sus diferimientos no se detendrán (a menos que cambie su elección de diferimiento/contribucion o deje de contribuir) hasta que haya alcanzado el límite de \$31,000 (o el límite aplicable para años posteriores a 2025).

### **Incremento automático**

Cualquier participante que este difiriendo al menos el 1% (pero no más del 7%) del sueldo base elegible, a menos que decida afirmativamente lo contrario, estará sujeto a un procedimiento de “incremento automático” en el que el porcentaje de diferimiento aumentará “automáticamente” en un 1% cada año hasta que el porcentaje de diferimiento/contribucion alcance el 8% del sueldo base elegible. El incremento automático se producirá en el aniversario de 12 meses desde la fecha en la que se inscribió por primera vez en el Plan. Puede elegir, en cualquier momento, no optar por la opción de incremento automático o cambiar la fecha o la cantidad del aumento automático.

### **Contribuciones equivalentes del empleador**

Cada período de pago que usted participe en el Plan (que no sean los períodos de pago en los que usted está empleado en un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante), la Compañía hará las Contribuciones equivalentes del empleador.

Las contribuciones a su cuenta iguales a \$1 por cada \$1 de las Contribuciones antes de impuestos o Roth que usted haga al Plan, hasta un máximo del 4% de su sueldo base elegible para ese período de pago. Usted debe considerar distribuir sus Contribuciones antes de impuestos o Roth a lo largo del año. Debido a que la Compañía hace las Contribuciones equivalentes del empleador solo para los períodos de pago durante los cuales usted hace Contribuciones antes de impuestos o Roth, y solo iguala tales contribuciones hasta el límite anual como se describe en “*Contribuciones del empleado*” en las páginas 6 y 7, usted no recibirá la Contribución equivalente al empleador completa a menos que usted haga Contribuciones antes de impuestos o Roth de al menos el 4% de su sueldo base elegible por cada período de pago. Las Contribuciones voluntarias después de impuestos no son elegibles para las Contribuciones equivalentes del empleador. Los empleados que son accionistas de la Compañía (como se define en la página 3) no son elegibles para recibir las Contribuciones equivalentes del empleador.

El Servicio de Impuestos Internos impone un límite anual sobre la cantidad total de contribuciones que usted puede recibir según el Plan. Este límite se aplica a todas las contribuciones que la Compañía haga al Plan y a todas las contribuciones que usted haga al Plan. Usted no recibirá contribuciones de la Compañía (ni podrá realizar contribuciones) después de alcanzar cualquier límite aplicable. Para 2025, el límite anual del Servicio de Impuestos Internos en todas las contribuciones es el menor de \$70,000 o el 100% de la compensación. El Servicio de Impuestos Internos puede ajustar este límite cada año natural. Los límites de contribuciones del Servicio de Impuestos Internos se describen en la sección “*¿Las contribuciones al Plan están sujetas a algún límite?*” en la página 28.

### **Contribuciones equivalentes del empleador para préstamos estudiantiles**

Si usted es responsable del reembolso de un Préstamo de educación calificada, puede elegir que la Compañía considere sus pagos de préstamo como aplazamientos electivos y haga Contribuciones equivalentes del empleador para préstamos estudiantiles al Plan en su nombre. Por cada Año del

Plan que usted participe en el Plan (a menos que esté empleado en un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante) y elija participar en este programa, la Compañía hará Contribuciones equivalentes del empleador para préstamos estudiantiles a su cuenta de \$1 por cada \$1 de los Pagos de préstamos estudiantiles calificados que usted certifica que hizo durante el Año del Plan, hasta un máximo del 4% de su sueldo base elegible para el Año del Plan. Los “Pagos de préstamos estudiantiles calificados” se definen en la página 6 de este SPD. Las Contribuciones equivalentes del empleador para préstamos estudiantiles están sujetas al límite anual del Servicio de Impuestos Internos en las contribuciones totales del Plan (*es decir*, el menor de \$70,000 o el 100% de la compensación, según se ajuste para años después de 2025). Los empleados que son accionistas de la Compañía (como se define en la página 3) no son elegibles para recibir las Contribuciones equivalentes del empleador para préstamos estudiantiles.

### **Contribuciones de la compañía empleadora**

Por cada hora que usted esté empleado en un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante, la Compañía contribuirá con una cantidad a su cuenta, como se establece en la Lista de Tarifas del Plan de pensión para trabajos con salario predominante. Los empleados que son accionistas de Peter Kiewit Sons’, Inc. (como se define en la página 3) no son elegibles para las Contribuciones de la compañía empleadora.

### **Contribuciones de reinversión**

Las Contribuciones de reinversión ocurren cuando usted transfiere fondos de impuestos diferidos de un plan de jubilación calificado a otro plan calificado, ya sea directa o indirectamente. Siempre tendrá el 100% adquirido de sus Contribuciones de reinversión, y tendrá las mismas opciones de distribución que usted tiene para sus otras contribuciones. Usted puede hacer Contribuciones de reinversión antes de cumplir con los requisitos de elegibilidad para el Plan llamando al Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity al (800) 835-5095, o comenzando sesión en el sitio de internet de NetBenefits de Fidelity en [www.netbenefits.com](http://www.netbenefits.com).

### ***Ejemplo: Cuenta de ahorros antes de impuestos al Plan vs. cuenta de ahorros después de impuestos regular***

Peter es soltero, gana \$60,000 por año y contribuye con el 6% de su sueldo base anual elegible al Plan.

	<b>Cuenta del plan (antes de impuestos)</b>	<b>Cuenta de ahorros tradicional (después de impuestos)</b>
Sueldo anual	\$60,000	\$60,000
Plan de contribución de aplazamiento electiva (antes de impuestos)	-\$3,600	-\$0
Ingreso tributable	\$56,400	\$60,000
Impuestos de Seguro Social	-\$4,590	-\$4,590
Impuestos federales sobre	-\$4,784	-\$5,216

la renta*		
Ingresos netos	\$47,026	\$50,194
Contribución a la Cuenta de Ahorros Tradicional (después de impuestos)	\$0	\$3,600
Sueldo neto anual	\$47,026	\$46,594

\* Basado en tasas de impuestos individuales estimadas en 2024 con una deducción estándar.

Par  
a simplificar, este ejemplo no refleja el impacto de los impuestos estatales y locales.

Como se puede ver, hacer Contribuciones antes de impuestos al Plan en lugar de una cuenta de ahorros después de impuestos tradicional le permite a Peter aumentar su pago neto en \$432. O, dicho de otra manera, Pedro puede ahorrar \$432 adicionales simplemente participando en el Plan. Además, para los empleados elegibles, Kiewit (i) igualará las Contribuciones del empleado (antes de impuestos o Roth) (hasta el 4% de su sueldo base elegible) si usted no está empleado en un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante, o (ii) hará una Contribución de la compañía empleadora (si usted está empleado en un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante).

### **Conversión de cantidades de Contribuciones no Roth a Roth**

El Plan le permite convertir la totalidad o una parte de sus Contribuciones antes de impuestos (o sus Contribuciones voluntarias después de impuestos) en dólares Roth (después de impuestos) a través de una “conversión Roth dentro del plan”. Se puede realizar una conversión Roth dentro del plan en cualquier momento, y se puede hacer con respecto a cualquier cuenta que no sea Roth y que tenga un 100% adquirido (incluida su cuenta de Contribución voluntaria después de impuestos). Cualquier cantidad antes de impuestos que se convierta (incluyendo las ganancias de sus Contribuciones voluntarias después de impuestos) estará sujeta a impuestos en el año de conversión, y la conversión es irrevocable. Por lo tanto, le recomendamos enfáticamente que consulte con su asesor fiscal individual antes de realizar una elección de conversión Roth dentro del plan.

Si realiza Contribuciones voluntarias después de impuestos, puede elegir la función “Conversión automática Roth después de impuestos dentro del plan”, mediante la cual sus Contribuciones después de impuestos se convierten automáticamente en Contribuciones Roth diariamente (*es decir*, antes de que esas contribuciones adquieran cualquier ingreso imponible). Esto le permite hacer contribuciones adicionales al plan (por encima del límite anual en dólares que de otro modo se aplica a las Contribuciones Roth o antes de impuestos del empleado), y hacer que esas contribuciones se conviertan inmediatamente (en una transacción no tributable) en Contribuciones Roth que, si se mantienen durante el período requerido de 5 años y se distribuyen en el momento adecuado, pueden acumular ingresos libres de impuestos. Debe ponerse en contacto directamente con Fidelity (por teléfono o a través del sitio de internet) para elegir esta función.

## ¿Cuánto me cuesta el plan?

Ciertos gastos del Plan pueden ser pagados con los activos del Plan. La mayoría de los gastos del Plan son pagados por la Compañía o a través de acuerdos de cargos con el fideicomisario y los fondos de inversión. Estos cargos pueden incluir el pago de servicios de fideicomisario, administradores de fondos y gastos de auditoría anual. Usted es responsable de cualquier cargo de préstamo de participante aplicable y cualquier cargo asociado con la Cuenta de corretaje autodirigido (consulte las páginas 14 y 15).

Actualmente, a las cuentas de los participantes se les cobran \$9.75 por trimestre (\$39 por año) para cubrir los gastos de mantenimiento de registros del Plan. A partir del 1 de julio de 2025, el cargo se reduce a \$9 por trimestre (\$36 por año). Este cargo se deduce con retroactividad después de cada final de trimestre. Se refleja en sus estados de cuenta trimestrales y se puede ver en el sitio de internet del participante.

El Plan está diseñado para el beneficio exclusivo de los participantes del Plan y sus beneficiarios.

## ¿Cómo se invierte mi cuenta del Plan de ahorros para la jubilación?

Su cuenta se agrupa con las cuentas de todos los demás participantes del Plan y se coloca en un fondo fiduciario. El fondo fiduciario se compone de tres niveles de opciones de fondos de inversión.

Cuando usted se inscribe en el Plan, usted ordena al Fideicomisario que invierta su cuenta en cualquiera de estos fondos de inversión. Usted puede invertir en un fondo o dividir su cuenta entre los fondos en los tres niveles utilizando porcentajes enteros. Los tipos de fondos de inversión actuales son los siguientes:

### **Nivel uno: Custom Retirement Target Date Funds**

Custom Retirement Target Date Funds (CRTDFs) son una serie de fondos de inversión diversificados conocidos como Target Date (fecha objetivo) o Target Maturity (vencimiento objetivo). Los CRTDF se han desarrollado específicamente para los participantes en el Plan basándose en los datos demográficos, los beneficios y los patrones de ahorro de los empleados.

Los CRTDF están diseñados para ser una única solución de inversión individual para los participantes. Al ajustar automáticamente su asignación de activos para que se vuelva más conservadora con el tiempo, estos fondos están diseñados para alcanzar el nivel de riesgo apropiado para cada etapa de la vida de un participante, desde sus primeros días en el trabajo, durante sus principales años de generación de riqueza y hasta la jubilación.

Los CRTDF están diseñados para ser lo más fáciles posible para el inversionista. Simplemente elija el fondo con una fecha que sea más cercana al año que usted cumplirá 65 años. El fondo ajustará automáticamente la asignación de activos a lo largo del tiempo para reducir gradualmente el nivel de riesgo (alcanzando su nivel más bajo en el año designado y manteniendo ese nivel de riesgo a partir de entonces). Se añadirán o eliminarán nuevas estrategias y clases de activos a medida que cambie el panorama de inversión, y se supervisarán a los administradores de inversiones subyacentes para mantener un equipo de inversión sólido. Todo lo que el inversionista

tiene que hacer después de que se haya elegido el fondo apropiado es continuar ahorrando tanto como usted pueda. Si usted no selecciona afirmativamente un fondo de inversión, el Plan le tomará por defecto el CRTDF más cercano al año en que cumplirá 65 años.

**2020 Fund:**

El Custom Retirement Target Date 2020 Fund trata de lograr un equilibrio entre el crecimiento del capital a largo plazo y la protección contra la inflación al invertir en una combinación diversificada de clases de activos y estilos de inversión. El Fondo está diseñado para inversionistas que pretenden jubilarse en un plazo de 5 años a partir de 2020 y buscan un método sencillo para lograr una cartera ampliamente diversificada que gradualmente se vaya volviendo más conservadora en su asignación a medida que se aproxime la jubilación. Actualmente, el Fondo invierte en una combinación de inversiones (aproximadamente un 40% de renta variable nacional e internacional y un 60% de renta fija) utilizando estilos de administración tanto activa como pasiva.

**2025 Fund:**

El Custom Retirement Target Date 2025 Fund trata de lograr un equilibrio entre el crecimiento del capital a largo plazo y la protección contra la inflación al invertir en una combinación diversificada de clases de activos y estilos de inversión. El Fondo está diseñado para inversionistas que pretenden jubilarse en un plazo de 5 años a partir de 2025 y buscan un método sencillo para lograr una cartera ampliamente diversificada que gradualmente se vaya volviendo más conservadora en su asignación con el tiempo. El Fondo invierte principalmente (alrededor del 55%) en renta variable nacional e internacional con una asignación modesta a renta fija utilizando estilos de administración tanto activa como pasiva.

**2030 Fund:**

El Custom Retirement Target Date 2030 trata de lograr un equilibrio entre el crecimiento del capital a largo plazo y la protección contra la inflación al invertir en una combinación diversificada de clases de activos y estilos de inversión. El Fondo está diseñado para inversionistas que pretenden jubilarse en un plazo de 5 años a partir de 2030 y buscan un método sencillo para lograr una cartera ampliamente diversificada que gradualmente se vaya volviendo más conservadora en su asignación con el tiempo. El Fondo invierte principalmente (alrededor del 70%) en renta variable nacional e internacional con una asignación modesta a renta fija utilizando estilos de administración tanto activa como pasiva.

**2035 Fund:**

El Custom Retirement Target Date 2035 Fund trata de lograr un equilibrio entre el crecimiento del capital a largo plazo y la protección contra la inflación al invertir en una combinación diversificada de clases de activos y estilos de inversión. El Fondo está diseñado para inversionistas que pretenden jubilarse en un plazo de 5 años a partir de 2035 y buscan un método sencillo para lograr una cartera ampliamente diversificada que gradualmente se vaya volviendo más conservadora en su asignación con el tiempo. Actualmente, el Fondo

invierte principalmente (alrededor del 80%) en renta variable nacional e internacional con una modesta asignación a renta fija utilizando estilos de administración tanto activa como pasiva.

**2040 Fund:**

El Custom Retirement Target Date 2040 Fund trata de lograr un equilibrio entre el crecimiento del capital a largo plazo y la protección contra la inflación al invertir en una combinación diversificada de clases de activos y estilos de inversión. El Fondo está diseñado para inversionistas que pretenden jubilarse en un plazo de 5 años a partir de 2040 y buscan un método sencillo para lograr una cartera ampliamente diversificada que gradualmente se vaya volviendo más conservadora en su asignación con el tiempo. Actualmente, el Fondo invierte principalmente (alrededor del 90%) en renta variable nacional e internacional con una modesta asignación a renta fija utilizando estilos de administración tanto activa como pasiva.

**2045 Fund:**

El Custom Retirement Target Date 2045 Fund trata de lograr un equilibrio entre el crecimiento del capital a largo plazo y la protección contra la inflación al invertir en una combinación diversificada de clases de activos y estilos de inversión. El Fondo está diseñado para inversionistas que pretenden jubilarse en un plazo de 5 años a partir de 2045 y buscan un método sencillo para lograr una cartera ampliamente diversificada que gradualmente se vaya volviendo más conservadora en su asignación con el tiempo. Actualmente, el Fondo invierte principalmente (alrededor del 90%) en renta variable nacional e internacional con una modesta asignación a renta fija utilizando estilos de administración tanto activa como pasiva.

**2050 Fund:**

El Custom Retirement Target Date 2050 Fund trata de lograr un equilibrio entre el crecimiento del capital a largo plazo y la protección contra la inflación al invertir en una combinación diversificada de clases de activos y estilos de inversión. El Fondo está diseñado para inversionistas que pretenden jubilarse en un plazo de 5 años a partir de 2050 y buscan un método sencillo para lograr una cartera ampliamente diversificada que gradualmente se vaya volviendo más conservadora en su asignación con el tiempo. Actualmente, el Fondo invierte principalmente (alrededor del 90%) en renta variable nacional e internacional con una modesta asignación a renta fija utilizando estilos de administración tanto activa como pasiva.

**2055 Fund:**

El Custom Retirement Target Date 2055 Fund trata de lograr un equilibrio entre el crecimiento del capital a largo plazo y la protección contra la inflación al invertir en una combinación diversificada de clases de activos y estilos de inversión. El Fondo está diseñado para inversionistas que pretenden jubilarse en un plazo de 5 años a partir de 2055 y buscan un método sencillo para lograr una cartera ampliamente diversificada que gradualmente se vaya volviendo más conservadora en su asignación con el tiempo. El

Fondo invierte principalmente (alrededor del 90%) en renta variable nacional e internacional con una asignación modesta a renta fija utilizando estilos de administración tanto activa como pasiva.

### **2060 Fund:**

El Custom Retirement Target Date 2060 Fund trata de lograr un equilibrio entre el crecimiento del capital a largo plazo y la protección contra la inflación al invertir en una combinación diversificada de clases de activos y estilos de inversión. El Fondo está diseñado para inversionistas que pretenden jubilarse en un plazo de 5 años a partir de 2060 y buscan un método sencillo para lograr una cartera ampliamente diversificada que gradualmente se vaya volviendo más conservadora en su asignación con el tiempo. El Fondo invierte principalmente (alrededor del 90%) en renta variable nacional e internacional con una modesta asignación a renta fija utilizando estilos de administración tanto activa como pasiva.

## **Nivel dos: Core Funds (5)**

Las opciones de inversión principales, con la excepción del RVST Stable Capital Fund, fueron desarrolladas por el Comité de Supervisión del Plan y sus asesores para simplificar las decisiones de inversión, al tiempo que se mantiene la flexibilidad de inversión del participante en todas las clases de activos. Estas opciones de inversión principales tienen como objetivo aumentar el nivel de diversificación dentro de las clases de activos, al tiempo que ofrecen una estructura de cargos competitiva. Cada uno de los Core Investment Funds tiene un objetivo principal. El enfoque a la hora de elegir entre estos fondos (horizonte temporal, tolerancia al riesgo y objetivos de ahorro) es el mismo que el de los Custom Retirement Target Date Funds, aunque estos fondos le ofrecen flexibilidad adicional para diseñar su propia cartera de inversión.

### **TRP Stable Value Q**

El Fondo invierte principalmente en una cartera de Contratos de inversión garantizados (GIC, del inglés *Guaranteed Investment Contracts*), Contratos de inversión bancaria (BIC, del inglés *Bank Investment Contracts*), Contratos de inversión sintéticos (SIC, del inglés *Synthetic Investment Contracts*) y Contratos de cuenta separada (SAC, del inglés *Separate Account Contracts*). Los GIC, BIC, SIC y SAC son tipos de contratos de inversión diseñados para proporcionar potencialmente estabilidad del capital y un rendimiento competitivo. Si bien el Fideicomiso compra GIC, BIC, SIC y SAC de alta calidad, no hay garantía de que la calidad crediticia de los emisores permanezca igual a lo largo de la duración de la inversión. Debido a que dichas inversiones no se negocian activamente en el mercado abierto y, por lo general, deben mantenerse hasta el vencimiento, existe el riesgo de que, al igual que cualquier inversión, una o más de las tenencias del Fideicomiso no puedan realizar pagos programados de intereses y capital antes del vencimiento, lo que podría reducir el nivel de ingresos del Fideicomiso y provocar una pérdida de capital. El Fideicomiso intenta minimizar tales riesgos diversificando sus inversiones por emisor, calidad y duración. El precio unitario, el rendimiento y el retorno pueden variar.

### **Bond Fund**

Esta opción busca generar un alto nivel de ingresos corrientes invirtiendo principalmente en bonos gubernamentales, corporativos y de agencias. El Bond Fund es una cartera de asesoría múltiple compuesta por dos fondos subyacentes que invierten principalmente en valores del Tesoro de EE. UU., bonos de agencias gubernamentales de EE. UU., bonos soberanos emitidos por países fuera de EE. UU., valores respaldados por hipotecas, bonos corporativos de grado de inversión y de alto rendimiento e instrumentos de renta fija. El fondo se gestiona de forma activa.

#### **U.S. Small Company Stock Fund**

Esta opción trata de obtener la revalorización del capital a largo plazo invirtiendo principalmente en acciones emitidas por pequeñas y medianas empresas con sede en EE. UU. El U.S. Small Company Stock Fund es una cartera de asesoría múltiple compuesta por dos fondos subyacentes que invierten tanto en empresas de crecimiento como de valor. El fondo se gestiona de forma activa.

#### **U.S. Large Company Stock Fund**

Esta opción trata de obtener la revalorización del capital a largo plazo invirtiendo principalmente en acciones emitidas por grandes y medianas empresas con sede en EE. UU. El U.S. Large Company Stock Fund es una cartera de asesoría múltiple compuesta por tres fondos subyacentes que invierten en empresas de crecimiento y de valor. El fondo está compuesto por fondos gestionados pasiva y activamente.

#### **International Company Stock Fund**

Esta opción trata de obtener la revalorización del capital a largo plazo mediante la inversión en acciones emitidas por empresas con sede fuera de Estados Unidos. El International Company Stock Fund es una cartera de asesoría múltiple compuesta por dos fondos subyacentes que invierten en empresas de crecimiento, empresas de valor, grandes, medianas y pequeñas empresas, así como en empresas domiciliadas en mercados desarrollados y emergentes. El fondo se gestiona de forma activa.

Si tiene alguna pregunta sobre cualquiera de estos fondos, o desea un prospecto, puede llamar al Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity al (800) 835-5095, o comenzar sesión en el sitio de internet NetBenefits de Fidelity en [www.netbenefits.com](http://www.netbenefits.com).

#### **Nivel tres: Self-Directed Brokerage Account**

El tercer nivel de sus opciones de inversión es una Self-Directed Brokerage Account. La Self-Directed Brokerage Account le da la libertad de invertir en una amplia variedad de fondos mutuos fuera de los Core and Custom Retirement Target Date Funds. Además, usted tiene la capacidad de invertir en la mayoría de los instrumentos de renta variable. Al diseñar su estrategia de inversión, las opciones y selecciones de inversión que realice siempre son de su propio diseño. Sin embargo, la libertad adicional conlleva la responsabilidad adicional de investigar y entender sus selecciones individuales y en qué medida son apropiadas para su estrategia de inversión personal y tolerancia al riesgo. Asegúrese de leer toda la información sobre esta opción, ya que se aplican ciertas

restricciones. Usted será responsable de las comisiones y los costos anuales. Comuníquese con Fidelity para obtener información y establecer una Self-Directed Brokerage Account al (800) 835-5095.

Asegúrese de revisar cuidadosamente sus prospectos y materiales de inscripción antes de realizar cualquier elección de inversión. La rentabilidad histórica de cualquier fondo no garantiza la rentabilidad futura. No existe garantía alguna de que los fondos individuales logren su objetivo específico.

Usted puede cambiar la inversión de su cuenta diariamente. Es posible que se aplique un cambio al saldo existente en su cuenta y/o a cualquier contribución futura. El fondo fiduciario se valora diariamente.

Al final de cada trimestre, recibirá un estado de cuenta de su cuenta. El estado de cuenta enumerará sus Contribuciones del empleado (incluyendo las Contribuciones antes de impuestos, Roth y voluntarias después de impuestos), así como cualquier Contribución equivalente del empleador, Contribución equivalente del empleador para préstamos estudiantiles y Contribuciones de la Compañía hechas por la Compañía. Cualquier ganancia o pérdida de inversión se mostrará en el estado de cuenta, así como el porcentaje de su cuenta adquirido y otra información relacionada con sus opciones de inversión.

Para verificar el saldo de su cuenta, hacer un cambio de inversión o hacer preguntas sobre su informe trimestral, llame al Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity al (800) 835-5095, o comience sesión en el sitio de internet NetBenefits de Fidelity en [www.netbenefits.com](http://www.netbenefits.com).

## **Recibir su beneficio**

### **¿Cuándo puedo retirarme y recibir un beneficio del Plan?**

La edad normal de retiro del Plan está definida a los 55 años. Cuando alcanza la edad normal de retiro, se le confiere automáticamente el 100% adquirido de su cuenta si sigue trabajando para la Compañía en esa fecha. Cuando tiene el 100% adquirido, puede recibir la cantidad total en su cuenta cuando se retire. Siempre tiene un 100% adquirido en sus Contribuciones antes de impuestos del empleado, sus Contribuciones Roth, sus Contribuciones voluntarias después de impuestos y sus Contribuciones de reinversión.

Si continúa trabajando para la Compañía después de haber alcanzado la edad normal de retiro, su fecha de retiro es la fecha real en la que finaliza su empleo.

Si abandona la Compañía antes de alcanzar la edad normal de retiro, la parte adquirida de su cuenta se le distribuirá como se describe en la siguiente sección.

### **¿Qué pasa si dejo la Compañía antes de retirarme?**

Si deja de trabajar para la Compañía antes de alcanzar la edad normal de retiro, recibirá la parte

adquirida de su cuenta. La parte adquirida de su cuenta que le corresponde es la parte que “posee”.

Siempre se le otorga el 100% adquirido de sus Contribuciones antes de impuestos del empleado, sus Contribuciones Roth, sus Contribuciones voluntarias después de impuestos y cualquier Contribución de reinversión, así como cualquier ganancia de inversión acreditada a esas cuentas. Cualquier Contribución de la Compañía Empleadora que usted reciba con respecto al trabajo según la Ley Davis-Bacon o con salario predominante tiene el 100% adquirido. Las Contribuciones equivalentes del empleador o las Contribuciones equivalentes del empleador para préstamos estudiantiles realizadas a su cuenta (y las Contribuciones de la Compañía Empleadora que no se basan en su empleo en un trabajo según la Ley Davis-Bacon o con un salario predominante) se convierten en 100% adquiridas después de que usted complete tres años de servicio con adquisición de derechos. La adquisición de derechos completa también se concede cuando usted alcanza la edad normal de retiro (tal como se define anteriormente), si queda incapacitado mientras es un empleado activo o si muere mientras trabaja en la Compañía. Consulte “¿Qué sucede si quedo incapacitado?” en la página 17 y “¿Qué pasaría si muero antes de jubilarme?” en las páginas 17 y 18.

El crédito adquirido parcial para las Contribuciones equivalentes del empleador, las Contribuciones equivalentes del empleador para préstamos estudiantiles y las Contribuciones de la compañía empleadora (que no sean las Contribuciones de la compañía acreditadas con respecto al trabajo realizado según la Ley Davis-Bacon o en un trabajo con salario predominante) se otorga de acuerdo con este cronograma:

<b>Años de servicio de adquisición de derechos con la Compañía</b>	<b>Porcentaje Adquirido</b>
Menos de 2 años	Ninguno
2 pero menos de 3 años	50%
3 años o más	100%

Si usted era participante del Plan TIC antes de que se fusionara con este Plan a partir del 1 de enero del 2010, su porcentaje adquirido en la porción de Contribuciones Equivalentes del Empleador de su cuenta conforme al Plan depende de su fecha de empleo por parte de TIC. Si su fecha inicial de contratación (por parte de TIC) fue anterior al 1 de enero del 2008, usted tiene el 100% adquirido tanto en las Contribuciones Equivalentes del Empleador atribuibles a su participación en el Plan TIC como en cualquier Contribución Equivalente del Empleador realizada en virtud de este Plan. Si la fecha inicial de contratación por parte de TIC fue el 1 de enero del 2008 o en una fecha posterior, pero antes del 1 de enero del 2010, el porcentaje adquirido en las Contribuciones Equivalentes del Empleador atribuibles a su participación en el Plan TIC se determina en función del siguiente calendario:

<b>Años de Servicio por Acumulación</b>	<b>Porcentaje adquirido</b>
Menos de 2 años	0%
2 años o más	100%

y su porcentaje acumulado en Contribuciones Equivalentes del Empleador en virtud de este Plan se determina de acuerdo con el calendario de acumulación gradual a 3 años que se indica más arriba.

Si usted era participante de los Planes de Weeks Marine antes de que se fusionaran con este Plan a partir del 1 de enero del 2024, tendrá una o más de las siguientes cuentas de los Planes de Weeks Marine:

- Cuenta de Contribuciones Antes de Impuestos de Weeks Marine
- Cuenta de Contribución Roth de Weeks Marine
- Cuenta de Contribución Equivalente con Puerto Seguro de Weeks Marine
- Cuenta de Participación Discrecional en las Ganancias de Weeks Marine
- Cuenta de Contribución Equivalente No Amparada por Puerto Seguro Anterior al 2007 de Weeks Marine
- Cuenta de Contribución Equivalente Fija de Weeks Marine

Cada cuenta reflejará las cantidades transferidas de uno o más de los Planes de Weeks Marine en relación con la fusión de cada uno de dichos Planes con este Plan, y cada cuenta (excepto la cuenta de Participación Discrecional en las Ganancias de Weeks Marine y la cuenta de Contribución Equivalente No Amparada por Puerto Seguro Anterior al 2007) estará 100% acumulada en todo momento. Si usted tenía un saldo en la cuenta de Participación Discrecional en las Ganancias de Weeks Marine o en la cuenta de Contribución Equivalente No Amparada por Puerto Seguro Anterior al 2007 de Weeks Marine antes de fusionarse con este Plan a partir del 1 de enero del 2024, el porcentaje acumulado en esas cuentas se determina en función del siguiente calendario:

<b>Años de Servicio por Acumulación</b>	<b>Porcentaje adquirido</b>
Menos de 2 años	0%
2 años, pero menos de 3 años	20%
3 años, pero menos de 4 años	40%
4 años, pero menos de 5 años	60%
5 años, pero menos de 6 años	80%

6 años o más	100%
--------------	------

Usted acumulará un año de servicio por acumulación por cada año natural en el que se le acrediten, al menos, 1,000 horas de servicio (consulte la página 5). Si su relación laboral con la Compañía termina antes de que haya adquirido la totalidad o parte de su cuenta, perderá derecho a la parte de su cuenta de Contribución Equivalente No Amparada por Puerto Seguro Anterior al 2007 de Weeks Marine, su cuenta de Contribución Equivalente del Empleador, su cuenta de Contribución Equivalente del Empleador por Préstamos Estudiantiles, su cuenta de Participación Discrecional en las Ganancias de Weeks Marine y su cuenta de Contribución de la Compañía Empleadora que no esté adquirida. Cuando esto sucede, la cantidad perdida correspondiente a la Contribución Equivalente se utiliza para reducir la cantidad de las Contribuciones Equivalentes de la Compañía al Plan para el año en que se produce la pérdida, o para el año siguiente si queda algún saldo de dicha pérdida. La cantidad perdida de la Contribución de la Compañía Empleadora y de la Participación Discrecional en las Ganancias de Weeks Marine se utiliza para cubrir los gastos del Plan. Si todavía quedan fondos después de cubrir los gastos, podrán utilizarse para reducir la cantidad de las contribuciones de la Compañía. Si usted regresa a trabajar para la Compañía, es posible que tenga derecho a que se le restituyan en su cuenta las cantidades que haya perdido de la Contribución Equivalente No Amparada por Puerto Seguro Anterior al 2007 de Weeks Marine, las Contribuciones Equivalentes del Empleador, las Contribuciones Equivalentes del Empleador por Préstamos Estudiantiles, la Participación Discrecional en las Ganancias de Weeks Marine y las Contribuciones de la Compañía Empleadora. Ver la página 22 para obtener más información.

## ¿Qué Ocurre si Quedo en Situación de Discapacidad?

Si usted queda en situación de discapacidad antes de retirarse, su cuenta pasará a estar acumulada al 100%. Una vez que haya determinado su condición de discapacidad, usted reúne los requisitos para recibir los fondos de su cuenta lo antes posible desde el punto de vista administrativo. A los efectos del Plan, “discapacidad” implica que la Administración del Seguro Social o el asegurador del plan de discapacidad a largo plazo de la Compañía determinan que usted tiene derecho a recibir los beneficios por discapacidad conforme a dicho programa o plan.

## ¿Qué Ocurre si Fallezco antes de Retirarme?

Si usted fallece mientras está empleado por la Compañía, su beneficiario designado se convertirá automáticamente en titular pleno de su cuenta. Su beneficiario debe solicitar el beneficio a través del Departamento de Beneficios de la Oficina Central.

Usted designa un beneficiario en el momento de volverse elegible para participar en el Plan. Puede elegir más de un beneficiario al asignarle un porcentaje a cada uno. También puede decidir el orden en el que los beneficiarios recibirán su beneficio, en caso de que uno o más de sus beneficiarios fallezcan.

Si usted está casado y elige un beneficiario distinto de su cónyuge, o adicional a este, su cónyuge deberá dar su consentimiento por escrito a su elección ante un representante del Plan o notario público. Si su cónyuge no otorga su consentimiento, pasará automáticamente a ser el único beneficiario. Este consentimiento no es necesario si no se puede localizar a su cónyuge.

Para cambiar su designación de beneficiario en cualquier momento, comuníquese con el Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity

al (800) 835-5095 o visite el sitio web NetBenefits de Fidelity en [www.netbenefits.com](http://www.netbenefits.com).

Si no elige un beneficiario antes de fallecer, el saldo de su cuenta se le pagará a su cónyuge si usted está casado. Si no tiene cónyuge, el saldo de su cuenta se pagará a su patrimonio.

Si su beneficiario fallece antes de que se distribuya el saldo total acumulado de su cuenta, el saldo acumulado restante de la cuenta se distribuirá al patrimonio del beneficiario, a menos que su designación de beneficiario disponga lo contrario.

## ¿Cómo solicito mi beneficio?

Para solicitar una distribución, comuníquese con el Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity al (800) 835-5095. Su cuenta se le pagará según lo descrito en la sección “*¿Cómo me pagaran mi Cuenta del Plan de Ahorros para el Retiro?*”, en la página 19.

Si el saldo adquirido de su cuenta (excepto las contribuciones de reinversión) es superior a \$7,000, tiene la opción de elegir una distribución inmediata o dejar el dinero en el Plan para una fecha posterior. (Si no toma ninguna medida, se considerará que ha optado por dejar su dinero en el Plan). Si el saldo adquirido de su cuenta está entre \$1,000 y \$7,000, y si no indica en el Plan si desea que se le pague la distribución o que se transfiera a una cuenta de retiro individual (IRA) u otro plan de empleador, el Plan establecerá una cuenta IRA con Fidelity Management Trust Company. Si el saldo acumulado de su cuenta se transfiere automáticamente a una cuenta IRA, los fondos se invertirán de una manera diseñada para preservar el capital y proporcionar una tasa de rendimiento razonable. Los productos de inversión comunes que se pueden utilizar en una cuenta IRA incluyen cuentas del mercado monetario, certificados de depósito o fondos de valor estable. Se pueden aplicar cargos razonables a la cuenta IRA por los gastos asociados a su apertura y mantenimiento. Dichos gastos no superarán los honorarios habituales que cobra Fidelity Management Trust Company por otras cuentas IRA. Para obtener más información sobre los requisitos de transferencia automática, el proveedor de la cuenta IRA y los cargos y gastos aplicables asociados a la cuenta IRA por transferencia automática, comuníquese con el Administrador del Plan o llame al Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity al (800) 835-5095. Si su cuenta tiene un saldo inferior a \$1,000, el Plan le pagará la cantidad acumulada de su saldo como un pago único.

En cualquier caso, si usted ya no trabaja en la Compañía, se le efectuará una distribución mínima a más tardar el 1 de abril del año siguiente al año en el que cumpla:

- 70 años y seis meses (si cumplió esa edad antes del 1 de enero del 2020).
- 72 años (si cumplió 70 años y seis meses el 1 de enero del 2020 o después).
- 73 años (si cumplió 72 años el 1 de enero del 2022 o después).

El saldo de su cuenta se invertirá como parte del fondo fiduciario hasta que se le pague.

## ¿Cómo me pagaran mi Cuenta del Plan de Ahorros para la Jubilación?

Usted (o su beneficiario) tendrá derecho a recibir la parte acumulada de su cuenta en los siguientes casos:

- Al cumplir la edad normal de jubilación o después de cumplirla, siempre que haya finalizado su relación laboral con la Compañía.
- Cuando su relación laboral con la Compañía termine antes de cumplir la edad normal de jubilación.
- En caso de quedar en situación de discapacidad (consulte “¿Qué Ocurre si Quedo en Situación de Discapacidad?”, en la página 17).
- En caso de fallecimiento.

Usted o su beneficiario (en caso de que usted fallezca) deberán solicitar formalmente un beneficio.

El valor de su cuenta acumulada se le pagará automáticamente en pago único (o se transferirá a una cuenta IRA si usted lo solicita) en caso de que el valor de su cuenta (excepto las contribuciones de reinversión) no exceda los \$7,000.

Si el valor de su cuenta acumulada (excepto las contribuciones de reinversión) excede los \$7,000, y usted aún no ha cumplido los 55 años, debe dar su consentimiento para una distribución del Plan. Si usted da su consentimiento, el saldo de su cuenta acumulada se le pagará en una de las siguientes formas de pago (i) un pago único; (ii) una serie de pagos mensuales, trimestrales o anuales sustancialmente iguales durante un período que no exceda los 10 años; o (iii) un retiro parcial de, al menos, \$1,000. Si elige realizar un retiro parcial, puede realizar solo hasta dos retiros parciales por año natural. Si no solicita una distribución, su cuenta permanecerá en el Plan hasta el 1 de abril del año siguiente al año en que cumpla:

- 70 años y seis meses (si cumplió esa edad antes del 1 de enero del 2020).
- 72 años (si cumplió 70 años y seis meses el 1 de enero del 2020 o después).
- 73 años (si cumplió 72 años el 1 de enero del 2022 o después).

## ¿Qué Pasa si Deniegan mi Solicitud?

Si su solicitud de pago se deniega, el Administrador del Plan (o su designado) se lo notificará a usted o a su beneficiario en un plazo de 90 días dentro de la fecha en que se reciba la solicitud. Si

tiene alguna pregunta, llame al Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity al (800) 835-5095, o visite el sitio Web NetBenefits de Fidelity en [www.netbenefits.com](http://www.netbenefits.com).

En esta notificación, se debe realizar lo siguiente:

- Indicar la razón de la denegación.
- Citar las disposiciones del Plan en las que se basa la denegación.
- Describir cualquier información adicional necesaria para volver a presentar la solicitud con una explicación de por qué dicha información es necesaria.
- Explicar los procedimientos de revisión de solicitudes del Plan.

Dentro de los 60 días posteriores a la recepción del aviso de denegación, usted puede pedir al Administrador del Plan que revise su solicitud mediante una petición por escrito. Además de su solicitud, usted puede enviar por escrito cualquier observación y comentario que considere pertinente. Si lo solicita, también tiene derecho a recibir sin costo documentos relevantes para la solicitud.

El Administrador del Plan debe responder a su solicitud de revisión dentro de los 60 días posteriores a su recepción (o 120 días si circunstancias especiales causan un retraso). La decisión del Administrador del Plan debe ser por escrito. Esta decisión es definitiva, sujeta a su derecho a iniciar una acción civil conforme a la Sección 502(a) de ERISA.

Cualquier acción civil para reclamar beneficios conforme al Plan deberá presentarse ante la Corte de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Nebraska dentro de los 365 días posteriores a la última de las siguientes fechas: (i) la fecha en la que usted envíe por primera vez una solicitud oportuna por beneficios de acuerdo con los procedimientos de revisión de solicitudes del Plan; o (ii) la fecha en la que el Administrador del Plan emita una decisión final sobre su apelación.

El Administrador del Plan tiene autoridad discrecional para interpretar el Plan, determinar la elegibilidad para los beneficios y tomar decisiones sobre solicitudes conforme a los términos del Plan. Sus derechos conforme a ERISA se describen en detalle en las páginas 33 y 34.

## ¿Qué Pasa si No Tengo Suficientes Horas de Servicio?

El número de horas de servicio que usted trabaje para la Compañía determina cuándo se vuelve acumulable su cuenta. Debe ganar un número mínimo de horas de servicio cada año para el número de años requerido, a fin de cumplir con los requisitos de acumulación. Consulte la sección “*Horas de Servicio*” de la página 5 y la sección “*¿Qué Sucede si Abandono la Compañía Antes de Jubilarme?*”, de las páginas 15 a 17, para obtener más información.

Si se le acreditan 501 horas o más, pero menos de 1,000 horas de servicio durante un Año del Plan, ese año no contará como un año de servicio por acumulación. Sin embargo, *no* incurrirá en una interrupción del servicio. Su cuenta permanecerá invertida en el fondo fiduciario y los años de Enero del

servicio que haya acumulado no se verán afectados. **Una pérdida de derechos por interrupción del servicio ocurre cuando usted tiene una interrupción del servicio durante cada uno de cinco años consecutivos.**

Si se le acreditan menos de 501 horas de servicio durante un Año del Plan, *incurrirá* en una interrupción del servicio. La interrupción del servicio puede causar que usted pierda crédito por uno o más años de servicio por acumulación. Tenga en cuenta los siguientes casos:

- Usted no tiene nada acumulado y regresa a trabajar para la Compañía antes de que ocurra una pérdida de derechos por interrupción del servicio. *Resultado: Todos sus años de servicio por acumulación se contarán para fines de acumulación.*  
Ejemplo: Suponga que tiene un año de servicio por acumulación cuando deja de trabajar para la Compañía y que no tiene una cantidad acumulada en las Contribuciones Equivalentes del Empleador. Usted abandona la Compañía por tres años y, luego, regresa y vuelve a participar en el Plan. Como no tenía una cantidad adquirida cuando dejó de trabajar para la Compañía y el número de interrupciones consecutivas de un año en el servicio fue inferior a cinco años, el año de servicio por acumulación que obtuvo antes de la interrupción del servicio se contará para determinar su interés acumulado en todas las cantidades que se aportan a su cuenta.
- Usted no tiene una cantidad acumulada y tiene una pérdida de derechos por interrupción del servicio. *Resultado: Cuando vuelva a trabajar para la Compañía, los años de servicio por acumulación obtenidos después de la pérdida de derechos por interrupción del servicio no se contarán cuando se determine el interés acumulado en el saldo de su cuenta antes de que deje de trabajar.*  
Ejemplo: Suponga que tiene un año de servicio por adquisición cuando deja de trabajar para la Compañía y que no tiene una cantidad acumulada en las Contribuciones Equivalentes del Empleador. El saldo de su cuenta es de \$1,000. Usted abandona la Compañía por cinco años y, luego, regresa y vuelve a participar en el Plan. Dado que el número de sus interrupciones consecutivas de un año en el servicio fue de cinco años, cualquier año de servicio por acumulación que usted obtenga después de que ocurra la pérdida de derechos por interrupción del servicio no se contará cuando se determine el interés acumulado sobre los \$1,000 acreditados en su cuenta antes de que deje de trabajar. Usted perderá los \$1,000 de manera permanente.
- Usted tiene un porcentaje de acumulación parcial y no ha tenido una pérdida de derechos por interrupción del servicio. Además, cuando vuelve a trabajar para la Compañía, usted devuelve cualquier cantidad que se le haya distribuido. *Resultado: Todos sus años de servicio por acumulación se contarán cuando se determine el interés acumulado en el saldo de su cuenta antes de que deje de trabajar y en el saldo de su cuenta acumulado después de que usted vuelva a trabajar para la Compañía.*  
Ejemplo: Suponga que tiene un 50% acumulado en el saldo de su cuenta cuando deja de trabajar, el saldo de su cuenta es de \$1,000 y recibe una distribución de \$500. Tres años después, vuelve a trabajar en la Compañía y devuelve los \$500. Los \$500 que había

perdido se restituirán a su cuenta y tendrá acumulado el 50% sobre el saldo total de ella; cualquier servicio por acumulación que reciba después de volver a trabajar aumentará su porcentaje acumulado en el saldo total.

- Usted tiene un porcentaje de acumulación parcial y una pérdida de derechos por interrupción del servicio antes de volver a trabajar para la Compañía. *Resultado: No se le permitirá devolver ninguna cantidad que se le haya distribuido previamente. Los años de servicio por acumulación que haya obtenido después de la pérdida de derechos por interrupción del servicio no se utilizarán para aumentar los intereses acumulados sobre las cantidades acreditadas en su cuenta antes de que deje de trabajar.*

Ejemplo: Suponga que tiene un 50% adquirido en el saldo de su cuenta cuando deja de trabajar, el saldo de su cuenta es de \$1,000 y recibe una distribución de \$500. Cuando vuelva a trabajar en la Compañía después de haber tenido una pérdida de derechos por interrupción del servicio, no se le permitirá devolver los \$500. Perderá de forma permanente los \$500 que queden en su cuenta cuando deje de trabajar, ya que cualquier servicio por acumulación que obtenga después de la pérdida de derechos por interrupción del servicio no se considerará a efectos de las cantidades que se hayan aportado a su cuenta antes de que se produjera dicha pérdida de derechos por interrupción del servicio.

## Normas Adicionales sobre las Interrupciones del Servicio

Si no ha sufrido una pérdida de derechos por interrupción del servicio, puede recuperar el saldo de su cuenta anterior si devuelve cualquier cantidad que haya recibido del Plan cuando abandonó la Compañía (la parte acumulada de su cuenta) en un plazo de cinco años a partir de la fecha en que lo vuelvan a contratar. El Administrador del Plan acreditará en su cuenta una cantidad igual a la que perdió cuando abandonó la Compañía (la parte no acumulada de su cuenta). Esta restauración se realizará antes del 31 de diciembre del año en el que usted devuelva la parte acumulada de su cuenta.

Las licencias por maternidad, servicio militar o paternidad no se considerarán en su contra para determinar si usted cuenta con una interrupción del servicio. Podrá recibir hasta 501 horas de servicio por licencias relacionadas con el embarazo o el parto, la llegada de un hijo adoptado a su hogar, o el cuidado de un hijo inmediatamente después de que haya nacido o llegado a su hogar. Estas horas se acreditarán al año en que comienza la licencia si el tiempo de la licencia pudiera ocasionar una interrupción del servicio en ese año. De lo contrario, esas horas se acreditarán al siguiente Año del Plan.

## ¿Qué Pasa si Abandono la Compañía y, luego, Regreso al Trabajo?

Si dejó de trabajar en la Compañía cuando participaba en el Plan, volverá a incorporarse de inmediato al Plan cuando vuelva a trabajar.

Si tenía acumulado menos del 100% en su cuenta cuando abandonó la Compañía, el total de años de servicio por acumulación dependerá de si tuvo o no una pérdida de derechos por interrupción del servicio antes de volver a trabajar en la Compañía. Consulte las páginas 20 a 22 para obtener más información.

## ¿Puedo Solicitar un Préstamo de mi Cuenta de Ahorros para el retiro?

Usted puede pedir prestado hasta el 50% de sus Contribuciones Antes de Impuestos, y ganancias relacionadas. Las Contribuciones del Empleador, las Contribuciones Roth, las Contribuciones Roth de Reinversión, las Contribuciones Voluntarias Después de Impuestos y las ganancias relacionadas no son elegibles para préstamos. Cuando usted solicita un préstamo de su cuenta, el dinero se toma de sus propias cuentas y usted devuelve la cantidad del préstamo y el interés directamente a sus cuentas. Es una manera de tener acceso al dinero de sus cuentas y de pagárselo a usted mismo.

Sin embargo, existen ciertas limitaciones:

- Usted solo puede tener dos préstamos pendientes en cualquier momento.
- No se realizará ningún préstamo en la terminación del empleo o después de esta.
- La cantidad mínima del préstamo es de \$1,000, por lo que necesitará, al menos, \$2,000 en sus cuentas elegibles antes de poder solicitar un préstamo.
- Los préstamos no podrán concederse por un período inferior a un año.
- En la solicitud de préstamo, se indicará la información de respaldo que debe proporcionar para la aprobación del préstamo.
- No se podrán conceder, al mismo tiempo, más de un préstamo para propósitos generales y un préstamo para vivienda principal, ni más de dos préstamos para propósitos generales.
- Se deducirá un cargo de \$75 de la cantidad del préstamo por cada préstamo que se conceda.
- Debes pagar el préstamo en un plazo de cinco años (15 años si el préstamo se utiliza para la compra de la vivienda principal).
- La cantidad máxima de un préstamo está limitada al menor de los siguientes: el 50% del valor del saldo acumulado en tu cuenta, menos el saldo actual de cualquier préstamo pendiente del Plan; o \$50,000, reducidos por el saldo más alto de préstamo pendiente en los 12 meses anteriores.

Los préstamos se financiarán primero con la cuenta de Contribuciones de Reinversión y, luego, con su cuenta de Contribuciones Antes de Impuestos. Debe pagar el préstamo a través de deducciones de nómina. Los pagos se depositan nuevamente en el tipo de cuenta de donde se tomó el préstamo (primero en su cuenta de Contribuciones Antes de Impuestos y, a continuación,

en su cuenta de Contribuciones de Reinversión). Si desea pagar el préstamo de forma anticipada (no a través de las deducciones de nómina), debe pagarlo en su totalidad.

Los pagos del préstamo pueden suspenderse por un período de hasta un año si usted está en una licencia aprobada por la Compañía, ya sea sin goce de sueldo o con un salario inferior a la cantidad del pago del préstamo. El período de suspensión incluye cualquier lapso de tiempo (incluso si es superior a un año) en el cual esté prestando servicios en las fuerzas uniformadas, según lo establecido por la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de Servicios Uniformados (USERRA). Los intereses continuarán acumulándose durante el período de licencia, y usted reanudará los pagos del préstamo (ajustados por el período de la licencia) a su regreso.

Si usted incurre en el incumplimiento del préstamo, la ejecución hipotecaria y el embargo de la garantía no se llevarán a cabo hasta que ocurra un evento distribuible en el Plan, tal como la terminación de la relación laboral, la jubilación normal, el fallecimiento o una discapacidad. Su préstamo seguirá siendo parte del Plan. Sin embargo, el saldo no pagado del préstamo se convertirá en ingresos tributables para usted al final del trimestre siguiente al trimestre del incumplimiento, y en el Plan se informará el saldo del préstamo como una distribución tributable en ese momento.

Si tiene un préstamo pendiente en virtud de este Plan y finaliza su contrato con la Compañía, tiene la opción de continuar realizando pagos directos a Fidelity o de pagar el préstamo en su totalidad en el momento de la terminación de la relación laboral. De lo contrario, el saldo pendiente del préstamo se descontará (compensará) de su cuenta. Sin embargo, si usted fue participante en el Plan TIC antes de que se fusionara con este Plan, y si termina la relación laboral con un saldo de préstamo pendiente que tomó en el Plan TIC (antes de que se fusionara con este Plan), usted puede continuar haciendo pagos programados del préstamo por correo directamente a TIC. Si fue participante en uno o más de los Planes de Weeks Marine antes de que se fusionaran con este Plan, y si tenía un saldo de préstamo pendiente antes de la fusión, los términos aplicables a sus préstamos pendientes a partir del 31 de diciembre del 2023 seguirán aplicándose en virtud de este Plan.

El Plan mantendrá una cuenta separada para cualquier préstamo anterior conforme a los Planes de Weeks Marine únicamente con el propósito de recibir los pagos de dichos préstamos.

Para solicitar un préstamo, solicite los formularios a través del Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity al (800) 835-5095, o en línea en [www.netbenefits.com](http://www.netbenefits.com).

## ¿El Plan Permite Retiros?

El Plan está diseñado a fin de proporcionar ingresos de jubilación, pero permite ciertos tipos de distribuciones, como se describe a continuación.

- **Retiros en Servicio:** Si tiene Contribuciones de Reinversión o Contribuciones Voluntarias Después de Impuestos en el Plan, puede retirar estas contribuciones (y las ganancias relacionadas) en cualquier momento y sin restricciones. Los retiros de su dinero de

re inversión (y una parte del retiro de su dinero de Contribuciones Voluntarias Después de Impuestos) pueden estar sujetos a un impuesto de penalidad del 10%. Antes de realizar un retiro en servicio, se recomienda informarse acerca de las consecuencias fiscales.

- **Retiros a partir de los 59 años y seis meses:** Si tiene 59 años y seis meses o más, puede retirar en cualquier momento cualquier cantidad acumulada en su cuenta, hasta el saldo total, incluidas tanto las cantidades Roth como las no Roth. No es necesario que cumpla con las condiciones de dificultad económica. Los retiros de cantidades no Roth (así como las ganancias de Contribuciones Voluntarias Después de Impuestos y las ganancias de cantidades Roth que se retiren antes de que finalice el período de tenencia de 5 años) se considerarán distribuciones tributables sin la penalidad del 10% por retiro anticipado. Sin embargo, la retención del 20% seguirá aplicándose al dinero tributable que no se transfiera.
- **Retiros en Servicio de las Contribuciones de la Compañía Empleadora:** Este tipo de retiro está disponible por cualquier motivo y se realizará desde su cuenta de Contribuciones de la Compañía Empleadora, correspondiente al dinero aportado a su cuenta antes del 1 de enero del 2002. La cantidad mínima para cada retiro es de \$500. Los retiros están sujetos a impuestos sobre los ingresos y, en muchos casos, también se aplicará una multa por impuestos del 10%.
- **Retiros por Dificultades Financieras:** Puede solicitar un retiro por dificultades financieras de sus Contribuciones Antes de Impuestos de los empleados o de sus Contribuciones Roth (incluidas sus Contribuciones Antes de Impuestos de Weeks Marine o sus Contribuciones Roth de Weeks Marine). Su retiro por dificultades financieras se debe utilizar para cubrir una necesidad financiera importante e inmediata, incluidos, entre otros, los siguientes:
  - Gastos médicos no reembolsados en los que incurren (o en los que esperan incurrir) usted, su cónyuge, su beneficiario o sus dependientes.
  - Compra de su vivienda principal (excluidos pagos de hipoteca).
  - Costo de matrícula de educación postsecundaria para usted, su cónyuge, su beneficiario o sus dependientes durante los siguientes 12 meses.
  - Prevención del desalojo de la vivienda principal o la ejecución hipotecaria de la vivienda principal.
  - Pago por gastos de entierro o funeral de su padre o madre, cónyuge, beneficiario, hijo o dependiente fallecido. (Debe incluir una copia de la factura por gastos de funeral, crematorio o cementerio que indique el nombre de la persona fallecida y la cantidad total adeudada por los gastos del funeral o entierro).
  - Gastos para reparar daños de la vivienda principal que califiquen como gastos deducibles por hechos fortuitos conforme al Código Tributario (sin considerar si la pérdida excede el 10% de los ingresos brutos ajustados, y sin considerar si la pérdida ocurre en un área de desastre declarada a nivel federal), tales como pérdidas causadas por incendio, tormenta o robo.

- Gastos y pérdidas (incluida la pérdida de ingresos) en los que incurra a causa de un desastre declarado por FEMA, siempre que la vivienda principal o el lugar principal de trabajo en el momento del desastre estén localizados en un área designada por FEMA para recibir asistencia individual relacionada con el desastre.
- Cualquier otro gasto extraordinario y necesario que el Administrador del Plan determine que constituye una necesidad financiera “importante e inmediata”.

La cantidad de distribución no puede exceder la cantidad necesaria para cubrir la necesidad financiera importante e inmediata (incluida la cantidad que usted necesita para pagar impuestos federales anticipados de hasta el 20% o penalidades por retiro anticipado de hasta el 10% sobre la distribución). Para solicitar una distribución por dificultades financieras, solicite un formulario de retiro por dificultades financieras al Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity al (800) 835-5095.

Para recibir un retiro por dificultades financieras, debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Debe certificar por escrito que tiene una “necesidad financiera importante e inmediata”.
- Debe haber tomado todas las distribuciones disponibles (aparte de las distribuciones por dificultades financieras) conforme a este Plan y cualquier otro plan de jubilación o compensación diferida, calificado o no calificado, mantenido por el Empleador.
- Debe certificar por escrito que no dispone de suficiente dinero en efectivo o bienes líquidos para cubrir la necesidad.
- También debe certificar que, si su necesidad financiera corresponde a uno de los primeros siete tipos de necesidad mencionados anteriormente, está al tanto de la opción de que se le concedan hasta dos préstamos (en lugar de aceptar una distribución por dificultades financieras), y que está al tanto de las consecuencias fiscales de optar por una distribución, en lugar de un préstamo.

Cuando realice un retiro por dificultades financieras, primero recibirá dinero de su cuenta de Contribuciones Antes de Impuestos del Empleado (contribuciones y ganancias relacionadas) y, luego, cualquier cantidad restante necesaria para cubrir su dificultad se retirará de su cuenta de Contribuciones Roth.

- **Distribuciones Calificadas por Nacimiento o Adopción:** El 2 de abril del 2025 o después de esa fecha, usted puede solicitar una Distribución Calificada por Nacimiento o Adopción de cualquier cantidad acumulada en su cuenta, hasta \$5,000. La distribución debe realizarse dentro del período de un año a partir de la fecha de nacimiento de su hijo o la fecha en que se finaliza la adopción legal de una Persona Adoptada Elegible. Para nacimientos o adopciones múltiples, usted puede solicitar una distribución de hasta \$5,000 por hijo, siempre y cuando la distribución se haga dentro del período de un año siguiente a la fecha de nacimiento de cada hijo o a la fecha en que finalice cada adopción. Se considera “Persona Adoptada Elegible” a cualquier persona

que no haya cumplido los 18 años o que sea física o mentalmente incapaz de ser autosuficiente.

Debe certificar por escrito que usted es elegible para recibir una Distribución Calificada por Nacimiento o Adopción. La distribución se retirará de manera prorrateada de sus cuentas con cantidades acumuladas.

Si usted recibe una Distribución Calificada por Nacimiento o Adopción y es elegible para hacer Contribuciones de Reinversión, puede optar por pagar la totalidad o parte de la distribución en cualquier momento durante el período de tres años que comienza el día después de la fecha en que se realizó dicha distribución. Consulte la sección “*Contribuciones de Reinversión*” en la página 9 para obtener más información.

Para solicitar una Distribución Calificada por Nacimiento o Adopción, o para elegir pagarla, solicite los formularios a través del Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity al (800) 835-5095, o en línea en [www.netbenefits.com](http://www.netbenefits.com).

- **Distribuciones por Abuso Doméstico:** El 2 de abril del 2025 o después de esa fecha, usted puede solicitar una distribución de cualquier cantidad acumulada en su cuenta si es víctima de abuso doméstico (“Distribución por Abuso Doméstico”), hasta un máximo de (i) \$10,300 (ajustado para los años posteriores al 2025) o (ii) el 50% de la cantidad acumulada total de su cuenta, lo que sea menor. La distribución debe realizarse dentro del período de un año a partir de la fecha en que usted sea víctima de Abuso Doméstico por parte de su cónyuge o pareja. (Este período de un año se denomina “Período del Incidente”). Solo puede tener un Período del Incidente por año natural. Durante el Período del Incidente, puede solicitar varias Distribuciones por Abuso Doméstico, pero el importe total de dichas distribuciones no puede exceder la cantidad máxima descrita anteriormente. Para estos fines, “Abuso Doméstico” significa cualquier tipo de abuso físico, psicológico, sexual, emocional o económico por parte de su cónyuge o pareja, incluidos los intentos de controlarlo, aislarlo, humillarlo o intimidarlo, o de socavar su capacidad para razonar de forma independiente, incluso mediante el abuso de un hijo o de otro integrante de la familia que vive en el hogar.

Debe certificar por escrito que usted es elegible para recibir una Distribución por Abuso Doméstico. La distribución se retirará de manera prorrateada de sus cuentas con cantidades acumuladas.

Si usted recibe una Distribución por Abuso Doméstico y es elegible para hacer Contribuciones de Reinversión, puede optar por pagar la totalidad o parte de la distribución en cualquier momento durante el período de tres años a partir del día después de la fecha en que se realizó

dicha distribución. Consulte la sección “*Contribuciones de Reinversión*” en la página 9 para obtener más información.

Para solicitar una Distribución por Abuso Doméstico, o para elegir pagarla, solicite los formularios a través del Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity al (800) 835-5095, o en línea en [www.netbenefits.com](http://www.netbenefits.com).

- **Distribuciones por Gastos Personales de Emergencia:** El 2 de abril del 2025 o después de esa fecha, puede solicitar una distribución de su Cuenta de Contribuciones Antes de Impuestos del Empleado o su Cuenta de Contribuciones Roth (incluida su Cuenta de Contribuciones Antes de Impuestos de Weeks Marine o su Cuenta de Contribuciones Roth de Weeks Marine) para cubrir un gasto personal de emergencia (una “Distribución por Gastos Personales de Emergencia”). Para estos fines, se entiende por Gasto Personal de Emergencia una necesidad financiera imprevista o inmediata relacionada con gastos personales o familiares necesarios en una situación de emergencia.

Solo puede recibir una Distribución por Gastos Personales de Emergencia en un año natural, y la cantidad de la distribución no puede exceder el menor de los siguientes: (i) \$1,000, o (ii) una cantidad igual al exceso de (A) su cuenta acumulada, determinada en la fecha de la distribución, sobre (B) \$1,000.

Si recibe una Distribución por Gastos Personales de Emergencia, no podrá realizar otra de este tipo durante los tres años naturales siguientes al año en el que la reciba, a menos que (i) devuelva al Plan por completo la Distribución de Gastos Personales de Emergencia, como se describe a continuación, o (ii) las Contribuciones Antes de Impuestos del Empleado o las Contribuciones Roth que realice después de recibir la distribución sean iguales o superiores a la cantidad que recibió.

Debe certificar por escrito que usted es elegible para recibir una Distribución por Gastos Personales de Emergencia. La distribución se retirará de manera prorrateada de su Cuenta de Contribuciones Antes de Impuestos de Empleado o su Cuenta de Contribuciones Roth (incluida su Cuenta de Contribuciones Antes de Impuestos de Weeks Marine o su Cuenta de Contribuciones Roth de Weeks Marine, si corresponde).

Si usted recibe una Distribución por Gastos Personales de Emergencia y es elegible para hacer Contribuciones de Reinversión, puede optar por pagar la totalidad o parte de la distribución en cualquier momento durante el período de tres años a partir del día después de la fecha en que se realizó dicha distribución. Consulte la sección “*Contribuciones de Reinversión*” en la página 9 para obtener más información.

Para solicitar una Distribución por Gastos Personales de Emergencia, o para elegir pagarla, solicite los formularios a través del Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity al (800) 835-5095, o en línea en [www.netbenefits.com](http://www.netbenefits.com).

- **Distribuciones Calificadas por Recuperación ante Desastre:** El 2 de abril del 2025 o

después de esa fecha, usted puede solicitar una distribución de cualquier cantidad acumulada en su cuenta hasta \$22,000 (en total por desastre) si su vivienda principal está ubicada en un área declarada zona de desastre calificada a nivel federal y si usted sufrió una pérdida económica debido al desastre (una “Distribución Calificada por Recuperación ante Desastre”). Puede solicitar y recibir múltiples Distribuciones Calificadas por Recuperación ante Desastre, pero cada distribución debe hacerse antes de la fecha que sea 180 días posteriores al evento que ocasiona la pérdida económica y que haya sido declarado desastre federal.

Debe certificar por escrito que usted es elegible para recibir una Distribución Calificada por Recuperación ante Desastre. La distribución se retirará de manera prorrateada de sus cuentas con cantidades acumuladas.

Si usted recibe una Distribución Calificada por Recuperación ante Desastre y es elegible para hacer Contribuciones de Reinversión, puede optar por pagar la totalidad o parte de la distribución en cualquier momento durante el período de tres años a partir del día después de la fecha en que se realizó dicha distribución. Consulte la sección “*Contribuciones de Reinversión*” en la página 9 para obtener más información.

Para solicitar una Distribución Calificada por Recuperación ante Desastre, o para elegir pagarla, solicite los formularios a través del Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity al (800) 835-5095, o en línea en [www.netbenefits.com](http://www.netbenefits.com).

## Disposiciones Generales del Plan

### ¿Las Contribuciones al Plan están Sujetas a algún Límite?

El IRS limita la cantidad máxima que puede aportarse a su cuenta cada año, incluidas las contribuciones diferidas de sueldo. Para el año natural 2025, las cantidades máximas son las siguientes:

- Límite de contribuciones diferidas de sueldo (antes de impuestos y Roth) = \$23,500
- Límite de Contribuciones de Actualización por edad = \$7,500
- Límite general para todas las contribuciones del empleado y del empleador (excepto las contribuciones de reinversión) = \$70,000 (o el 100% de la compensación, si es menor)

### ¿Tendré que Pagar Impuestos sobre la Distribución de mi Plan de Ahorros para el Retiro?

Las distribuciones que provengan de sus contribuciones antes de impuestos al Plan se gravan como ingresos ordinarios en el año en que se reciban. En algunos casos, sin embargo, las distribuciones de su cuenta pueden ser elegibles para un tratamiento fiscal favorable mediante transferencia a una cuenta IRA u otro plan calificado. Las distribuciones relacionadas con sus

Contribuciones Roth estarán libres de impuestos si se trata de una “distribución calificada” (*es decir*, si ha cumplido el período de tenencia de 5 años y tiene, al menos, 59 años y seis meses en el momento de la distribución).

A partir del año siguiente a aquel en que cumpla 73 años (72 si cumplió 70 años y seis meses el 1 de enero del 2020 o después de esa fecha, o 70 años y seis meses si cumplió esa edad antes del 1 de enero del 2020), se le hará una distribución mínima si no ha retirado la cantidad mínima requerida, a menos que siga siendo empleado de la Compañía. Si usted sigue siendo empleado de la Compañía, la distribución mínima requerida se le hará en el año posterior a su jubilación. La cantidad mínima de distribución no puede transferirse porque se trata de un pago mínimo obligatorio que se le debe pagar.

## Transferencias Directas y Pagos Directos

Un pago del Plan que sea elegible para “transferencia” puede realizarse de dos maneras. Puede recibir

la totalidad o una parte de su pago ya sea mediante una transferencia directa o pagado directamente a usted. Si elige una transferencia directa:

- Su pago no se gravará en el año en curso y no se retendrá ningún impuesto sobre la renta (a menos que transfiera cantidades no Roth a una cuenta IRA Roth).
- Su pago se hará directamente a su cuenta IRA o, si usted lo desea, a otro plan de empleador que acepte la transferencia.
- Debe proporcionar al Administrador del Plan el nombre del fideicomisario de la cuenta IRA u otro plan calificado para que la transferencia pueda completarse en su nombre.
- Su pago se tributara cuando lo retire de la cuenta IRA o del plan del empleador (a menos que su pago se haya transferido a una cuenta IRA Roth y, luego, retire una distribución “calificada” de esa cuenta IRA Roth).

Si elige que se le paguen sus beneficios directamente:

- Retendremos automáticamente todas las cantidades de retención federal y estatal obligatorias según lo requiera el IRS y las autoridades fiscales estatales. La cantidad retenida se deducirá de sus impuestos.
- Su pago se tributara en el año actual, a menos que lo transfiera. Puede usar normas fiscales especiales que podrían reducir el impuesto que deba pagar. Sin embargo, si recibe el pago antes de cumplir 59 años y seis meses, es posible que también tenga que pagar una penalidad fiscal adicional.
- El pago puede transferirse a su cuenta IRA (o IRA Roth) o a otro plan de empleador que acepte su transferencia. Su transferencia debe completarse dentro de los 60 días posteriores

a la fecha en que usted reciba el pago.

- Si desea transferir el 100% del pago a una cuenta IRA o a un plan de empleador, deberá aportar dinero adicional para reemplazar el 20% que se retuvo. Si transfiriere solo el 80% que se recibió, se le tributara el 20% que se retuvo y no se transfirió.

## ¿La Distribución de mi Plan de Ahorros para el Retiro está Sujeta a Retención de Impuestos?

Puede llamar al Sistema de Respuesta de Voz de Fidelity al (800) 835-5095 o ingresar al sitio web NetBenefits de Fidelity en [www.netbenefits.com](http://www.netbenefits.com) para encontrar información detallada sobre cómo se aplican los impuestos a sus opciones de distribución o transferencia en el momento en que se solicite la distribución. Debido a que la reglamentación de impuestos que rige los planes 401(k) es compleja, le recomendamos que se comunique con un asesor fiscal para determinar cómo esta reglamentación afecta su situación personal.

## ¿Mis Beneficios se Distribuirán Automáticamente?

Si usted termina su relación laboral y la cantidad adquirida en su cuenta (aparte de las Contribuciones de Reinversión y sus ganancias) es de \$7,000 o menos, se le pagará el saldo total de su cuenta en un solo pago único (a menos que elija una transferencia directa a una cuenta IRA u otro plan de empleador). Si el saldo adquirido de su cuenta es superior a \$7,000, puede elegir cuándo recibir los beneficios, siempre que comiencen el 1 de abril del año siguiente al año en que cumpla:

- 70 años y seis meses (si cumplió esa edad antes del 1 de enero del 2020).
- 72 años (si cumplió 70 años y seis meses el 1 de enero del 2020 o después).
- 73 años (si cumplió 72 años el 1 de enero del 2022 o después).

## Protección de su Beneficio

Su beneficio de este Plan no puede cederse, transferirse, pignorarse ni venderse, excepto en tres casos.

- En virtud de una Orden Calificada de Relaciones Domésticas (*por ejemplo*, pago de pensión alimenticia o derechos sobre bienes matrimoniales), el Administrador del Plan pagará la totalidad o parte de su beneficio a su cónyuge o excónyuge. El Administrador del Plan ha establecido procedimientos para determinar si una orden de relaciones domésticas es calificada. Puede llamar al Departamento de Beneficios de la Oficina Central al (402) 271-2870 para solicitar una copia de los procedimientos de la Orden Calificada de Relaciones Domésticas del Plan.
- Si cualquier persona con derecho a pagos del Plan es un menor de edad o el Administrador del Plan determina que es legal, física o mentalmente incapaz de manejar sus asuntos,

cualquier pago adeudado se realizará a la persona o institución que mantenga o tenga la custodia de la persona con discapacidad, según lo determine el Administrador del Plan. Cualquier pago de este tipo constituye una liberación de la responsabilidad de pago en virtud del Plan.

- Conforme a ciertas sentencias y acuerdos relacionados con la condena por un delito que involucre al Plan, se podrá emitir una sentencia civil por violación de la Parte 4 del Subtítulo B del Título I de ERISA, o en virtud de un acuerdo entre un participante y el Departamento de Trabajo o la Corporación para Garantizar los Beneficios de las Pensiones, en relación con una violación de la Parte 4 por parte de un fiduciario o cualquier otra persona.

## Contribuciones Realizadas por Error

Si se realiza una contribución a su cuenta debido a un error de hecho, la contribución se devolverá a la Compañía en el plazo de un año.

## Si el Plan se vuelve TopHeavy

Los reglamentos federales exigen que el Plan incluya ciertas disposiciones específicas que entrarán en vigor si el Plan se vuelve uno concentrado en los empleados con mayor participación (*top heavy*). Un plan *top heavy* es aquel en el que más del 60% de los activos del plan pertenece a empleados clave. En general, los empleados clave son personas altamente remuneradas, propietarios y funcionarios de la Compañía.

En el caso poco probable de que el plan se convierta en un plan *top heavy*, es posible que tenga derecho a recibir una contribución mínima según las normas aplicables a este tipo de plan. Además, es posible que adquiera derechos parciales sobre su cuenta antes de haber cumplido los años necesarios de servicio por acumulación. El Administrador del Plan le notificará si se produce esta situación.

## Beneficios No Asegurados

Los beneficios de ciertos tipos de planes de pensiones están asegurados por la Corporación para Garantizar los Beneficios de las Pensiones (PBGC), una corporación organizada conforme a la legislación federal. Sin embargo, la PBGC no asegura los beneficios de planes como el Plan de Ahorros para el Retiro de Peter Kiewit Sons', Inc., que proporciona beneficios a partir de una cuenta a su nombre.

## Sin Garantía de Empleo

El establecimiento y la operación del Plan no ampliará ni reducirá de ninguna manera sus derechos laborales, ni garantizará su empleo en la Compañía. Los empleados tienen el derecho a terminar su empleo en cualquier momento con o sin una causa justificada, y Peter Kiewit Sons', Inc. y sus compañías subsidiarias se reservan el mismo derecho de poner fin a la relación laboral en cualquier momento con o sin una causa justificada.

## ¿Qué Sucede si el Plan se Modifica o se Suspende?

La Compañía se reserva el derecho de modificar o dar por terminado el Plan en cualquier momento. Además, el Comité de Supervisión del Plan tiene la autoridad limitada para modificar el Plan en la medida requerida, a fin de corregir errores o mantener el cumplimiento del Plan con los requisitos legales impuestos por el Código, ERISA y las reglamentaciones promulgadas en virtud de estos. Si se modifica el Plan, se le notificará sobre cualquier efecto que tenga en su cuenta. Si el Plan se da por terminado, usted pasará a tener automáticamente el 100% acumulado en su cuenta.

## Información Administrativa sobre el Plan

### Nombre y Número del Plan

El nombre oficial del Plan es Peter Kiewit Sons', Inc. Retirement Savings Plan. El número del plan es 333. (El Plan también incluye los activos del antiguo Plan TIC Savings Plus Retirement, que se fusionó con el Plan a partir del 1 de enero del 2010, y de los antiguos Planes de Weeks Marine, que se fusionaron con el Plan a partir del 1 de enero del 2024).

### Tipo de Plan

Es un Plan 401(k) de contribuciones definidas, y está destinado a ser un plan calificado conforme a la Sección 401(a) del Código de Impuestos Internos.

### Año del Plan

Los registros del Plan se llevan sobre la base del Año del Plan. El Año del Plan comienza cada 1 de enero y termina cada 31 de diciembre.

### Financiación del Plan

El Plan se financia mediante aplazamientos electivos de los participantes en el Plan y contribuciones equivalentes y no electivas de la Compañía.

### Fideicomisario del Plan

La Compañía ha establecido un Contrato de Fideicomiso con Fidelity Management Trust Company, 245 Summer Street, Boston, Massachusetts 02110.

### Administrador del Plan

El Plan es administrado directamente por el Administrador del Plan de acuerdo con las disposiciones del Plan. El Administrador del Plan es el Comité de Supervisión del Plan. En esta

función, el Comité de Supervisión del Plan proporcionará dirección administrativa al Fideicomisario del Plan. Toda comunicación y notificación de procesos legales debe remitirse a:

*Plan Oversight Committee  
c/o Peter Kiewit Sons', Inc.  
1550 Mike Fahey Street  
Omaha, NE 68102*

*(402) 342-2052*

## Número de Identificación del Empleador

El número de identificación del empleador para Peter Kiewit Sons', Inc. es 91-1842817.

## Patrocinador del Plan

A continuación, se detallan el nombre y la dirección del Patrocinador del Plan:

*Peter Kiewit Sons', Inc.  
1550 Mike Fahey Street  
Omaha, NE 68102*

*(402) 342-2052*

**Este Plan permite que otros empleadores adopten sus disposiciones. Al presentar una solicitud por escrito al Administrador del Plan, usted puede obtener información para saber si un empleador en particular ha adoptado el Plan y, de ser así, la dirección de dicho empleador.**

## Sus Derechos en Virtud de ERISA

Como participante de este Plan, usted tiene derecho a ciertos beneficios y protecciones en virtud de la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974 (ERISA). ERISA le otorga el derecho a lo siguiente:

- Examinar, sin cargo alguno, en la oficina del Administrador del Plan y en otros lugares especificados, tales como lugares de trabajo y salas sindicales, todos los documentos que rigen el Plan, incluidos los acuerdos de seguros y los acuerdos de negociación colectiva, y una copia del último informe anual (Formulario de la Serie 5500) presentado por el Administrador del Plan ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y disponible en la Sala de Divulgación Pública de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado.
- Obtener, previa solicitud por escrito al Administrador del Plan, copias de los documentos que rigen la operación del Plan, incluidos los acuerdos de seguros y los acuerdos de

negociación colectiva, y copias del último informe anual (Formulario de la Serie 5500) y el resumen de la descripción del plan actualizado. El Administrador del Plan podría cobrar un cargo razonable por las copias.

- Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. El Administrador del Plan está obligado por ley a proporcionar a cada participante del Plan una copia de este resumen del informe anual.

Además de crear derechos para los participantes del Plan, ERISA determina las obligaciones de las personas responsables de la operación del Plan. Las personas que operan el Plan, llamadas fiduciarios del Plan, tienen la obligación de hacerlo con prudencia y en interés suyo y de los demás participantes y beneficiarios del Plan. Nadie, incluido su empleador o cualquier otra persona, puede despedirlo o discriminarlo de cualquier manera únicamente para evitar que usted obtenga un beneficio de jubilación o que ejerza sus derechos en virtud de ERISA.

Si su reclamación por un beneficio es denegada, en su totalidad o en parte, usted tiene el derecho a saber por qué se hizo esto, a obtener copias de los documentos relacionados con la decisión sin costo alguno y a apelar cualquier denegación, todo en el marco de ciertos plazos.

De conformidad con ERISA, hay pasos que puede tomar para hacer valer los derechos mencionados anteriormente. Por ejemplo, si usted solicita al Administrador del Plan una copia del documento del Plan o del último informe anual del Plan y no los recibe en el plazo de los 30 días posteriores a la solicitud, puede iniciar una demanda en una corte federal. En tal caso, la corte puede exigir que el Administrador del Plan le proporcione los materiales y le pague hasta \$110 al día hasta que usted reciba los materiales, a menos que los materiales no fueran enviados debido a razones fuera del control del Administrador del Plan. Si le deniegan o ignoran una reclamación de beneficios, en su totalidad o en parte, puede iniciar una demanda en una corte estatal o federal. Además, si usted no está de acuerdo con la decisión del Plan o con su falta de decisión respecto a la calificación de una orden de relaciones domésticas, puede iniciar una demanda en una corte federal. Si los fiduciarios del Plan hacen mal uso del dinero del Plan o si usted es discriminado por afirmar sus derechos, puede solicitar ayuda del Departamento de Trabajo de los EE. UU. o puede iniciar una demanda en una corte federal. La corte decidirá quién debe pagar los costos judiciales y los honorarios. Si usted tiene éxito, el tribunal puede ordenar que la persona a quien usted ha demandado pague estos costos y honorarios. Si usted pierde, la corte puede ordenarle que pague estos costos y honorarios, por ejemplo, si usted inició una reclamación frívola.

Si tiene preguntas sobre el Plan, comuníquese con el Administrador del Plan. Si tiene preguntas sobre esta declaración o los derechos que ERISA le otorga, comuníquese con la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado, Departamento de Trabajo de los EE. UU., que aparece en el directorio telefónico, o la División de Asistencia Técnica y Encuestas, Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado, Departamento de Trabajo de los EE. UU., situada en 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C., 20210. También puede obtener ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades de acuerdo con ERISA llamando a la línea directa de publicaciones de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado.

La información fue proporcionada por Peter Kiewit Sons', Inc. Fidelity Investments no se hace responsable de su contenido.