

**EDWIN HARONIAN M D INC**  
**401(K) PROFIT SHARING PLAN AND TRUST**  
**DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN**

01/01/2022

EDWIN HARONIAN M D INC  
401(K) PROFIT SHARING PLAN AND TRUST  
DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	1
ELEGIBILIDAD .....	1
Empleado elegible .....	1
Contribuciones de Aplazamientos electivos, Contribuciones de contrapartida del empleador y Contribuciones no electivas .....	1
Cálculo de servicio .....	1
CONTRIBUCIONES .....	2
Cuenta .....	2
Contribuciones de Aplazamientos electivos .....	2
Contribuciones Roth .....	2
Contribuciones equivalentes del empleador .....	3
Contribuciones de participación de beneficios .....	3
Contribuciones no electivas calificadas .....	4
Contribuciones de reinversión .....	4
Contribuciones de Servicio militar .....	4
Límites de contribuciones .....	4
COMPENSACIÓN .....	4
Compensación del Plan .....	4
ADQUISICIÓN DE DERECHOS .....	5
Cuenta de Aplazamientos electivos, Cuenta de Contribuciones de reinversión y Cuenta de Contribuciones no electivas calificadas ..	5
Cuenta de Contribuciones equivalentes del empleador y Contribución de participación de beneficios Cuenta .....	5
Reglas especiales de adquisición de derechos .....	6
Pérdidas .....	6
Año de servicio para la adquisición de derechos .....	6
DISTRIBUCIONES .....	7
Inicio de distribuciones .....	7
Edad normal de jubilación .....	7
Calendario y forma de pago .....	7
Retiro obligatorio del Plan .....	8
Beneficiario .....	8
DISTRIBUCIONES Y PRÉSTAMOS EN SERVICIO .....	8
Cumplir la edad de 59-1/2 años .....	8
Distribuciones de reservistas .....	9
Reglas sobre distribuciones en servicio .....	9
Préstamos .....	9
INVERSIONES .....	9
Autodirección del Participante .....	9
Derechos al voto .....	10
Fechas de valoración .....	10
NORMAS ESPECIALES PARA PLAN SESGADO A FAVOR DE ALTOS MANDOS .....	10
Asignaciones mínimas .....	10
PROCEDIMIENTOS PARA RECLAMOS .....	10
SUS DERECHOS BAJO ERISA .....	12
MISCELÁNEO .....	13
Órdenes de relaciones domésticas .....	13
Discapacidad .....	13
Cesión y enajenación de beneficios .....	13

Modificación y rescisión.....	14
Seguro.....	14
Discreción del Administrador.....	14
El Plan no se trata de un Contrato de empleo.....	14
Renuncia .....	14
Errores.....	14
Definition of Disability and Policy.....	14
INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA .....	15

## **INTRODUCCIÓN**

Edwin Haronian M D Inc ("la Empresa") estableció el Edwin Haronian M D Inc 401(K) Profit Sharing Plan and Trust (el "Plan") vigente a partir del 01/01/2009. El Plan fue reformulado vigente a partir del 01/01/2022. Esta Descripción resumida del plan describe el plan enmendado vigente a partir del 01/01/2022. Esta Descripción resumida del plan revisada reemplaza todas las Descripciones resumidas del plan anteriores. Aunque el propósito de este documento es resumir las disposiciones más importantes del Plan, el documento del Plan prevalecerá en caso de cualquier inconsistencia. Además, los términos del Plan no pueden ser modificados por declaraciones escritas u orales hechas a usted por el Administrador del Plan u otro miembro del personal.

## **ELEGIBILIDAD**

### **Empleado elegible**

Usted es un "Empleado elegible" si está empleado por Edwin Haronian M D Inc o cualquier afiliado que haya adoptado el Plan. Sin embargo, usted no es un "Empleado elegible" si es miembro de cualquiera de las siguientes clases de empleados:

- Para los propósitos de Contribuciones de Aplazamientos electivos, Contribuciones equivalentes del empleador y Contribuciones no electivas, cualquier empleado que esté incluido en una unidad de empleados cubiertos por un contrato colectivo de trabajo, si los beneficios de jubilación fueron objeto de negociación de buena fe y si el contrato colectivo de trabajo no prevé la participación en este Plan.
- Para los propósitos de Contribuciones de Aplazamientos electivos, Contribuciones equivalentes del empleador y Contribuciones no electivas, cualquier empleado que sea un extranjero no residente quien no haya recibido ingresos devengados que constituyen ingresos por servicios prestados dentro de los Estados Unidos.
- Para los propósitos de Contribuciones de Aplazamientos electivos, Contribuciones equivalentes del empleador y Contribuciones no electivas, el término "Empleado elegible" no incluirá: Employees covered under Code section 410(b)(6)(C).

### **Contribuciones de Aplazamientos electivos, Contribuciones de contrapartida del empleador y Contribuciones no electivas**

Usted se convertirá en elegible para hacer Contribuciones de Aplazamientos electivos y recibir Contribuciones equivalentes del empleador y Contribuciones no electivas en la fecha en que usted cumpla la edad de 21 años y en que usted complete un (1) Año de Servicio de elegibilidad, siempre que usted sea un Empleado elegible en esa fecha.

### **Cálculo de servicio**

Con respecto a la elegibilidad para hacer Contribuciones de Aplazamientos electivos y para recibir Contribuciones equivalentes del empleador y Contribuciones no electivas, "Año de Servicio de elegibilidad" significa un Período de Cálculo de elegibilidad durante el cual usted complete al menos un (1) Año de servicio.

"Período de Cálculo de elegibilidad" significa un período de 12 meses consecutivos empezando con el primer día de su empleo. Cualquier Período de Cálculo de elegibilidad subsiguiente cambiará al Año plan, comenzando con el Año plan que incluya el primer aniversario de su empleo. Por lo general, usted ganará una hora de servicio por cada hora que se le pague por el desempeño de deberes para la Empresa (sin embargo, se aplican numerosas excepciones y reglas especiales).

Todo Servicio de elegibilidad con la Empresa se toma en cuenta.

Tenga en cuenta que si es elegible para hacer o recibir contribuciones, será un "Participante" del Plan.

## **CONTRIBUCIONES**

### **Cuenta**

"Cuenta" significa todas las contribuciones, de cualquier tipo, realizadas al Plan para un Participante, incluidas las ganancias y pérdidas de esas contribuciones.

### **Contribuciones de Aplazamientos electivos**

Usted puede optar por reducir su Compensación (definida a continuación) y hacer una contribución al Plan antes de impuestos. Estas contribuciones antes de impuestos se conocen como Contribuciones Aplazamientos electivos. Usted podrá optar por diferir hasta 90% de su Compensación del Plan antes de impuestos pero debe diferir al menos 0% de la Compensación del Plan. La ley federal también limita la cantidad que usted puede optar por diferir según este Plan y cualquier otro plan de jubilación que permita las Contribuciones de Aplazamientos electivos durante cualquier año calendario (\$23,500 en 2025). Sin embargo, si usted tiene 50 años o más, usted podrá diferir un monto adicional, llamado una "Contribución de puesta al día" de hasta \$7,500 (en 2025). Estos límites en dólares están indexados; por lo tanto, pueden aumentar cada año por ajustes por costo de vida. El Código de Rentas Internas podrá restringir aún más las elecciones de Contribuciones Aplazamientos electivos de Participantes "altamente compensados."

Usted puede optar por iniciar, aumentar o reducir sus elecciones para contribuir al Plan a partir del las fechas establecidas de conformidad con los procedimientos del Administrador del Plan. Usted puede totalmente suspender sus elecciones en cualquier momento.

El Administrador del Plan puede establecer normas sobre la forma en que se realizan sus elecciones. Las normas también pueden exigir que se dé cierta notificación anticipada de cualquier elección. Su elección con respecto a Contribuciones de Aplazamientos electivos solo efectivas para la Compensación que usted recibirá en el futuro. El Administrador del Plan también podrá reducir o suspender totalmente su elección si el Administrador del Plan determina que su elección puede hacer que el Plan no cumpla con alguno de los requisitos del Código de Rentas Internas.

### **Contribuciones Roth**

El Plan permite Contribuciones de Aplazamientos electivos que se harán como Contribuciones Roth. Las Contribuciones Roth son Contribuciones de Aplazamientos electivos que se hacen de la misma forma de sus Contribuciones de Aplazamientos electivos antes de impuestos con la excepción de que las Contribuciones Roth se hacen al Plan después de impuestos. Si se cumplen ciertos requisitos, una "distribución calificada" de su

Cuenta de Contribuciones Roth en el Plan no se gravará. Por favor tenga en cuenta que las Contribuciones Roth son "Contribuciones igualadas del empleado". La Empresa podrá igualar las contribuciones que usted realice como Contribuciones Roth de Aplazamientos electivos.

Usted debe designar cuánto le gustaría contribuir antes de impuestos (Contribución de Aplazamientos electivos normal) y cuánto le gustaría contribuir como Contribución Roth después de impuestos. Usted no está obligado a hacer ninguna contribución Roth. Puede continuar designando todas sus elecciones de Contribuciones de Aplazamientos electivos como contribuciones normales antes de impuestos.

La suma de sus Contribuciones Roth y sus Contribuciones de Aplazamientos electivos normales no podrá exceder el límite anual para las Contribuciones de Aplazamientos electivos normales anteriormente citadas.

Como se mencionó anteriormente, una "distribución calificada" de sus Contribuciones (y ganancias) Roth no está sujeta a impuestos. Una "distribución calificada" debe realizarse más de cinco años después de que se realice la primera Contribución Roth y debe cumplir al menos uno de los siguientes requisitos:

- (i) la distribución debe realizarse después de que usted cumpla 59.5 años;
- (ii) la distribución debe hacerse a su beneficiario después de su muerte; o
- (iii) la distribución debe hacerse debido a su discapacidad.

Por favor tenga en cuenta que las Contribuciones Roth no son adecuadas para todos. Consulte a su asesor fiscal antes de realizar cualquier Contribución Roth al Plan.

#### Contribuciones equivalentes del empleador

El Empresa hará una contribución equivalente en su nombre si usted hace una "Contribución igualada de empleado". Una "Contribución igualada de empleado" se trata de cualquier Contribución de Aplazamientos electivos o Contribución de puesta al día que usted pueda hacer durante el Año plan. Si usted realiza una "Contribución igualada de empleado" el Empresa contribuirá a su cuenta de Contribuciones equivalentes del empleador en una cantidad igual al: (i) 25% de las Contribuciones igualadas de empleado que no excedan el 4% de su Compensación del Plan, mas el (ii) 100% de la cantidad de las Contribuciones igualadas de empleado que excedan el 4% de su Compensación del Plan pero que no excedan el 5% de su Compensación del Plan. Las Contribuciones equivalentes se asignarán a las Cuentas de Contribuciones equivalentes de los Participantes tan pronto sea administrativamente factible después del fin de cada período de nómina.

El Código de Rentas Internas también puede restringir aún más las Contribuciones equivalentes del Empleador para empleados altamente remunerados.

#### Contribuciones de participación de beneficios

La Empresa podrá a su entera discreción, hacer una Contribución de participación de beneficios al Plan en su nombre. Usted será elegible para recibir una asignación si usted ha completado al menos 500 horas de servicio durante el Período aplicable y está empleado por la Empresa en el último día del Período aplicable. Para los propósitos de esta sección, el Período aplicable para determinar el cumplimiento con los requisitos de servicio para una asignación de Contribuciones no electivas será cada Año plan. Contribuciones de participación de beneficios serán asignadas a las cuentas de Contribución de participación de beneficios de cada

Participante elegible para participar en tales asignaciones después del fin del Año plan. Estas contribuciones se asignarán a la Cuenta de Contribución no electiva de cada Participante elegible en la proporción que la Compensación del Plan de cada Participante guarda con la Compensación del Plan de todos los Participantes elegibles.

Por favor tenga en cuenta que si usted es un empleado elegible y termina su empleo con la Empresa debido a muerte, discapacidad o que cumpla la alcance edad de jubilación anticipada usted será elegible para recibir una Contribución de participación de beneficios independientemente de si cumple cualquier requisito de servicio y/o requisito de último día descrito en esta sección.

Por favor tenga en cuenta que si usted termina su empleo en el último día del Período aplicable, se le considerará empleado para los propósitos de determinar si usted ha cumplido con el requisito del último día descrito en esta sección.

#### Contribuciones no electivas calificadas

Además de las contribuciones descritas anteriormente, el Empresa podrá hacer Contribuciones No Electivas Calificadas adicionales para el beneficio de dichos Participantes, determinados a discreción del Empresa.

#### Contribuciones de reinversión

El Plan puede aceptar una Contribución de reinversión realizada en nombre de cualquier Empleado elegible, independientemente de si dicho empleado ha cumplido con los requisitos de edad y servicio del Plan. Un Empleado Elegible que aún no haya cumplido con ninguno de los requisitos de elegibilidad del Plan se considerará Participante solo con respecto a los montos, si los hubiera, en su Cuenta de Contribuciones de reinversión. Por lo general, el Plan aceptará cualquier distribución de reinversión elegible; sin embargo, el Administrador del Plan puede establecer procedimientos que regulen el método por el cual se aceptarán las Contribuciones de reinversión.

#### Contribuciones de Servicio militar

Si usted sirve en las fuerzas armadas de los Estados Unidos y debe faltar al trabajo como resultado de dicho servicio, puede ser elegible para recibir contribuciones, beneficios y crédito de servicio con respecto a cualquier servicio militar calificado. Además, sus sobrevivientes pueden ser elegibles para recibir beneficios o crédito de servicio si usted muere mientras realiza el servicio militar calificado.

#### Límites de contribuciones

La cantidad que se puede contribuir al Plan en su nombre en cualquier año se limita a una cantidad fija en dólares (\$70,000 en 2025). Este límite de dólares está indexado; por lo tanto, puede aumentar cada año para los ajustes por costo de vida. Además, las contribuciones no pueden exceder el 100% de la Compensación del Plan total.

### **COMPENSACIÓN**

#### Compensación del Plan

"Compensación del Plan" significa los salarios que se muestran como salarios gravables en su formulario W-2 del IRS. Para cualquier individuo que trabaje por cuenta propia, la Compensación del Plan significará ingresos devengados.

Para los propósitos de asignar Contribuciones equivalentes del empleador, Contribuciones no electivas y Contribuciones no electivas calificadas, la Compensación del Plan se determinará a lo largo del Año plan.

A menos que se indique lo contrario a continuación, la Compensación del Plan excluirá Compensación posterior al fin del año que incluya montos ganados durante un año pero no pagados durante ese año únicamente debido al calendario de los períodos de pago y las fechas de pago cuando: (i) tales montos sean pagados durante las primeras cuantas semanas del próximo año; (ii) los montos se incluyan en una base uniforme y consistente con respecto a todos los empleados en situación similar; y (iii) no se incluya ninguna compensación en más de un año y Pagos por baja por enfermedad, vacación u otro tipo de licencia genuinos, acumulados pero no usados que se le paguen luego de terminar el empleo para los propósitos de todas las contribuciones.

Sin embargo, se realizarán los siguientes ajustes a la definición de Compensación del Plan:

- Para los propósitos de Contribuciones de Aplazamientos electivos , Contribuciones equivalentes del empleador y Contribuciones no electivas, la Compensación del Plan incluirá cualquier monto que usted elija diferir sobre una base de impuestos preferidos a cualquier plan de beneficios de la Empresa.
- Para los propósitos de Contribuciones equivalentes del empleador y Contribuciones no electivas, la compensación del plan incluirá solo la compensación que realmente le pague la Empresa durante esa parte del Año Plan en la que usted sea elegible para participar en el Plan.
- Para los propósitos de Contribuciones de Aplazamientos electivos , Contribuciones equivalentes del empleador and Contribuciones no electivas, la Compensación del Plan excluirá Bonuses.

No más que \$350,000 (en 2025) de Compensación del Plan puede tomarse en cuenta al determinar sus beneficios bajo el Plan. Este límite de dólares está indexado; por lo tanto, puede aumentar cada año para los ajustes por costo de vida.

## **ADQUISICIÓN DE DERECHOS**

### **Cuenta de Aplazamientos electivos, Cuenta de Contribuciones de reinversión y Cuenta de Contribuciones no electivas calificadas**

Usted siempre tiene derechos plenamente (100%) adquiridos en su Cuenta de Aplazamientos electivos, Cuenta de Contribuciones de reinversión y Cuenta de Contribuciones no electivas calificadas.

### **Cuenta de Contribuciones equivalentes del empleador y Contribución de participación de beneficios Cuenta**

Su interés en su Cuenta de Contribuciones equivalentes del empleador y Contribución de participación de beneficios Cuenta se concederá basado en sus Años de servicio para la adquisición de derechos (definido a continuación) de acuerdo con el siguiente cronograma:



<u>Años de servicio para la adquisición de derechos</u>	<u>Adquisición de derechos Porcentaje</u>
Menos de Dos años	0%
Dos Años, pero menos de Tres años	20%
Tres Años, pero menos de Cuatro años	40%
Cuatro Años, pero menos de Cinco años	60%
Cinco Años, pero menos de Seis años	80%
Seis o más Años	100%

Sin embargo, si el Empresa debe hacer una contribución equivalente a su cuenta para cumplir con ciertas pruebas de no discriminación exigidas por el Código de Rentas Internas, usted tendrá derecho al 100% de esas Contribuciones equivalentes.

#### Reglas especiales de adquisición de derechos

Usted tendrá derechos plenamente adquiridos (100%) una vez que usted cumpla la Edad normal de jubilación (definida en la sección Distribuciones a continuación) mientras sea empleado, a su muerte mientras sea empleado o quede discapacitado mientras sea empleado.

#### Pérdidas

Si usted recibe una distribución. Si su empleo con el Empresa termina y usted recibe una distribución de la porción completa de su Cuenta, perderá la porción de su Cuenta sin derechos adquiridos. Si el valor del saldo de su Cuenta con derechos adquiridos es cero, se considerará que usted ha recibido una distribución de su Cuenta.

Si usted NO recibe una distribución. Si su empleo con el Empresa termina y usted no recibe una distribución completa de la porción adquirida de su Cuenta, usted perderá la porción de su Cuenta sin derechos adquiridos después de la fecha en que usted tenga cinco interrupciones del servicio consecutivas de un año cada una.

Recontratación. Si usted recibe o se considera haber recibido una distribución y reanuda el empleo, las cantidades que haya perdido (si las hubiera) se restablecerán en su Cuenta si usted reembolsa la cantidad total de la distribución anterior antes del más temprano de cinco (5) años después de la primera fecha en la que usted sea subsiguientemente recontratado, o la fecha en que usted tenga cinco (5) interrupciones del servicio consecutivas de un año cada una después de la fecha de la distribución.

#### Año de servicio para la adquisición de derechos

"Año de servicio para la adquisición de derechos" significa un período de cálculo de adquisición de derechos durante el cual usted complete 1,000 horas de servicio durante el Año plan.

Todos sus años de servicio para la adquisición de derechos con la Empresa se cuentan excepto:

- Años de Servicio para la adquisición de derechos antes de que usted cumpla los dieciocho (18) años.

El período de cálculo de adquisición de derechos es el Año plan.

## **DISTRIBUCIONES**

### Inicio de distribuciones

Terminación del empleo. Usted tiene derecho a recibir una distribución de su Cuenta después de que termine su empleo. Esto incluye la terminación por discapacidad. La distribución comenzará a la hora especificada en la sección titulada "Calendario y forma de pago" a continuación.

Jubilación tardía. Si usted continúa trabajando para el Empresa después de su edad normal de jubilación, su participación en el Plan continuará y sus beneficios comenzarán después de la fecha en que usted deje de trabajar. Por lo general, usted no puede comenzar las distribuciones hasta el momento especificado en la sección titulada "Calendario y forma de pago" a continuación.

Muerte. Si usted muere, su beneficiario tendrá derecho a recibir el saldo de su Cuenta con derechos adquiridos. La distribución comenzará a la hora especificada en la sección titulada "Calendario y forma de pago" a continuación.

### Edad normal de jubilación

"Edad normal de jubilación" significa la fecha en que usted cumple la edad de 65.

### Calendario y forma de pago

Distribución por motivos distintos a la muerte. Si usted se convierte en elegible para recibir su beneficio por cualquier motivo que no sea la muerte, su Cuenta se distribuirá en un solo pago. Esta es su forma de pago habitual. Además, se puede permitir una distribución parcial o en cuotas si es necesario para satisfacer las reglas de distribuciones mínimas requeridas. El pago de su Cuenta con derechos adquiridos puede comenzar tan pronto sea administrativamente factible con un pago final realizado que consiste en cualquier asignación que ocurra después de su terminación de empleo. Su cuenta es pagadera en efectivo.

Distribución debido a la muerte. Si usted muere antes de que comience la distribución de su cuenta, la distribución de toda su Cuenta debe completarse antes del 31 de diciembre del año calendario que contenga el quinto aniversario de su muerte.

Su beneficiario tendrá derecho a una distribución en cualquier forma que esté disponible para usted antes de su muerte.

Si usted muere después de que haya comenzado la distribución de su Cuenta, la porción restante de su Cuenta continuará distribuyéndose según el método de distribución que se estaba utilizando antes de su muerte. Si su Cuenta no se estaba distribuyendo en forma de una anualidad al momento de su muerte, el saldo restante debe distribuirse antes del 31 de diciembre del año calendario que contiene el quinto aniversario de su muerte.

## Retiro obligatorio del Plan

Después de que termine su empleo con el Empresa, si la cantidad de su cuenta con derechos adquiridos no excede \$1,000, el saldo de su Cuenta con derechos adquiridos se distribuirá al Plan. Usted podrá optar por: 1) recibir esta distribución en efectivo; o 2) reinvertir la distribución en una cuenta de jubilación individual (IRA) o en el plan calificado de su nuevo empleador (pero sólo si el plan de su nuevo empleador permite tales reinversiones). Sin embargo, si usted no entrega su formulario de elección puntualmente y la cantidad con derechos adquiridos del saldo de su Cuenta es menos de o igual a \$130, su Cuenta con derechos adquiridos se distribuirá a usted en efectivo. Si el saldo con derechos adquiridos de su Cuenta es más de \$130, pero no excede \$1,000, el Administrador del Plan transferirá su Cuenta con derechos adquiridos a un plan de jubilación IRA establecido en su nombre; a menos que la distribución ocurra después de una vez que usted cumpla la Edad normal de jubilación (definida en la sección Distribuciones a continuación) mientras sea empleado, a su muerte mientras sea empleado o quede discapacitado mientras sea empleado. Esta distribución obligatoria se invertirá en una IRA diseñada para preservar el capital y proveer una tasa de rendimiento y liquidez razonable. All expenses and fees related to the establishment of the IRA and expenses incurred after the IRA is established will be deducted from the IRA. Para más información acerca de las provisiones de reinversión automática del Plan, el proveedor de la IRA y los honorarios y gastos asociados con el plan de jubilación individual, por favor consulte al Administrador del Plan llamando al número de teléfono que aparece en la sección "INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA" al fin de esta Descripción Resumida del Plan.

Si el monto con derechos adquiridos de su cuenta excede \$1,000, usted debe dar su consentimiento para cualquier distribución de su Cuenta. Sin embargo, el Administrador del Plan distribuirá el saldo de su Cuenta con derechos adquiridos en un solo pago sin su consentimiento en el momento en el que deberían comenzar los pagos bajo la ley federal aplicable - generalmente el primero de abril después del que más tarde se produzca del año calendario en el que usted cumpla 72 años o usted termine su empleo. Sin embargo, usted puede optar por comenzar las distribuciones el primero de abril que siga el año calendario en el que usted cumple 72 años, incluso si usted aún no ha terminado su empleo. Se aplican reglas especiales para aquellas personas que se consideren poseer más del 5% de la Empresa.

## Beneficiario

Usted tiene derecho a designar, de forma escrita aceptable para el Administrador del Plan, uno o más beneficiarios primarios y uno o más beneficiarios secundarios para recibir cualquier beneficio pagadero cuando usted muera. Su cónyuge debe ser su único beneficiario, a menos que él o ella consienta en la designación de otro beneficiario. Usted puede cambiar a sus beneficiarios en cualquier momento y de vez en cuando presentando un aviso por escrito indicando dicho cambio al Administrador del Plan.

Si usted omite designar a un beneficiario, o en el caso de que todos los beneficiarios primarios y secundarios designados mueran antes que usted, el beneficio por muerte se pagará a su cónyuge, o si no hay cónyuge, a sus hijos en partes iguales, o si no hay hijos, a su patrimonio.

Una designación de beneficiario a un cónyuge se revocará automáticamente tras el divorcio legal del Participante de su cónyuge.

## **DISTRIBUCIONES Y PRÉSTAMOS EN SERVICIO**

### Cumplir la edad de 59-1/2 años

Usted podrá recibir una distribución después de que cumpla la edad de 59-1/2 años de todas sus Cuentas, pero solo si tiene derechos plenamente adquiridos en tales Cuentas. Sus Contribuciones Roth pueden retirarse de la misma manera que sus Contribuciones de Aplazamientos electivos normales. Sin embargo, por favor tenga en cuenta que los ingresos de las Contribuciones Roth pueden estar sujetos a impuestos (y estar sujetos a penalidades por retiro anticipado) si el retiro no es una "distribución calificada."

### Distribuciones de reservistas

Si usted es un reservista militar llamado al servicio activo por un período de más de 179 días o por un período indefinido, usted podrá recibir una distribución del Plan mientras aún esté empleado, de montos atribuibles a las elecciones de Contribuciones de Aplazamientos electivos y Contribuciones de puesta al día. Usted debe tomar la distribución durante el período que comienza en la fecha de su llamado a servicio militar y termina al cierre del período de servicio activo. Además, usted debe haber sido llamado al servicio activo después del 11 de septiembre de 2001.

### Reglas sobre distribuciones en servicio

In-service distributions have a minimum distribution amount of \$1,000.00.

El Administrador del Plan puede establecer procedimientos uniformes que incluyen, pero no se limitan a, prescribir limitaciones sobre la frecuencia y la cantidad mínima de retiros. Todas las distribuciones se realizarán en forma de una sola suma tan pronto sea posible después de la fecha de valoración a partir de la cual se realice dicho retiro. Solo los Empleados son elegibles para recibir distribuciones en servicio.

### Préstamos

El Administrador del Plan, a su discreción, puede permitir que los Participantes soliciten un préstamo del Plan. Además, el Administrador del Plan puede adoptar cualquier regla o procedimiento administrativo que considere necesario o apropiado con respecto a la concesión y administración de préstamos. Comuníquese con el Administrador del Plan para obtener una copia de la Procedimientos de Préstamo para obtener más información sobre cómo tomar un préstamo del Plan.

## **INVERSIONES**

### Autodirección del Participante

Por lo general, El Administrador del Plan le permite a usted dirigir la inversión de todas sus Cuentas. El Administrador del Plan puede establecer pautas y procedimientos uniformes relacionados con la autodirección del Participante.

Elecciones de inversión. Usted puede dirigir el porcentaje de sus Cuentas a ser invertido en uno o más de los fondos de inversión disponibles. Sus elecciones estarán sujetas a toda regla y limitación que el Administrador del Plan pueda prescribir. Después de su muerte, su beneficiario puede realizar elecciones de inversión como si el beneficiario fuera el Participante. Sin embargo, el Administrador del Plan puede restringir las transferencias de inversión en la medida necesaria para cumplir con la ley aplicable.

Decisiones de inversión. El Plan está destinado a constituir un plan descrito en la sección 404(c) de ERISA. Esto significa que los fiduciarios del Plan pueden quedar exentos de responsabilidad por cualesquiera

pérdidas que usted experimente como resultado de las inversiones que usted elija.

### Derechos al voto

Usted no podrá dirigir al Fideicomisario en cuanto al ejercicio de los derechos de voto con respecto a cualquier Inversión del Fondo Fiduciario.

### Fechas de valoración

Las cuentas se valoran cada día laboral.

## **NORMAS ESPECIALES PARA PLAN SESGADO A FAVOR DE ALTOS MANDOS**

### Asignaciones mínimas

Si el plan está sesgado a favor de altos mandos, el Empresa generalmente asignará un mínimo del 3% de la Compensación de su Plan al Plan si usted es un Participante que está (i) empleado por la Empresa en el último día del Año plan y (ii) no es un empleado clave.

Por favor tenga en cuenta que, si está cubierto por un contrato colectivo de trabajo, usted no participará en las asignaciones mínimas de un plan sesgado a favor de altos mandos, siempre que los beneficios de jubilación hayan sido objeto de negociaciones de buena fe.

Los beneficios mínimos pagados en esta sección se concederán de la misma manera que cualquier Contribuciones de participación de beneficios.

## **PROCEDIMIENTOS PARA RECLAMOS**

**Solicitud de beneficios.** Usted o cualquier otra persona con derecho a los beneficios del Plan (un "Reclamante") puede solicitar dichos beneficios completando y presentando un reclamo ante el Administrador del Plan. Cualquier reclamo debe hacerse por escrito y debe incluir toda la información y evidencia que el Administrador del Plan considere necesarios para evaluar adecuadamente el mérito y tomar las determinaciones necesarias sobre un reclamo de beneficios. El Administrador del Plan puede solicitar cualquier información adicional necesaria para evaluar el reclamo.

**Calendario del aviso de reclamación denegada.** El Administrador del Plan notificará al Reclamante de cualquier determinación adversa de beneficios dentro de un período de tiempo razonable, pero no más tarde de 90 días (45 días si el reclamo se relaciona con una determinación de discapacidad) después de recibir el reclamo. El Plan puede extender este período una vez por hasta 90 días (30 días adicionales si el reclamo se relaciona con una determinación de discapacidad), siempre que el Administrador del Plan determine que dicha extensión es necesaria debido a asuntos fuera del control del Plan y notifica al Reclamante, antes de la expiración del período de revisión inicial, de las circunstancias que requieren la extensión de tiempo y la fecha antes de la cual el Plan espera tomar una decisión. Si el reclamo se relaciona con una determinación de discapacidad, el período para tomar la determinación puede extenderse hasta 30 días adicionales si el Administrador del Plan notifica al Reclamante antes del vencimiento del primer período de extensión de 30 días.

Contenido del Aviso de reclamación denegada. Si un reclamo es total o parcialmente rechazado, el Administrador del Plan proporcionará al Reclamante un aviso por escrito identificando:

1. La razón o razones por dicha denegación,
2. Las disposiciones pertinentes del Plan en las que se basa la denegación,
3. Cualquier material o información necesaria para otorgar el reclamo y una explicación de por qué es necesaria la información adicional, y
4. Una explicación de los pasos que debe seguir el Reclamante si desea apelar la denegación, incluida una declaración de que el reclamante podrá iniciar una acción civil conforme a ERISA.

Apelaciones de reclamos denegados. Si un Reclamante desea apelar la denegación de un reclamo, debe presentar una apelación por escrito ante el administrador del plan el día 60 o antes (el día 180 si la reclamación se relaciona con una determinación de discapacidad) después de recibir la notificación por escrito del Administrador del plan de que la reclamación ha sido denegada total o parcialmente. La apelación por escrito debe identificar tanto los motivos como las disposiciones específicas del Plan en las que se basa la apelación. Al reclamante se le proporcionará, previa solicitud y de forma gratuita, documentos y otra información referentes a su reclamo. Una apelación por escrito también puede incluir comentarios, declaraciones o documentos que el Reclamante desee proporcionar. El Administrador del Plan considerará los méritos de las presentaciones escritas del Reclamante, los méritos de cualquier hecho o evidencia que apoye la denegación de beneficios, y otros hechos y circunstancias que el Administrador del Plan considere relevantes. El Reclamante perderá el derecho a apelar si la apelación no se presenta a tiempo. El Administrador del Plan normalmente resolverá una apelación dentro de los 60 días (45 días si el reclamo se relaciona con una determinación de discapacidad). Sin embargo, si circunstancias especiales requieren una extensión y el Administrador del Plan proporciona al Reclamante un aviso de extensión por escrito durante el período inicial, el Administrador del Plan puede tomar hasta 120 días (90 días si el reclamo se relaciona con una determinación de discapacidad) para dictaminar sobre una apelación.

Denegación de apelación. Si una apelación es total o parcialmente rechazada, el Administrador del Plan proporcionará al Reclamante un aviso identificando:

1. La razón o razones por dicha denegación,
2. Las disposiciones pertinentes del Plan en las que se basa la denegación,
3. Una declaración de que el Reclamante tiene derecho a recibir, previa solicitud y sin cargo, acceso razonable y copias de todos los documentos, registros y otra información relevante para la reclamación de beneficios del reclamante, y
4. Una declaración que describe el derecho del Reclamante a iniciar una acción en virtud de la sección 502(a) de ERISA. La determinación emitida por el Administrador del Plan será vinculante para todas las partes.

Determinaciones de discapacidad. Si el reclamo se relaciona con una determinación de discapacidad, las determinaciones del Administrador del Plan incluirán la información requerida por las regulaciones aplicables del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

## **SUS DERECHOS BAJO ERISA**

Como participante, usted tiene ciertos derechos y protecciones bajo la Ley de Garantía de Ingresos por Jubilación del Empleado de 1974 (ERISA). Esta ley federal establece que usted tiene derecho a:

Examinar, sin cargo, en la oficina del Administrador del Plan y en otros lugares especificados, como lugares de trabajo y sindicatos, todos los documentos que rigen el Plan, incluidos los contratos de seguro y los contratos colectivos de trabajo, así como una copia del informe anual más reciente (Formulario de la Serie 5500) presentado por el Plan ante el Departamento de Trabajo de EE. UU. y disponible en la Sala de divulgación pública de la Administración de seguridad de beneficios para empleados.

Obtener, previa solicitud por escrito al Administrador del Plan, copias de los documentos que rigen el funcionamiento del Plan, incluidos los contratos de seguro y los contratos colectivos de trabajo, así como copias del informe anual más reciente (Formulario de la Serie 5500) y la Descripción resumida del plan actualizada. El administrador del plan podrá cobrar un cargo razonable por las copias.

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

Obtener, una vez al año, una declaración del Administrador del Plan con respecto a su Beneficio acumulado bajo el Plan y la parte no perdible (adquirida) de su Beneficio acumulado, si corresponde. Esta declaración debe solicitarse por escrito y no es necesario que se proporcione más de una vez cada 12 meses. El Plan debe proporcionar el estado de cuenta sin cargo.

Además, ERISA impone deberes a las personas responsables del funcionamiento del Plan. Las personas que operan el Plan, llamadas los "fiduciarios" del Plan, tienen el deber de hacerlo con prudencia y en interés de usted y otros participantes y beneficiarios del Plan. Nadie, incluido su empleador, su sindicato ni ninguna otra persona, puede despedirlo o discriminarlo de alguna manera para evitar que usted obtenga sus beneficios o ejerza sus derechos bajo ERISA.

Si su reclamo de un beneficio es denegado o ignorado, en su totalidad o en parte, usted tiene derecho a saber por qué se hizo, a obtener copias de los documentos relacionados con la decisión sin cargo y a apelar cualquier denegación, todo dentro de ciertos plazos. Según ERISA, hay pasos que usted puede tomar para hacer cumplir los derechos anteriores. Por ejemplo, si usted solicita una copia de los documentos del Plan o el último informe anual del Plan y no los recibe dentro de los 30 días, puede presentar una demanda en un tribunal federal. En tal caso, el tribunal puede requerir que el Administrador del Plan le proporcione los materiales y le pague hasta \$110 por día hasta que usted reciba los materiales, a menos que los materiales no se hayan enviado por razones fuera del control del Administrador del Plan.

Si a usted se le denegó o ignoró un reclamo de beneficios, en su totalidad o en parte, usted puede presentar una demanda en un tribunal estatal o federal. Además, si usted no está de acuerdo con la decisión del Plan, o la falta de la misma, con respecto al estado calificado de una orden de relaciones domésticas, usted puede presentar una demanda en un tribunal federal. Si resulta que los fiduciarios del Plan hicieron un mal uso del dinero del Plan, o si se le discrimina por hacer valer sus derechos, usted puede buscar ayuda del Departamento de Trabajo de los EE. UU. o puede presentar una demanda en un tribunal federal. El tribunal decidirá quién debe pagar los costos judiciales y los honorarios legales. Si usted gana el caso, el tribunal puede ordenar que la persona a la que usted demandó pague estos costos y

honorarios. Si usted pierde, el tribunal puede ordenarle a usted a pagar estos costos y honorarios, por ejemplo, si considera que su reclamo es frívolo.

Si usted tiene alguna pregunta sobre el Plan, debe comunicarse con el Administrador del Plan. Si tiene alguna pregunta sobre esta declaración o sobre sus derechos bajo ERISA, o si necesita ayuda para obtener documentos del Administrador del Plan, debe comunicarse con la oficina más cercana de la Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados, Departamento de Trabajo de EE. UU., cuyo número aparece en la guía telefónica, o la División de Consultas y Asistencia Técnica, Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados, Departamento de Trabajo de EE. UU., 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210. Usted también puede obtener ciertas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades bajo ERISA llamando a la línea directa de publicaciones de la Administración de Seguridad de Beneficios para Empleados.

## **MISCELÁNEO**

### Órdenes de relaciones domésticas

Bajo ciertas circunstancias, un tribunal puede emitir una orden de relaciones domésticas asignando una parte de sus beneficios bajo el Plan a un cónyuge, ex cónyuge, hijo u otro dependiente. El Administrador del Plan determinará si la orden es una orden calificada de relaciones domésticas ("QDRO"). Si el Administrador del Plan determina que la orden es una QDRO, implementará los términos de la QDRO y dividirá su Cuenta debidamente. Usted puede obtener, sin cargo, una copia de los procedimientos de QDRO del Plan solicitándola del Administrador del Plan.

### Discapacidad

Bajo este Plan, usted es discapacitado si tiene una discapacidad mental o física según las reglas uniformes que se aplican de manera consistente a todos los Participantes en circunstancias similares según lo determine el Administrador del Plan.

### Cesión y enajenación de beneficios

Salvo lo dispuesto a continuación, su Cuenta se mantiene en fideicomiso y no se puede ceder y, en la medida permitida por la ley, no está sujeta a ninguna forma de embargo, retención, secuestro u otras acciones de cobro. Usted no puede enajenar, anticipar, conmutar, comprometer, gravar o ceder ninguno de los beneficios o pagos que pueda esperar recibir, de manera contingente o de otro tipo, bajo el Plan, con la excepción de que usted sí puede designar a un beneficiario.

Sin embargo, usted puede perder todo o parte de su saldo:

1. De conformidad con los términos de una QDRO;
2. Para cumplir con cualquier gravamen fiscal federal; o
3. Para cumplir con las disposiciones y condiciones de una sentencia, orden, decreto o acuerdo de conciliación entre usted y el Secretario de Trabajo o la Corporación de Beneficios Garantizados de Pensión en relación con su violación (o presunta violación) de las responsabilidades fiduciarias ante ERISA.



## Modificación y rescisión

Aunque el Empresa pretende mantener el Plan por un tiempo indefinido, el Empresa puede modificar o cancelar el Plan en cualquier momento a su entera discreción. De tomarse cualquiera de estas medidas, a usted se le notificará. Sin embargo, tal acción no puede permitir que ninguna parte de los activos del Plan se utilice para ningún propósito que no sea el beneficio exclusivo de los participantes y beneficiarios, ni causar una reducción en el saldo de su Cuenta con derechos adquiridos a la fecha de la cancelación o modificación. Si se cancela el Plan, todos los montos acreditados en su Cuenta se convertirán en 100% con derechos adquiridos.

## Seguro

El Plan no está asegurado por la Corporación de Beneficios Garantizados de Pensión (PBGC) porque no es un plan de pensión de beneficios definidos.

## Discreción del Administrador

El Administrador del Plan tiene la autoridad para tomar determinaciones fácticas, inferir e interpretar las disposiciones del Plan, corregir defectos y resolver ambigüedades en el Plan y proporcionar omisiones al Plan. Cualquier construcción, interpretación o aplicación del Plan por parte del Administrador del Plan es final, concluyente y vinculante.

## El Plan no se trata de un Contrato de empleo

El Plan no constituye, ni debe considerarse constituir, un contrato de trabajo entre el Empresa y ningún empleado, ni un incentivo, ni una condición de empleo para ningún empleado. No se debe considerar que nada que forme parte del Plan otorgue a ningún empleado el derecho a ser retenido en el servicio del Empresa ni impedir el derecho del Empresa a despedir a cualquier empleado en cualquier momento.

## Renuncia

Cualquier falla por parte del Plan o del Administrador del Plan para insistir en el cumplimiento de cualquiera de las disposiciones del Plan en cualquier momento o bajo cualquier conjunto de circunstancias no opera para renunciar o modificar la disposición o de cualquier otra manera hacerla inaplicable en ningún otro momento, ni en cuanto a cualquier otro suceso, sin importar que se trate de las mismas o diferentes circunstancias. Ninguna exención de ningún término o condición del Plan es válida ni vigente ni tiene efecto a menos que se exprese por escrito y esté firmada por una persona autorizada por el Administrador del Plan para otorgar una exención.

## Errores

Ningún error administrativo o parecido por parte del Administrador del Plan puede brindar cobertura bajo el Plan a ninguna persona, quien de otra forma no califique para la cobertura del Plan. Un error no puede otorgar un beneficio a una persona que en realidad no tenga derecho a tal beneficio.

## Definition of Disability and Policy

the definition of disability is as follows: Under uniform rules established by the Plan Administrator. The participant is mentally or physically disabled under a written nondiscriminatory policy. Policy: an impairment,

such as a chronic medical condition or injury, that prevents the participant from engaging in gainful employment in his or her current or comparable occupation. Participant must provide a statement from his or her company supervisor and a medical statement provided by his or her medical provider to the Plan Administrator for determination of benefits.

1) Requirements of Supervisory Statement: The supervisor must detail the participant's job functions, on company letterhead, and state that the participant is unable to complete the functions of his or her current position due to his or her impairment.

2) Requirements of Medical Provider Statement: The medical provider must state why the provider believes the participants is disabled and unable to perform the current job functions, as detailed in the supervisory statement, and any other comparable job with similar functions and standards.

## **INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA**

1. El Patrocinador del Plan es Edwin Haronian M D Inc.

Información de contacto del Patrocinador del Plan:

Dirección: 5651 Sepulveda Blvd, Suite 201, Van Nuys, CA 91411

Número de teléfono: 818-788-2400

Número de identificación de empleador: 95-4858916

Correo electrónico: ed@synapsedoctor.com

El Administrador del Plan es TAG Resources, LLC.

Información de contacto del Administrador del plan:

Dirección: 6501 Deane Hill Drive, Knoxville, TN 37919

Número de teléfono: 865-670-1844

Número de fax: 865-670-0227

Correo electrónico: customerservice@tagresources.com

2. El Plan es un plan de participación en las ganancias 401(k). El número de plan es 001.
3. El agente designado por el Plan para el servicio de procesos legales es el Presidente de la corporación nombrada en el punto 1. Todos los documentos legales deben entregarse a dicha persona a la dirección indicada en el punto 1. Sin embargo, el servicio también puede realizar al Administrador del Plan o a un Fiduciario.
4. Los activos del Plan se mantienen en un fideicomiso creado bajo los términos del Plan. El Fiduciario es not applicable because the assets of the Plan are held solely under a group annuity contract issued by Transamerica Financial Life Insurance Company that is treated as a qualified trust. Su domicilio social es 6400 C Street, SW, Cedar Rapids, IA 54499.
5. El año fiscal y el Año plan de la Empresa terminan el 12/31.
6. Si el Plan es establecido o mantenido por dos o más empleadores, usted puede obtener una lista completa de los empleadores que patrocinan el Plan presentando una solicitud por escrito al Administrador del Plan (esta lista también está disponible para que los participantes y beneficiarios la examinen); usted también puede recibir del Administrador del Plan, previa solicitud por escrito, información sobre si un empleador en particular es un patrocinador del Plan

y, si el empleador es un patrocinador del plan, la dirección de dicho patrocinador.

### Adenda de honorarios

Es posible que se le cobren a su Cuenta algunos o todos los costos y gastos de operación del Plan Dichos gastos incluyen los siguientes:

El Plan puede cobrar a los Participantes Afectados por los gastos de recibir una distribución después de la terminación del empleo (si corresponde al Participante) de la manera siguiente: Third Party Administrator charges \$50 processing fee, additional \$50 recordkeeper fee will also apply.

El Plan puede cobrar a los Participantes Afectados por los gastos de procesar una orden de relaciones domésticas (si corresponde al Participante) de la manera siguiente: Third Party Administrator charges \$400 processing fee, as well as a \$10 certified mail fee, additional \$50 recordkeeper fee will also apply.

El Plan puede cobrar a todos los Participantes por los gastos de operación del Plan de la manera siguiente: Fees directed by the plan sponsor to be allocated to participants may include certain operating expenses, general recordkeeper and Third Party Administrative fees, certain transaction fees, and asset-based fees which may include auditor fees, when applicable. All amounts deducted from participant accounts, as well as a description of the services to which the fees relate, if any, are reported on participant's quarterly statements and are detailed on "Fee Disclosure 404(a)(5)" available on the recordkeeper site..

El Plan puede cobrar a los Participantes Afectados por los gastos de Force-Outs (si corresponde al Participante) de la manera siguiente: Third Party Administrator charges \$50 distribution fee, up to \$30 additional fee for required notices, as well as \$50 recordkeeper will also apply.

Si usted obtiene un préstamo, el Plan puede cobrar una tarifa de procesamiento de préstamo inicial de TPA charges a \$75 processing fee and an additional \$50 recordkeeper fee. y una tarifa de mantenimiento de préstamo continuo de \$100 - of which the third party administrator charges a \$50 processing fee and the recordkeeper charges an additional \$50 processing fee.

Las tarifas enumeradas anteriormente están sujetas a cambios. Consulte con el administrador del plan para cerciorarse de que tiene una lista de tarifas actualizada.