

## Aspectos Importantes del Plan RCAB 401 (k)

Característica del Plan	Detalles de la Característica del Plan
<b>Nombre del Plan</b>	Arquidiócesis de la Iglesia Católica de Boston, Plan de Ahorro para la Jubilación 401 (k)
<b>Fecha de vigencia</b>	1 de enero de 2012
<b>Sistema de Registro del Plan</b>	TIAA-CREF
<b>Tipo de Plan/Patrocinador del Plan</b>	Plan de la Iglesia no ERISA 401 (k)/Arzobispado Católico de Boston, una Sociedad Unipersonal
<b>Año del Plan</b>	1 de enero - 31 de diciembre
<b>Empleador Participante</b>	Un Empleador Participante es cualquier parroquia, escuela, cementerio u otro emplazamiento que es parte del Arzobispado Católico de Boston, una Sociedad Unipersonal. Cualquier entidad Católica incorporada de manera separada enumerada en el Directorio Católico que ha firmado un Acuerdo de Participación con el Patrocinador del Plan también se considera un Empleador Participante.
<b>Elegibilidad de Contribución del Empleado</b>	<p>Sólo para los efectos de contribuciones del empleado, las siguientes personas se consideran empleados elegibles:</p> <p>Cualquier empleado laico* de al menos 21 años de edad y programado para trabajar por lo menos veinte (20) Horas de Servicio por semana (veinticuatro (24) Horas de Servicio por semana para un empleado que trabaja 10 meses durante el año) o cualquier otra cantidad de horas semanales establecidas como umbral por un Empleador Participante según lo autorizado por escrito por el Administrador del Plan, excepto cualquier personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• que es miembro de una orden religiosa;</li> <li>• que es un practicante, becario, profesor estudiante, seminarista, profesor sustituto, o un estudiante en una asignación de trabajo temporal como parte de un programa educativo cooperativo</li> </ul> <p><i>*Los sacerdotes incardinados son elegibles para participar en el Plan RCAB 401 (k). Los detalles adicionales sobre la participación se incluyen en el documento de Aspectos Importantes para los Sacerdotes.</i></p>

<p><b>Remuneración elegible</b></p>	<p>Con el objeto de determinar las contribuciones de empleados y empleadores, la remuneración elegible se define como todos los salarios (excepto los ingresos imputados de la cobertura de exceso del seguro de vida colectivo, los reembolsos u otras compensaciones por gastos, beneficios en efectivo y complementarios no monetarios, gastos de mudanza, remuneración diferida y beneficios de bienestar social), pero incluyendo las comisiones y las reducciones del sueldo de los empleados en virtud de las Secciones del Código de Recaudación Tributaria 401 (k), 125, 457 (b), 403 (b) y 132 (f). La cantidad anual máxima de remuneración sobre la cual las contribuciones del empleado y empleador pueden ser basadas es \$270.000 para el 2017 (ajustado periódicamente por el IRS).</p>
<p><b>Contribuciones del Empleado</b></p>	<p>Los empleados pueden hacer contribuciones pre impuestos y Roth (combinados) hasta el límite anual con arreglo a ley federal (\$18.000 para 2017). Si un empleado tiene 50 o más años de edad al 31 de diciembre, puede contribuir con \$6.000 adicionales, para un total de \$24.000 en contribuciones pre impuestos y Roth. Las contribuciones del empleado pueden comenzar con el primer período de pago posterior a la finalización de un formulario de inscripción.</p> <p>Las contribuciones de transferencia están permitidas para los planes de retiro elegibles, incluyendo una Cuenta de Jubilación Individual; un plan 401 (k) o 403 (b) con un empleador que no sea el RCAB; y/o en la forma de una suma global del Plan de Pensión de RCAB. Las transferencias del RCAB 403 (b) están sujetas a ciertas restricciones. Para más información por favor vea el documento de Preguntas Frecuentes del Plan RCAB 403 (b) y el Plan RCAB 401 (k).</p>
<p><b>Elegibilidad de Contribución del Empleador</b></p>	<p>Elegibilidad inicial: Para ser elegible para las contribuciones del empleador como se describe a continuación, los empleados (según lo definido anteriormente) deben tener al menos un año de servicio (definido como un período de servicio de doce meses continuos durante el cual el empleado trabajó por lo menos 1.000 horas). Los empleados serán acreditados con el servicio de calificación que ocurrió antes del 1 de enero de 2012. Elegibilidad anual: Un empleado debe trabajar por lo menos 1.000 horas en cada año (<i>es decir, normalmente</i> completar 20 horas semanales por semana o 24 semanales para los empleados que trabajan 10 meses por año) para recibir las contribuciones del empleador por ese año. Este requisito de las horas no se aplicará en el caso de que el empleo termine debido a la discapacidad (según lo definido por el Plan) o si el empleado cesa a la edad de 55 años de edad o más con por lo menos cinco (5) años de servicio.</p>

<p><b>Contribuciones del Empleador</b></p>	<p>Se proporcionarán las siguientes contribuciones del empleador:</p> <p>A partir del 1 de enero de 2016, cada empleado elegible que hace contribuciones (ya sea a través de Roth o diferidos pre impuestos) recibirá una contribución del empleador que será igual a una cantidad del 100% del primer 3% de remuneración contribuida más el 50% del siguiente 2% contribuido. La contribución máxima combinada del empleador será el 4% de remuneración elegible. Las cantidades de la contribución del empleador serán revisadas anualmente y pueden ser aumentadas, disminuidas o eliminadas.</p>
<p><b>Retiros anticipados</b></p>	<p>Los retiros se permiten al cumplir 59½ de edad por cualquier motivo y están disponibles a partir de las contribuciones del empleador y del empleado (incluyendo cualquier ganancia sobre las mismas). Se puede aplicar la retención de impuestos.</p> <p>Los retiros por dificultades son permitidos a cualquier edad para satisfacer una necesidad financiera inmediata y fuerte según lo definido por el IRS. Tales retiros están disponibles a partir de las contribuciones del empleado (excepto las ganancias de las mismas) y de las contribuciones transferidas.</p> <p>Los retiros de las contribuciones transferidas (incluyendo cualquier ganancia de las mismas) están disponibles en cualquier momento por cualquier motivo. Se puede aplicar la retención de impuestos y/o sanciones.</p> <p>Se requiere un mínimo de \$1.000 para todos los retiros anticipados.</p>
<p><b>Requisitos sobre derechos conferidos por aportaciones</b> - <b>Contribuciones del Empleador</b></p>	<p>Un empleado que hace contribuciones estará de inmediato a cargo de todas sus contribuciones y de todas las contribuciones del empleador hechas al Plan en o después del 1 de enero de 2016.</p>

<b>Préstamos</b>	Un empleado puede tener un préstamo pendiente en cualquier momento y puede ser tomado teniendo en cuenta las contribuciones del empleado y las contribuciones transferidas. El reembolso del préstamo se hace a través de deducciones de nómina durante un período no mayor de cinco (5) años conforme a un pagaré firmado. Un mínimo de \$1.000 aplica para todos los préstamos. Debido a la Política Crediticia del Plan se aplican restricciones y cargos adicionales.
<b>Distribuciones posteriores al empleo</b>	Los empleados pueden transferir los balances de cuentas consolidadas fuera del Plan 401 (k) a otro plan de jubilación (que acepta transferencias) al cese de la relación laboral. Los empleados pueden también tomar las distribuciones directas del Plan al momento de la jubilación, muerte o discapacidad conforme a reglas del Plan en vigor en ese entonces.
<p><i>RCAB se reserva el derecho de modificar o cancelar los términos del Plan RCAB 401 (k) en cualquier momento por cualquier razón. En el documento del Plan se incluirá una descripción completa del Plan RCAB 401 (k). En caso de conflicto entre este resumen de Aspectos Importantes y el documento del Plan, el documento del Plan gobernará. Nada en este resumen de Aspectos Importantes se debe interpretar como un contrato de empleo.</i></p>	

**Actualizado en abril de 2017**