**WEST COAST C & C MANAGEMENT, INC.
PLAN DE ACCIONES DE PROPIEDAD DE LOS EMPLEADOS
DESCRIPCIÓN SUMARIA DEL PLAN**

30 DE JUNIO DE 2017

TABLA DE CONTENIDOS

ARTÍCULO I. TEMAS DESTACADOS	1
Sección 1.1. El Plan.....	1
Sección 1.2. Requisitos de Participación	1
Sección 1.3. Contribuciones.....	1
Sección 1.4. Costo para Usted	1
Sección 1.5. Beneficios	1
Sección 1.6. Otros Beneficios de la Compañía.....	1
Sección 1.7. Impuestos Sobre el Ingreso Personal	2
ARTÍCULO II. DEFINICIONES	
Sección 2.1. Generalmente.....	2
Sección 2.2. Compensación	2
Sección 2.3. Horas de Servicio	2
Sección 2.4. Fecha de Jubilación Normal.....	2
Sección 2.5. Año de Suspensión de Servicio	2
Sección 2.6. Año del Plan	3
Sección 2.7. Fecha de Valuación	3
Sección 2.8. Año de Servicio	3
ARTÍCULO III. CONVIRTIÉNDOSE EN PARTICIPANTE	3
Sección 3.1. Empleados Elegibles	3
Sección 3.2. Fecha de Ingreso.....	3
ARTÍCULO IV. CONTRIBUCIONES AL PLAN.....	3
Sección 4.1. El Préstamo ESOP	3
Sección 4.2. Pago del Préstamo ESOP	4
Sección 4.3. Contribuciones Suplementarias.....	4
ARTÍCULO V. SU CUENTA	4
Sección 5.1. Su Porción del Fondo Fiduciario	4
Sección 5.2. Límites en las Asignaciones	5
Sección 5.3. Transferencia de Aportes	5
ARTÍCULO VI. FONDO DEL FIDEICOMISO	5
Sección 6.1. Ajuste y Revaluación de las Cuentas.....	5
Sección 6.2. Fideicomisario	6
Sección 6.3. Beneficio Exclusivo.....	6
ARTÍCULO VII. SALDO ACREDITADO Y REVOCACIONES	6
Sección 7.1. En General	6
Sección 7.2. Terminación de Empleo	6
Sección 7.3. Revocaciones.....	7
Sección 7.4. Obtención de Derechos Posterior al Reempleo.....	7
ARTÍCULO VIII. DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS.....	7
Sección 8.1. Distribución de Beneficios de Jubilación	7
Sección 8.2. Distribución de Beneficios de Jubilación Tardía	7
Sección 8.3. Distribución de Beneficios Por Muerte.....	7

Sección 8.4.	Distribución de Beneficios Por Discapacidad.....	7
Sección 8.5.	Distribución de Beneficios Por Terminación de Empleo	8
Sección 8.6.	Requisitos Especiales de Pagos Mínimos	8
Sección 8.7.	Método de Pago.....	8
Sección 8.8.	Diversificación de la Inversión en Acciones de la Compañía	9
Sección 8.9.	Orden Judicial de Relaciones Domésticas.....	9
Sección 8.10.	Consecuencias Fiscales de las Distribuciones.....	9
ARTÍCULO IX.	REGLAS PARA UN PLAN SOBRECARGADO	9
Sección 9.1.	En General.....	9
Sección 9.2.	Requisito para Asignaciones.....	10
ARTÍCULO X.	DERECHOS CON RESPECTO A ACCIONES DE LA COMPAÑÍA.....	10
Sección 10.1.	Derechos de Votación.....	10
Sección 10.2.	Otros Derechos de los Accionistas.....	10
ARTÍCULO XI.	FUSION, ENMIENDA, Y TERMINACIÓN.....	10
Sección 11.1.	Enmienda o Terminación del Plan	10
Sección 11.2.	Fusión del Plan	10
Sección 11.3.	Derechos al Término del Plan	10
ARTÍCULO XII.	OTRAS COSAS QUE DEBE SABER.....	11
Sección 12.1.	Administración del Plan	11
Sección 12.2.	Dirección de la Compañía	11
Sección 12.3.	Proceso de Reclamos.....	11
Sección 12.4.	Notificación de Procedimiento Legal	12
Sección 12.5.	Número de Plan	12
Sección 12.6.	Resumen del Plan	12
ARTÍCULO XIII.	DECLARACIÓN DE DERECHOS ERISA	12
Sección 13.1.	Garantía de Beneficios de Pensiones Corporativas	12
Sección 13.2.	Derechos Bajo ERISA.....	12
Sección 13.3.	Deberes Fiduciarios bajo ERISA	13
Sección 13.4.	Cumplimiento de Derechos.....	13
Sección 13.5.	Asistencia con sus Preguntas.....	13

WEST COAST C & C MANAGEMENT, INC.
PLAN DE ACCIONES DE PROPIEDAD DE LOS EMPLEADOS
DESCRIPCIÓN SUMARIA DEL PLAN

ARTÍCULO I.
TEMAS DESTACADOS.

Section 1.1. El Plan. West Coast C & C Management, Inc., una corporación de California (la “**Compañía**”) ha establecido el West Coast C & C Management, Inc. Employee Stock Ownership Plan (el “**Plan**”), vigente a partir del 1 de enero de 2017 (la “**Fecha Efectiva**”), para compartir con usted las ganancias de la Compañía. Esto es un resumen de las reglas del Plan. Este Plan se mantendrá para beneficio exclusivo de los empleados de la Compañía y sus beneficiarios. El propósito del Plan es recompensarlo por el servicio y la lealtad a la Compañía y proporcionar un incentivo para incrementar la productividad, haciéndolo copropietario de la Compañía y brindándole beneficios para su jubilación.

Section 1.2. Requisitos de Participación. Todos los Empleados de la Compañía pueden participar en el Plan siempre y cuando hayan completado un Año de Servicio, hayan cumplido 18 años y no sean empleados de una agencia, o miembros de un sindicato con el cual la Compañía haya negociado de buena fe beneficios de jubilación; sin embargo, se dispensa el requisito de un Año de Servicio para el Año del Plan que termina el 31 de diciembre de 2017.

Section 1.3. Contribuciones. Desde este momento y hasta la fecha de su retiro, la Compañía tiene la intención de hacer contribuciones al Plan. Estas contribuciones serán principalmente invertidas en acciones de la Compañía. Al jubilarse, usted tendrá el derecho de recibir acciones de la Compañía y el valor de cualquier otro activo que se haya acreditado a su cuenta, no obstante, usted deberá vender inmediatamente sus acciones a la Compañía o al Fideicomiso. Su esfuerzo y el de los demás empleados contribuyen a la rentabilidad de la Compañía y por lo tanto aumenta el valor de las acciones acreditadas a su cuenta.

Section 1.4. Costo para Usted. Nada. Usted no necesita hacer contribuciones al Plan para participar en las contribuciones de la Compañía.

Section 1.5. Beneficios. El Plan proporciona beneficios al momento de:

- (a) Retiro;
- (b) Discapacidad;
- (c) Muerte; y
- (d) Terminación del Empleo.

Section 1.6. Otros Beneficios de la Compañía. Los beneficios de este Plan son adicionales a los que usted pueda recibir por parte del Seguro Social, y a cualquier otro beneficio que tenga como empleado y que haya sido implementado por la Compañía.

Section 1.7. Impuestos Sobre el Ingreso Personal. Usted no paga impuestos sobre el ingreso personal por las contribuciones de la Compañía asignadas a su cuenta, ni por las ganancias en las inversiones de esas cuentas hasta que dichas cuentas comiencen a ser distribuidas. En ese momento, usted será responsable por el pago de los impuestos correspondientes según su situación tributaria y las reglamentaciones del Departamento de Tesorería relativas a los planes de acciones de propiedad de los empleados y de jubilación. El fideicomisario de West Coast C & C Management, Inc. Employee Stock Ownership Trust (el “**Fideicomisario**” y el “**Fideicomiso**,” respectivamente) le proveerán información relacionada al tratamiento impositivo respecto al cobro de sus beneficios en el Plan.

ARTÍCULO II. DEFINICIONES.

Sección 2.1. Generalmente. Algunos términos que tienen que ver con la manera en la que se acredita su servicio en la Compañía, y la manera en la cual las cantidades son acreditadas a su cuenta son mencionadas en este compendio. Estos términos tienen un significado especial y son definidos a continuación. Usted debe consultar estas definiciones para entender completamente este documento.

Sección 2.2. Compensación. Cada vez que se use en este documento el término “**Compensación**” significa la remuneración total pagada al empleado participante durante el Año del Plan, excluyendo el monto por encima de los \$270,000 (cantidad ajustada cada año por ley para reflejar el aumento en el costo de vida). Además, el término “**Compensación**” deberá incluir cualquier beneficio de transporte recibido por parte de la Compañía, así como contribuciones voluntarias hechas a cualquier Plan autorizado de la Compañía.

Sección 2.3. Horas de Servicio. Usted recibirá crédito por cada “**Hora de Servicio**” que la compañía le pague: por el desempeño de sus funciones laborales; por el otorgamiento de pagos atrasados, por licencia por vacaciones, enfermedad, o incapacidad; o por licencia para cumplir con el Servicio Militar (siempre y cuando sea contratado nuevamente después de cumplir con el servicio militar).

Sección 2.4. Fecha de Jubilación Normal. Su “**Fecha de Jubilación Normal**” es cualquier fecha en la que usted termina su empleo con la Compañía después de haber alcanzado 62 años. Usted puede seguir trabajando pasada su Fecha de Jubilación Normal; en ese caso continuará participando de las contribuciones al Plan hasta la fecha en que jubile efectivamente.

Sección 2.5. Año de Suspensión de Servicio.

(a) En general. “**Un Año de Suspensión de Servicio**” ocurre al final de cada año en el cual no complete más de 500 Horas de Servicio con la Compañía. Normalmente, esto ocurrirá si deja su empleo en la Compañía.

(b) Licencia por Maternidad o Paternidad. Para determinar si ha incurrido en un Año de Suspensión de Servicio, se le acreditarán Horas de Servicio, las cuales normalmente le hubieran sido acreditadas si no fuera porque la ausencia al trabajo se ha debido a alguna de las siguientes razones: (1) por motivo de su embarazo; (2) debido al nacimiento de su hijo/a; (3) por

motivos relacionados con la asignación de un menor por adopción; o (4) por cuidado del menor durante el periodo inmediatamente después del nacimiento o asignación por adopción. El número total de horas que se le acreditarán por alguna razón mencionada anteriormente no deberá exceder 501. Usted recibirá el crédito por las horas mencionadas anteriormente sólo con el propósito de determinar si ha incurrido en un Año de Suspensión de Servicio y no para determinar su elegibilidad, derechos adquiridos o derecho a recibir parte de las contribuciones de la Compañía al Plan.

Sección 2.6. Año del Plan. El “**Año del Plan**” es cada periodo de doce meses comenzando el 1° de enero y terminando el 31 de diciembre.

Sección 2.7. Fecha de Valuación. El término “**Fecha de Valuación**” significa la fecha en la cual las cuentas son ajustadas para mostrar sus balances. La Compañía determinará las fechas de estos ajustes que deben ocurrir al menos una vez al año. Si hubiera una finalización total o parcial del Plan, se usará esa fecha como la Fecha de Valuación.

Sección 2.8. Año de Servicio. Usted recibirá crédito por un “**Año de Servicio**” por cada Año del Plan en el cual complete al menos 1,000 Horas de Servicio con la Compañía. Con el propósito de determinar si califican para participar en el Plan, los empleados nuevos recibirán crédito de un Año de Servicio por el periodo de 12 meses que comienza con la fecha de empleo, si cumplen al menos 1,000 Horas de Servicio durante ese periodo. El servicio prestado a la Compañía y a sus antecesores antes de la Fecha efectiva del Plan se tiene en cuenta para los propósitos de determinar si califica para participar en el Plan.

ARTÍCULO III. CONVIRTIÉNDOSE EN PARTICIPANTE.

Sección 3.1. Empleados Elegibles. Usted calificará para participar en el Plan al completar un Año de Servicio con la Compañía, siempre y cuando haya cumplido 18 años y no sea un empleado subcontratado o miembro de un sindicato con el cual la Compañía haya negociado de buena fe beneficios de jubilación. Si estaba empleado el 30 de junio de 2017, su participación en el Plan comienza el 1 de enero de 2017, sin importar si acumuló 1,000 Horas de Servicio con la Compañía. Sin embargo, por cada Año del Plan posterior al 31 de diciembre de 2017, usted deberá completar 1,000 Horas de Servicio con la Compañía, como se describe en la Sección 5.1, para poder recibir una asignación en ese año.

Sección 3.2. Fecha de Ingreso. Un empleado califica para ingresar al Plan el 1 de enero del Año del Plan en el cual el Participante cumple un Año de Servicio con la Compañía, siempre y cuando haya cumplido 18 años.

ARTÍCULO IV CONTRIBUCIONES AL PLAN.

Sección 4.1. El Préstamo ESOP. La Compañía pretende otorgar un préstamo al Plan que será llamado el “**Préstamo ESOP.**” La compañía anticipa que el Fideicomisario del Plan usará el monto del Préstamo para comprar acciones de la Compañía a precio de mercado, el cual es determinado por un tasador independiente competente. Las acciones de la Compañía compradas

con los ingresos del Préstamo ESOP se mantendrán inicialmente en una cuenta llamada “**Cuenta Provisional**”.

Sección 4.2. Pago del Préstamo ESOP. La Compañía hará contribuciones al Plan de manera que le permitan al Fideicomisario pagar el capital y el interés del Préstamo ESOP. Los dividendos pagados sobre acciones de la Compañía compradas con el Préstamo ESOP también pueden utilizarse para pagar capital e interés del Préstamo ESOP. Anualmente, se transferirán acciones de la Cuenta Provisional a las cuentas de los participantes del Plan que califiquen para recibir una asignación, en la proporción en la que el capital e interés anual pagado del Préstamo ESOP mantiene sobre la suma del capital e interés anual pagado más la suma restante de capital e intereses a pagarse en el Préstamo ESOP, utilizando la tasa de interés efectiva del Préstamo al último día del año.

Sección 4.3. Contribuciones Suplementarias. Además de las contribuciones que la Compañía haga para permitir que el Fiduciario realice los pagos del Préstamo ESOP, la Compañía puede, a su discreción, hacer contribuciones adicionales al Plan (llamadas “**Contribuciones Suplementarias**”). Las Contribuciones Suplementarias serán utilizadas principalmente para pagar el Préstamo ESOP o para comprar acciones de la Compañía que serán asignadas a las cuentas de los participantes del Plan. Las acciones de la Compañía que se compren con Contribuciones Suplementarias no serán incluidas en la Cuenta Provisional.

ARTÍCULO V. SU CUENTA.

Sección 5.1. Su Porción del Fondo Fiduciario. El último día de cada Año del Plan, todas las acciones de la Compañía que se transfieran de la Cuenta Provisional y todas las Contribuciones Suplementarias y acciones revocadas ese año, serán asignadas a las cuentas de los Participantes aptos en la misma proporción que la remuneración anual de cada participante elegible mantenga con la remuneración total de todos dichos participantes en ese año. Usted será apto para recibir asignaciones en su cuenta cada Año del Plan en el cual cumpla con alguno de los dos siguientes requisitos: (i) complete 1,000 Horas de Servicio con la Compañía y esté empleado por la Compañía el último día de ese año, o (ii) se jubile, muera o se vuelva discapacitado durante ese año. El requisito de completar 1,000 Horas de Servicio con la Compañía es eliminado sólo para el Año del Plan terminado el 31 de diciembre de 2017. Las acciones de la Compañía que le sean asignadas serán acreditadas a su nombre en una Cuenta de Acciones de la Compañía, y las asignaciones provenientes de Contribuciones Suplementarias que sean invertidas en propiedades que no sean acciones de la Compañía serán acreditadas a su nombre en una cuenta de Otras Inversiones.

Ejemplo. La tabla a continuación ilustra el procedimiento de las asignaciones. Suponga para este ejemplo que 1,000 acciones de la Compañía han sido transferidas de la Cuenta Provisional o han sido compradas con Contribuciones Suplementarias o revocaciones. También, asuma que \$2,000 en Contribuciones Suplementarias de la Compañía permanecen en un fondo de inversión.

Participantes Elegibles	Remuneración	Porcentaje de la Remuneración Total	Asignación de Acciones a las Cuentas de Participantes	Asignaciones de Otras Inversiones a la Cuenta de Participantes
A	\$28,700	28.7%	287	\$574
B	\$25,700	25.7%	257	\$514
C	\$18,000	18.0%	180	360
D	\$15,000	15.0%	150	300
E	\$12,600	12.6%	126	252
TOTAL	\$100,000	100.0%	1,000	\$2,000

Sección 5.2. Límites en las Asignaciones. Por ley, la cantidad máxima que puede adjudicarse a su cuenta cada Año del Plan se limita al mínimo entre \$54,000 o su remuneración anual. La cantidad de \$54,000 se actualiza según el costo de vida. Esta cantidad máxima incluye la parte de las contribuciones que la Compañía asigne a su cuenta en este Plan, y en cualquier otro Plan autorizado que la Compañía mantenga, sus contribuciones a cualquier otro Plan autorizado que la Compañía mantenga, y su asignación de las revocaciones. Además, con el propósito de aplicar este límite, su Remuneración incluye los ingresos que haya recibido durante su licencia por servicio militar.

Sección 5.3. Transferencia de Aportes. Queda a discreción del Administrador del Plan permitir transferencias de aportes que vengan de otros planes.

ARTÍCULO VI. FONDO DEL FIDEICOMISO.

Sección 6.1. Ajuste y Revaluación de las Cuentas. En cada Fecha de Valuación, las acciones de la Compañía y otros bienes que se mantienen en el Fondo del Fideicomiso serán tasados y su cuenta será ajustada con su parte de las ganancias o pérdidas del Fondo del Fideicomiso de ese Año del Plan. Los Dividendos sobre Acciones de la Compañía que se hayan adquirido con dinero del Préstamo ESOP pueden utilizarse para pagar cualquier préstamo obtenido por el Plan para financiar la compra de Acciones de la Compañía. Los demás dividendos sobre Acciones de la Compañía que estén en el Fondo del Fideicomiso, juntamente con las ganancias, pérdidas y expensas ganadas o incurridas desde la última Fecha de Valuación, serán asignados a las cuentas de los participantes en proporción a sus balances a la Fecha de Valuación inmediatamente anterior. Una vez ajustadas, sus cuentas serán acreditadas con su parte de las contribuciones de la Compañía y revocaciones de ese Año del Plan. Cada año, después de estos ajustes, usted recibirá un estado de cuenta informándole de sus nuevos balances acreditados a su cuenta.

Sección 6.2. Fideicomisario. Todas las contribuciones de la Compañía al Plan son depositadas en el Fondo de Fideicomiso, para ser mantenidas e invertidas por el Fideicomisario. Actualmente, el Fideicomisario es Neil M. Brozen, 719 W. Minnehaha Parkway, Minneapolis, MN 55419. Ninguna porción del Fondo Fiduciario, incluyendo las ganancias e ingresos, está sujeta a impuestos hasta que las Acciones de la Compañía u otros activos del Fondo son retirados del Fideicomiso. Esto significa que usted no está sujeto a impuestos por su parte del Fondo del Fideicomiso hasta el momento de recibirla.

Sección 6.3. Beneficio Exclusivo. Ninguna parte del Fondo del Fideicomiso puede ser usado por la Compañía. La totalidad del Fondo es mantenido por el Fiduciario para beneficio exclusivo de los participantes del Plan y sus beneficiarios.

ARTÍCULO VII. ADQUISICIÓN DE DERECHOS Y REVOCACIONES.

Sección 7.1. En General. Usted tendrá pleno derecho sobre el total de las asignaciones a su cuenta después de seis Años de Servicio, a la fecha de su Jubilación, o en caso de discapacidad permanente o muerte. Si usted incurre en un Año de Suspensión de Servicio antes de completar cinco (5) Años de Servicio, por cualquier motivo distinto al de retiro, discapacidad o muerte, el derecho sobre su cuenta en el Plan serán un porcentaje del balance dependiendo de sus Años de Servicio. Vea la Sección 7.2. Usted obtendrá el pleno derecho a recibir una parte o todo el balance en su cuenta (dependiendo de sus Años de Servicio) al tiempo estipulado en el ARTÍCULO VIII. Todo servicio prestado después de la Fecha Efectiva del Plan será considerado al determinar los derechos adquiridos de cada participante.

Sección 7.2. Terminación de Empleo. Si usted termina su empleo con la Compañía por cualquier razón que no sea muerte o discapacidad previo a su Fecha Normal de Jubilación, el balance en su cuenta será reducido, a la Fecha de Valuación del año en el que incurra consecutivamente cinco Años de Suspensión de Servicio, a un valor determinado aplicando el porcentaje en la siguiente tabla:

Años de Servicio	Porcentaje
Menos de Dos Años	0%
Dos Años	20%
Tres Años	40%
Cuatro Años	60%
Cinco Años	80%
Seis Años	100%

Sección 7.3. Revocaciones. Si usted deja la Compañía por cualquier otro motivo, que no sea jubilación, discapacidad, o muerte, el monto excedente al que tiene derecho sobre su cuenta (lo ya adquirido) será eliminado de su cuenta y asignado a las cuentas de otros participantes.

Sección 7.4. Obtención de Derechos Posterior al Reempleo.

(a) Si usted ha adquirido derecho parcial sobre su cuenta e incurre en un período de cinco Años de Suspensión de Servicio en forma consecutiva y luego regresa a trabajar con la Compañía, los Años de Servicio posteriores a la interrupción en su empleo no serán tenidos en cuenta para determinar su derecho en los montos que hayan sido asignados a su cuenta previo a la interrupción de su relación laboral.

(b) Si su empleo con la Compañía termina antes de convertirse en participante del Plan, incurre en un período de cinco Años de Suspensión de Servicio en forma consecutiva y luego regresa a trabajar con la Compañía, sus Años de Servicio anteriores a la interrupción en su empleo, no serán tenidos en cuenta para determinar sus derechos en las contribuciones de la Compañía que sean asignadas a su cuenta después de la fecha de reempleo.

ARTÍCULO VIII. DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS.

Sección 8.1. Distribución de Beneficios de Jubilación. Al alcanzar su Fecha Normal de Jubilación, usted habrá adquirido pleno derecho (100%) en los montos asignados a su cuenta. Sus beneficios comenzarán a ser pagados dentro del año posterior al año de su jubilación.

Sección 8.2. Distribución de Beneficios de Jubilación Tardía. Si usted continúa trabajando para la Compañía después de alcanzar su Fecha Normal de Jubilación, la distribución de sus beneficios se pospondrá hasta que usted se retire. Sin embargo, el balance acreditado a su cuenta deberá comenzar a ser distribuido a más tardar el 1 de abril del año siguiente al año en el que cumpla 70½ años o se jubile, el que sea posterior. Si usted es dueño de más del 5% de la Compañía (excluyendo las acciones que se mantienen en el Plan) deberá comenzar a recibir sus beneficios a más tardar el 1 de abril del año siguiente al año en el que cumpla 70½ años, aún si continúa trabajando para la Compañía después de alcanzar esa edad. Si continúa trabajando para la Compañía después de los 70½ años, se aplican reglas especiales de pagos mínimos a las distribuciones del balance de su cuenta. Vea la Sección 8.6.

Sección 8.3. Distribución de Beneficios Por Muerte. Si usted fallece antes de recibir sus beneficios del Plan, sus beneficios serán pagados a su cónyuge, al menos que designe a otra persona en un formulario que puede obtener de la Compañía. En caso de querer beneficiar a una persona que no sea su cónyuge, su cónyuge deberá proveer consentimiento por escrito. Si usted no está casado, los beneficios se le darán a la persona que usted haya designado. Los beneficios de sus cuentas comenzarán a distribuirse dentro del año posterior al año de su fallecimiento. Si continúa trabajando para la Compañía después de los 70½ años, se aplican reglas especiales de pagos mínimos a las distribuciones del balance de su cuenta. Vea la Sección 8.6.

Sección 8.4. Distribución de Beneficios Por Discapacidad. Si durante su participación en el Plan, usted se convierte en discapacitado en forma permanente, obtendrá pleno derecho (100%) en los montos asignados a sus cuentas, los cuales comenzarán a ser distribuidos dentro del

año posterior al cierre del Año del Plan en el que su empleo con la Compañía haya terminado. Para los propósitos del Plan, usted será considerado discapacitado si es considerado discapacitado en forma total y permanente de acuerdo con el programa de invalidez de largo plazo de la Compañía. Si la Compañía no auspicia un programa de invalidez de largo plazo, entonces será considerado discapacitado en forma total y permanente si es hallado discapacitado según la Administración del Seguro Social (Social Security Administration) bajo la ley Social Security Act en efecto en ese momento. Si continúa trabajando para la Compañía después de los 70½ años, se aplican reglas especiales de pagos mínimos a las distribuciones del balance de su cuenta. Vea la Sección 8.6.

Sección 8.5. Distribución de Beneficios Por Terminación de Empleo. Si su empleo con la Compañía es terminado por cualquier motivo que no sea muerte, discapacidad, o jubilación, usted podrá recibir sólo la porción de su cuenta en la que haya adquirido derecho, la cual puede incluir acciones de la Compañía y otros activos que no sean acciones de la Compañía. El resto de su cuenta será revocada. El valor de las acciones de la Compañía al que tiene derecho comenzará a ser distribuido dentro de los cinco años posteriores al cierre del año en el cual su empleo con la Compañía se termina, pero no antes que el Préstamo ESOP esté pagado. El monto de los activos que no sean acciones de la Compañía al que tiene derecho comenzará a ser distribuido dentro del año posterior al cierre del año en el cual su empleo con la Compañía es terminado. Si el monto del derecho adquirido en su cuenta es \$1,000 o menos, sus beneficios serán abonados en un sólo pago dentro del año posterior al cierre del Año del Plan en el cual su empleo con la Compañía haya terminado. Si el monto del derecho adquirido en su cuenta es superior a \$1,000, tendrá la posibilidad de posponer el recibo de sus distribuciones hasta el momento de su muerte, o del cierre del Plan, o hasta alcanzar su edad normal de jubilación, lo que ocurra primero. Si continúa trabajando para la Compañía después de los 70½ años, se aplican reglas especiales de pagos mínimos a las distribuciones del balance de su cuenta. Vea la Sección 8.6.

Sección 8.6. Requisitos Especiales de Pagos Mínimos. Se aplican reglas especiales para determinar el momento y el monto de los pagos mínimos obligatorios de distribuciones que usted, su cónyuge sobreviviente, o sus beneficiarios deben tomar de las asignaciones a sus cuentas, si usted continúa trabajando después de alcanzar los 70½ años. El cálculo del pago mínimo obligatorio cambia dependiendo de varios factores, entre ellos: su edad y, si está casado, la edad de su cónyuge; si su muerte ocurre antes del comienzo de sus distribuciones, y si así es, si usted estaba casado al momento de su muerte; y si su cónyuge sobreviviente es su único beneficiario. Si usted continúa trabajando después de los 70½ años, el cálculo del pago mínimo obligatorio varía dependiendo de su edad y, si usted es casado, de la edad de su cónyuge. Salvo que continúe trabajando después de alcanzar los 70½ años, estas reglas no se aplican a las distribuciones de su cuenta.

Sección 8.7. Método de Pago. Sus beneficios en el Plan serán distribuidos en un sólo pago o en cuotas durante un período que generalmente no excede los cinco (5) años, al menos que usted elija recibir sus beneficios en un plazo más amplio. Usted tiene el derecho de elegir recibir el balance acreditado a su cuenta de acciones de la Compañía en forma de acciones de la Compañía, con el requisito de vender inmediatamente dichas acciones a la Compañía o al Fideicomiso a un precio equivalente al valor de mercado (según lo determinado por un tasador competente independiente al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior). La Compañía o el Fideicomisario tendrán la opción de pagar el monto por la compra de las acciones de la Compañía

en un sólo pago o en pagos anuales, básicamente iguales, más los intereses, durante un período que no exceda los cinco (5) años.

Sección 8.8. Diversificación de la Inversión en Acciones de la Compañía. Cuando usted haya alcanzado la edad de cincuenta y cinco (55) años y completado diez (10) años de participación en el Plan, podrá elegir diversificar una porción del valor adjudicado a su cuenta de acciones de la Compañía. Tiene esta opción durante un período de seis (6) Años. Por cada uno de los primeros cinco (5) años, el monto sujeto a diversificación es veinticinco por ciento (25%) del valor adjudicado a su cuenta de acciones de la Compañía, y 50% del valor adjudicado a su cuenta de acciones de la Compañía en el sexto (6^{to}) año, deduciendo la cantidad que haya elegido diversificar previamente. Su elección debe ser recibida por el Administrador del Plan dentro de los noventa (90) días posteriores al cierre del Año del Plan en el cual elige diversificar. Usted debe instruir como desea que la cantidad diversificada sea invertida entre tres o más fondos de inversión que contengan diferentes tipos de propiedades y ofrezcan diferentes grados de riesgo y potencial de rendimiento.

Sección 8.9. Orden Judicial de Relaciones Domésticas. El Plan le pagará beneficios a un “beneficiario sustituto” de acuerdo con una “orden judicial de relaciones domésticas” en lugar de al participante o al beneficiario del participante, de acuerdo con lo dispuesto por la orden. Básicamente, una “orden judicial de relaciones domésticas” es una orden de la corte instruyendo al Plan a que pague una porción de los beneficios a su excónyuge, hijo, o algún otro familiar conforme a una sentencia de divorcio o manutención por separación judicial. El Administrador del Plan determinará si una orden presentada al Plan es una “orden judicial de relaciones domésticas”.

Sección 8.10. Consecuencias Fiscales de las Distribuciones. Normalmente usted estará sujeto al Impuesto Federal a las ganancias por las distribuciones que reciba del Plan. Sin embargo, podrá diferir los impuestos al “transferir” total o parcialmente los beneficios a una cuenta individual de retiro o a algún otro plan de jubilación impositivamente autorizado. Si usted “transfiere” sus beneficios, los impuestos serán diferidos hasta que extraiga los fondos de la cuenta individual de retiro u otro plan autorizado. El Administrador del Plan está obligado por ley Federal a retener veinte por ciento (20%) del monto de cualquier distribución que se le haga y enviar esas retenciones al Internal Revenue Service (IRS) para que se aplique al pago de su impuesto sobre el ingreso personal por dichas distribuciones. Usted puede evitar esta retención haciendo que el Administrador del Plan transfiera su balance directamente a una cuenta individual de retiro o a algún otro plan de jubilación impositivamente autorizado. Cuando reciba distribuciones de sus beneficios en el Plan, la Compañía le entregará una explicación más detallada de estas opciones. Las reglas que determinan si usted califica para un tratamiento impositivo favorable son complejas, y usted deberá consultar con un asesor impositivo al momento de recibir sus beneficios.

ARTÍCULO IX. REGLAS PARA UN PLAN SOBRECARGADO.

Sección 9.1. En General. Durante cualquier año en el cual el Plan sea considerado “sobrecargado”, se aplicarán reglas especiales para determinar su beneficio irrevocable bajo el Plan y su participación en las asignaciones de contribuciones y revocaciones. El Plan será considerado “sobrecargado” si la combinación total de los balances de las cuentas de los

participantes que son “empleados clave” (como lo define el Código) excede 60% de la combinación total de los balances de todos los participantes.

Sección 9.2. Requisito para Asignaciones. En un año durante el cual el Plan está “sobrecargado”, usted tendrá derecho a recibir una asignación de acciones de la Compañía transferidas de la Cuenta Provisional, Contribuciones Suplementarias, y revocaciones si usted está empleado por la Compañía en el último día del año, independientemente si usted ha completado 1,000 Horas de Servicio durante ese año.

ARTÍCULO X. DERECHOS CON RESPECTO A ACCIONES DE LA COMPAÑÍA.

Sección 10.1. Derechos de Votación. Usted tendrá derecho a dirigir al Fideicomisario en la votación de las acciones de la Compañía asignadas a su cuenta con respecto a cualquier propuesta de fusión o consolidación empresaria, recapitalización, reclasificación, liquidación, disolución, o venta de básicamente todos los activos de una actividad o negocio de la Compañía. El Fideicomisario votará por las acciones que tiene la Compañía en el Plan respecto de cualquier otro asunto de conformidad con el Plan.

Sección 10.2. Otros Derechos de los Accionistas. Todos los demás derechos de los accionistas con respecto a las acciones de la Compañía que mantiene el Fideicomiso serán ejercidos por el Fideicomisario, teniendo como único interés el de los participantes del Plan y sus beneficiarios.

ARTÍCULO XI. FUSION, ENMIENDA, Y TERMINACIÓN.

Sección 11.1. Enmienda o Terminación del Plan. La compañía pretende continuar con el Plan indefinidamente. Sin embargo, se reserva el derecho a reformar o aun terminar el Plan.

Sección 11.2. Fusión del Plan. Si usted es un participante del Plan a la fecha de fusión o consolidación del Plan, o transferencia de activos y pasivos del Plan a cualquier otro plan de jubilación, plan de participación de utilidades, o plan de acciones de los empleados, se fijarán pautas para asegurar que no se reduzcan sus beneficios a los que tiene derecho.

Sección 11.3. Derechos al Término del Plan. Si el Plan es terminado, total o parcialmente, la fecha de terminación total o parcial será una Fecha de Valuación; y después de que se hayan hecho todos los ajustes necesarios a la Fecha de Valuación, sus beneficios serán irrevocables. Si usted continúa siendo un empleado de la Compañía después de la terminación del Plan, la suma de sus beneficios se mantendrá en el Fideicomiso y será distribuida en la manera descrita más arriba en el ARTÍCULO VIII. Si su empleo con la Compañía es terminado al mismo tiempo que el Plan es terminado, o si usted es afectado por una terminación parcial del Plan, sus beneficios serán abonados en un solo pago. Las reglas del Plan descritas más arriba en el ARTÍCULO VIII continuarán aplicándose hasta que todos sus beneficios le sean distribuidos.

ARTÍCULO XII. OTRAS COSAS QUE DEBE SABER.

Sección 12.1. Administración del Plan. La autoridad de controlar y manejar la operación y administración del Plan recae en el Administrador del Plan. El Administrador del Plan es el administrador y el responsable designado del Plan. Esto significa que el Administrador del Plan establece las reglas con las que el Plan es operado, y es la responsabilidad del Administrador del Plan asegurar que el Plan sea administrado de una manera equitativa para todos los participantes.

Sección 12.2. Dirección de la Compañía. La ubicación física de la Compañía es 1610 W. Linden Street, Riverside, California 92507-6810. La dirección de correo es la misma que la física.

Sección 12.3. Proceso de Reclamos. Si usted cree que no está recibiendo beneficios a los que tiene derecho, debe hacer un reclamo de sus beneficios de acuerdo con los siguientes procedimientos.

(a) Procedimiento para Presentar Reclamos. Si usted cree que no está recibiendo beneficios a los que tiene derecho, debe presentar un reclamo por escrito ante el Administrador del Plan. El Administrador del Plan puede rechazar su reclamo. Si su reclamo es rechazado, el Administrador del Plan debe entregarle una notificación de la negación por escrito (el “**Aviso de Denegación**”) el cual deberá contener: (i) las razones de la negación del reclamo; (ii) la referencia específica a las provisiones del Plan pertinentes en las que se basa el rechazo; (iii) una descripción de la información adicional necesaria para justificar su reclamo, junto con una explicación de por qué esta información es necesaria; y (iv) los pasos necesarios si quisiera que su reclamo sea revisado.

(i) Reclamos que no son por Discapacidad. Si su reclamo no está relacionado a beneficios por Discapacidad, entonces el Administrador del Plan debe notificarle por escrito de la negación del reclamo dentro de un plazo de 90 días después de recibir el reclamo. Si el Administrador del Plan no lo notifica que su reclamo ha sido otorgado o negado dentro de un plazo de 90 días, entonces el reclamo será considerado rechazado.

(b) Procedimiento para Revisar Reclamos Denegados.

(i) En General. Si usted hace un reclamo por beneficios y es rechazado, puede pedir por escrito al Administrador del Plan que realice una revisión de su reclamo. El Administrador del Plan estará obligado a hacer una determinación con respecto a la revisión de su reclamo.

(ii) Reclamos No Relacionados con Discapacidad. Usted debe pedir por escrito ante el Administrador del Plan que se revise un reclamo por beneficios no relacionados con Beneficios por Invalidez que haya sido rechazado, dentro de los sesenta (60) días después de recibir un Aviso de Denegación de su reclamo o dentro de los sesenta (60) días después de que su reclamo sea considerado rechazado. La decisión del Administrador del Plan con respecto a la revisión de su reclamo denegado deberá hacerse dentro de los sesenta (60) días de recibir la petición de la revisión, al menos que haya situaciones especiales que requieran de una prórroga, en la cual los

sesenta (60) días serán extendidos a ciento veinte (120) días si el Administrador del Plan le notifica por escrito dentro de los sesenta (60) días iniciales y enumera las razones de dicha demora.

(c) Revisión de Documentos. En relación con cualquier apelación de un rechazo de un reclamo de beneficios, usted puede revisar los documentos pertinentes y enviar las cuestiones y comentarios por escrito. El Administrador del Plan tendrá entera discreción para revisar su reclamo, y la decisión del Administrador del Plan al hacer la revisión incluirá razones específicas para su decisión, será por escrito de manera comprensible para usted, y contendrá referencias específicas a las reglas del Plan pertinentes en las cuales se basa la decisión.

Sección 12.4. Notificación de Procedimiento Legal. La Compañía es el agente designado por medio de quien se deberá llevar a cabo cualquier notificación legal. También, las notificaciones legales pueden ser hechas al Fideicomisario.

Sección 12.5. Número de Plan. El número de identificación fiscal de la Compañía es 20-1299813, y el número de Plan para uso del Internal Revenue Service es 002.

Sección 12.6. Resumen del Plan. Este compendio es sólo un resumen del Plan. En caso de conflicto entre el contenido de este folleto y el contenido del Plan, se seguirán los términos del Plan. Si tiene alguna pregunta acerca del Plan después de leer este folleto, por favor envíe sus preguntas por escrito al Fideicomisario.

ARTÍCULO XIII. DECLARACIÓN DE DERECHOS ERISA.

Sección 13.1. Garantía de Beneficios de Pensiones Corporativas. Debido a que este Plan tiene cuentas individuales para sus participantes, no califica para el seguro de Garantía de Beneficios de Pensiones Corporativas.

Sección 13.2. Derechos Bajo ERISA. Como participante del Plan, usted cuenta con ciertos derechos y protecciones bajo la ley Employee Retirement Income Security Act of 1974 (“ERISA”). ERISA estipula que todo participante del Plan tendrá derecho a:

(a) Examinar, libre de gastos, en la oficina del Administrador del Plan, todos los documentos del Plan, incluyendo contratos de seguros, y copias de todos los documentos presentados ante el Departamento de Trabajo de E.U., como reportes anuales detallados y descripciones del Plan.

(b) Obtener copias de todos los documentos del Plan e información del Plan, cuando sea solicitado por escrito al Administrador del Plan. El Administrador del Plan puede cobrar un precio razonable por dichas copias.

(c) Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. El Administrador del Plan está obligado por ley a entregar una copia de este resumen anual a cada participante.

(d) Obtener un estado de cuenta donde muestre si usted tiene derecho a recibir una pensión a la edad normal de jubilación, y si es así, cuales serían sus beneficios a la edad normal de jubilación si usted dejara de trabajar ahora. Si no tiene derecho a una pensión, el estado de cuenta deberá indicar cuántos años más necesita trabajar para obtener ese derecho. Dicho estado de cuenta deberá ser pedido por escrito y no es necesario que se otorgue más de una vez al año. El Plan debe proveer el estado de cuenta de forma gratuita.

Sección 13.3. Deberes Fiduciarios bajo ERISA. Además de crear derechos para los participantes del Plan, ERISA impone deberes a las personas que son responsables de la operación del Plan. Las personas que operan el Plan, llamadas “Fiduciarios” del Plan, tienen el deber de operar el Plan de manera prudente y en beneficio suyo y de los demás participantes y beneficiarios del Plan. Nadie, incluyendo su empleador, puede despedirlo o discriminar en su contra de manera que le impida obtener beneficios de jubilación o ejercer sus derechos bajo ERISA. Si su petición de un beneficio de jubilación es rechazada total o parcialmente, se le deberá dar una explicación por escrito de las razones del rechazo. Usted tiene el derecho de pedir al Administrador del Plan que revise y reconsidere su petición.

Sección 13.4. Cumplimiento de Derechos. Existen pasos bajo ERISA que usted puede tomar para hacer cumplir los derechos mencionados. Por ejemplo, si usted pide materiales del Plan y no los recibe en un plazo de 30 días, puede iniciar una demanda en una corte Federal. En ese caso, la corte puede pedir que el Administrador del Plan provea los materiales y le pague hasta \$110 por día hasta que usted reciba los materiales, al menos que dichos materiales no se hayan enviado por motivos fuera del control del Administrador del Plan. Si usted tiene un reclamo por beneficios que es rechazado o ignorado, total o parcialmente, puede iniciar una demanda en una corte estatal o Federal. Si ocurriera que los fiduciarios del Plan malversaran los fondos del Plan, o si usted es discriminado por hacer cumplir sus derechos, puede pedir asistencia al Departamento del Trabajo de los E.U. o puede iniciar una demanda en una corte Federal. La corte decidirá quién debe pagar los gastos de la corte y los honorarios legales. Si usted prevalece, la corte pedirá a la persona que usted demandó que pague dichos gastos y honorarios. Si usted pierde, la corte puede ordenar que usted cubra estos gastos y honorarios, por ejemplo, si determina que su petición es infundada. Si tiene preguntas acerca de su Plan, debe contactar al Administrador del Plan. Si tiene preguntas acerca de esta declaración, o acerca de sus derechos bajo ERISA, debe contactar la oficina más cercana de Servicios Administrativos del Departamento del Trabajo de los E.U.

Sección 13.5. Asistencia con sus Preguntas. Si tiene preguntas acerca del Plan, debe contactar al Administrador del Plan. Si tiene preguntas acerca de esta declaración, o sobre sus derechos bajo ERISA, o si necesita ayuda para obtener documentos del Administrador del Plan, debe contactar la oficina más cercana de la Administración de Beneficios de los Empleados del Departamento de Trabajo de los E.U. que se encuentra en su directorio telefónico, o la División de Asistencia Técnica y Consultas, Administración de Beneficios de los Empleados del Departamento de Trabajo de los E.U., 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210. Usted puede obtener también algunas publicaciones sobre sus derechos y responsabilidades bajo ERISA llamando a la línea de teléfono de la oficina de Administración de Beneficios de los Empleados.