

PROGRESSIVE SERVICES, INC. 401(K) SALARY REDUCTION PLAN

DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN

01/01/2018

PROGRESSIVE SERVICES, INC. 401(K) SALARY REDUCTION PLAN

DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
LA ELEGIBILIDAD PARA LA PARTICIPACIÓN	1
Empleado elegible.....	1
Contribuciones de Aplazamientos electivos, Contribuciones equivalentes y Contribuciones de participación de beneficios	1
Servicio de computación.....	1
CONTRIBUCIONES AL PLAN.....	2
Cuenta	2
Contribuciones de Aplazamientos electivos	2
Cantidad de las Contribuciones equivalentes.....	3
Asignación de las Contribuciones equivalentes.....	3
Contribuciones de participación de beneficios.....	3
Contribuciones no Electivas Calificadas.....	4
Reinversiones.....	4
Servicio militar	4
Límites sobre las Contribuciones	4
Compensación.....	4
ADQUISICIÓN DE DERECHOS	5
Cuenta de Aplazamientos electivos, Cuenta de Reinversiones y Cuenta de Contribuciones no Electivas Calificadas	5
Cuenta de Contribuciones equivalentes y Cuenta Contribución de participación de beneficios.....	5
Normas especiales referentes a la Adquisición de derechos	5
Pérdidas.....	5
Año de Servicio para la adquisición de derechos.....	6
DISTRIBUCIONES.....	6
Comienzo de las distribuciones.....	6
Edad normal de jubilación	6
Momento y Forma de pago	6
Retiro en efectivo.....	7
Beneficiarios	7
DISTRIBUCIONES Y PRÉSTAMOS EN SERVICIO.....	8
Retiros por dificultades financieras.....	8
Cumplir la edad de 59-1/2 años	9
Retiros en cualquier momento	9
Normas de las Distribuciones En Servicio.....	9
Préstamos.....	9
INVERSIONES	10
Auto-dirección de los Participantes	10
Valores empresariales calificados.....	10
Derechos de voto.....	10
Fechas de valoración.....	10
LAS NORMAS ESPECIALES PARA LOS PLANES CARGADOS A NIVELES ALTOS.....	10
Asignaciones mínimas	11
PROCEDIMIENTOS PARA RECLAMACIONES	11
SUS DERECHOS BAJO ERISA.....	12
MISCELÁNEOS	13
Mandato de relaciones domésticas.....	13
Discapacidad.....	14

Cesión o enajenación de beneficioss	14
Enmienda y Terminación	14
Seguro	14
Discreción del Administrador	14
El Plan no es un contrato de empleo	15
Renuncia	15
Errores.....	15
INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA.....	15

INTRODUCCIÓN

Progressive Services, Inc. dba Progressive ("la Empresa") estableció Progressive Services, Inc. 401(k) Salary Reduction Plan (el "Plan") en vigencia a partir de 07/01/1995. La presente Descripción resumida del plan describe el Plan según reformulado a partir de 01/01/2018.

La presente Descripción resumida del plan reformulada sustituirá toda Descripción resumida del plan anterior. Aunque el fin del presente documento es el de resumir aquellas disposiciones del Plan de mayor importancia, el documento del Plan prevalecerá en caso de alguna contradicción. Además los términos del Plan no se podrán modificar por medio de ninguna declaración, ya oral o escrita, que le haga a usted el Administrador del Plan ni cualquier otro miembro del personal.

LA ELEGIBILIDAD PARA LA PARTICIPACIÓN

Empleado elegible

Se le considerará un "Empleado elegible" si usted es empleado de Progressive Services, Inc. dba Progressive o de cualquiera de sus afiliados que hayan adoptado el Plan. Sin embargo, no se le considerará a usted "Empleado elegible" de no pertenecer a una de las siguientes clases de empleados:

Para los propósitos de Contribuciones de Aplazamientos electivos, Contribuciones equivalentes, Contribuciones de participación de beneficios y Contribuciones de Participación en Beneficios, todo empleado que esté incluido en una unidad de empleados cubiertos por un convenio de negociación colectiva, siempre que los beneficios jubilatorios hayan sido el objeto de las negociaciones de buena fe, y si dicho convenio de negociación colectiva no garantice la participación en el presente Plan.

Para los propósitos de Contribuciones de Aplazamientos electivos, Contribuciones equivalentes y Contribuciones de Participación en Beneficios, todo empleado arrendado.

Para los propósitos de Contribuciones de Aplazamientos electivos, Contribuciones equivalentes y Contribuciones de participación de beneficios, todo empleado que sea extranjero no residente quien no haya recibido ingresos que se consideren ingresos por servicios desempeñados dentro de los Estados Unidos.

El término "Empleado elegible" no incluirá: Hourly paid Employees are excluded from the Plan for all purposes..

Contribuciones de Aplazamientos electivos, Contribuciones equivalentes y Contribuciones de participación de beneficios

Usted será elegible para hacer Contribuciones de Aplazamientos electivos y recibir Contribuciones equivalentes y Contribuciones de participación de beneficios en el a) primer día del primer mes del año del Plan o b) el primer día del séptimo mes del Año del Plan, que coincida con o siga la fecha en que usted cumple la edad de 20-1/2 años y usted complete 6 meses de servicio, a partir de su fecha de contratación, con condición de que usted sea un Empleado elegible al final de dicho período.

Servicio de computación

Con respecto a la elegibilidad para hacer Contribuciones de Aplazamientos electivos y para recibir Contribuciones equivalentes, Contribuciones de participación de beneficios, Contribuciones no electivas y Contribuciones no electivas sólo, "Año de Servicio para admisibilidad" significa un período de 12 meses empezando con su fecha de comienzo de empleo. A fin de determinar el número de Años de Servicio para admisibilidad enteros, se agregará períodos de servicio no sucesivos y períodos de menos de años de servicio enteros, partiendo de la base de que 12 meses de servicio (30 días se consideran un mes en materia de la agregación de meses fraccionados) o 365 días de servicio equivalen a un año de servicio entero. Usted también recibirá un crédito por todo período de cesantía de menos de 12 meses consecutivos. Si se requiere menos de un Año de Servicio de admisibilidad, tal servicio se determinará sustituyendo tal período en lugar de "12 meses" y "Año" dondequiera que éstos aparezcan en el presente párrafo. Para demostrar cómo determinar la elegibilidad valiéndose del método de tiempo transcurrido, en el que el servicio se determina a partir de la fecha de contratación, por favor siga este ejemplo:

La empresa ABC Company exige que los empleados tengan un año de servicio bajo el método de tiempo transcurrido. El Sr. Brown fue contratado el primero de abril. Él cesa el vínculo laboral con ABC Company el quince de junio del mismo año y se le vuelve a contratar el 30 de noviembre. Su primer año de servicio se determina basado en el período de 12 meses a partir del primero de abril, que fue su fecha de contratación original, y terminando el próximo 31 de marzo. Aunque no estuvo continuamente empleado con ABC Company durante dicho período, sí estuvo empleado a partir del principio y el final del Período de computación de elegibilidad y por tanto ha cumplido el requisito de un año de servicio según el método de tiempo transcurrido.

Todo Servicio para admisibilidad con la Empresa se tomará en cuenta.

Si usted realiza o recibe Contribuciones elegibles, usted será "Participante" en el Plan.

CONTRIBUCIONES AL PLAN

Cuenta

"Cuenta" significa todas las Contribuciones, de cualquier tipo, hechas al Plan para un Participante, incluyendo toda ganancia y pérdida sobre dichas Contribuciones.

Contribuciones de Aplazamientos electivos

Usted podrá optar por reducir su Compensación (definida más abajo) y hacer una contribución al Plan antes de impuestos. Tales Contribuciones se conocen como Contribuciones Aplazamientos electivos. Usted podrá optar por diferir hasta 100% de su compensación antes de impuestos. An eligible participant shall make a separate deferral election with each participating company within the plan. La Ley federal también impone limitaciones sobre la cantidad que le corresponde diferir bajo el presente Plan así como bajo cualquier otro plan de jubilación que permita Contribuciones Aplazamientos electivos durante cualquier año calendario (\$18,500 en 2018). Sin embargo, si usted tiene 50 años de edad o mayor, podrá diferir una cantidad adicional, la llamada "Contribución para ponerse al día," de hasta \$6,000 (en 2018). El Código fiscal podrá restringir las elecciones de Contribuciones Aplazamientos electivos por parte de los Participantes "altamente compensados" aún más.

Usted podrá optar por empezar, aumentar o reducir sus elecciones referentes a sus Contribuciones al Plan a partir de el primer día del Año del Plan y el primer día del séptimo mes del Año del Plan. Usted podrá totalmente suspender sus elecciones en cualquier momento.

El Administrador del Plan podrá establecer normas referentes a la manera en que usted podrá realizar sus elecciones. Dichas normas además podrán exigir que se dé cierto aviso por adelantado sobre cualquier elección. Su elección en cuanto a las Contribuciones Aplazamientos electivos es sólo efectivo para toda Compensación que usted reciba en el futuro. El Administrador del Plan también podrá reducir o totalmente suspender su elección si el Administrador del Plan determina que su elección haya causado un fallo por parte del Plan de cumplir cualquier requisito del Código fiscal.

Cantidad de las Contribuciones equivalentes

La Empresa podrá hacer una contribución equivalente en nombre suyo si usted hace una "Contribución equivalente de empleado" durante el Año del Plan. Una "Contribución equivalente de empleado" es cualquier Contribución Aplazamientos electivos o Contribución de puesta al día que usted pueda hacer.

Si usted hace una "Contribución equivalente de empleado" y usted ha completado un mínimo de 1,000 Horas de Servicio durante el Año del Plan y es empleado de la Empresa en el último día del Año del Plan la Empresa podrá hacer una contribución a su Cuenta de Contribuciones equivalentes en una cantidad y fórmula de asignación según determinadas por la Empresa.

Por favor tenga en cuenta que si usted es Empleado elegible y cesa su vínculo laboral con la Empresa debido a muerte, discapacidad o llegar a la Edad normal de jubilación aún calificará para recibir Contribuciones equivalentes sin importar si cumple cualquier requerimiento de servicio y/o requerimiento del último día según se describen en esta Sección.

Asignación de las Contribuciones equivalentes

En la medida en que las Contribuciones equivalentes se hacen al Plan, los requerimientos especificados den el párrafo anterior se aplicarán pro-rata al período con el que esten relacionadas las Contribuciones equivalentes.

El Código fiscal podrá además restringir las Contribuciones equivalentes para los empleados altamente compensado.

Contribuciones de participación de beneficios

la Empresa podrá, a su exclusivo criterio, hacer una Contribución de participación de beneficios al Plan en su nombre. Usted será elegible para recibir una asignación si ha completado un mínimo de 1,000 Horas de Servicio durante el Año Plan y está empleado por la Empresa en el último día del Año Plan.

Por favor tenga en cuenta que si usted es Empleado elegible y cesa su vínculo laboral con la Empresa debido a muerte, discapacidad o llegar a la Edad normal de jubilación usted calificará para recibir una Contribución de participación de beneficios sin importar si cumple cualquier requerimiento de servicio y/o requerimiento del último día según se describen en esta Sección.

Contribuciones de participación de beneficios se asignarán a las Cuentas de Contribución de participación de beneficios de cada Participante elegible para participar en tales asignaciones después del final del Año Plan. Tales Contribuciones se asignarán a la Cuenta de Contribuciones de participación en beneficios de cada Participante elegible en cuotas prorrateadas.

Contribuciones no Electivas Calificadas

Además de las Contribuciones anteriormente descritas, la Empresa podrá realizar Contribuciones no Electivas Calificadas adicionales para el beneficio de aquellos Participantes determinados a criterio de la Empresa.

Reinversiones

El Plan podrá aceptar una Contribución de transferencia en nombre de cualquier Empleado elegible, sin importar si tal empleado ha llegado a la edad ni haya cumplido los requerimientos de servicio del Plan. Un Empleado elegible que aún no haya cumplido ninguno de los requerimientos de servicio del Plan se considerará un Participante sólo en materia de los saldos, si los hubiera, de su Cuenta de Contribuciones de transferencia. Por lo general, toda distribución de reinversión elegible será aceptada por el Plan; sin embargo, el Administrador del Plan podrá establecer procedimientos para regular el método según el cual se acepte las reinversiones.

Servicio militar

Si usted está sirviendo en las fuerzas armadas de los Estados Unidos y debe faltar al trabajo debido a dicho servicio, usted podrá calificar para recibir Contribuciones, beneficios y créditos de servicio por todo servicio militar calificado. Además, sus sobrevivientes podrán calificar para recibir beneficios o créditos de servicio si usted fallece mientras esté desempeñando un servicio militar calificado.

Límites sobre las Contribuciones

La cantidad que se puede contribuir al Plan en su nombre durante cualquier año se limita a una cantidad de dólares fija (\$55,000 en 2018). Además, las Contribuciones no pueden exceder el 100% de su Compensación total.

Compensación

"Compensación" significa salarios sujetos a retención bajo las normas federales de retención de impuestos. Para toda persona autónoma, Compensación significará ingresos ganados. Para los propósitos de Contribuciones de Aplazamientos electivos, Contribuciones equivalentes y Contribuciones de participación de beneficios, Compensación también incluirá todo monto que usted elija diferir sobre una base con ventajas impositivas a cualquier plan de beneficios de la Empresa. Para los propósitos de Contribuciones equivalentes y Contribuciones de participación de beneficios, Compensación sólo incluirá aquella compensación que realmente le pague la Empresa durante aquella parte del Año Plan en que usted sea elegible para participar en el Plan. Para los propósitos de Contribuciones de Aplazamientos electivos, Contribuciones equivalentes y Contribuciones de participación de beneficios, Compensación excluirá todos los siguientes (aunque se puedan incluir en sus ingresos): reembolsos u otra indemnización de gastos, beneficios adicionales (en efectivo y no en efectivo), gastos de mudanza, compensación diferida y prestaciones sociales.

No más de \$275,000 (en 2018) de Compensación se podrá tomar en cuenta a la hora de determinar sus beneficios bajo el Plan.

ADQUISICIÓN DE DERECHOSCuenta de Aplazamientos electivos, Cuenta de Reinversiones y Cuenta de Contribuciones no Electivas Calificadas

Usted siempre tiene plenos derechos adquiridos (al 100%) en su Cuenta de Aplazamientos electivos, Cuenta de Reinversiones y Cuenta de Contribuciones no Electivas Calificadas.

Cuenta de Contribuciones equivalentes y Cuenta Contribución de participación de beneficios

Usted adquirirá derecho al interés en su Cuenta de Contribuciones equivalentes y Cuenta Contribución de participación de beneficios basado en sus Años de Servicio para la adquisición de derechos (definido más abajo) en conformidad 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 Años o más	100%

Sin embargo, si la Empresa debe hacer una Contribución equivalente a su cuenta a fin de satisfacer determinadas pruebas para comprobar la falta de discriminación, requeridas por el Código fiscal, usted tendrá plenos derechos adquiridos a tales Contribuciones equivalentes.

Normas especiales referentes a la Adquisición de derechos

Usted tendrá plenos derechos adquiridos (al 100%) una vez que usted cumple la Edad normal de jubilación mientras es empleado, su muerte mientras es empleado o que usted se quede discapacitado mientras es empleado.

Pérdidas

Si usted recibe una distribución. Si termina su empleo con la Empresa y usted recibe una distribución de la totalidad de la porción adquirida de su Cuenta, usted perderá la porción no adquirida de su Cuenta. Si el valor del saldo de su Cuenta adquirida es cero, ello se tratará como si usted hubiese recibido una distribución de su Cuenta.

Si usted no recibe una distribución. Si termina su empleo con la Empresa y usted no recibe una distribución de la totalidad de la porción adquirida de su Cuenta, usted perderá la porción no adquirida de su Cuenta después de la fecha en que usted incurra cinco Interrupciones del servicio consecutivas de un año.

Reemplazo. Si usted recibe o se le trata como si hubiese recibido una distribución y usted reanuda el empleo, los montos que perdió (si los hubiera) se restaurarán a su cuenta si usted repaga la cantidad entera de la distribución anterior antes del más temprano de cinco (5) años después de la primera fecha en que se le recontrate subsiguientemente, o en la fecha en que usted incurra cinco (5) Interrupciones del servicio de un año consecutivas 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 computación de adquisición de derechos durante el cual usted complete 1,000 Horas de Servicio durante el Año Plan.

El Período de computación de adquisición de derechos es el Año Plan.

DISTRIBUCIONES

Comienzo de las distribuciones

Terminación de empleo. Usted tiene derecho a recibir una distribución de su Cuenta luego de terminar su empleo. Ello incluye la terminación debida a la discapacidad. La distribución comenzará en el momento especificado en la sección "Momento y Forma de pago" más abajo.

Jubilación pospuesta. Si usted sigue trabajando para la Empresa después de haber cumplido la Edad normal de jubilación, su participación bajo el Plan continuará y sus beneficios comenzarán el día después del día en que terminó su empleo. Por lo general, no podrá comenzar con las Contribuciones hasta el momento especificado en "Momento y Forma de pago" más abajo.

Muerte. Si usted fallece, le corresponderá a su beneficiario recibir el saldo adquirido de su cuenta. La distribución comenzará en el momento especificado en la sección "Momento y forma de pago" más abajo.

Edad normal de jubilación

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

Momento y Forma de pago

Distribuciones por motivos que no sean por muerte. Si usted pasa a tener el derecho de recibir su beneficio por cualquier otro motivo que no sea la muerte Su cuenta se distribuirá en un pago global. Esta es su forma de pago normal. El pago de su cuenta adquirida podrá comenzar en cuanto sea administrativamente factible con un pago final que consista en cualquier asignación que ocurra después de que termine su empleo. Su Cuenta es pagadera en efectivo. Si usted no elige una forma de pago, el pago se efectuará en forma de una distribución de un pago global.

Distribución debido a la muerte. Si usted fallece antes de que comience la distribución de su Cuenta, la distribución de la totalidad de su Cuenta debe realizarse antes del 31 de diciembre del año calendario en el cual ocurra el quinto aniversario de su muerte, a menos que se su beneficiario haya optado por recibir distribuciones en conformidad con (1) y (2) más abajo:

(1) Las distribuciones se pueden hacer por vida o por un determinado período de no más de la expectativa de vida del beneficiario, comenzando el 31 de diciembre, o antes, del año calendario inmediatamente después del año calendario de su muerte;

(2) Si el beneficiario es su cónyuge sobreviviente, la fecha en que se requiere que se comiencen las distribuciones en conformidad con (1) no será antes del último que ocurra de (A) el 31 de diciembre del año calendario inmediatamente después del año calendario en que usted falleció, o (B) el 31 de diciembre del año calendario en que usted hubiese cumplido la edad de 70-1/2.

Si se ha renunciado a la Anualidad de sobreviviente prejubilatoria calificada, o si no es necesaria, como se especifica a continuación, su Beneficiario tendrá derecho a una distribución en cualquier forma que esté disponible para usted antes de su muerte.

Si usted fallece después de que haya comenzado la distribución de su Cuenta, la porción restante de su Cuenta se seguirá distribuyendo bajo el método de distribución que se utilizaba antes de su muerte. Si su Cuenta no se estaba distribuyendo en forma de una Anualidad en el momento de su muerte, su beneficiario podrá optar por recibir el saldo adquirido restante de su Cuenta en una distribución de un pago global.

Retiro en efectivo

Después de que termine su empleo con la Empresa, si la cantidad adquirida de su Cuenta (excluyendo las reinversiones (rollovers)) no excede \$1,000, se le distribuirá a usted su Cuenta adquirida en efectivo. Si la cantidad adquirida del saldo de su Cuenta es más de \$1,000 pero menos de \$5,000, su Cuenta adquirida será distribuida del Plan. Usted podrá optar por recibir dicha distribución en efectivo o reinvertir la distribución en una cuenta de jubilación individual (IRA) o al plan calificado de su nuevo Empleador (pero sólo si el plan de su nuevo Empleador permite tales reinversiones (rollovers)). Sin embargo, si usted no entrega sus formularios de elecciones puntualmente, el Administrador del Plan transferirá su Cuenta adquirida a un plan de jubilación IRA establecido en su nombre; a menos que la distribución ocurra después de la Fecha de comienzo requerida. Esta distribución obligatoria se invertirá en un IRA diseñado para conservar el principal y proveer una tasa de rendimiento y liquidez razonable. All fees and expenses of the IRA will be deducted from the IRA. Para más información sobre las disposiciones automáticas del Plan en materia de las reinversiones (rollovers), el proveedor del IRA y los honorarios y gastos relacionados con el plan de jubilación individual, por favor comuníquese con el Administrador del Plan llamando al número de teléfono que aparece en la sección "INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA" al final de la presente Descripción resumida del Plan.

Si la cantidad adquirida de su Cuenta excede \$5,000, usted debe consentir a cualquier distribución de su Cuenta. Sin embargo, el Administrador del Plan comenzará con la distribución del saldo adquirido de su Cuenta sin su consentimiento en el momento que deban comenzar los pagos bajo la ley federal aplicable. por lo general el primero de abril después del que más tarde ocurra del año calendario en que usted cumpla la edad de 70-1/2 o que termine su empleo. Se aplican normas especiales para personas consideradas propietarias de más del 5% de la Empresa.

Beneficiarios

Usted tiene el derecho de designar, por escrito y de una forma aceptable para el Administrador del Plan, uno o más beneficiario primario y uno o más beneficiario secundario como recipiente de todo beneficio que pase a ser pagadero una vez que usted fallezca. Su cónyuge debe ser su único beneficiario de su Cuenta a menos que él o ella consienta a que se designe a otro beneficiario. Usted podrá cambiar a sus beneficiarios en

cualquier momento y de vez en cuando presentando un aviso por escrito de tal modificación al Administrador del Plan.

Si usted no designa a un beneficiario, o en caso de que todos los beneficiarios primarios y secundarios fallezcan antes que usted, el beneficio de muerte se pagará a su cónyuge o si no tiene cónyuge, a sus hijos en porciones iguales, o si no tiene hijos, a su patrimonio.

DISTRIBUCIONES Y PRÉSTAMOS EN SERVICIO

Retiros por dificultades financieras

Norma general. Usted podrá recibir una distribución por dificultades financieras de la porción adquirida de sus Cuentas, excepto sus Cuenta de Contribuciones no Electivas Calificadas. Ciertas ganancias de su Aplazamientos electivos Account podrán no ser elegibles para las distribuciones por dificultades financieras.

La necesidad financiera inmediata de grave. Usted podrá recibir una distribución por dificultades financieras sólo si el Administrador del Plan determina que usted tiene una necesidad financiera inmediata y grave y carece de otras fuentes para obtener los fondos necesarios. Las siguientes son las únicas necesidades financieras que se consideran inmediatas y graves:

- (1) Los gastos incurridos o necesarios para obtener cuidado médico, según se describe en la sección 213(d) del Código, para usted, su cónyuge, sus hijos o sus dependientes;
- (2) La adquisición (excluyendo el pago de hipotecas) de una residencia principal para el Participante;
- (3) El pago de matrículas y otros gastos relacionados con la educación durante los próximos 12 meses de la educación pos-secundaria para usted o su cónyuge, sus hijos o sus dependientes;
- (4) La necesidad de prevenir un desalojo de su residencia principal (o una ejecución bancaria de la hipoteca de su residencia principal);
- (5) Los gastos fúnebres tras la muerte de un padre, su cónyuge, sus hijos o sus dependientes;
o
- (6) Los gastos de reparos de daños a su residencia principal que califiquen para la deducción por accidente.

Cantidad necesaria para cumplir la necesidad. Una distribución se considerará necesaria para cumplir la necesidad financiera inmediata y grave sólo si:

- (1) Usted ha obtenido todas las distribuciones, además de las distribuciones por dificultades financieras, y todos los préstamos no gravables bajo todos los planes mantenidos por la Empresa;
- (2) Su Aplazamientos electivos, si se aplica, se suspenderá durante 6 meses luego de haber recibido una distribución por dificultades financieras; y

(3) La distribución no excede la cantidad de una necesidad financiera inmediata y grave (incluyendo las cantidades necesarias para pagar todos los impuestos federales, estatales y locales sobre la entrada o penalidades razonablemente previstos resultar de dicha distribución).

Cumplir la edad de 59-1/2 años

Usted podrá recibir una distribución después de que cumpla la edad de 59-1/2 de la porción adquirida de todas sus Cuentas.

Retiros en cualquier momento

Usted podrá recibir una distribución de su Reinversiones en cualquier momento.

Normas de las Distribuciones En Servicio

El Administrador del Plan podrá establecer procedimientos uniformes, que incluyen, pero no se limitan, a imponer limitaciones sobre la frecuencia y la cantidad mínima de los retiros. Todas las distribuciones se harán en forma de un solo monto en cuanto sea factible después de la fecha de valoración de dicho retiro. Tal distribución se pagará en efectivo. Sólo los empleados serán elegibles para recibir distribuciones en servicio.

Préstamos

Si usted es un empleado activo, usted podrá solicitar un préstamo del Plan. Los préstamos sólo se harán para aquellas personas que el Administrador del Plan determina que tengan la habilidad de repagar dicho préstamo. La cantidad máxima de su préstamo es la menor de:

- (1) \$50,000 menos la diferencia entre el saldo pendiente más alto de préstamos de los últimos 12 meses, o
- (2) la mitad del valor actual del saldo adquirido de su Cuenta.

Los préstamos se deben reembolsar sobre un período que no exceda cinco años a partir de la fecha del préstamo, a menos que tal préstamo se utilice para adquirir una vivienda que, dentro de un plazo razonable (lo cual se determinará a la hora de conceder el préstamo) se usará como su residencia principal. El plazo máximo de un préstamo para la adquisición de una residencia principal es 30 years.

Usted debe reembolsar un préstamo en conformidad con el cronograma de reembolso o podrá efectuar un pre-pago parcial o total. Usted no podrá refinanciar su préstamo. El préstamo pasará a ser pagadero en su totalidad cuando termine su empleo. La cantidad máxima de préstamos pendientes en cualquier momento es 1. La cantidad mínima de un préstamo es \$1000. Los reembolsos se efectuarán mediante una deducción de cada cheque de nómina regular.

Las cuotas de préstamos se podrán cobrar a la Cuenta del Participante al que se le haya concedido el préstamo y el Administrador del Plan podrá adoptar cualquier norma o procedimiento administrativo que considere necesario o apropiado en materia de conceder o administrar los préstamos. Por favor comuníquese con el Administrador del Plan si quisiera obtener más información sobre la solicitud de préstamos del Plan.

A participant cannot be granted more than one loan in a twelve month period..

INVERSIONES

Auto-dirección de los Participantes

Por lo general. El Administrador del Plan le permite dirigir la inversión de todas sus cuentas. El Administrador del Plan podrá establecer pautas y procedimientos referentes a la auto-dirección de los Participantes.

Elecciones de inversión. Usted puede dirigir qué porcentaje de sus Cuentas se invertirá en uno o más de los fondos de inversión disponibles. Sus elecciones serán sujetas a todas las normas y limitaciones que el Administrador del Plan disponga. Después de su muerte, su beneficiario podrá hacer elecciones de inversión como si el beneficiario fuese el Participante. Sin embargo el Administrador del Plan podrá restringir las Transferencias de inversiones en la medida en que se requiera para cumplir con la ley aplicable.

Decisiones de inversión. Se pretende que el Plan constituya un plan tal como se describe en la Sección 404(c) de ERISA. Ello significa que los fiduciarios del Plan podrán ser librados de responsabilidad por toda pérdida que resulte de las elecciones de inversión hechas por usted.

Valores empresariales calificados

El Fiduciario podrá no invertir los bienes del fideicomiso en "valores empresariales calificados" o "inmuebles empresariales calificados".

Derechos de voto

Usted podrá dirigir al Fiduciario en cuanto al ejercicio de los derechos de voto con respecto a su cuota asignable de cualquier inversión en el Fondo fiduciario que permita o requiera el voto. El Fiduciario le proveerá o le indicará dónde puede encontrar avisos, folletos, estados financieros, poderes o materiales para solicitar poderes relacionados con tales inversiones. El Administrador del Plan de facilitará los formularios y las instrucciones para votar. Sus directivas permanecerán en la estricta confianza del Fiduciario. Toda inversión por la cual el Fiduciario no reciba directivas dentro del plazo estipulado por aviso y, a menos que de otra forma no lo exija la ley aplicable, toda cuota que no se asignen a las cuentas de los Participantes serán sujetas a un voto por parte del Fiduciario en la misma proporción que se vota por la cuotas por las cuales se recibe instrucciones.

Fechas de valoración

Las Cuentas se valoran cada día laborable.

LAS NORMAS ESPECIALES PARA LOS PLANES CARGADOS A NIVELES ALTOS

Asignaciones mínimas

Si el Plan está sobredimensionado, por lo general la Empresa asignará un mínimo del 3% de su Compensación al Plan si usted es un Participante, quien es (i) empleado de la Empresa el último día del Año Plan y (ii) no es un empleado clave.

Nótese que si usted no está cubierto por un convenio de negociación colectiva., no participará en las asignaciones mínimas para condiciones sobredimensionadas, con condición de que los beneficios jubilatorios hayan formado parte de la negociación de buena fe.

El derecho a los beneficios mínimos pagados bajo la presente sección se adquirirán de la misma forma de cualquier Contribuciones de participación de beneficios.

PROCEDIMIENTOS PARA RECLAMACIONES

Solicitud de beneficios. Usted u otra persona a quien le corresponda los beneficios del Plan (un "Reclamante") podrá solicitar tales beneficios, presentando una reclamación al Administrador del Plan. Toda tal reclamación debe presentarse por escrito y debe incluir toda la información y la evidencia que el Administrador del Plan considere necesarios para evaluar debidamente el mérito del mismo y tomar toda decisión pertinente a una reclamación de beneficios. El Administrador del Plan podrá pedir toda información suplementaria necesaria para evaluar la reclamación.

Cronología de emisión de Avisos de reclamación negada. El Administrador del Plan notificara al Reclamante de toda determinación adversa en cuanto a los beneficios dentro de un plazo razonable, sin tardar 90 días (45 días si la reclamación está relacionada con una determinación de discapacidad) después de que se reciba la reclamación. El Plan podrá extender dicho plazo una vez hasta 90 días (30 días si la reclamación está relacionada con una determinación de discapacidad), siempre y cuando el Administrador del Plan determine que tal extensión sea necesaria debido a factores más allá del control del Plan y notifique al Reclamante, antes de que se venza el período de revisión inicial, sobre las circunstancias que requieran la extensión del plazo y la fecha en que se espera que el Plan anuncia su decisión. Si la reclamación está relacionada en una determinación de discapacidad, el plazo para tomar dicha determinación se podrá extender hasta 30 días adicionales si el Administrador del Plan notifica al Reclamante antes de que se venza el primer plazo de extensión de 30 días.

Cronología de emisión de Avisos de reclamación negada. Si una reclamación se niega ya en su totalidad o parcialmente, el Administrador del Plan facilitará al Reclamante un aviso escrito explicando (1) el motivo o los motivos por dicha denegación, (2) las disposiciones del Plan pertinentes en las que tal denegación se basó, y (3) todo material e información que sean necesarios para conceder la reclamación así como una explicación de por qué tal información adicional es necesaria, y (4) una explicación de los pasos que el Reclamante debe tomar si pretende apelar la denegación, incluyendo una declaración de que el Reclamante pretende interponer una demanda civil bajo ERISA.

Apelaciones de reclamaciones negadas. Si el Reclamante desea apelar una reclamación negada, él debe presentar una apelación por escrito al Administrador del Plan el 60° día, o antes, (el 180° si la reclamación está relacionada con una determinación de discapacidad) después de recibir aviso por escrito del Administrador del Plan de que se ha negado la reclamación en su totalidad o parcialmente. La apelación por escrito debe explicar tanto los motivos como las disposiciones específicas del Plan en que la apelación está basada. Se facilitará al Reclamante, a petición y sin costo alguno, documentos y otra información pertinente para su reclamación. Una apelación por escrito también podrá incluir todo comentario, declaración o documento que el Reclamante desee

presentar. El Administrador del Plan tomará en cuenta los méritos de la presentación escritas del Reclamante, los méritos de todo hecho o evidencia que respalde la denegación de beneficios, y todos otros hechos y circunstancias que el Administrador del Plan considere pertinentes. El Reclamante perderá el derecho de apelar si la apelación no se presenta puntualmente. El Administrador del Plan normalmente dará su decisión sobre una reclamación dentro de 60 días (45 días si la reclamación está relacionada con una determinación de discapacidad). Sin embargo, si existen circunstancias especiales que requieren una extensión y el Administrador del Plan facilita al Reclamante un aviso de extensión por escrito durante el período inicial, el Administrador del Plan podrá tomarse hasta 120 días (90 días si la reclamación está relacionada con una determinación de discapacidad) para dar su decisión sobre una apelación.

Denegación de una apelación. Si se niega la apelación en su totalidad o parcialmente, el Administrador del Plan facilitará al Reclamante un aviso explicando (1) el motivo o los motivos por dicha denegación, (2) las disposiciones del Plan pertinentes en las que tal denegación se basó, y (3) una declaración de que el Reclamante tiene el derecho de recibir, a petición y sin costo alguno, acceso razonable y copias de todos los documentos, archivos y otra información pertinente en la reclamación de beneficios por parte del Reclamante, y (4) una declaración describiendo el derecho del Reclamante de interponer una demanda civil bajo la Sección 502(a) de ERISA. La determinación del Administrador del Plan será vinculante para todas las partes.

Determinaciones de discapacidad. Si la reclamación está relacionada con una determinación de discapacidad, las determinaciones del Administrador del Plan incluirán la información requerida bajo las regulaciones aplicables del Departamento de trabajo de los Estados Unidos.

SUS DERECHOS BAJO ERISA

Como participante, usted tiene ciertos derechos y protecciones bajo el Acta de Seguridad de Ingresos para los Empleados Jubilados de 1974 (ERISA). Esta ley federal le garantiza el derecho de:

Examinar, sin costo alguno, en la oficina del Administrador del Plan así como en otros lugares específicos tales como los lugares de trabajo y centros sindicales, todos los documentos que rigen el Plan, incluyendo los contratos de seguros y convenios de negociación colectiva, y una copia el último informe anual (Serie 5500 de formularios) presentados por el Plan al Departamento de trabajo de los Estados Unidos y disponibles en la Sala de información pública de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado.

Obtener, a petición presentada por escrito al Administrador del Plan, copias de los documentos que rigen la operación del Plan, incluyendo los contratos de seguro y convenios de negociación colectiva, y copias de los últimos informes anuales (Serie 5500 de formularios) y una Descripción resumida del plan actualizada. El Administrador del Plan podrá cobrar un honorario razonable por las copias.

Recibir un resumen del informe financiero anual del Plan. El Administrador del Plan está obligado a facilitar a cada participante una copia de dicho informe anual resumido.

Obtener una vez al año, un estado del Administrador del Plan de su Beneficio acumulado bajo el Plan y la porción (adquirida) inalienable de su beneficio acumulado, si lo hubiera. Dicho estado se debe solicitar por escrito y no se requiere que se le entregue más de una vez dentro de 12 meses. El Plan debe facilitarlos sin costo alguno para el recipiente.

Además, ERISA impone obligaciones a las personas responsables de la operación del Plan. Las personas que operan el Plan, llamadas los "fiduciarios" del Plan, están obligadas a hacerlo de una manera prudente y para el beneficio de usted y de los otros participantes y beneficiarios del Plan. Nadie, incluyendo su Empleador, su sindicato, o cualquier otra persona, puede despedirlo o discriminarlo de alguna otra manera para evitar que obtenga un beneficio de bienestar o ejercite sus derechos bajo ERISA.

Si su reclamo por un beneficio de bienestar es negado o ignorado, por completo o parcialmente, usted tiene el derecho de saber por qué sucedió, obtener copias de documentos referentes a la decisión sin costo alguno, y a apelar una denegación, todo dentro de ciertos plazos. Bajo ERISA, existen medidas que usted puede tomar para ejercer los derechos detallados anteriormente. Por ejemplo, si usted solicita copias de documentos del Plan o el último informe anual del Plan y no lo recibe dentro de 30 días, usted podrá presentar una demanda en un tribunal federal. En dicho caso, el tribunal pudiera exigir al Administrador del Plan que le entregue los materiales y que le pague hasta \$110 por día hasta que reciba los materiales, a menos que estos no hayan sido enviados por razones que estén fuera del control del administrador.

Si usted tiene un reclamo por beneficios que es negado o ignorado, por completo o parcialmente, usted puede presentar una demanda ante un tribunal estatal o federal. Además, si no está de acuerdo con la decisión del Plan o la falta de tomar una decisión con respecto al estatus calificado de un mandato de relaciones domésticas, puede presentar una demanda ante un tribunal Federal. En caso de que los fiduciarios del plan le dieran mal uso al dinero del plan o si fuera discriminado por ejercer sus derechos, usted podrá solicitar la ayuda del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos o podrá iniciar acciones legales ante un tribunal federal. El tribunal decidirá quién debe pagar los costos y honorarios legales. Si usted prevalece, el tribunal podría ordenar que la persona que usted ha demandado pague estos costos y honorarios. Si usted pierde, el tribunal le pudiera ordenar a usted que pague esos costos y honorarios, por ejemplo, si determina que su reclamo es frívolo.

Si usted tiene dudas acerca del Plan, consulte al Administrador del Plan. Si usted tiene preguntas sobre esta declaración o sobre sus derechos bajo ERISA, o si usted necesita ayuda en obtener documentos del Administrador del Plan, debe ponerse en contacto con la oficina de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado más cercana, Departamento de Trabajo de los EE.UU., en su guía telefónica o la División de Asistencia Técnica y Preguntas, Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado, Departamento de Trabajo de los EE.UU., 200 Constitution Avenue N.W., Washington, D.C. 20210. Usted puede también obtener ciertas publicaciones acerca de sus derechos y responsabilidades bajo ERISA llamando a la línea telefónica para publicaciones de la Administración de Seguridad de Beneficios del Empleado.

MISCELÁNEO

Mandato de relaciones domésticas

Bajo ciertas condiciones un tribunal podrá emitir un mandato de relaciones domésticas asignando una porción de sus beneficios bajo el Plan a un cónyuge, ex cónyuge, hijo u otro dependiente. El Administrador del Plan determinará si el mandato se trata de un mandato de relaciones domésticas calificado ("QDRO"). Si el Administrador del Plan determina que es un mandato calificado, implementará los términos del mandato calificado y dividirá su Cuenta debidamente. Usted puede obtener, sin costo alguno, una copia de los procedimientos para el Mandato calificado del Plan del Administrador del Plan.

Discapacidad

Bajo el presente Plan usted es discapacitado si se le ha declarado discapacitado la Administración de seguro social y por tanto califica para recibir beneficios por discapacidad bajo la Ley de seguro social.

Cesión o enajenación de beneficios

Salvo lo establecido más adelante, su Cuenta se mantendrá en fideicomiso y no se podrá asignar y, en la medida en que lo permita la ley, no es sujeta a ningún tipo de embargo, retención, secuestros u otras medidas de colección. Usted no podrá enajenar, anticipar, conmutar, comprometer, gravar ni asignar ningún beneficio o pago que usted pueda esperar recibir, contingentemente o de cualquier otra forma, bajo el Plan, excepto que sí puede designar a un beneficiario.

Sin embargo, podrá perder la totalidad o una parte de su saldo:

- según los términos de un QDRO;
- para cumplir con cualquier gravamen fiscal federal; o
- para cumplir con las disposiciones y condiciones del acuerdo de sentencia, orden, decreto o acuerdo entre usted y el Secretario del Trabajo o la Corporación de Beneficios Garantizados de Pensión relacionada con su violación (o supuesta violación) de las responsabilidades fiduciarias de ERISA.

Enmienda y Terminación

Aunque la Empresa pretende mantener el Plan indefinidamente, la Empresa podrá enmendar o terminar el Plan en cualquier momento a su exclusivo criterio. Si cualquiera de estas medidas se toma, se le notificará. Sin embargo, tal acción podrá permitir que se utilice cualquier parte de los activos del plan para cualquier propósito además del beneficio exclusivo de los participantes y beneficiarios o causar una reducción del saldo de su Cuenta adquirida a partir de la fecha de la enmienda o terminación. Si el Plan se termina, todos los montos acreditados a su Cuenta pasarán a ser 100% adquiridos.

Seguro

El Plan no está asegurado por la Corporación de Beneficios Garantizados de Pensión (PBGC) ya que no es un plan de jubilación de beneficios definido.

Discreción del Administrador

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

El Plan no es un contrato de empleo

El Plan no constituye, y no se debe considerar, un contrato de empleo entre la Empresa y cualquier empleado o un incentivo o condición de empleo de cualquier empleado. Ninguna parte del Plan debe considerarse garantía para el empleado del derecho de ser retenido en el servicio de la Empresa o interferir con el derecho de la Empresa para despedir a cualquier empleado en cualquier momento.

Renuncia

Ninguna insuficiencia del Plan o del Administrador del Plan de insistir que se cumpla cualquiera de las disposiciones del Plan en cualquier momento o bajo cualquier circunstancia servirá para renunciar o modificar la disposición o de cualquier otra manera hacerla inaplicable en cuanto a cualquier otro momento o cualquier otra ocurrencia, si las circunstancias son iguales o diferentes. Ninguna renuncia de cualquier término o condición del Plan es válido ni de poder o efecto a menos que se exprese por escrito y la firme una persona autorizada por el Administrador del Plan para conceder una exención.

Errores

Ningún error administrativo, o parecido, cometido por el Administrador del Plan podrá dar cobertura bajo el Plan a ningún individuo que de otra manera no califique para la cobertura bajo el Plan. Un error no podrá dar un beneficio a un individuo a quien en realidad no le corresponda dicho beneficio.

INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA

1. El Patrocinador y el Administrador del Plan es Progressive Services, Inc. dba Progressive.
 Dirección: 23 N. 35th Ave., Phoenix, Arizona 85009
 Número de teléfono: 602-452-8548
 Número de identificación del empleado: 86-0345657
2. El Plan es un plan 401(k) de participación en los beneficios. El número del Plan es 001.
3. El agente designado del Plan para la notificación sobre procesos legales es el Presidente de la corporación mencionada en el ítem 1. Todo documento legal debe presentarse a tal persona en la dirección expuesta en el ítem 1. Sin embargo, dicha presentación igual se podrá hacer al Administrador del Plan o al Fiduciario.
4. Los activos del plan se mantienen en un fideicomiso creado bajo los términos del Plan. Los Fiduciarios son Donna Farrell and Scott Manning. El domicilio social es la dirección expuesta en el ítem 1.
5. El año fiscal de la Empresa y el Año Plan terminan el 12/31.
6. Si el Plan es establecido o mantenido por dos o más Empleadores, usted puede obtener un listado completo de los Empleadores que patrocinan el Plan presentando una petición por escrito al Administrador del Plan (este listado está disponible para la lectura por parte de los participantes y beneficiarios); usted también puede recibir del Administrador del Plan, a petición por escrito,

información detallando si un determinado Empleador es el patrocinador del Plan y, si el Empleador es un patrocinador del plan, la dirección del patrocinador.

Apéndice de cuotas

Se podrá cobrar a su Cuenta algunos o todos los costos y gastos de la operación del Plan. Tales gastos incluyen los siguientes:

El Plan podrá cobrar Participantes terminadas solo por los gastos de recibir una distribución después de la terminación del empleo (si se aplica al Participante) de la siguiente forma: \$75.00 per transaction.

El Plan podrá cobrar cobrará a todos los Participantes por los gastos de determinar las distribuciones requeridas mínimas (si se aplica al Participante) de la siguiente forma: \$75.00 per transaction.

El Plan podrá cobrar cobrará a todos los Participantes por los gastos de recibir un retiro por dificultades financieras (si se aplica al Participante) de la siguiente forma: \$75.00 per transaction.

El Plan podrá cobrar cobrará a todos los Participantes por los gastos de recibir un retiro en servicio que no sea por dificultades financieras (si se aplica al Participante) de la siguiente forma: \$75.00 per transaction.

El Plan podrá cobrar cobrará a todos los Participantes por los gastos de procesar un mandato de relaciones domésticas (si se aplica al Participante) de la siguiente forma: \$85.00 per hour.

El Plan podrá cobrar Cobrará a Participantes que ya no están en nómina por los gastos de Terminated Participant TPA Fee (si se aplica al Participante) de la siguiente forma: \$25.00 per year.

Si usted obtiene un préstamo, el Plan podrá cobrar una cuota de procesamiento inicial del préstamo de \$125.00 per transaction.

Las cuotas expuestas anteriormente son sujetas a cambiarse. Por favor consulta al Administrador del Plan para cerciorarse de que su listado de cuotas sea el corriente.