



RETIREMENT PLAN

SUMMARY PLAN DESCRIPTION

Whether you are a Foursquare Gospel minister or lay employee, your ministry is important to us. The Foursquare Retirement Plan, referred to in this document as the “Plan”, is designed to help you set funds aside for your retirement years. It also offers flexibility in the payment of retirement income. You have an opportunity to set aside a portion of your salary tax deferred and to do some financial planning for your future. Your employer may also make contributions on your behalf, which helps your money grow. This booklet is merely a summary of the Plan, and it is not possible to describe how the Plan works in every circumstances. In all respects, your rights under the Plan are governed by the Plan Document. If there should be any conflict or differences between this summary and the terms of the Plan Document, the Plan Document shall control.

The third party administrator of the Plan is the Lincoln Financial Group. References hereafter to “Lincoln” refer to the third party administrator.

1. WHAT IS THE FOURSQUARE RETIREMENT PLAN?

The Foursquare Retirement Plan is a defined contribution plan operating under the rules for a church retirement income account plan under Internal Revenue Code section 403(b)(9). The Internal Revenue Code permits churches, denominations and their related activities to set up such retirement plans for their employees designed to save them considerable tax dollars now and in the future. The Plan takes full advantage of these tax savings, while at the same time providing you with investment vehicles through which your money can grow. A Committee appointed by the Board of Directors of the International Church of the Foursquare Gospel (referred to in this summary as “the Committee”) is the administrator of the Plan.

2. WHAT CHURCH OR OTHER EMPLOYERS ARE ELIGIBLE TO PARTICIPATE IN THE PLAN?

Employers eligible to participate in the Plan include:

1. The International Church of the Foursquare Gospel
2. Any Foursquare Gospel Church as defined in Section 3.3 of the Bylaws of the International Church of the Foursquare Gospel. This does not include community churches.
3. Any non-church activity within the corporation structure of the International Church of the Foursquare Gospel that operates as a separate payroll center under its own Federal Employer Identification Number (EIN), and
4. Any organization which is exempt from income tax under Internal Revenue Code section 501 and is controlled by or associated with the International Church of Foursquare Gospel within the meaning of section 414(e) of the Internal Revenue Code.

The participation of employers described in 3 or 4 above are also subject to the approval of the Committee.

Who is an eligible employee?

In the case of a minister or lay employee, to be eligible to participate in the Plan you must be a common law employee of a participating employer who is recorded as an employee on the employment and payroll records of the employer, and you must not be either a nonresident alien with no earned income from the U.S. or a leased employee.

In the case of a minister who is not an employee, to be eligible to participate, a minister must be a duly licensed minister of the International Church of the Foursquare Gospel engaged in the exercise of his or her ministry, as determined by the Committee. Subject to certain requirements of the Internal Revenue Code, certain self-employed ministers and chaplains may also participate in the Plan.

How can I be sure whether I am eligible to participate in the Plan?

You can verify your eligibility to participate in the Plan by contacting:

Foursquare Retirement Services Office
PO Box 26902
Los Angeles, CA 90026
888.635.4234 or retirement@foursquare.org

3. HOW ARE CONTRIBUTIONS MADE?

First, if you are an eligible employee employed by a participating employer, you must complete an enrollment form available from the Foursquare Retirement Services Office.

Can I make contributions from my salary?

You may make contributions on a pre-tax elective basis, by reducing a portion of your salary. You may elect to contribute from one percent (1%) or more of your salary, but not less than \$200.00 annually nor more than the maximum amount allowed by law (see below). Plan contributions made by you on a pre-tax basis must be made under a written salary reduction agreement with your participating employer.

Under that agreement, beginning as soon as practicable after the completed agreement is filed with your employer, the salary paid to you for payroll periods will be reduced by your employer and the amount of the reduction will be applied to contributions by your employer to one or more of the funding vehicles you select that are available under the Plan.

You may terminate or modify your salary reduction agreement at any time, effective as of the future date you choose and no sooner than administratively practicable.

Can my employer make contributions for me?

A participating employer may make additional contributions to your account under the Plan. In the case of an employer which is a Foursquare Gospel church as defined in the Foursquare Bylaws, Foursquare will credit an amount based on the church's Foursquare Extension Tithe, non-earmarked Foursquare Mission International offerings and offerings to Foursquare Missions Press as contributions for the employees of the church. A participating employer that is not a Foursquare Gospel church may, but is not required to, make employer contributions to the Plan. Such contributions may be a percentage of your compensation, a specific dollar amount, a match of all or part of your salary reduction contribution, or another method determined by the participating employer. The participating employer may also determine, in its sole discretion, which of its employees is eligible to receive a contribution and in what amount. If your participating employer elects to make a contribution to the Plan for your account, your participating employer will notify you of whether you will be eligible for a contribution, and if so, the amount.

You do not pay federal income taxes on your salary reduction or employer non elective contributions to the Plan, provided that the amount of these contributions does not exceed the limitations of the Internal Revenue Code, as

described later. Contributions that are non-elective employer contributions are not subject to FICA, or in the case of ministers, SECA. However, salary reduction contributions made on behalf of non-minister employees are subject to FICA at the time of contribution. Distributions from the Plan are not subject to FICA or SECA.

I'm a missionary, are there special rules I need to be aware of?

Please check with the Foursquare Missions office or your tax advisor as to the ongoing status of rules regarding missionaries.

4. WHEN DO MY PLAN CONTRIBUTIONS BECOME VESTED (I.E., OWNED BY ME)?

You are fully and immediately vested in the benefits arising from contributions, both salary reduction and employer non-elective, under the Plan. Such amounts are non-forfeitable at all times. Thus, your account stays with you, and if you die, your designated beneficiary or spouse will receive your entire account, as described below.

5. ARE CONTRIBUTIONS BY PARTICIPATING EMPLOYERS AND EMPLOYEES LIMITED IN AMOUNT BY LAW?

Yes, the Internal Revenue Code imposes two separate limits on the amount of contributions to 403(b)(9) church plans. One limit applies to your pre-tax salary reduction contributions. The other limit, known as the "Section 415 limit" limits all contributions. Generally, contributions cannot exceed either of these two limits.

Limit on pre-tax salary reduction contributions

Employee pre-tax salary reduction contributions - sometimes called elective deferrals - limits an employee's pre-tax contributions to a stated dollar amount. This dollar limit is \$20,500 for 2022. The limit is thereafter adjusted for cost-of-living from time to time. Please note that this limit applies on an aggregate basis to all of your salary reduction contributions to any and all 401(k) or 403(b) plans in which you participate.

Limit on combined employee and employer contributions

The total amount of contributions and forfeitures that can be allocated to a participant's account is \$61,000 or 100 percent of compensation, whichever is less. For this purpose, compensation is generally taxable compensation, plus amounts contributed by salary reduction to 401(k) and 403(b) plans and to cafeteria plans (also known as 125 plans or flexible benefit plans) to purchase health and welfare benefits. Compensation for this purpose does not include amounts that are excluded from your taxable income as clergy housing allowance.

Catch-up Contribution Limits

Church plan participants may also exceed the annual limits as follows:

15 Years of Service - Participants with at least 15 years of service and relatively low contribution histories may make additional contributions of up to \$3,000 per year, subject to a \$15,000 life-time maximum.

Age 50 Catch-up Contributions - Participants may make additional contributions in a plan year if they have attained age 50 during or before the year. The amount of additional contributions permitted under this rule is \$6,500 in 2022. The amount will be then adjusted from time to time for cost-of-living after that.

\$10,000/\$40,000 Special Contribution Limit - In addition, church plan participants may also exceed the annual 100 percent of compensation limitation if the total annual contribution excess for the employee does not exceed \$10,000, and the aggregate excess contributions for all years does not exceed \$40,000. No special election has to be made to use this \$10,000/\$40,000 rule, but as with calculating the limits generally, it is the Plan participant's responsibility for keeping a record of how much of the \$40,000 lifetime limit has been used.

Help! How do I figure out all these limits?

Don't be overwhelmed! These maximum limits are similar to those that apply to any tax-advantaged pension plan. You may simply not have heard of them because many employers usually perform these tests for participants as they have all the necessary information in their payroll records. However, because these limits depend upon information that only the local church or, you, the participant, may have, such as the amount of your compensation, years of service with the employer, and contributions to other plans, it may be necessary for you to calculate these limits with the assistance of your tax preparer or Lincoln, who has worksheets to help, and is prepared to answer your questions. In addition, IRS Publication 571, Tax Sheltered Annuity Programs available from your local IRS office, by calling (800) 829-3676, or on-line at www.irs.ustreas.gov/forms_pubs, contains more information and worksheets for calculating an individual's contribution limits.

What should I do if I exceed these Limits?

If you make a salary reduction contribution that exceeds these dollar limits after applying any catch-ups, you should request a return of the excess by notifying the Foursquare Retirement Services Office by March 1 of the following year.

6. DOES THIS PLAN ACCEPT TRANSFERS OR ROLLOVERS FROM OTHER PLANS?

If you are a participant in the Foursquare Retirement Plan and have an account under another church 403(b) plan, it may be transferred or rolled over to the Foursquare Retirement Plan. If you are eligible for a distribution from a 401(a), 401(k), IRA or governmental 457(b) plan, you may also be able to roll over those distributions to the Foursquare Retirement Plan. For more information about transfers and rollovers, including certain limitations, please contact the Foursquare Retirement Services Office and your previous plan provider.

If you are a clergy participant, note that amounts rolled over from another plan into the Foursquare Retirement Plan and earnings on these rollovers will not be eligible for subsequent exclusion from income as housing allowance when distributed from the Foursquare Retirement Plan, unless the prior plan was also a church plan and the amounts also would have been eligible for the housing allowance upon distribution from the prior plan.

7. HOW IS MY ACCOUNT UNDER THE PLAN INVESTED?

You are the one who decides how to invest your account under the Plan from a selection of mutual funds and annuities offered by the Plan. A full list of currently available mutual funds and annuities is included in separate information provided by Lincoln. This decision is important because investment returns are key in determining the amount of your retirement. The number of years to retirement, and your level of comfort with the risks associated with each type of fund or annuity are important factors in making your investment decision.

Participants do not have the right to invest Plan funds in investments not offered under the Plan. Foursquare has the authority to select and change the available investments from time to time as it deems prudent or advisable, and to direct the investment of Plan assets, including assets previously contributed, in such a manner to accommodate the change in investment options. The Committee also has the authority to direct the investment of the Plan's assets without regard to the participant's instructions, if it is consistent with its duties.

How do I make my initial investment decisions?

You can make your initial investment decisions by completing the enrollment form and returning to the Foursquare Retirement Services Office or by contacting Lincoln by phone (800-234-3500) or the Internet (www.LincolnFinancial.com).

How do I change my investments after I'm enrolled?

You can change your investment decisions for future contributions, existing balances, or both. You may change as often as you wish.

What happens if I make no investment decision?

If you do not make investment decisions when enrolling in the Plan, your contributions will automatically be invested in investments selected by the Committee. You are strongly encouraged to carefully consider your choices and make your own investment choices. **The Committee has developed a Moderately Conservative asset allocation model comprised of annuities, bonds and equities as the default.** This default selection may be changed from time to time.

8. WHAT BENEFITS ARE AVAILABLE UNDER THE PLAN?

When can I begin to receive benefits under the Plan?

You will be eligible to receive benefits under the Plan on or after your 65th birthday, or, if earlier, upon your termination of employment with the church for any reason. However, a transfer of employment between employers that are eligible to be participating employers (even if they do not opt to participate) is not considered a termination of employment. Generally, a termination of employment will occur only when you cease to be employed by an employer that is part of the Foursquare denomination.

In the case of a minister, a minister will be considered to have terminated employment when the minister ceases to be engaged in the exercise of his or her ministry, with or without compensation, as determined by the Committee.

In what form will my benefits be paid?

You may choose from several payment options when you retire. These options are set forth in the funds and contracts offered by Lincoln. Generally, payment can be made in a lump sum, in installments, or through the purchase of a single life or joint and survivor annuity. Payments in annuity form may be guaranteed for a selected number of years, if desired. Installment and annuity payments must not extend over a period longer than your life or life expectancy or the lives or joint life expectancies of you and your beneficiary, determined in accordance with Internal Revenue Code rules.

Please note that, if you are married, you may not designate a beneficiary other than your spouse unless your spouse consents to such other beneficiary designation on the "Spousal Waiver" form.

More information regarding the permissible methods of payment and spousal consent requirements is included with the beneficiary designation form and distribution election forms provided upon request by Lincoln.

When must I begin receiving Plan benefits?

You can defer payment of benefits and keep your account invested under the Plan to a date no later than the year you attain age 70½ or retire, whichever is later. If the value of your account is \$5,000 or less, however, the Committee reserves the right to distribute your account to you in a lump sum following termination of employment.

Can I receive a cash withdrawal from the Plan while still employed?

This Plan is designed for your retirement. To encourage saving for your retirement, cash withdrawals from the Plan are generally not permitted except from your Employee Contribution Account and your Rollover Account, if any, (1) after attaining age 59 and ½, or (2) in the case of certain events of hardship, as described below:

- expenses for unreimbursed medical care incurred by the participant, the participant's spouse, or a dependent.
- purchase (excluding mortgage payments) of a principal residence for the participant.
- payment of tuition or related educational fees for the next 12 months for post-secondary education for the

- participant, the participant's spouse, children or dependents.
- the need to prevent the eviction of the participant from his or her principal residence or foreclosure on the mortgage of the participant's principal residence.

The amount of the distribution may not exceed the amount necessary to satisfy the financial need, plus taxes. The minimum hardship distribution is \$250. If you receive a hardship distribution, you may not make any salary deduction contributions to the Plan or any other deferred compensation plans for 6 months from date of receipt, and the amount of your contributions in the taxable year after the distribution may also be limited.

Hardship distributions are taxable to you, and may also be subject to an additional 10% excise tax on early distribution of benefits if you are under age 59 and ½. Hardship distributions cannot be rolled over to another plan or IRA. You must also exhaust your right to obtain nontaxable loans from the Plan before you may obtain a hardship distribution.

Special loan/withdrawal rule for one time purchase of a principal residence

You may take a loan or a hardship distribution also from your Employer Contribution Account for the one-time purchase of your principal residence. Such a loan or hardship distribution from the Employer Contribution Account is limited to once a lifetime, and cannot exceed 50% of the value of your Employee Contribution Account, Employer Contribution Account and Rollover Account. A loan to acquire a principal residence is subject to the loan rules in the next section.

Does the Plan provide for loans other than a one-time purchase of my principal residence?

Yes. You may borrow from salary reduction contributions and rollover contributions in your account (but not employer non-elective contributions in your Employer Contribution Account, except in limited circumstances as explained below). Such a loan is not considered taxable income to you. The maximum amount of all outstanding plan loans may not exceed the lesser of \$50,000 (reduced by the highest outstanding balance on any plan loan during the preceding year) or 50% of your account. The loan term may not exceed 5 years, unless the principal purpose of the loan is to acquire a dwelling unit that is to be used as your principal place of residence within a reasonable time, in which case the loan term may not exceed 10 years. Loan payments must be made at least monthly and will bear interest at a rate determined from time to time by the Committee. If you are married, you may not borrow from your account without the consent of your spouse. If you default upon a loan, the remaining principal amount of your loan may be considered taxable income to you. For information about loans, contact Lincoln.

May I roll over distributions from my account to another Plan or an IRA?

If you are entitled to receive a distribution from the Plan after a termination of employment or retirement, you may roll over all or a portion either directly or within 60 days after receipt into another section 403(b) plan, a 401(a) plan (including a 401(k) plan), a governmental 457(b) plan, or into an IRA. An "eligible rollover distribution", in general, is any taxable cash distribution other than an annuity payment, a required minimum distribution payment after age 70½ pursuant to section 401(a)(9) of the Code, a payment which is part of a fixed number of installment payments over 10 or more years, or a hardship distribution. The distribution will be subject to a 20 percent federal withholding tax unless it is rolled over directly into another 403(b) plan, a 401(a) plan (including a 401(k) plan), a governmental 457(b) plan, or into an IRA. This process is called a "direct" rollover.

By law, if you have the distribution paid to you, then 20 percent of the distribution must be withheld even if you intend to roll over the money into another eligible retirement plan or into an IRA within 60 days.

To avoid that withholding, you can request Lincoln to directly roll over your money to another 403(b) plan, 401(a) plan, governmental 457(b) plan or IRA. A lower amount of withholding is required with regard to payments in the form of a life or joint life annuity.

What if I die before I receive my Plan benefits?

If you die before beginning to receive your benefits, your account will be paid in a lump sum to your spouse, or your spouse may elect payment in installments. If you are not married, or if you have designated a beneficiary other than

your spouse and your spouse has consented to the designation, you may predetermine the form in which payment of benefits will be made to your designated beneficiary or you may leave the choice to your beneficiary.

If you die after beginning to receive your payments in installments, your spouse or other designated beneficiary shall receive such benefits, if any, as are being provided pursuant to the form of payment you are receiving at the time of your death. Federal tax law imposes some limitations on when and how beneficiaries may receive their death benefits.

Your beneficiary will receive more information regarding the applicable requirements at the time he or she applies for benefits.

If you are unmarried and you do not designate a beneficiary, your account under the Plan will be paid to your estate.

9. IF I AM A MINISTER, ARE MY RETIREMENT BENEFITS ELIGIBLE FOR HOUSING ALLOWANCE?

In accordance with IRS Revenue Ruling 71-280, the Board of Foursquare has designated payments to ministers from the FOURSQUARE Retirement Plan to be eligible for treatment as housing allowance, to the extent that the payments are attributable to pre-tax contributions (and earnings thereon) made on behalf of the minister in relation to services performed by that minister in the exercise of his or her ministry. Please note, however, that this is merely a designation. Any amount that exceeds the housing allowance exclusion permitted by tax law must be reported by the participant as taxable income.

If you have any questions about this, please contact the Foursquare Retirement Services Office.

10. MAY THE TERMS OF THE PLAN BE CHANGED?

While it is expected that the Plan will continue indefinitely, Foursquare and the Committee reserves the right to modify or discontinue the Plan at any time.

11. IS THE PLAN SUBJECT TO ERISA OR INSURED BY THE PBGC?

The Plan is a defined contribution church plan and is not subject to the Employee Retirement Income Security Act (ERISA) and is not insured by the Pension Benefit Guaranty Corporation (the PBGC). The Plan is also a church plan as defined in section 414(e) of the Internal Revenue Code and section 3(33) of the Employee Retirement Income Security Act ("ERISA"). The Plan has not made an election under Code section 410(d) and is exempt from ERISA. The Plan was established on January 1, 2000. Participants' accounts under certain other 403(b) plans, including the Foursquare Security Plan, have been or may be transferred to this Plan.

12. HOW CAN I REQUEST PLAN BENEFITS?

The Committee has designated Lincoln to receive requests for distribution and other claims related to the Plan.

The following rules describe the claims procedure under the Plan:

- **Filing a claim for benefits:** A claim or request for Plan benefits is considered filed when a written communication requesting payment of benefit is made to Lincoln.
- **Processing the claim:** Lincoln will process the claim within 90 days after the claim is filed. If an extension of time for processing is required, written notice will be given to you before the end of the initial 90-day period.

The extension notice will indicate the special circumstances requiring an extension of time and the date by which Lincoln expects to render its final decision.

In no event can the extension period exceed a period of 90 days from the end of the initial 90-day period.

- **Denial of claim:** If a claim is wholly or partially denied, Lincoln will notify you within 90 days following receipt of the claim (or 180 days in the case of an extension for special circumstances). The notification will state the specific reason or reasons for the denial, specific references to pertinent Plan provisions on which the denial is based, a description of any additional material or information necessary to perfect the claim, and appropriate information about the steps to be taken if you wish to submit the claim for review. If notice of the denial of a claim is not furnished within the 90/180-day period, the claim is considered denied and you are permitted to proceed to the review stage.
- **Review procedure:** You or your duly authorized representative have at least 60 days after receipt of a claim denial to appeal the denied claim to the Committee and to receive a full and fair review of the claim. As part of the review, you will be allowed to review all Plan documents and other papers that affect the claim and must be allowed to submit issues and comments and argue against the denial in writing.

Decision on review: The Committee will conduct the review and decide the appeal within 60 days after the request for review is made. If special circumstances require an extension of time for processing (such as the need to hold a hearing if the Plan procedure provides for such a hearing), you will be furnished with written notice of the extension, which can be no later than 120 days after receipt of a request for review. The decision on review will be written in clear and understandable language and will include specific reasons for the decision as well as specific references to the pertinent Plan provisions on which the decision is based. If the decision on review is not made within the time limits specified above, the appeal will be considered denied. All interpretations, determinations, and decisions of the reviewing entity with respect to any claim will be its sole decision based upon the Plan documents and will be deemed final and conclusive and will be afforded the maximum deference permitted by law.

How to contact us:

Mail: Foursquare Retirement Services Office
PO Box 26902
Los Angeles, CA 90026

Phone: 888.635.4234

E-Mail: retirement@foursquare.org

PLAN DE RETIRO

DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN

Sea que usted sea un ministro del evangelio Cuadrangular o un empleado laico, su ministerio es importante para nosotros. El Plan de Jubilación Cuadrangular, referido en éste documento como el “Plan”, está diseñado para ayudarle a reservar fondos para sus años de jubilación. También ofrece flexibilidad en el pago de ingreso de jubilación. Usted tiene la oportunidad de reservar una parte de su salario de impuestos diferidos y hacer una planeación financiera para su futuro. Su empleador también puede hacer contribuciones en su nombre, que ayudarán a que su dinero crezca. Este folleto es simplemente un resumen del Plan, y no es posible describir cómo el Plan funciona en todos los casos. En todos los aspectos, sus derechos bajo el Plan se rigen por el documento del Plan. Si hay algún conflicto o diferencias entre este Resumen y los términos del documento el Plan, el documento del Plan prevalecerá.

El administrador de la tercera parte del Plan es el Lincoln Financial Group. Las referencias de ahora en adelante a “Lincoln” se refieren al administrador de la tercera parte.

1. ¿QUÉ ES EL PLAN DE JUBILACIÓN CUADRANGULAR?

El Plan de jubilación Cuadrangular es un plan de contribución definido que opera bajo las reglas del plan de cuenta del ingreso de jubilación de una iglesia bajo la sección 403 (b) (9) del Código de Rentas Internas. El Código de Rentas Internas permite a iglesias, denominaciones y sus actividades relacionadas configurar planes de pensiones diseñados para que p sus empleados ahorren considerablemente en impuestos ahora y en el futuro. El Plan aprovecha estos ahorros en impuestos, mientras que proporciona medios de inversión a través de los cuales puede hacer crecer su dinero. Un Comité nombrado por la Junta Directiva de la Iglesia Internacional del Evangelio Cuadrangular (referido en este resumen como “el Comité”) es el administrador del Plan.

2. ¿QUÉ IGLESIA U OTROS EMPLEADORES SON ELEGIBLES PARA PARTICIPAR EN EL PLAN?

Empleadores elegibles para participar en el Plan incluyen:

1. La Iglesia Internacional del Evangelio Cuadrangular
2. Cualquier iglesia del evangelio Cuadrangular como se define en la sección 3.3 de los estatutos de la Iglesia Internacional del Evangelio Cuadrangular. Esto no incluye a las iglesias en comunión.
3. Cualquier actividad que no sea de la iglesia dentro de la estructura de la Corporación de la Iglesia Internacional del Evangelio Cuadrangular que opera como un centro de nóminas separadas bajo su propio Número de Identificación del Empleador (EIN) federal, y
4. Cualquier organización que está exenta de impuestos bajo la sección 501 de Código de Rentas Internas y es controlado por o asociado con la Iglesia Internacional del Evangelio Cuadrangular dentro del significado de la sección 414(e) del Código de Rentas Internas.

La participación de los empleadores descrita en el numeral 3 o 4 también está sujeta a la aprobación del Comité.

¿Quién es un empleado elegible?

En el caso de un ministro o un empleado laico, para ser elegible para participar en el Plan éste debe ser un empleado de derecho común de un empleador participante, inscrito como empleado en los registros de nómina del empleador, y no puede ser un extranjero que no sea residente sin ingreso de los Estados Unidos o un empleado alquilado.

En el caso de un ministro que no es un empleado, para ser elegible para participar, un ministro debe estar debidamente licenciado con la Iglesia Internacional del Evangelio Cuadrangular en el ejercicio de su ministerio, según lo determine el Comité. Sujetos a ciertos requisitos del Código de Rentas Internas, ciertos ministros independientes y capellanes también pueden participar en el Plan.

¿Cómo puedo estar seguro si soy elegible para participar en el Plan?

Puede verificar su elegibilidad para participar en el Plan poniéndose en contacto con:

Foursquare Retirement Services Office
PO Box 26902
Los Angeles, CA 90026
888.635.4234 or retirement@foursquare.org

3. ¿CÓMO SON HECHAS LAS CONTRIBUCIONES?

En primer lugar, si usted es un empleado elegible empleado por un empleador participante, debe completar un formulario de inscripción disponible en la Oficina de Servicios de Jubilación Cuadrangular.

¿Puedo hacer contribuciones de mi sueldo?

Usted puede hacer contribuciones con carácter electivo antes de impuestos, mediante la reducción de una parte de su salario. Usted puede elegir contribuir desde el uno por ciento (1%) o más de su salario, pero no menos de \$200,00 anualmente ni más de la cantidad máxima permitida por la ley (véase abajo). Contribuciones del Plan hechas por usted sobre una base antes de impuestos se realizarán bajo un acuerdo de reducción de sueldo escrito con su empleador participante.

Bajo ese acuerdo, comenzando tan pronto como sea posible después de que el acuerdo completo sea archivado con su empleador, el empleador reducirá el pago de su salario por períodos de nómina y la cantidad de reducción se aplicará a las contribuciones hechas por su empleador a uno de los vehículos de financiación o más que usted haya seleccionado y que están disponibles bajo el Plan.

Puede cancelar o modificar su acuerdo de reducción de sueldo en cualquier momento, efectivo a partir de la fecha futura que elija y no antes de que sea administrativamente factible.

¿Puede mi empleador hacer contribuciones por mí?

Un empleador participante puede hacer contribuciones adicionales a su cuenta bajo el Plan. En el caso de un empleador que sea una Iglesia del Evangelio Cuadrangular como se define en los estatutos Cuadrangulares, la Cuadrangular acreditará una cantidad basada en la extensión del diezmo de iglesia Cuadrangular, ofrendas a Misiones Cuadrangulares Internacionales no asignadas y ofrendas a la Imprenta de Misiones Cuadrangulares como contribuciones para los empleados de la iglesia. Un empleador participante que no sea una iglesia del Evangelio Cuadrangular puede, pero no está obligado a hacer contribuciones del empleador al Plan. Tales contribuciones pueden ser un porcentaje de su compensación, una cantidad específica de dólares, una igualación de toda o una parte de su contribución de reducción de salario, u otro método determinado por el empleador participante. El empleador participante también puede determinar, a su sola discreción, cuál de sus empleados es elegible para recibir una contribución y en qué cantidad. Si su empleador participante opta por hacer una contribución al Plan para su cuenta, su empleador participante le informará si usted es elegible para una contribución y si es así, la cantidad.

Usted no paga impuestos federales sobre la reducción de salario o contribuciones no electivas del empleador al Plan, siempre que la cantidad de estas contribuciones no exceda los límites del Código de Rentas Internas, como se describe más adelante. Las contribuciones que sean contribuciones no electivas del empleador no están sujetas a FICA, o en el caso de los ministros, SECA. Sin embargo, contribuciones de reducción salarial hechas a nombre de empleados que no sean ministros están sujetas a FICA en el momento de la contribución. Las distribuciones del Plan no están sujetas a FICA o SECA.

Soy un misionero, ¿hay reglas especiales de las que necesito estar enterado?

Póngase en contacto con la oficina de Misiones Cuadrangulares Internacionales o su asesor de impuestos sobre el estado actual de las reglas con respecto a misioneros.

4. ¿CUÁNDO MI PLAN DE CONTRIBUCIÓN LLEGA A SER CONFERIDO? (ES DECIR, ¿DE MI PROPIEDAD?)

Se le han conferido los beneficios derivados de las contribuciones plena e inmediatamente, tanto de reducción de salario como no electiva del empleador bajo el Plan. Dichas cantidades no son confiscables en todo momento. Por lo tanto, su cuenta se queda con usted, y si muere, su beneficiario designado o cónyuge recibirá su cuenta completa, como se describe en la parte inferior.

5. ¿SON LAS CONTRIBUCIONES DE EMPLEADORES PARTICIPANTES Y EMPLEADOS LIMITADAS EN CANTIDAD POR LA LEY?

Sí, el Código de Rentas Internas impone dos límites separados sobre el monto de las contribuciones para los planes de iglesia 403(b)(9). Un límite se aplica a sus contribuciones de reducción de sueldo antes de impuestos. El otro límite, conocido como el "límite de la sección 415" limita todas las contribuciones. Generalmente, las contribuciones no pueden superar cualquiera de estos dos límites.

Límite sobre contribuciones de reducción de sueldo antes de impuestos

Contribuciones de reducción de sueldo antes de impuestos de empleados - a veces llamadas aplazamientos electivos - limitan las contribuciones antes de impuestos de un empleado a un monto en dólares establecido. Este límite de dólares es de \$20,500 para el 2022. El límite se ajusta después para el costo de vida de vez en cuando. Por favor, tenga en cuenta que este límite se aplica en forma global a todos sus contribuciones de reducción salarial para cualquier y todos los planes 401 (k) o 403 (b) en los que participa.

Límite para contribuciones combinadas del empleado y empleador

La cantidad total de contribuciones y confiscaciones que pueden distribuirse a la cuenta de un participante es \$61.000 o 100 por ciento de la compensación, cualquiera que sea menor. Para ello, la compensación es compensación sujeta a impuestos, además de montos contribuidos por reducción de salario a los planes 401 (k) y 403 (b) y a planes cafetería (también conocidos como planes 125 o planes de beneficios flexibles) para comprar beneficios de salud y bienestar. La compensación para este propósito no incluye las cantidades que están excluidas de su ingreso gravable como el subsidio de vivienda del clero.

Límites de Contribución Emparejados

Los participantes del plan de iglesia también pueden exceder los límites anuales como sigue:

15 años de servicio - participantes con al menos 15 años de servicio e historias de contribución relativamente bajas pueden hacer contribuciones adicionales de hasta \$3,000 por año, sujetas a un tiempo de vida de \$15.000 como máximo.

Contribuciones emparejadas de 50 de edad - los participantes pueden hacer contribuciones adicionales en un año del plan si han alcanzado la edad de 50 años durante o antes del año. La cantidad de contribuciones adicionales permitidas bajo esta regla es de 6.500 dólares en el 2022. La cantidad será entonces ajustada de vez en cuando para el costo de vida después de eso.

\$10.000 / \$40.000 Límite de Contribución especial - Además, participantes del plan de iglesia también pueden exceder el 100 por ciento anual del límite de compensación si el exceso de contribución anual total para el empleado no excede a \$10.000 y el exceso agregado de contribuciones total para todos los años no excede a \$40.000. No existe una elección especial que deba hacerse para utilizar esta regla \$10.000 / \$40.000, pero al calcular límites por lo general, es responsabilidad del participante del Plan mantener un registro de cuánto del límite de por vida de \$40.000 se ha utilizado.

¡Ayuda! ¿Cómo determino todos estos límites?

¡No se preocupe! Estos límites máximos son similares a los que se aplican a cualquier plan de pensiones contributivas. Usted simplemente no ha escuchado de ellos porque muchos empleadores suelen realizar estos exámenes para los participantes que tienen toda la información necesaria en sus registro de nómina. Sin embargo, debido a que estos límites dependen de información que sólo la iglesia local o, usted, el participante tiene, tales como el monto de su compensación, años de servicio con el empleador y contribuciones a otros planes, puede ser necesario calcular estos límites con la ayuda de su preparador de impuestos o Lincoln, que tiene hojas de cálculo para ayudarle y está preparado para responder a sus preguntas. Además, la publicación 571 del IRS, programas de cobertura de impuestos anuales, esta disponibles en la oficina local del IRS llamando al (800) 829-3676, o en línea en www.irs.ustreas.gov/forms_pubs, y contiene más información y hojas de trabajo para el cálculo de los límites de contribución de un individuo.

¿Qué debo hacer si excedo estos límites?

Si usted hace una contribución de reducción de sueldo que excede estos límites en dólares después de aplicar cualquier emparejamiento, usted debe solicitar una devolución del exceso notificando a la Oficina de Servicios de Jubilación Cuadrangular a más tardar el 1 de marzo del año siguiente.

6. ¿ACEPTA ESTE PLAN TRANSFERENCIAS O ACUMULACIONES DE OTROS PLANES?

Si usted es un participante en el Plan de jubilación Cuadrangular y tiene una cuenta bajo otro plan 403 (b) de iglesia, este puede ser transferido o pasado al plan de jubilación Cuadrangular. Si usted es elegible para una distribución de un 401(a), 401 (k), IRA o un plan gubernamental 457 (b), también podrá pasar esas distribuciones al Plan de jubilación Cuadrangular. Para obtener más información acerca de las transferencias, incluyendo ciertas limitaciones, por favor póngase en contacto con la Oficina de Servicios de Jubilación Cuadrangular y su proveedor de plan anterior.

Si usted es un participante del clero, note que las cantidades transferidas desde otro plan al Plan de jubilación Cuadrangular y las ganancias de dichas transferencias no serán elegibles para la posterior exclusión de ingresos como subsidio de vivienda cuando se distribuye desde el Plan de jubilación Cuadrangular, a menos que el plan previo también sea un plan de iglesia y las cantidades también hayan sido elegibles para el subsidio de vivienda en cuanto a la distribución del plan anterior.

7. ¿CÓMO SE INVIERTE MI CUENTA EN EL PLAN?

Usted es quien decide cómo invertir su cuenta bajo el Plan de una selección de fondos mutuos y anualidades ofrecidas por el Plan. Una lista completa de fondos mutuos y anualidades actualmente disponibles está incluida en una información separada proporcionada por Lincoln. Esta decisión es importante porque los retornos de inversión son claves para determinar el monto de su jubilación. El número de años para que se jubile y su nivel de comodidad con los riesgos asociados con cada tipo de fondo o anualidad son factores importantes para tomar su decisión de inversión.

Los participantes no tienen el derecho a invertir fondos del Plan en inversiones no ofrecidas bajo el Plan. La Cuadrangular tiene la autoridad de seleccionar y cambiar las inversiones disponibles de vez en cuando como lo estime conveniente o prudente, y dirigir la inversión de activos del Plan, incluyendo activos contribuidos previamente, de tal manera que pueda acomodar el cambio de opciones de inversión. El comité también tiene la autoridad para dirigir la inversión de los activos del Plan sin tener en cuenta las instrucciones del participante, si es consistente con sus obligaciones.

¿Cómo tomo mis decisiones de inversión inicial?

Puede tomar sus decisiones de inversión inicial completando el formulario de inscripción y enviándola a la Oficina de Servicios de Jubilación Cuadrangular o poniéndose en contacto con Lincoln por teléfono (800-234-3500) o por Internet (www.LincolnFinancial.com).

¿Cómo puedo cambiar mis inversiones después de que esté inscrito?

Usted puede cambiar sus decisiones de inversión para futuras contribuciones, saldos existentes o ambos. Usted puede cambiar tantas veces como desee.

¿Qué sucede si no tomo ninguna decisión de inversión?

Si no toma decisiones de inversión al inscribirse en el Plan, sus contribuciones serán automáticamente invertidas en inversiones seleccionadas por el comité. Se le anima a que considere sus opciones cuidadosamente y tome sus propias decisiones de inversión. **El Comité ha desarrollado un modelo de asignación de activos moderadamente conservador conformado por anualidades, bonos y acciones estándar.** Esta selección predeterminada se puede cambiar de vez en cuando.

8. ¿QUÉ BENEFICIOS ESTÁN DISPONIBLES BAJO EL PLAN?

¿Cuándo puedo empezar a recibir beneficios bajo el Plan?

Usted será elegible para recibir beneficios bajo el Plan al cumplir 65 años o después, o, si es antes, tras la culminación del contrato con la iglesia por cualquier motivo. Sin embargo, una transferencia de trabajo entre empleadores que son elegibles para ser empleadores participantes (incluso si ellos no optan por participar) no se considera una anulación del contrato. Generalmente, una anulación de contrato se producirá sólo cuando deje de ser empleado por un empleador que forma parte de la denominación Cuadrangular.

En el caso de un ministro, se considerará que un ministro ha terminado el empleo cuando el ministro deje de estar involucrado en el ejercicio de su ministerio, con o sin compensación, según lo determine el comité.

¿En qué forma se pagarán mis beneficios?

Usted puede elegir entre varias opciones de pago cuando se jubile. Estas opciones se establecen en los fondos y contratos ofrecidos por Lincoln. Generalmente, el pago puede realizarse en una sola suma, en cuotas, o a través de la compra de una anualidad de una sola vida o conjunta y de sobreviviente. Pagos en forma de anualidad pueden garantizarse por un número de años seleccionado, si así lo desea. Los pagos de cuota y anualidad no deben extenderse a un período más largo que su vida o expectativa de vida o vidas mixtas o su expectativa de vida y la de su beneficiario, determinado en conformidad con las normas del Código de Rentas Internas.

Por favor, tenga en cuenta que, si está casado(a), no puede designar a un beneficiario distinto a su cónyuge a menos que su cónyuge este de acuerdo con otra designación de beneficiario en el formulario de "Exención del cónyuge".

Más información sobre los métodos permitidos de pago y requisitos de consentimiento conyugal está incluida con el formulario de designación de beneficiario y formas de elección de distribución proporcionadas a petición por Lincoln.

¿Cuándo debo empezar a recibir beneficios del Plan?

Usted puede diferir el pago de los beneficios y mantener su cuenta invertida bajo el Plan a una fecha que no sea más tarde del año en que cumple 70½ de edad o se retire, lo que sea posterior. Sin embargo, si el valor de su cuenta es \$5,000 o menos, el comité se reserva el derecho de distribuirle su cuenta en un pago único tras la anulación del contrato.

¿Puedo recibir retiro de dinero en efectivo del Plan mientras aun trabajo?

Este Plan está diseñado para su jubilación. Para animarle a que ahorre para su jubilación, el retiro de efectivo del Plan generalmente no está permitido excepto de su Cuenta de Contribución de Empleado y Cuenta Acumulada, si las hubiere, logradas después de la (1) edad de 59 y ½ o (2) en el caso de ciertos acontecimientos de adversidad, como se describe a continuación:

- gastos médicos no reembolsados incurridos por el participante, cónyuge del participante o un dependiente.
- compra (excluyendo pagos de hipoteca) de la residencia principal para el participante.
- pago de matrícula o gastos educativos relacionados para los próximos 12 meses para la educación postsecundaria del participante, el cónyuge del participante, hijos o dependientes.
- la necesidad de evitar el desalojo del participante de su residencia principal o ejecución hipotecaria de la residencia principal del participante.

El monto de distribución no puede exceder la cantidad necesaria para satisfacer la necesidad financiera, más los impuestos. La distribución mínima de dificultad es de \$250. Si recibe una distribución de dificultad, no puede hacer ninguna contribución de deducción de salario al Plan o cualquier otro plan de compensación diferida por 6 meses desde la fecha de recepción, y el monto de sus contribuciones en el año gravable después de la distribución también puede ser limitado.

Las distribuciones de dificultad son gravables y también pueden estar sujetas a un impuesto adicional del 10% sobre la distribución temprana de beneficios si es menor 59 y ½ de edad. Las distribuciones de dificultad no pueden transferirse a otro plan o IRA. Usted también debe agotar su derecho a obtener préstamos no sujetos a impuesto del Plan antes de que pueda obtener una distribución de dificultad.

Regla especial de préstamo/retiro de fondos para una sola compra de residencia principal

Usted también puede tomar un préstamo o distribución de dificultad desde su Cuenta de Contribución del Empleador para la compra de una sola residencia principal. Tal préstamo o distribución de dificultad desde la Cuenta de Contribución del Empleador se limita a una vez en la vida y no puede exceder el 50% del valor de su Cuenta de Contribución del Empleado, Cuenta de Contribución del Empleador y Cuenta de Reinversión. Un préstamo para adquirir una residencia principal está sujeto a las reglas de préstamo en la siguiente sección.

¿Provee El Plan préstamos para una compra única diferente a mi residencia principal?

Sí. Usted puede pedir prestado de las contribuciones de reducción de sueldo y reinversión en su cuenta (pero no contribuciones no electivas del empleador en su cuenta de contribución del empleador, excepto en circunstancias limitadas, como se explica más abajo). Tal préstamo no se considera ingreso gravable para usted. La cantidad máxima de todos los préstamos pendientes del plan no podrá exceder el menor de \$50.000 (reducida por el saldo más alto de cualquier préstamo del plan durante el año anterior) o el 50% de su cuenta. El plazo del préstamo no podrá exceder a 5 años, a menos que el propósito principal del préstamo sea adquirir una vivienda que se utilizará como su principal lugar de residencia dentro de un plazo razonable, en cuyo caso el plazo del préstamo no podrá exceder a 10 años. Los pagos del préstamo deben hacerse por lo menos mensualmente y devengarán intereses a una tasa determinada de vez en cuando por el comité. Si está casado, no podrá pedir prestado desde su cuenta sin el consentimiento de su cónyuge. Si no paga un préstamo, el monto restante de su préstamo puede ser considerado ingreso sujeto a impuesto para usted. Para mayor información sobre préstamos, contacte a Lincoln.

¿Puedo yo reinvertir distribuciones de mi cuenta a otro Plan o cuenta IRA?

Si tiene derecho a recibir una distribución del Plan después de la culminación de un empleo o jubilación, puede reinvertir una porción directamente o dentro de 60 días después de su recepción en otra sección de un plan 403 (b), plan 401(a) (incluyendo plan 401 (k)), un plan gubernamental 457 (b), o en una cuenta IRA. Una “distribución de reinversión elegible”, es en general, cualquier distribución de efectivo gravable distinta a un pago de anualidades, un pago de distribución mínima requerida después de 70½ de edad en virtud de la sección 401(a)(9) del Código, un pago que sea parte de un número fijo de cuotas en el transcurso de 10 años o más, o una distribución de dificultad. La distribución estará sujeta a un impuesto federal de retención del 20 por ciento a menos que se reinvierta directamente en otro plan 403 (b), un plan 401(a) (incluyendo un plan 401 (k)), un plan gubernamental 457 (b), o en una cuenta IRA. Este proceso se denomina reinversión “directa”.

Por ley, si la distribución es pagada es a usted, entonces 20 por ciento de dicha distribución debe ser retenida incluso si pretende reinvertir el dinero en otro plan de jubilación elegible o en una cuenta IRA dentro de 60 días. Para evitar la retención, puede solicitar que Lincoln reinvierta directamente el dinero en otro plan 403 (b), plan 401(a), plan gubernamental 457 (b) o IRA. Una menor cantidad de retención es requerida con respecto a pagos en forma de anualidad de vida o vida conjunta.

¿Qué pasa si muero antes de recibir los beneficios de mi Plan?

Si muere antes de comenzar a recibir sus beneficios, su cuenta se abonará en una suma única a su cónyuge, o su cónyuge puede elegir el pago en cuotas. Si no está casado, o si ha designado a un beneficiario distinto a su cónyuge y su cónyuge ha consentido a dicha designación, puede predeterminar la forma en que se realizará el pago de los beneficios a su beneficiario designado o puede dejar la elección a su beneficiario.

Si muere después de comenzar a recibir sus pagos en cuotas, su cónyuge u otro beneficiario designado recibirá tales beneficios, si alguno, como se estén proporcionando en virtud a la forma de pago que esté recibiendo en el momento de su muerte. La ley tributaria federal impone algunas limitaciones sobre cuándo y cómo los beneficiarios pueden recibir sus beneficios de muerte.

Su beneficiario recibirá más información sobre los requisitos aplicables en el momento en que solicite los beneficios.

Si usted es soltero y no designa a un beneficiario, su cuenta bajo el Plan se pagará a sus herederos.

9. ¿SI YO SOY UN MINISTRO, SON MIS BENEFICIOS DE JUBILACIÓN ELEGIBLES PARA SUBSIDIO DE VIVIENDA?

Según las Reglas de Ingreso 71-280 del IRS, la Junta Directiva de la Cuadrangular ha designado pagos a los ministros del Plan de Jubilación CUADRANGULAR para que sean elegibles para un trato como subsidio de vivienda, en la medida en que los pagos sean atribuibles a contribuciones antes de impuestos (y las ganancias al respecto) hechas a nombre del ministro en lo referente a servicios prestados por el ministro en el ejercicio de su ministerio. Tenga en cuenta, sin embargo, que esto es meramente una designación. Cualquier cantidad que exceda la exclusión del subsidio de vivienda permitida por la ley de impuestos deberá reportarse por el participante como ingreso tributable.

Si usted tiene alguna pregunta acerca de esto, póngase en contacto con la Oficina de Servicios de Jubilación Cuadrangular.

10. ¿PUEDEN CAMBIAR LOS TÉRMINOS DEL PLAN?

Mientras se espera que el Plan continúe indefinidamente, la Cuadrangular y el comité se reserva el derecho de modificar o discontinuar el Plan en cualquier momento.

11. ESTA EL PLAN SUJETO A ERISA O ASEGURADO POR EL PBCG?

El Plan es un plan de contribuciones definidas de iglesia y no está sujeto a la Ley de Seguridad de Ingreso de Jubilación del Empleado (ERISA) y no está asegurado por la Corporación de Garantía de Beneficio de Pensión (PBGC). El Plan es también un plan de iglesia como se define en la sección 414(e) del Código de Rentas Internas y la sección 3(33) de la Ley de Seguridad ingresos empleados jubilación ("ERISA"). El Plan no ha hecho una elección bajo la sección 410(d) del Código y está exento de ERISA. El Plan fue creado el 1 de enero del 2000. Las cuentas de los participantes bajo ciertos otros planes 403 (b), incluyendo el Plan de Seguridad Cuadrangular, han sido o pueden transferirse a este Plan.

12. ¿CÓMO PUEDO SOLICITAR BENEFICIOS DEL PLAN?

El Comité ha designado a Lincoln para recibir las solicitudes para la distribución y otras reclamaciones relacionadas con el Plan.

Las reglas siguientes describen el procedimiento de reclamos bajo el Plan:

- **Presentar un reclamo para beneficios:** Un reclamo o solicitud de beneficios del Plan se considera presentado cuando una comunicación por escrito solicitando el pago de las beneficios se hace a Lincoln.
- **Procesamiento del reclamo:** Lincoln procesará el reclamo dentro de 90 días después de que el reclamo es presentado. Si se requiere una extensión de tiempo para su procesamiento, se le dará aviso por escrito antes del final del período inicial de 90 días.

El aviso de extensión indicará las circunstancias especiales que requieren una extensión de tiempo y la fecha en la que Lincoln espera emitir su decisión final.

En ningún caso puede el periodo de prórroga exceder un período de 90 días desde el final del período inicial de 90 días.

- **Negación de reclamo:** Si un reclamo es denegado total o parcialmente, Lincoln le notificará dentro de los 90 días siguientes a la recepción de la reclamo (o 180 días en el caso de una extensión para circunstancias especiales). La notificación indicará la razón específica o las razones de la negación, referencias específicas a las estipulaciones del Plan pertinentes en las cuales se basa la negación, una descripción de cualquier material adicional o información necesaria para perfeccionar el reclamo y la información apropiada acerca de los pasos a tomar si desea presentar una solicitud de revisión. Si el aviso de la negación de un reclamo no es provisto dentro del período de 90/180 días, el reclamo se considera denegado y se le permitirá pasar a la etapa de revisión.
- **Procedimiento de revisión:** Usted o su representante debidamente autorizado tienen por lo menos 60 días después de haber recibido una negación de reclamo para apelar el reclamo negado al comité y recibir una revisión completa y justa del mismo. Como parte de la revisión, se le permitirá revisar todos los documentos del Plan y otros papeles que afecten el reclamo y se le permitirá presentar temas y comentarios y argumentar en contra de la negación por escrito.

Decisión sobre la revisión: el Comité llevará a cabo la revisión y decidirá la apelación dentro de 60 días después de la solicitud de revisión. Si circunstancias especiales requieren una extensión de tiempo para el procesamiento (por ejemplo la necesidad de celebrar una audiencia si el procedimiento del Plan provee tal audiencia), usted recibirá un aviso por escrito de la extensión, que puede tardarse 120 días después del recibo de una solicitud de revisión. La decisión sobre la revisión estará escrita en lenguaje claro y comprensible e incluirá las razones específicas para la decisión, así como referencias específicas a las estipulaciones del Plan pertinentes en el cuales se basa la decisión. Si la decisión sobre la revisión no se hace dentro de los límites de tiempo especificados arriba, la apelación se considerará negada.

Todas las interpretaciones, determinaciones y decisiones de la entidad que efectúa la revisión con respecto a cualquier reclamo serán su única decisión basándose en los documentos del Plan y se considerarán definitivas y concluyentes y se les dará el respeto máximo permitido por la ley.

Cómo contactarnos:

Correo: Foursquare Retirement Services Office
PO Box 26902
Los Angeles, CA 90026

Teléfono: 888.635.4234

E-Mail: retirement@foursquare.org