

PERSONIFY HEALTH, INC. 401(K) PLAN

DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN

09/24/2025

PERSONIFY HEALTH, INC. 401(K) PLAN

DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL PLAN

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
ELEGIBILIDAD.....	1
Empleado elegible.....	1
Contribuciones de 401(k), Contribuciones de contrapartida del empleador y Contribuciones no electivas.....	1
CONTRIBUCIONES.....	1
Cuenta.....	1
Contribuciones de 401(k).....	1
Contribuciones automáticas.....	2
Contribuciones Roth.....	2
Contribuciones equivalentes del empleador.....	2
Contribuciones de participación de beneficios.....	3
Contribuciones no electivas calificadas.....	3
Contribuciones de reinversión.....	3
Contribuciones de Servicio militar.....	3
Límites de contribuciones.....	3
COMPENSACIÓN.....	3
Compensación del Plan.....	3
ADQUISICIÓN DE DERECHOS.....	4
Cuenta de 401(k), Cuenta de Contribuciones de reinversión y Cuenta de Contribuciones no electivas calificadas.....	4
Cuenta de Contribuciones equivalentes del empleador y Contribución de participación de beneficios Cuenta.....	4
Reglas especiales de adquisición de derechos.....	5
Pérdidas.....	5
Año de servicio para la adquisición de derechos.....	5
DISTRIBUCIONES.....	5
Inicio de distribuciones.....	5
Edad normal de jubilación.....	5
Calendario y forma de pago.....	5
Retiro obligatorio del Plan.....	6
Beneficiario.....	6
DISTRIBUCIONES Y PRÉSTAMOS EN SERVICIO.....	6
Distribuciones por dificultad financiera.....	7
Cumplir la edad de 59.5 años.....	7
Retiros en cualquier momento.....	8
Distribuciones de nacimiento o adopción calificadas.....	8
Reglas sobre distribuciones en servicio.....	8
Préstamos.....	8
INVERSIONES.....	8
Autodirección del Participante.....	8
Derechos al voto.....	8
Fechas de valoración.....	9
NORMAS ESPECIALES PARA PLAN SESGADO A FAVOR DE ALTOS MANDOS.....	9
Asignaciones mínimas.....	9
Adquisición de derechos mínima.....	9
PROCEDIMIENTOS PARA RECLAMOS.....	9
SUS DERECHOS BAJO ERISA.....	10
MISCELÁNEO.....	11
Órdenes de relaciones domésticas.....	11
Cesión y enajenación de beneficios.....	11
Modificación y rescisión.....	12
Honorarios.....	12
Seguro.....	12
Discreción del Administrador.....	12

El Plan no se trata de un Contrato de empleo12

Renuncia.....12

Errores13

INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA13

INTRODUCCIÓN

Personify Health, Inc. ("la Empresa") estableció el Personify Health, Inc. 401(k) Plan (el "Plan") vigente a partir del 05/01/2008. Esta descripción resumida del plan describe el plan según reformulado vigente a partir del 07/31/2022. Esta Descripción resumida del plan revisada reemplaza todas las Descripciones resumidas del plan anteriores. Aunque el propósito de este documento es resumir las disposiciones más importantes del Plan, el documento del Plan prevalecerá en caso de cualquier inconsistencia. Además, los términos del Plan no pueden ser modificados por declaraciones escritas u orales hechas a usted por el Administrador del Plan u otro miembro del personal.

ELEGIBILIDAD

Empleado elegible

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

- Para los propósitos de Contribuciones de 401(k), Contribuciones equivalentes del empleador y Contribuciones no electivas, cualquier empleado que esté incluido en una unidad de empleados cubiertos por un contrato colectivo de trabajo, si los beneficios de jubilación fueron objeto de negociación de buena fe y si el contrato colectivo de trabajo no prevé la participación en este Plan.
- Para los propósitos de Contribuciones de 401(k), Contribuciones equivalentes del empleador y Contribuciones no electivas, cualquier empleado arrendado.
- Para los propósitos de Contribuciones de 401(k), Contribuciones equivalentes del empleador y Contribuciones no electivas, cualquier empleado que sea un extranjero no residente quien no haya recibido ingresos devengados que constituyen ingresos por servicios prestados dentro de los Estados Unidos.

Contribuciones de 401(k), Contribuciones de contrapartida del empleador y Contribuciones no electivas

Usted se convertirá en elegible para hacer Contribuciones de 401(k) y recibir Contribuciones equivalentes del empleador y Contribuciones no electivas en el primer día de cada mes calendario, que coincida con o siga la fecha en que usted desempeñe una Hora de servicio como un Empleado elegible por primera vez.

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

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

CONTRIBUCIONES

Cuenta

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

Contribuciones de 401(k)

Usted puede optar por reducir su Compensación (definida a continuación) y hacer una contribución al Plan antes de impuestos. Estas contribuciones antes de impuestos se conocen como Contribuciones de 401(k). Usted podrá optar por diferir hasta 100% de su Compensación del Plan antes de impuestos. La ley federal también limita la cantidad que usted puede optar por diferir según este Plan y cualquier otro plan de jubilación que permita las Contribuciones de 401(k) durante cualquier año calendario (\$23,500 en 2025). Sin embargo, si usted tiene 50 años o más, usted podrá diferir un monto adicional, llamado una "Contribución de puesta al día" de hasta \$7,500 (en 2025). Estos límites en dólares están indexados; por lo tanto, pueden aumentar cada año por ajustes por costo de vida. El Código de Rentas Internas podrá restringir aún más las elecciones de Contribuciones 401(k) de Participantes "altamente compensados."

Usted puede optar por iniciar, aumentar, reducir o suspender totalmente sus elecciones para contribuir al Plan a partir de cada período de nómina.

El Administrador del Plan puede establecer normas sobre la forma en que se realizan sus elecciones. Las normas también pueden exigir que se dé cierta notificación anticipada de cualquier elección. Su elección con respecto a Contribuciones de 401(k) solo efectivas para la Compensación que usted recibirá en el futuro. El Administrador del Plan también podrá reducir o suspender totalmente su elección si el Administrador del Plan determina que su elección puede hacer que el Plan no cumpla con alguno de los requisitos del Código de Rentas Internas.

Contribuciones automáticas

Después de recibir un aviso del Administrador del plan, a usted se le considerará haber realizado una elección de Contribución al 401(k) the payroll period following 30 days after the participant notification was distributed. Applies to those eligible after 01/01/2025 después de que usted haya cumplido los requisitos de elegibilidad por la cantidad de 6% de su Compensación del Plan. La cantidad de dicha inscripción automática aumentará por 1% hasta un máximo de 10% de su Compensación del Plan.

Su primer aumento en la tasa de aplazamiento ocurrirá el primer día del segundo Año plan siga el Año plan en el que ocurra su primer diferimiento automático.

Los aumentos subsiguientes de su elección de aplazamientos ocurrirán el primer día de cada Año plan.

Por favor tenga en cuenta que las elecciones automáticas especificadas anteriormente no se aplicarán a los Participantes cuya Fecha de entrada al Plan sea antes de: 01/01/2025.

Por favor tenga en cuenta que las elecciones automáticas especificadas anteriormente se designarán como Contribuciones 401(k) antes de impuestos.

Contribuciones Roth

El Plan permite Contribuciones de 401(k) que se harán como Contribuciones Roth. Las Contribuciones Roth son Contribuciones de 401(k) que se hacen de la misma forma de sus Contribuciones de 401(k) antes de impuestos con la excepción de que las Contribuciones Roth se hacen al Plan después de impuestos. Si se cumplen ciertos requisitos, una "distribución calificada" de su Cuenta de Contribuciones Roth en el Plan no se gravará. Por favor tenga en cuenta que las Contribuciones Roth son "Contribuciones igualadas del empleado". La Empresa podrá igualar las contribuciones que usted realice como Contribuciones Roth de 401(k).

Usted debe designar cuánto le gustaría contribuir antes de impuestos (Contribución de 401(k) normal) y cuánto le gustaría contribuir como Contribución Roth después de impuestos. Usted no está obligado a hacer ninguna contribución Roth. Puede continuar designando todas sus elecciones de Contribuciones de 401(k) como contribuciones normales antes de impuestos.

La suma de sus Contribuciones Roth y sus Contribuciones de 401(k) normales no podrá exceder el límite anual para las Contribuciones de 401(k) normales anteriormente citadas.

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

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

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

Contribuciones equivalentes del empleador

El Empresa hará una contribución equivalente en su nombre si usted hace una "Contribución igualada de empleado". Una "Contribución igualada de empleado" se trata de cualquier Contribución de 401(k) o Contribución de puesta al día que usted pueda hacer durante el Año plan. Si usted realiza una "Contribución igualada de empleado" el Empresa contribuirá a su cuenta de Contribuciones equivalentes del empleador en una cantidad igual al 50% de las Contribuciones igualadas del empleado que no exceda el 6% de su Compensación del Plan. Las Contribuciones equivalentes se asignarán a las Cuentas de Contribuciones equivalentes de los Participantes tan pronto sea administrativamente factible después del fin de cada período de nómina. La cantidad total de Contribuciones equivalentes del empleador asignadas a un Participante en cualquier Año plan no excederá \$3,000.00.

Por favor tenga en cuenta que cualquier limitación de dólares especificada en los párrafos anteriores se determinará sobre la base de todo el Año plan.

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

Contribuciones de participación de beneficios

La Empresa podrá a su entera discreción, hacer una Contribución de participación de beneficios al Plan en su nombre. Usted será elegible para recibir una asignación si usted ha completado al menos 1,000 horas de servicio durante el Período aplicable y está empleado por la Empresa en el último día del Período aplicable. Para los propósitos de esta sección, el Período aplicable para determinar el cumplimiento con los requisitos de servicio para una asignación de Contribuciones no electivas será cada Año plan. Contribuciones de participación de beneficios serán asignadas a las cuentas de Contribución de participación de beneficios de cada Participante elegible para participar en tales asignaciones después del fin del Año plan. Estas contribuciones se asignarán a la Cuenta de Contribución no electiva de cada Participante elegible en la proporción que la Compensación del Plan de cada Participante guarda con la Compensación del Plan de todos los Participantes elegibles.

Por favor tenga en cuenta que si usted termina su empleo en el último día del Período aplicable, no se le considerará empleado para los propósitos de determinar si usted ha cumplido con el requisito del último día descrito en esta sección.

Contribuciones no electivas calificadas

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

Contribuciones de reinversión

El Plan puede aceptar una Contribución de reinversión realizada en nombre de cualquier Empleado elegible que haya cumplido con los requisitos de edad y servicio del Plan. Por lo general, el Plan aceptará cualquier distribución de reinversión elegible; sin embargo, el Administrador del Plan puede establecer procedimientos que regulen el método por el cual se aceptarán las Contribuciones de reinversión.

Contribuciones de Servicio militar

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

Límites de contribuciones

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

COMPENSACIÓN

Compensación del Plan

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

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

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

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

- Para los propósitos de Contribuciones de 401(k), Contribuciones equivalentes del empleador y Contribuciones no electivas, la Compensación del Plan excluirá los salarios pagados durante cualquier período en el que usted esté prestando servicio en los servicios uniformados mientras está en servicio activo por un período de más de 30 días que representa la totalidad o una parte de los salarios que recibió cuando estaba en servicio de la Empresa.
- Para los propósitos de Contribuciones de 401(k) , Contribuciones equivalentes del empleador y Contribuciones no electivas, la Compensación del Plan incluirá cualquier monto que usted elija diferir sobre una base de impuestos preferidos a cualquier plan de beneficios de la Empresa.
- Para los propósitos de Contribuciones de 401(k) , Contribuciones equivalentes del empleador y Contribuciones no electivas, la Compensación del Plan excluirá todos los siguientes elementos (incluso si se pueden incluir en sus ingresos): reembolsos u otras asignaciones de gastos, beneficios complementarios (en efectivo y no en efectivo), gastos de mudanza, compensación diferida y beneficios sociales.

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

ADQUISICIÓN DE DERECHOS

Cuenta de 401(k), Cuenta de Contribuciones de reinversión y Cuenta de Contribuciones no electivas calificadas

Usted siempre tiene derechos plenamente (100%) adquiridos en su Cuenta de 401(k), Cuenta de Contribuciones de reinversión y Cuenta de Contribuciones no electivas calificadas.

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

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

<u>Años de servicio para la adquisición de derechos</u>	<u>Adquisición de derechos Porcentaje</u>
Menos de Un Año	0%
Un Año, pero menos de Dos años	33.33%
Dos Años, pero menos de Tres años	66.66%
Tres Años, pero menos de Cuatro años	100%
Cuatro Años, pero menos de Cinco años	100%
Cinco Años, pero menos de Seis años	100%
Seis o más Años	100%

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

Reglas especiales de adquisición de derechos

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

El siguiente cronograma de adquisición de derechos se aplicará a See Explanation of Other Vesting Schedules (custom language): See Explanation of Other Vesting Schedules (custom language).

Pérdidas

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

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

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

Año de servicio para la adquisición de derechos

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

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

DISTRIBUCIONES

Inicio de distribuciones

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

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

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

Edad normal de jubilación

"Edad normal de jubilación" significa la fecha en que usted cumple la edad de 59.5.

Calendario y forma de pago

Distribución por motivos distintos a la muerte. Si usted se convierte en elegible para recibir su beneficio por cualquier motivo que no sea la muerte, su Cuenta se distribuirá en un solo pago. Esta es su forma de pago habitual. Además de la forma normal de pago, se pueden realizar distribuciones del Plan después de la terminación del empleo (por razones distintas a la muerte), como un retiro parcial. El pago de su Cuenta con

derechos adquiridos puede comenzar tan pronto sea administrativamente factible con un pago final realizado que consiste en cualquier asignación que ocurra después de su terminación de empleo. Su cuenta es pagadera en efectivo.

Distribución debido a la muerte. Si usted muere antes de que comience la distribución de su cuenta, la distribución de toda su Cuenta debe completarse antes del 31 de diciembre del año calendario que contenga el quinto aniversario de su muerte, a menos que su beneficiario elija recibir las distribuciones de acuerdo con 1. y 2. a continuación:

1. Las distribuciones se pueden hacer durante la vida o durante un período que no supere la expectativa de vida del beneficiario a partir del 31 de diciembre del año calendario inmediatamente después del año calendario en el que usted muera o antes;
2. Si el beneficiario es su cónyuge la fecha en que se requiere que las distribuciones comiencen de acuerdo con el punto 1. anterior no será antes del que más tarde se produzca de (A) el 31 de diciembre del año calendario inmediatamente después del año calendario en el que usted muera, o (B) el 31 de diciembre del calendario año en el que usted habría cumplido 70.5 años (para participantes nacidos antes del primero de julio de 1949) o 72 años (para participantes nacidos después del 30 de junio de 1949).

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

Si usted muere después de que haya comenzado la distribución de su Cuenta, la porción restante de su Cuenta continuará distribuyéndose según el método de distribución que se estaba utilizando antes de su muerte. Si su Cuenta no se estaba distribuyendo en forma de anualidad en el momento de su muerte, su beneficiario puede optar por recibir el saldo restante de su Cuenta con derechos adquiridos en un solo pago.

Retiro obligatorio del Plan

Después de que termine su empleo con el Empresa, si la cantidad de su cuenta con derechos adquiridos no excede \$5,000, el saldo de su Cuenta con derechos adquiridos se distribuirá al Plan. Usted podrá optar por: 1) recibir esta distribución en efectivo; o 2) reinvertir la distribución en una cuenta de jubilación individual (IRA) o en el plan calificado de su nuevo empleador (pero sólo si el plan de su nuevo empleador permite tales reinversiones). Sin embargo, si usted no entrego su formulario de elección puntualmente y la cantidad con derechos adquiridos del saldo de su Cuenta es menos de o igual a \$1,000, su Cuenta con derechos adquiridos se distribuirá a usted en efectivo. Si el saldo con derechos adquiridos de su Cuenta es más de \$1,000, pero no excede \$5,000, el Administrador del Plan transferirá su Cuenta con derechos adquiridos a un plan de jubilación IRA establecido en su nombre; a menos que la distribución ocurra después de una vez que usted cumpla la Edad normal de jubilación (definida en la sección Distribuciones a continuación) mientras sea empleado. Esta distribución obligatoria se invertirá en una IRA diseñada para preservar el capital y proveer una tasa de rendimiento y liquidez razonable. All fees paid from participant accounts. Para más información acerca de las provisiones de reinversión automática del Plan, el proveedor de la IRA y los honorarios y gastos asociados con el plan de jubilación individual, por favor consulte al Administrador del Plan llamando al número de teléfono que aparece en la sección "INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA" al fin de esta Descripción Resumida del Plan.

Si el monto con derechos adquiridos de su cuenta excede \$5,000, usted debe dar su consentimiento para cualquier distribución de su Cuenta. Sin embargo, el Administrador del Plan comenzará con la distribución del saldo de su Cuenta con derechos adquiridos sin su consentimiento en el momento que deban comenzar los pagos bajo la ley federal aplicable - generalmente el primero de abril después del que más tarde se produzca del año calendario en el que usted cumpla 72 años o cuando usted termine su empleo. Se aplican reglas especiales para aquellas personas que se consideren poseer más del 5% de la Empresa.

Beneficiario

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

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

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

DISTRIBUCIONES Y PRÉSTAMOS EN SERVICIO

Distribuciones por dificultad financiera

Regla general. Usted puede recibir una distribución por dificultad financiera de todas sus Cuentas con derechos plenamente adquiridos, incluyendo su Cuenta de Contribuciones no electivas calificadas. Las ganancias de su Cuenta de 401(k) también son elegibles para una distribución por dificultad financiera.

Sus Contribuciones Roth pueden retirarse debido a dificultades financieras de la misma manera que sus Contribuciones de 401(k). Sin embargo, por favor tenga en cuenta que los ingresos de las Contribuciones Roth pueden estar sujetos a impuestos (y estar sujetos a penalidades por retiro anticipado) si el retiro no es una "distribución calificada".

Por favor tenga en cuenta que las siguientes limitaciones se aplican a las distribuciones por dificultad financiera: Sources must be 100% vested.

Necesidad financiera inmediata y grave. Usted puede recibir una distribución por dificultad financiera solo si el Administrador del plan determina que usted tiene una necesidad financiera inmediata y grave en la que carece de otros recursos disponibles. Las siguientes son las únicas necesidades financieras consideradas inmediatas y graves:

1. Los gastos incurridos o necesarios para la atención médica, descritos en la sección 213(d) del Código, para usted o su cónyuge, hijos o dependientes;
2. La adquisición (excluidos los pagos de la hipoteca) de una residencia principal para el Participante;
3. El pago de matrícula y tarifas educativas relacionadas durante los próximos 12 meses de educación postsecundaria para usted o su cónyuge, hijos o dependientes;
4. La necesidad de evitar el desalojo de su residencia principal (o una ejecución bancaria de la hipoteca de su residencia principal);
5. Los pagos por gastos de entierro o funeral de un padre, su cónyuge, hijos o dependientes fallecidos;
6. Los gastos por la reparación de daños a su residencia principal que calificarían para la deducción por hecho fortuito; o
7. Gastos incurridos a causa de un desastre declarado por el gobierno federal.

Ya no habrá un período de suspensión de 6 meses para sus Contribuciones de 401(k), si se aplica, después de haber recibido la distribución por dificultad financiera. Además, cualquier parte restante del período de suspensión de 6 meses por una distribución previa por dificultad financiera se discontinuará en esa fecha.

Cantidad necesaria para satisfacer la necesidad. Una distribución se considerará necesaria para satisfacer su necesidad financiera inmediata y grave solo si:

1. Usted ha obtenido todas las distribuciones, excepto las distribuciones por dificultad financiera, bajo todos los planes mantenidos por el Empresa;
2. La distribución no excede el monto para una necesidad financiera inmediata y grave (incluidos los montos necesarios para pagar cualquier impuesto sobre la renta federal, estatal o local o multas que se anticipen razonablemente como resultado de la distribución).
3. Usted ha manifestado por escrito o por medio electrónico que no tiene efectivo u otros activos líquidos suficientes para satisfacer la necesidad financiera.

Cumplir la edad de 59.5 años

Usted podrá recibir una distribución después de que cumpla la edad de 59.5 años de todas sus Cuentas, pero solo si tiene derechos plenamente adquiridos en tales Cuentas. Sus Contribuciones Roth pueden retirarse de la misma manera que sus Contribuciones de 401(k) normales. Sin embargo, por favor tenga en cuenta que los ingresos de las Contribuciones Roth pueden estar sujetos a impuestos (y estar sujetos a penalidades por retiro anticipado) si el retiro no es una "distribución calificada."

Retiros en cualquier momento

Usted podrá recibir una distribución de su Cuenta de Contribuciones de reinversión en cualquier momento.

Distribuciones de nacimiento o adopción calificadas

Con vigencia a partir de 07/31/2022, usted puede recibir una Distribución en servicio por motivo de un “distribución de nacimiento o adopción calificada” de la porción con derechos adquiridos de su cuenta. Se deben cumplir los siguientes criterios:

1. El monto no podrá exceder \$5000 por hijo.
2. La distribución debe realizarse durante el período de un año que comience en la fecha en que su(s) hijo(s) nazca(n) o cuando se finalice la adopción legal de un niño adoptado elegible.
3. Un “niño adoptado elegible” se trata de todo individuo (además de un hijo del/de la cónyuge del participante, quien no haya cumplido 18 años de edad o que se encuentre incapaz ya mental o físicamente de mantenerse a sí mismo.

Reglas sobre distribuciones en servicio

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

Préstamos

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

The number of outstanding loans was reduced to 1 effective January 1, 2025

INVERSIONES

Autodirección del Participante

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

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

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

Derechos al voto

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

Fechas de valoración

Las cuentas se valoran cada día laboral.

NORMAS ESPECIALES PARA PLAN SESGADO A FAVOR DE ALTOS MANDOS

Asignaciones mínimas

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

Adquisición de derechos mínima

Si usted completa una hora de servicio mientras este Plan esté sesgado a favor de altos mandos, su porcentaje con derechos adquiridos se determinará según el siguiente cronograma en la medida en que sea más favorable que el calendario de adquisición de derechos provisto para la sección titulada "Adquisición de derechos":

<u>Años de servicio para la adquisición de derechos</u>	<u>Derechos adquiridos</u>
	<u>Porcentaje</u>
Menos de un Año	0%
Un Año, pero menos de Dos años	33.3%
Dos Años, pero menos de Tres años	66.6%
Tres Años, pero menos de Cuatro años	100%
Cuatro Años, pero menos de Cinco años	100%
Cinco Años, pero menos de Seis años	100%
Seis años o más	100%

PROCEDIMIENTOS PARA RECLAMOS

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

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

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

1. La razón o razones por dicha denegación,
2. Las disposiciones pertinentes del Plan en las que se basa la denegación,
3. Cualquier material o información necesaria para otorgar el reclamo y una explicación de por qué es necesaria la información adicional, y

4. Una explicación de los pasos que debe seguir el Reclamante si desea apelar la denegación, incluida una declaración de que el reclamante podrá iniciar una acción civil conforme a ERISA.

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

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

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

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

SUS DERECHOS BAJO ERISA

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

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

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

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

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

Además, ERISA impone deberes a las personas responsables del funcionamiento del Plan. Las personas que operan el Plan, llamadas los "fiduciarios" del Plan, tienen el deber de hacerlo con prudencia y en interés de usted y otros participantes y beneficiarios del Plan. Nadie,

incluido su empleador, su sindicato ni ninguna otra persona, puede despedirlo o discriminarlo de alguna manera para evitar que usted obtenga sus beneficios o ejerza sus derechos bajo ERISA.

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

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

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

MISCELÁNEO

Órdenes de relaciones domésticas

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

Cesión y enajenación de beneficios

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

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

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

Modificación y rescisión

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

Honorarios

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

El Plan puede cobrar a todos los Participantes por los gastos de recibir una distribución después de la terminación del empleo (si corresponde al Participante) de la manera siguiente: \$60 TPA fee; Platform fee will be stated on Platform paperwork.

El Plan puede cobrar a todos los Participantes por los gastos de determinar las distribuciones mínimas requeridas (si corresponde al Participante) de la manera siguiente: \$60 TPA fee; Platform fee will be stated on Platform paperwork.

El Plan puede cobrar a todos los Participantes por los gastos de recibir una distribución por dificultad financiera (si corresponde al Participante) de la manera siguiente: \$60 TPA fee; Platform fee will be stated on Platform paperwork.

El Plan puede cobrar a todos los Participantes por los gastos de recibir un retiro en servicio que no sea por dificultad financiera (si corresponde al Participante) de la manera siguiente: \$60 TPA fee; Platform fee will be stated on Platform paperwork.

El Plan puede cobrar por los gastos de procesar una orden de relaciones domésticas (si corresponde al Participante) de la manera siguiente: \$150 per hour spent.

Si usted obtiene un préstamo, el Plan puede cobrar una tarifa de procesamiento de préstamo inicial de \$60 TPA fee; Platform fee will be stated on loan documents y una tarifa de mantenimiento de préstamo continuo de \$25 TPA fee; Platform fee will be stated on loan documents.

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

Seguro

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

Discreción del Administrador

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

El Plan no se trata de un Contrato de empleo

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

Renuncia

Cualquier falla por parte del Plan o del Administrador del Plan para insistir en el cumplimiento de cualquiera de las disposiciones del Plan en cualquier momento o bajo cualquier conjunto de circunstancias no opera para renunciar o modificar la disposición o de cualquier otra manera hacerla inaplicable en ningún otro momento, ni en cuanto a cualquier otro suceso, sin importar que se trate de las mismas o diferentes circunstancias.

Ninguna exención de ningún término o condición del Plan es válida ni vigente ni tiene efecto a menos que se exprese por escrito y esté firmada por una persona autorizada por el Administrador del Plan para otorgar una exención.

Errores

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

INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA

1. El Patrocinador del Plan es Personify Health, Inc.

Dirección: 75 Fountain Street, Suite 310, Providence, RI 02902

Número de teléfono: 612-659-3197

Número de identificación de empleador: 20-2547480

Correo electrónico: askhr@personifyhealth.com

El Administrador del Plan es Benefit Solutions, Etc..

Información de contacto del Administrador del plan:

Dirección: 75 Fountain Street, Suite 310, Providence, RI 02902

Número de teléfono: 612-659-3197

Correo electrónico: askhr@personifyhealth.com

2. El Plan es un plan de participación en las ganancias 401(k). El número de plan es 001.
3. El agente designado por el Plan para el servicio de procesos legales es el Presidente de la corporación nombrada en el punto 1. Todos los documentos legales deben entregarse a dicha persona a la dirección indicada en el punto 1. Sin embargo, el servicio también puede ir destinado al Administrador del Plan o a un Fiduciario.
4. Los activos del Plan se mantienen en un fideicomiso creado bajo los términos del Plan. Los Fiduciarios son Brooke Cardarella and Scott Charles. Su lugar principal de negocios es la dirección que se indica en el punto 1.
5. El año fiscal de la Empresa's termina el 03/31 y el Año plan termina el 12/31.
6. Si el Plan es establecido o mantenido por dos o más empleadores, usted puede obtener una lista completa de los empleadores que patrocinan el Plan presentando una solicitud por escrito al Administrador del Plan (esta lista también está disponible para que los participantes y beneficiarios la examinen); usted también puede recibir del Administrador del Plan, previa solicitud por escrito, información sobre si un empleador en particular es un patrocinador del Plan y, si el empleador es un patrocinador del plan, la dirección de dicho patrocinador.

Lenguaje particular:

Explanation of Other Vesting Schedules (E11a in the adoption agreement)

- * 100% immediate for Employer Matching applies to all participants that were eligible prior to 01/01/2019 in the original Virgin Pulse Plan;
- * 1 year=50%, 2 years=75%, 3 years=100% vesting for Employer Matching applies to participants of the HealthComp 401(k) Plan for contributions that were made under that plan prior to the plan merger
- * 100% immediate for Employer Safe Harbor applies to participants in the CorrectCare-Integrated Health, Inc. 401(k) Plan for contributions that were made under that plan prior to the plan merger
- * 100% Employer Nonelective applies to participants of the HealthComp 401(k) Plan for contributions that were made under that plan prior to the plan merger