Request for Extension of Clearance Order

Virginia Employment Commission

1. To: Puerto Rico North Carolina South Carolina Georgia Florida	2. Job Order Number: VA 374728 3. Employer Name: Dickie Bros. Orchard, LLC
4. From: Foreign Labor Certification Manager Virginia Employment Commission P O Box 1358 Richmond, VA 23219	5. OES Job Code, Title and Number of Positions Available 45-2092-02 Farmworker, Fruit 10 positions

6. Please note the following concerning the above job order:

The attached H-2A job order has been accepted by U.S. DOL for Interstate Clearance

7. By: (ES Agency Representative) Michelle Abraham	Title: Foreign Labor Certification Manager	Telephone Number: 804-786-6094

8. Receiving State Office: ("X" one)

☐ Accepted (If accepted, list local offices extended to) ☐ Rejected (If rejected, provide reasons)

Comments:

9. By: ES Agency Representative	Telephone Number:	Date Signed:

U.S. Department Labor
Employment and Training Administration

OMB Control No 1205-0134
Expiration Date: October 31, 2015

Agricultural and Food Processing Clearance Order ETA Form 790
Orden de Empleo para Obreros/Trabajadores Agricolas y Procesamiento de Alimentos

(Print or type in each field block – To include additional information, go to block # 28 – Please follow Step-By-Step Instructions)
(Favor de usar letra de molde en la solicitud – Para incluir información adicional vea el punto # 28 – Favor de seguir las instrucciones paso-a-paso)

1 Employer's and/or Agent's Name and Address (Number, Street, City, State and Zip Code / Nombre y Dirección del Empleador/Patrón y/o Agente (Número, Calle, Ciudad, Estado y Código Postal):

Dickie Bros. Orchard, LLC

Mailing Address:

2685 Dickie Road
Roseland, VA 22967

Physical Address:

2685 Dickie Road
Roseland, VA 22967

a) Federal Employer Identification Number (FEIN) / Número federal de Identificación del Empleador: **45-3659534**

b) Telephone Number / Número de Teléfono **(434) 277-5516**

c) Fax Number / Número de Fax **(434) 382-0608**

d) E-mail Address / Dirección de Correo Electrónico:
c/o Employer Agent E-mail: masH2A@maslabor.com

2 Address and Directions to Work Site / Domicilio y Direcciones al lugar de trabajo.

2685 Dickie Rd., Roseland, VA 22967 (Nelson County)

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 2/Ver "Adjunto 1 a ETA 790 Articulo 2

3 Address and Directions to Housing / Domicilio y Direcciones al lugar de vivienda.

2084 Dickie Rd., Roseland, VA, 22967

a) Description of Housing / Descripción de la vivienda

Block barracks housing - Housing Capacity - 24 persons

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 3/Ver "Adjunto 1 a ETA 790 Articulo 3

Nos. 4 through 8 for STATE USE ONLY
Números 4 a 8 para USO ESTATAL

4 SOC (O*NET/OES) Occupational Code / Código Industrial: 45209202

e SOC (ONET/OES) Occupational Title / Título Ocupacional: Farmworker, Crop

5 Job Order No / Num de Orden de Empleo: 374728

6 Address of Order Holding Office (Include Telephone number) / Dirección de la Oficina donde se radico la oferta (incluya el número de teléfono)
VA Employment Commission (434) 984-7630
2211 Hydraulic Rd
Charlottesville, VA 22901

a Name of Local Office Representative (include direct dial telephone number) / Nombre del Representante de la Oficina Local (incluya el número de teléfono de su línea directa)
Kendal Shaver (434) 984-7640

7 Clearance Order Issue Date / Fecha de Emisión de la Orden de Empleo

8 Job Order Expiration Date / Fecha de Vencimiento o Expiración de la Orden de Empleo: 9/30/13

9 Anticipated Period of Employment / Período anticipado o previsto de Empleo

From / Desde: **8/12/2013** To / Hasta **11/15/2013**

10 Number of Workers Requested / Número de Trabajadores Solicitados

10

11 Anticipated Hours of Work per Week / Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana. Total **40**

Sunday / Domingo 0 — Thursday / Jueves 7
Monday / Lunes 7 — Friday / Viernes 7
Tuesday / Martes 7 — Saturday / Sábado 5
Wednesday / Miércoles 7

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 11/Ver "Adjunto 1 a ETA 790 Articulo 11

12 Anticipated range of hours for different seasonal activities / Rango previsto de horas por ales diferentes actividades de la temporada

Performs a variety of manual tasks in Orchard operation.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 12/Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Articulo 12

13 Collect Calls Accepted from / Aceptan Llamadas por Cobrar de

Employer / Empleador Yes / Si ☒ No ☐

14. Describe how the employer intends to provide either 3 meals a day to each worker or furnish free and convenient cooking and kitchen facilities for workers to prepare meals / Describa cómo el empleador tiene la intención de ofrecer, ya sea 3 comidas al día a cada trabajador, o proporcionar gratuitamente instalaciones para cocinar.

In addition to providing free cooking and kitchen facilities, employer will provide free transportation to and from the neighboring closest town no less than once each week for supplies and/or banking (for workers for whom housing must be provided). Dining, full kitchen/cooking facilities and other common areas will be shared by all workers.

Además de proveer cocina y las facilades gratis, el empleador proveerá transportación gratuita a los empleados de y hasta la ciudad más cercana al menos una vez por semana para comprar suministros/ir al banco (para por los empleados a quienes se les deba de proveer vivienda). El comedor, cocina completa/instalaciones de cocina y otras áreas comunes serán compartidas por todos los empleados.

15. Referral Instructions and Hiring Information / Instrucciones sobre cómo Referir Candidatos/Solicitantes - (Explain how applicants are to be hired or referred, and the Employer's/Agent's available hour to interview workers / Explique cómo los candidatos serán contratados o referidos, y las horas disponibles del empleador/agente para entrevistar a los trabajadores). See instructions for more details / Vea las instrucciones para más detalles.

The actual employment offer is at the sole discretion of the employer. Referrals will be accepted from the State Workforce Agencies (SWAs), directly from applicants, walk-ins, gate hires, and from other sources. SWA's should thoroughly familiarize each applicant with the job specifications and terms and conditions of employment before a referral is made. Workers must meet all of the following criteria:

1. **Are available and indicate willingness to work the entire season.**
2. **Have transportation to job site at start of season for non-local workers and daily for local workers.**
3. **Have been fully apprised by the local employment office of the terms, conditions, and nature of employment.**
4. **Are legally entitled to work in the U.S.**
5. **Are able, willing and qualified to perform the work.**

Workers must possess documentation required to enable employer to comply with the employment verification requirements of IRCA. Accurate completion of Form I-9 will be required of each worker within (3) days of employment pursuant to U.S. Law. Dickie Bros. Orchard, LLC will abide by the requirements and assurances of 20 CFR § 653.501 in the processing and/or hiring of individuals referred through the clearance system.

El empleo actual es a discreción exclusiva del empleador. Se aceptan referencias del la Oficina Estatal de Empleo (SWAs), solicitantes directos, personas sin cita, contrataciones de puerta y de otros medios. Las SWAs debe estar completamente familiarizada con cada solicitante con las especificaciones del empleo y términos y condiciones del empleo antes de que se realice la referencia. Los empleados deben de cumplir con todos los siguientes criterios:

1. **Se encuentran disponibles e indican voluntad para trabajar la temporada completa.**
2. **Tiene transportación hacia el lugar de trabajo al inicio de la temporada para empleados no locales y para empleados locales diarios.**
3. **Se le ha informado completamente por la oficina local de empleo sobre los términos, condiciones y naturaleza del empleo.**
4. **Están legalmente autorizados para trabajar en los EEUU.**
5. **Son capaces, tienen el deseo y están calificados para desarrollar el trabajo.**

Los empleados deben de poseer la documentación requerida para que el empleador cumpla con la verificación del empleo según los requisitos del IRCA. El cumplimiento preciso de la Forma I-9 será requerido para cada trabajador dentro de (3) días del empleo de acuerdo con la ley de los EEUU. Dickie Bros. Orchard, LLC será acatada por los requisitos y garantías del 20 CFR § 653.501en el proceso y/o contratación de individuos referidos a través del sistema de acreditación.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 15/Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Articulo 15

16. Job description and requirements / Descripción y requisitos del trabajo:

This job requires a minimum of three months of prior experience working in an orchard and diversified crop farm, handling manual tasks associated with commodity production and harvest activities.

See "Attachment 1 to ETA 790" Item 16/Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Articulo 16

1. Is previous work experience preferred? / Se prefiere previa experiencia? Yes / Si ☒ No ☐ If yes, number of months preferred: / Si es así, numero de meses de experiencia: 3

Three months of previous experience required in the job described./Se requiere tres meses de experiencia previa para el trabajo descrito.

2.. Check all requirements that apply:

- ☐ Certification/License Requirements / Certificación/Licencia Requisitos
- ☐ Driver Requirements / Requisitos del conductor
- ☐ Employer Will Train / Empleador entrenará o adiestrará
- ☐ Extensive Sitting / Estar sentado largos ratos
- ☒ Exposure to Extreme Temp. / Expuesto a Temperaturas Extremas
- ☒ Lifting requirement / Levantar o Cargar 60 lbs./libras
- ☒ Repetitive Movements / Movimientos repetitivos
- ☒ Criminal Background Check / Verificación de antecedentes penales
- ☒ Drug Screen / Detección de Drogas
- ☐ Extensive Pushing and Pulling / Empujar y Jalar Extensamente
- ☒ Extensive Walking / Caminar por largos ratos
- ☒ Frequent Stooping / Inclinándose o agachándose con frecuencia
- ☐ OT/Holiday is not mandatory / Horas Extras (sobre tiempo) / Días Feriados no obligatorio

Because the work qualifies as exempt under 29 USC § 213(b)(6), overtime rates are not applicable./ Ya que el empleo califica como exento bajo 29 USC § 213(b)(6), las horas extras no son aplicables.

17. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions / Tarifa de Pago, Información Sobre Pagos Especiales y Deducciones (Rebajas)

Crop Activities / Cultivos	Hourly Wage / Salario por Hora	Piece Rate / Unit(s) / Pago por Pieza / Unidad(es)	Special Pay (bonus, etc.) / Pagos Especiales (Bono, etc.)	Deductions* / Deducciones	Yes/Sí	No	Pay Period / Periodo de Pago / /
apples, peaches, nectarines, plums, blackberries, sweet potatoes, sweet corn, green beans, baking potatoes, hay, pumpkins, gourds, ornamental corn/manzanas, duraznos, nectarinas, ciruelas, zarzamora, camote, maíz dulce, ejotes, papas para hornear, heno, calabazas, maíz ornamental	$ 9.68	$ see "Attachment 1 to ETA 790" Item 17/Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 17		Social Security / Seguro Social	☒	☐	Weekly / Semanal ☒
	$	$		Federal Tax / Impuestos Federales	☒	☐	
	$	$		State Tax /Impuestos Estatales	☒	☐	Bi-weekly/ Quincenal ☐
	$	$		Meals / Comidas	☐	☒	
	$	$		Other (specify) / Otro (especifica)	☒	☐	Monthly/Mensual ☐
		see "Attachment 1 to ETA 790" Item 17/Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 17					Other/Otro ☐

18. More Details About the Pay / Mas Detalles Sobre el Pago:

The employer guarantees to offer, advertise, and pay a wage defined as the highest of the USDOL-promulgated AEWR, the prevailing hourly wage or piece rate, an agreed-upon collective bargaining wage (this employer is not subject to a collective bargaining agreement) or the federal or state minimum wage in effect at the time work subject to the provisions of the job order is performed. This guaranteed wage will not be based on commission, bonuses, or other incentives.

El empleador garantiza ofrecer, publicar y pagar el salario definido como el más alto en el AEWR promulgado por el Departamento de Trabajo, el salario por hora prevaleciente o por rango de pieza, el acordado bajo la negociación colectiva del salario (el empleador no está sujeto a un acuerdo de negociación colectiva), o el salario Federal o mínimo estatal en efecto al momento del tiempo de trabajo sujeto a provisión al momento de realizar el trabajo. El salario garantizado no se basa en comisiones, bonos u otros incentivos.

see "Attachment 1 to ETA 790" Item 18/Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 18

19. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

The employer will reimburse the worker in the first workweek for costs incurred by the worker for visa application fees, border crossing fees, transportation costs, and reasonable subsistence from the place from which the worker departed to work for the employer to the place of employment, to the extent such worker-borne expenditures reduce the workers' earnings below the FLSA minimum wage in the first workweek. Pursuant to 20 CFR 655.122(h)(1), the employer will reimburse the worker in full for aforementioned transportation costs and reasonable subsistence no later than at the halfway point in the work contract ("50% period") if such payment was not already paid in full to the worker prior to the 50% period. The minimum travel subsistence of $11.42 per day or the current minimum subsistence amount published in the Federal Register will be paid to workers who cannot provide receipts, and the maximum travel subsistance of $46.00 per day or the current maximum subsistence amount published in the Federal Register will be paid to workers with acceptable receipts. The transportation reimbursement shall be calculated on the worker's actual cost but not more than the most economical and reasonable similar common carrier transportation charges for the distance involved.

El empleador reembolsara al primer dia del trabajo por los costos realizados por el trabajador por el costo de la solicitud de visa, costo de cruce fronterizo, costos de transportacion y subsistencia razonable del lugar de donde el empleado partió para trabajar para el empleador hasta el lugar del empleo, al grado que los gastos realizados por el empleado el total del antes mencionado costo de transportación y la subsistencia razonable a mas tardar a la mitad del contrato de trabajo ("periodo del 50%"), si dicho pago no se ha pagado por completo durante el period del 50%. La subsistencia mínima de viaje de $11.42 por día o la subsistencia mínima actual publicada por el Registro Federal pagado a los trabajadores que no puedan proveer recibos, y el máximo de subsistencia de $46.00 por día o la subsistencia máxima actual publicada por el Registro Federal será pagado a los empleados que puedan presentar recibos. El reembolso de la transportación será calculada en el costo actual del empleado, pero no mayor que el medio de transporte más económico y razonable en la distancia involucrada.

see "Attachment 1 to ETA 790" Item 19/Ver "Adjunto 1 a ETA 790" Artículo 19

20. Is it the prevailing practice to use Farm Labor Contractors (FLC) to recruit, supervise, transport, house, and/or pay workers for this (these) crop activity (ies)? / ¿Es la práctica habitual usar Contratistas de Trabajo Agrícola para reclutar, supervisar, transportar, dar vivienda, y/o pagarle a los trabajadores para este(os) tipo(s) de cosecha(s)? Yes / Si ☐ No ☒

If you have checked yes, what is the FLC wage for each activity? / Si contesto "Si," cuál es el salario que le paga al Contratista de Trabajo Agrícola por cada actividad?

21. Are workers covered for Unemployment Insurance? / ¿Se le proporcionan Seguro de Desempleo a los trabajadores? Yes/Si ☒ No ☐

(when applicable according to state law) /(Cuando sea applicable de acuerdo a la ley estatal)

22. Are workers covered by workers' compensation? / ¿Se le provee seguro de compensación/indemnización al trabajador: Yes/Si ☒ No ☐

23. Are tools, supplies, and equipment provided at no charge to the workers? / ¿Se les proveen herramientas y equipos sin costo alguno a los trabajadores?

Yes/Si ☒ No ☐

24. List any arrangements which have been made with establishment owners or agents for the payment of a commission or other benefits for sales made to workers. (If there are no such arrangements, enter "None".) / Enumere todos los acuerdos o convenios hechos con los propietarios del establecimiento o sus agentes para el pago de una comisión u otros beneficios por ventas hechas a los trabajadores. (Si no hay ningún acuerdo o convenio, indique "Ninguno".)

None/Ninguno

25. List any strike, work stoppage, slowdown, or interruption of operation by the employees at the place where the workers will be employed. (If there are no such incidents, enter "None".) / Enumere toda huelga, paro o interrupción de operaciones de trabajo por parte de los empleados en el lugar de empleo. (Si no hay incidentes de este tipo, indique "Ninguno".)

None/Ninguno

26. Is this job order to be placed in connection with a future Application for Temporary Employment Certification for H-2A workers? / ¿Esta orden de empleo ha sido puesta en conexión con una futura solicitud de certificación de empleo temporal para trabajadores H-2A?

Yes/Si ■ No ❑

27. Employer's Certification: This job order describes the actual terms and conditions of the employment being offered by me and contains all the material terms and conditions of the job. / Certificación del Empleador: Esta orden de trabajo describe los términos y condiciones del empleo que se le ofrece, y contiene todos los términos y condiciones materiales ofrecidos.

John Bruguiere , Co-Owner

Employer's Printed Name & Title / Nombre y Título en Letra de Molde/Imprenta del Empleador

J L Bruguiere

Employer's Signature / Firma y Título del Empleador

6/13/13

Date / Fecha

READ CAREFULLY, In view of the statutorily established basic function of the Employment Service as a no-fee labor exchange, that is, as a forum for bringing together employers and job seekers, neither the Employment and Training Administration (ETA) nor the State agencies are guarantors of the accuracy or truthfulness of information contained on job orders submitted by employers. Nor does any job order accepted or recruited upon by the American Job Center constitute a contractual job offer to which the American Job Center, ETA or a State agency is in any way a party.

LEA CON CUIDADO, En vista de la función básica del Servicio de Empleo establecida por ley, como una entidad de intercambio laboral sin comisiones, es decir, como un foro para reunir a los empleadores y los solicitantes de empleo, ni ETA ni las agencias del estado pueden garantizar la exactitud o veracidad de la información contenida en las órdenes de trabajo sometidas por los empleadores. Ni ninguna orden de trabajo aceptado o contratado en el Centro de Carreras (American Job Center) constituyen una oferta de trabajo contractuales a las que el American Job Center, ETA o un organismo estatal es de ninguna manera una de las partes.

PUBLIC BURDEN STATEMENT

The public reporting burden for responding to ETA Form 790, which is required to obtain or retain benefits (44 USC 3501), is estimated to be approximately 60 minutes per response, including time for reviewing instructions, searching existing data sources, gathering and reviewing the collection. The public need not respond to this collection of information unless it displays a currently valid OMB Control Number. This is public information and there is no expectation of confidentiality. Send comments regarding this burden estimate or any other aspect of this collection, including suggestions for reducing this burden, to the U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Office of Workforce Investment, Room C-4510, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210.

DECLARACION DE CARGA PÚBLICA

La carga de información pública para responder a la Forma ETA 790, que se requiere para obtener o retener beneficios (44 USC 3501), se estima en aproximadamente 60 minutos por respuesta, incluyendo el tiempo para revisar las instrucciones, buscar fuentes de datos existentes, recopilar y revisar la colección. El público no tiene por qué responder a esta recopilación de información a menos que muestre un número de control OMB válido. Esta información es pública y no hay ninguna expectativa de confidencialidad. Envíe sus comentarios acerca de esta carga o cualquier otro aspecto de esta colección, incluyendo sugerencias para reducir esta carga, al U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Office of Workforce Investment, Room C-4510, 200 Constitution Avenue, NW, Washington, DC 20210.

28. Use this section to provide additional supporting information (including section Box number). Include attachments, if necessary. / Utilice esta sección para proporcionar información adicional de apoyo; incluya el numero de la sección e incluya archivos adjuntos, si es necesario.

See "Attachment 1 to ETA 790" for continuations of Item 2, Item 3, Item 11, Item 12, Item 15, Item 16, Item 17, Item 18, and Item 19.

Workers Compensation Insurance

Carrier: VA Farm Bureau Fire & Casualty Ins. Co.
Policy: WC 6105704

~~~~~~

Ver "Adjunto 1 a ETA 790" for continuaciones of Articulo 2, Articulo 3, Articulo 11, Articulo 12, Articulo 15, Articulo 16, Articulo 17, Articulo 18, y Articulo 19.

Seguro de Compensación de Trabajadores

Portador: VA Farm Bureau Fire & Casualty Ins. Co.
Poliza: WC 6105704
~~~~~~

20 CFR 653.501
Assurances

INTRASTATE AND INTERSTATE CLEARANCE ORDER

The employer agrees to provide to workers referred through the clearance system the number of hours of work per week cited in Item 10 of the clearance order for the week beginning with the anticipated date of need, unless the employer has amended the date of need at least 10 working days prior to the original date of need by so notifying the Order-Holding Office (OHO). If the employer fails to notify the OHO at least 10 working days prior to the original date of need, the employer shall pay eligible workers referred through the intrastate/interstate clearance system the specified hourly rate or pay, or in the absence of a specified hourly rate or pay, the higher of the Federal or State minimum wage rate for the first week starting with the original anticipated date of need. The employer may require workers to perform alternative work if the guarantee is invoked and if such alternative work is stated on the job order.

The employer agrees that no extension of employment beyond the period of employment shown on the job order will relieve the employer from paying the wages already earned, or specified in the job order as a term of employment, providing transportation or paying transportation expenses to the worker's home.

The employer assures that all working conditions comply with applicable Federal and State minimum wage, child labor, social security, health and safety, farm labor contractor registration and other employment-related laws.

The employer agrees to expeditiously notify the OHO or State agency by telephone immediately upon learning that a crop is maturing earlier or later, or that weather conditions, over recruitment, or other factors have changed the terms and conditions of employment.

The employer, if acting as a farm labor contractor, has a valid farm labor contractor registration certificate.

The employer assures the availability of no cost or public housing which meets applicable Federal and State standards and which is sufficient to house the specified number of workers requested through the clearance system.

The employer also assures that outreach workers shall have reasonable access to the workers in the conduct of outreach activities pursuant to 20 CFR 653.107.

Employer's Name John Brugujere Date: 6/13/13

Employer's Signature J. L. Brugujere

Besides the material terms and conditions of the employment, the employer must agree to these assurances if the job order is to be placed as part of the Agricultural Recruitment System. This assurance statement must be signed by the employer, and it must accompany the ETA Form 790.

ENGLISH

Item 2. Address and Direction to Work Site (continued from ETA 790, page 1, Item 2)

2685 Dickie Rd., Roseland, VA 22967 - Turn left off of Route 56, West at Massie's Mill on to Dickie Rd. - 2.5 miles on left.

Item 3. Address and Directions to Housing (continued from ETA 790, page 1, Item 3)

Housing is provided at no cost only to non-commuting workers. "Non-commuting workers" are those workers who are not reasonably able to travel to and from the residence he/she occupied at time of employment offer each work day. Housing will be provided to workers only. No person who is not an employee and has not been assigned housing will be permitted to occupy the housing.

Employer retains possession and control of the housing premises at all times and worker, if provided housing under the terms of this work agreement, shall vacate the housing promptly upon termination of employment with the employer who provides the housing, in accordance with state law.

2084 Dickie Rd., Roseland, VA, 22967 - From 56 West at Massie's Mill, turn left on Dickie Rd. - 2 miles on right.

Should rental and/or public accommodations be listed in Item 3, the employer attests that such housing complies with all local, state, or federal housing safety standards pursuant to 20 CFR § 655.122(d)(1)(ii). All housing charges for rental will be paid by the employer directly to the owner or operator of the rental and/or public accommodation unit(s).

If one has not already been performed at the time of this filing, Dickie Bros. Orchard, LLC requests a timely inspection of employer-provided worker housing by representatives of the State Workforce Agency, the State Health Department and/or the US Employment and Training Administration to verify the condition of such housing so as to ensure that all worker housing meets standards not later than 30 days prior to occupancy.

Workers occupying the housing will be responsible for maintaining the housing and their living quarters in a neat, clean manner and in compliance with Work Rules which will be provided upon hiring and are attached hereto and incorporated by reference in this Application. Failure to comply with these rules will result in disciplinary action as described in the Work Rules.

Workers will be assigned to employer-provided housing by a designated company manager and must occupy the quarters assigned to them. Women workers will be provided with sleeping facilities and bathroom/toilet facilities shared only with other female workers.

Item 11. Anticipated Hours of Work per Week (continued from ETA 790, page 1, Item 11)

The work day is from 08:00 AM until 04:00 PM Monday through Friday and 08:00 AM until 01:00 PM on Saturday, with an unpaid lunch break (7 hours/day and 5 hours/day on Saturday). The worker may be requested, but not required, to work as much as 12 hours per day and/or on the worker's Sabbath, depending on weather and other conditions. Extreme heat, cold or drought may affect working hours. Employer will offer 40 hours/week, weather and crop conditions permitting. Worker will report to work at designated time and place as directed by employer each day.

Item 12. Anticipated Range of Hours for Different Seasonal Activities (continued from ETA 790, page 1, Item 12)

(See Item 16 for a complete description of scope of job duties). As a general matter, working hours will be divided between apples, peaches, nectarines, plums, blackberries, sweet potatoes, sweet corn, green beans, baking potatoes, hay, pumpkins, gourds and ornamental corn production depending on employer's need. Given that the demands of agricultural production are unpredictable and driven by factors including weather, crop conditions, market demands and seasonal task needs and

numerous other factors, it is impossible to predict with any degree of accuracy what percentage of time will be dedicated to specific tasks described in Item 16.

Item 15. Referral Instructions and Hiring Information (continued from ETA 790, page 3, Item 15)

Dickie Bros. Orchard, LLC will abide by the requirements and assurances of 20 CFR § 653.501 in the processing and/or hiring of individuals referred through the clearance system. Referrals of individuals shall be made through the order holding office of the Virginia Employment Commission in order to ascertain current employment, crop or housing information and to enable proper arrangements to be made. It will be the responsibility of the referring SWA office to inform job seekers of the terms and conditions of this clearance order. The referring SWA office after coordinating the referral with the order holding office will contact the employer's agent or the employer directly and advise the agent or employer of the referral or referrals. When possible, SWA offices should furnish translator services if necessary. Interviews, either in person or by telephone, will be conducted by the employer's agent during the hours of 9:00 AM to 3:30 PM , Monday through Friday. **Employer's agent to be contacted first at the following address and phone number. If unavailable, contact employer directly during the same hours.**

Employer Agent	**Employer**
MAS Labor H-2A, LLC.	Dickie Bros. Orchard, LLC
P.O. Box 507	John Bruguiere
Lovingston, VA 22949	2685 Dickie Road , Roseland, VA 22967
434-263-4300 (phone)	(434) 277-5516 (phone)
434-263-4700 (fax)	(434) 382-0608 (fax)

Applicants will be interviewed by telephone at the time of referral or as soon thereafter as possible. If a holding office plans to refer several applicants at the same time, it is requested that the employer be advised in advance and a time scheduled for the interview.

A hiring decision will be communicated directly to the applicant at the telephone number, address, email address or other contact information in the event that such a decision cannot be rendered at time of interview. The applicant should be advised to stay in touch with the referring SWA office in any case.

Order holding office: Virginia Employment Commission
2211 Hydraulic Rd./P.O. Box 7466
Charlottesville, VA 22906
(434) 984-7640

Dickie Bros. Orchard, LLC will abide by the assurances set forth in 20 CFR § 655.135 including but not limited to specific regulations regarding hiring practices, positive recruitment, compliance with all applicable Federal, State, and local laws, and all specific obligations set forth in subpart (a) through (l) for all workers who apply and/or are hired to perform the specific work described in this clearance order.

Item 16. Job Description and Requirements (continued from ETA 790, page 3, Item 16)

Harvest:

Quality is essential. Different varieties of apples, peaches, nectarines, plums and blackberries, will be picked according to established company procedures based on the end use (spot or strip picking for fresh; small percentage of culls for processing.)

Ladders ranging from 8 ft. to 16 ft. in length and weighing up to 50 lbs. each are used. Care must be taken when picking fruit not to damage or bruise fruit. Properly filled fruit buckets weigh up to 40 lbs. Pickers are required to snap fruit off of tree using their thumb and palm of hand to avoid bruising. Each piece of fruit must be

carefully placed in bucket to avoid bruising. Foreman or owner will give demonstrations of how the fruit must be picked; picking requirements will be explained to all workers prior to the season's start. Workers must obey all safety rules when applying or handling pesticides.

Pruning and Thinning:

The primary reason for pruning and thinning is to improve fruit quality and thus increase crop marketability and value. Workers are expected to possess or acquire pruning and thinning skills. Pruning involves identifying and removing stubs or broken branches, downward-growing branches, branches which rub against each other, shaded interior branches, dead wood and shoots/suckers with hand pruning saws and clippers, mechanized clippers and pole pruners. Thinning includes hand thinning of fruit for maximum fruit size and quality. All tasks may be done from the ground, ladder or motorized platform.

Work will include hand thinning, pruning and harvesting of apples, peaches, nectarines, plums, blackberries, sweet potatoes, baking potatoes, sweet corn, green beans, pumpkins, gourds and ornamental corn; weeding of sweet potatoes, baking potatoes, pumpkins, gourds and corn; loading, unloading and stacking of hay bales; sorting, bagging, boxing and packing of apples, plums, nectarines, peaches and blackberries.

Workers will also perform general orchard work including but not limited to preparing land for planting, picking roots, rocks and other debris, planting trees, trimming suckers, mulching trees, inserting/removing tree spreaders, hoeing, cleaning and clearing fence rows and farm buildings.

In addition, workers may be required to perform variable tasks such as the following: ditching, shoveling, hoeing, hauling, ground preparation, weeding and other tasks related to general orchard work.

Workers should be able to work on their feet in bent positions for long periods of time. Work requires repetitive movements and extensive walking. Allergies to ragweed, goldenrod, insect spray, related chemicals, etc. may affect workers' ability to perform the job. Workers are exposed to wet weather early in the morning through the heat of the day, working in fields. Temperatures may range from 10 to 100 F. Workers may be required to work during occasional showers not severe enough to stop field operations. Workers should be physically able to do the work required with or without reasonable accommodations. Saturday work required. Must be able to lift/carry 60 lbs. Employer-paid post-hire random, upon suspicion drug testing required.

Employer assures that workers will be provided transportation from living quarters to work site every day (for workers who must be provided housing under the applicable regulations).

Persons seeking employment as experienced Farm Worker must be available for the entire period requested by the employer. Applicants must be able to furnish job reference(s) from recent employer(s) establishing acceptable previous experience. Workers hired pursuant to this job order will be subject to a trial period of up to 5 business days during which their performance of required tasks will be evaluated. If the performance during the trial period is not acceptable to the employer the worker's employment will be terminated.

All domestic and/or nonresident seasonal workers employed pursuant to this job order who satisfactorily completed the previous crop season may be compensated above the stated hourly wage rate. The decision to pay above the stated prevailing hourly rate will be made by the employer, at his sole discretion, and will be based on factors including the recipient's performance and tenure.

Since the employer's place of business, a farm market, is frequented by the general public, the employer requires that all newly hired employees take and pass an employer-paid background check. All background checks are conducted uniformly after an initial job offer has been extended and accepted by the new hire. Applicants found to have felony convictions (including, but not limited to assault, child molestation, sex or drug-related convictions) will be immediately terminated out of concern for general public safety, and paid for all hours

worked between the first date of employment and the date of termination, if any. In the case of a foreign worker who is terminated for cause resulting from findings of the background check, the employer will arrange least-cost transportation to the worker's place of recruitment, at the worker's expense.

Employer retains the right to discharge an obviously unqualified worker, malingerer or recalcitrant worker who is physically able but does not demonstrate the willingness to perform the work necessary for the employer to grow a premium quality product, or for any other lawful reason. (See also Attachment 2, General Conditions).

All terms and conditions included in the job order will apply equally to all workers, both U.S. workers and H-2A workers, employed in the occupation described in this clearance order.

Item 17. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions (continued from ETA 790, page 4, Item 17)

Piece Rate: Piece Rate: All work is compensated at the above hourly rate except for the following work activities which may be compensated on a piece rate productivity incentive basis according to the following schedule:

Harvesting Apples - $15.00 per 20 bushel bin

No piece rate work will be performed at less than the stated piece rates. When work is performed according to the stated piece rate schedule, workers are guaranteed that they will be paid no less than the stated AEWR hourly rate for each hour worked. In instances when working or crop conditions indicate, the employer may, at his discretion, suspend the piece rate scheme in favor of hourly pay at the stated AEWR hourly rate in order to assure workers fair earnings.

The employer guarantees to offer the workers employment for at least ¾ of the work hours of the total period during which the work order and all extensions thereof are in effect, beginning with the first work day after the arrival of the workers at the place of employment and ending on the termination date specified in the work order or its extension, if any. If the employer offers the worker during such period less employment than required under this provision, the worker will be paid the amount he/she would have earned had he/she, in fact, worked for the guaranteed number of hours. Any employee who is terminated for cause for will not be entitled to this guarantee.

The employer agrees to maintain adequate and accurate payroll records, in accordance with the requirements of 20 CFR § 655.122(j)(1), and to retain such records for a period of not less than three (3) years after the date of certification. The employer will furnish to each worker on pay day an itemized accounting of earnings and of all legally-required and worker-authorized deductions. Deductions for FICA and federal/state tax withholding, and deductions including court-ordered child support, garnishments and liens, and any other such legally-required deductions will be made in individual circumstances as required by law. All deductions will be made in accordance with FLSA regulations. Advances and/or loans made to workers, if any, may be repaid by pre-authorized payroll deductions. The employer does not envision other uniform workforce-wide payroll deductions. Reasonable repair costs of damage to housing other than that caused by normal wear and tear will be charged to workers found to have been responsible for such damage to housing. If a worker makes a long distance telephone call using the employer's telephone line, the worker will be deemed to have consented to the deduction of the cost of such call(s) from his or her paycheck and will promptly confirm such authorization in writing. If the worker does not authorize such a deduction in writing, the worker will be expected to repay the employer for such telephone use upon demand. If the worker does not pay the cost of such telephone call(s) within a reasonable time after being asked to do so, the worker will be subject to discipline in accordance with the employer's policies.

Item 18. More Details About the Pay (continued from ETA 790, page 4, Item 18)

In the event the USDOL decreases the stated AEWR for any reason during the pendency of the employer's positive recruitment and term of labor certification in the instant application, the employer will correspondingly reduce his offered/paid hourly wage rate so long as the newer lower AEWR remains the highest of the aforementioned rates in effect at the time the work is performed. In the event the state workforce agency promulgates an hourly wage rate higher than the

federal AEWR which is subsequently superseded by a prevailing wage rate identified by an industry- or employer-provided countervailing survey, accepted and approved by the USDOL, the employer reserves the right to pay the lower rate at his discretion but in any case not less than the highest of the aforementioned rates in effect at the time the work is performed.

If, before the expiration date specified in this clearance order, the services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the Certifying Officer in accordance with law. In the event of such termination of a contract, the employer will fulfill the three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the first day of employment to the time of its termination as described in 20 C.F.R. § 655.122(i). The employer will make efforts to transfer the worker to other comparable employment acceptable to the worker, consistent with existing immigration law, as applicable. If such transfer is not effected, the employer will:

(1) Return the worker, at the employer's expense, to the place from which the worker (disregarding intervening employment) came to work for the employer, or transport the worker to the worker's next certified H-2A employer, whichever the worker prefers;

(2) Reimburse the worker the full amount of any deductions made from the worker's pay by the employer for transportation and subsistence expenses to the place of employment; and

(3) Pay the worker for any costs incurred by the worker for transportation and daily subsistence to that employer's place of employment, if such payments were not already paid to the worker prior to the separation of employment. Daily subsistence must be computed as set forth in 20 C.F.R. § 655.122(h). The amount of the transportation payment will equal the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved.

The employer will provide without charge all tools, supplies and equipment necessary to perform duties assigned.

All workers referred to the job through a State Workforce Agency shall contact that agency, or preferably the local holding office, to verify the date of need cited in the job order no sooner than nine (9) working days and no later than five (5) working days prior to the original date of need cited in the job order. Failure to contact such office shall disqualify the worker from the assurance provided in 20 CFR § 653.501(d)(ii)(v)(A) & (D).

If the worker voluntarily abandons employment before the end of the job order period or is terminated for job related reasons or misconduct, the employer will notify DOL (and DHS, in the case of an H-2A worker) not later than two (2) working days after such abandonment occurs; five (5) consecutive workdays of unexcused absence shall constitute abandonment of employment. The employer will not be responsible for providing or paying return transportation and subsistence expenses of the worker and the worker is not entitled to the three-quarter guarantee described above.

The employer will advise H-2A visa beneficiaries of their responsibility to return to their country of origin, or to subsequent employment-authorized work, at the end of the term of employment.

The employer prohibits the payment of recruitment fees by workers. If a worker is asked to pay such a fee or has actually paid such a fee, he or she shall inform the employer immediately so that employer may take appropriate action.

Each worker will be paid individually by check available on Friday. The payroll period is weekly. The employer will furnish to the worker, on or before each payday, one or more written statements showing the worker's total earnings for the pay periods, the beginning and ending dates of the pay period, the worker's hourly rate and/or piece rate of pay, the units produced daily (if paid by piece rate), the hours of employment which were offered to the worker (broken out by the hours offered in accordance with and over and above the ¾ guarantee), the hours actually worked by the worker, an itemization of all deductions that the employer has made from the worker's wage, and the employer's name, address and FEIN.

The employer agrees to make earnings records and statements available for inspection and transcription upon request by the Secretary of Labor or a duly authorized and designated representative, and by the worker and representatives designated by the worker when appropriate authorization is provided.

Employer will provide workers' compensation covering injury and disease arising out of and in the course of worker's employment. Proof of worker's compensation insurance will be provided to the certifying officer prior to the certification date.

Item 19. Transportation Arrangements (continued from ETA 790, page 4, Item 19)

If the worker completes the period of employment, the employer will provide or pay for the worker's transportation and reasonable subsistence from the place of employment to the place from which the worker came to work for the employer, except when the worker has accepted subsequent employment with another employer who agrees to accept the return transportation costs, in which case this employer only pays for the transportation to the next job.

Reimbursement of inbound and return transportation costs applies only to persons recruited from outside normal commuting distance (to and from their permanent place of residence each day; see page one). Return transportation will not be provided to workers who voluntarily abandon employment before the end of employment period or who are terminated for cause.

The employer will provide transportation at no cost to the worker from the employer provided housing to the worksite and return to such housing on a daily basis. Such transportation shall be in accordance with applicable local, State, or Federal laws and regulations and meet all safety, licensure, and insurance requirements as required under 29 USC 1841, 29 CFR § 511.105, and 29 CFR § 500.120 to 500.128. The use of this transportation is voluntary; no worker will be required as a condition of employment to utilize the transportation and subsistence if applicable. No daily transportation is provided by employer to local workers other than from farm to worksite.

SPANISH

We have translated these terms of employment into Spanish and done our best to be accurate in every respect. However, if there is a conflict between the Spanish translation and the English original, the English original controls.

Hemos traducido las condiciones de empleo al español, y hemos hecho nuestro mejor esfuerzo para ser exactos en todos los aspectos. Sin embargo, en caso de un conflicto entre la traducción al español y el original en inglés, el contrato en inglés prevalecerá.

Item 2. Address and Directions to Work Site/Domicilio y Direcciones al Lugar de Trabajo (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 2)

2685 Dickie Rd., Roseland, VA 22967 - Dar la vuelta a la izquierda en la ruta 56, al oeste en Massie's Mill en Dickie Rd. - 2.5 millas a la izquierda.

Item 3. Address and Directions to Housing/Domicilio y Direcciones al Lugar de Vivienda (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 3)

La vivienda es provista bajo ningún costo a empleados que no conmutan. Se conoce como "empleados No-conmutables" a los empleados quienes no tienen la posibilidad de viajar cada día desde y hacia el lugar de su residencia que él/ella ocupaba en el momento del ofrecimiento de trabajo. La vivienda será provista solamente a empleados. Ninguna persona que no sea un empleado y que no se le haya asignado una habitación se le permitirá ocupar la vivienda.

El empleador se retiene la posesión y control del área de la vivienda en todo momento y el empleado, si se le provee vivienda bajo los términos de este contrato de trabajo, desocupará la vivienda de inmediato bajo terminación del empleo con el empleador quien provee la vivienda, de acuerdo con la ley estatal.

2084 Dickie Rd., Roseland, VA, 22967 - Desde la 56 oeste en Massie's Mill, dar la vuelta a la izquierda en Dickie Rd. - 2 millas a la derecha.

En caso de alquiler y/o alojamiento público que figuran en el punto 3, el empleador de fe que dicho vivienda cumple con los estásndares de seguridad local, estatal y federal de conformidad con 20 CFR § 655.122(d)(1)(ii). Todos los gastos por renta serán pagados por el empleador directamente al dueño o corredor de la renta y/o a la unidad de alojamiento público.

Si no se ha realizado una al momento del llenado, Dickie Bros. Orchard, LLC solicitará una inspección a tiempo de la vivienda provista por el empleador a los representantes de la Agencia de Personal Estatal, el Departamento de Salud del Estado y/o la Administración de Empleo y Entrenamiento de los EEUU para verificar las condiciones de dicha vivienda para asegurar que todas las viviendas ofrecidas cumplan con los estándares a mas tardar de 30 días previos a su ocupación.

Los empleados que ocupan la vivienda serán responsables de mantener la vivienda y los derredores en orden, limpios y de acuerdo con las Reglas de Trabajo que serán proveídos desde el momento de empleo y serán anexados a esto e incorporados como referencia a esta Solicitud. La falta de cumplimiento con estas reglas será resultado de una acción disciplinaria como se describe en las Reglas de Trabajo.

Los empleados serán asignados a la vivienda del empleador por parte de un administrador designado por la compañía y deberán ocupar la vivienda asignada a ellos. Las empleadas mujeres serán provistas de instalaciones para dormir y baños/sanitarios compartidas solamente con otras empleadas femeninas.

Item 11. Anticipated Hours of Work per Week/Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 11)

El día de trabajo es de 08:00 AM hasta 04:00 PM de lunes a viernes y 08:00 AM hasta 01:00 PM el Sábado, con un tiempo para comer, sin goce de sueldo (7 horas/dia y 5 horas/dia on Sábado). Se le podrá pedir al empleado, pero no requerido, trabajar

tanto como 12 horas por día y/o en el día de descanso religioso, dependiendo en las condiciones climáticas u otras condiciones. El calor excesivo, frío o sequía pueden afectar las horas de trabajo. El empleador ofrece 40 horas/semana siempre y cuando las condiciones del tiempo y la condición de la cosecha lo permitan. Los empleados se reportarán a trabajar el día y al lugar designado como se le indicó por el empleador cada día.

Item 12. Anticipated Range of Hours for Different Seasonal Activities/Rango Previsto de Horas par alas Diferentes Actividades de la Temporada (continuación del ETA 790, página 1, Artículo 12)

Desarrolla un variedad de manual trabajos en el/la Huerto operación.

(Ver el Anexo 16 para una descripción complete de la descripción del trabajo). Como asunto general, las horas de trabajo serán divididas entre la producción de manzanas, duraznos, nectarinas, ciruelas, zarzamora, camote, maíz dulce, ejotes, papas para hornear, heno, calabazas, maíz ornamental dependiendo de las necesidades del empleador. Dado a que la demanda de la producción agrícola es impredecible y se maneja por factores que incluyen la temperature, condiciones de la cosecha, demandas del mercado y trabajos temporales requiren de numerosos factores, es imposible predecir con un nivel de precisión que porcentaje de tiempo será dedicado para especificar trabajos descritos en el Anexo 16.

Item 15. Referral Instructions and Hiring Information/Instrucciones Sobre Cómo Referier Candidatos/Solicitantes (continuación del ETA 790, página 3 Artículo 15)

Dickie Bros. Orchard, LLC acatará los requisitos y garantías del 20 CFR § 653.501 en el proceso y/o contratación de individuos referidos a través del sistema de acreditación. Las referencias de estos individuos serán hechas a través de las oficinas de colocación de la Virginia Employment Commission de acuerdo para comprobar el empleo actual, cosecha o información de vivienda y para asegurar que se hagan los arreglos correspondientes. Será responsabilidad de la oficina SWA referente de informar a los solicitantes de empleo de los términos y condiciones de la autorización. La oficina SWA referente después de coordinar las referencias con las oficinas de colocación contactará al agente del empleador o al empleador directamente y asesorará al agente o empleador sobre la referencia o referencias. Cuando sea posible, las oficinas SWA podrán proveer el servicio de traductor si fuera necesario. Las entrevistas, ya sea en persona o por teléfono, serán dirigidas por el agente del empleador durante las horas de 9:00 AM a 3:30 PM, de lunes a viernes. **El agente del empleador será contactado primeramente en el siguiente domicilio y teléfono. Si no se encontrará disponible, contactarse con el empleador directamente durante el mismo horario.**

Agente del Empleador	**Empleador**
MAS Labor H-2A, LLC.	Dickie Bros. Orchard, LLC
P.O. Box 507	John Bruguiere
Lovingston, VA 22949	2685 Dickie Road , Roseland, VA 22967
434-263-4300 (teléfono)	(434) 277-5516 (teléfono)
434-263-4700 (fax)	(434) 382-0608 (fax)

Los solicitantes serán entrevistsados por teléfono en el momento de ser recomendados o tan pronto sea posible. Si una oficina de colocación planea referir a varios solicitantes al mismo tiempo, se requiere que el empleador sea avisado por adelantado y un agenda para las entrevistas.

La decisión de contratación será comunicada directamente al solicitante al teléfono, dirección, correo electrónico u otro medio de información en el caso que dicha información no pueda ser otorgada durante la entrevista. Se le debe pedir al solicitante de estar en contacto con la oficina de referencia (SWA) en cualquier caso.

Oficina de Agencia Estatal: Virginia Employment Commission
2211 Hydraulic Rd./P.O. Box 7466
Charlottesville, VA 22906
(434) 984-7640

Dickie Bros. Orchard, LLC acatará de acuerdo a la establecido por el 20 CFR § 655.135 que incluye pero no se limita a la normativa específica con referencia a las prácticas de contratación, reclutación afirmativa, en cumplimiento con las leyes Federales, Estatales y locales y las obligaciones específicas establecidas en la subparte (a) al (l) para todos los trabajadores que aplican y/o son contratados para desarrollar el trabajo específicamente descrito en la orden de autorización.

Item 16. Job Description and Requirements/Descripción y Requisitos del Trabajo (continuación del ETA 790, página 3, Artículo 16)

Este trabajo requiere un mínimo de tres meses de experiencia previa trabajando en un huerto y granja de cosechas diversificadas, manejando trabajos manuales asociados con la comodidad de actividades de producción y cosecha.

Cosecha:

La calidad es esencial. Diferentes variedades de manzanas, duraznos, peras, nectarinas, ciruelas y moras, serán piscadas de acuerdo a la establecido en los procedimientos establecidos por la compañía basados en su uso (en el lugar o pisca por recolección, con bajo porcentaje de deshechos para su procesamiento.)

Las escaleras oscilan de 8 a 16 pies de largo y pesando hasta 50 libras cada una. Se debe de tener cuidado al recoger la fruta para evitar daños o magulladura. Las canastas con fruta pueden pesar hasta 40 libras. Se requiere que los piscadores arranquen la fruta del árbol usando su dedo pulgar y la palma de la mano para evitar magullar la fruta. Cada pieza de fruta deberá ser colocada con cuidado en la canasta para evitar que sea golpeada. El supervisor o dueño dará una demostración de cómo la fruta debe ser recolectada; los requisitos para la colección será explicada a todos los empleados antes de que inicie la temporada. Los empleados deberán obedecer todas las reglas de seguridad al aplicar o manejar pesticidas.

Poda y Adelgazamiento:

La razón principal para la poda y adelgazamiento es mejorar la calidad de la fruta e incrementar la cosecha para el mercado y en su valor. Se espera que los trabajadores posean o adquieran habilidades de podar y adelgazar. La poda involucra el identificar y retirar cabos o ramas rotas, ramas que crecen hacia abajo, ramas que rozan con otras, ramas con sombra interior, madera muerta y brotes/retoños con la poda manual de sierras y tijeras, tijeras mecánicas y podadora. El adelgazamiento incluye el trabajo manual de adelgazar la fruta a su tamaño máximo y calidad superior. Todos los trabajos serán realizados sobre el piso, escalera o plataforma motorizada.

El trabajo incluye el adelgazamiento manual, poda y cosecha de manzanas, duraznos, nectarinas, ciruelas, moras, camote, papas, elote dulce, ejotes, calabazas y elote ornamental; deshierbe de camote, papas, calabazas y elote; cargar, descargar y apilar pacas de heno; clasifica, guardar en cajas y empacar manzanas, ciruelas, nectarinas, duraznos y moras.

Los empleados también desarrollaran trabajos generales de huerto que incluye, pero no se limita en preparar la tierra para sembrar, levantar raíces, piedras y escombro, sembrar árboles, cortar ahijados, cubrir arboles, insertar/remover espaciadores de arboles, azadonear, limpiar y desalojar las filas de las rejas y los edificios.

Además, se puede requerir que los trabajadores desarrollen varios trabajos como los siguientes: ayudar en la acequia, palear, azadonear, transportar, preparar la tierra, quitar maleza y otros trabajos relacionados a la trabajos generales de huerto.

Los trabajadores serán capaces de trabajar en sus pies inclinados por largos períodos de tiempo. Los trabajadores serán capaces de trabajar en sus pies inclinados por largos períodos de tiempo. Las alergias a solidago, ambrosía, espray de insecto, químicos relacionados, etc. puede afectar la habilidad de los trabajadores para desarrollar el trabajo. Los trabajadores estarán expuestos a temperaturas húmedas en la mañana y el calor durante el día al trabajar en el campo. Las temperaturas oscilan de 10 a 100 grados F. Se requiere que los trabajadores laboren durante lluvias ocasionales no tan severas que se detenga el trabajo del campo. Los trabajadores deben estar físicamente capaces de desarrollar el trabajo requerido con o sin comodidades

razonables. Se requiere trabajar los sábados. Debe ser capaz de levantar y cargar 60 libras. El empleador pagará posterior a la contratación y al azar, bajo sospecha del uso de drogas.

El empleador asegura que al trabajador se le proveerá transportación de su vivienda al lugar de trabajo cada día (para los trabajadores que se les provea hospedaje bajo las normas aplicables.)

Las personas que deseen el empleo como Trabajador Agrícola con experiencia deberá estar disponibles por el período requerido por el empleador. Los solicitantes deberán proveer referencia(s) de empleador(es) reciente(s) estableciendo experiencia previa aceptable. Los solicitantes contratados estarán sujetos a una prueba de hasta 5 días durante el cual su desarrollo o trabajo requerido será evaluado. Si el desarrollo durante el período de prueba no es aceptado por el empleador el trabajo del empleado será terminado.

Todos los trabajadores domésticos y/o no residentes de temporada que busquen el trabajo que cumplan satisfactoriamente la estación de cosecha anterior pueden ser compensados a un rango por arriba de la tarifa de salario estatal indicada por hora. La decisión del pago prevaleciente por hora será hecha por el empleador, a su propia discreción, y se basará en los factores que incluyen el desempeño y permanencia del empleado.

Como el lugar de empleo es un negocio, un mercado de granja, frecuentado por el público en general, el empleador requiere que todos los nuevos empleados contratados aprueben una revisión de antecedentes, pagada por el empleador. La revisión de antecedentes será conducida uniformemente después de que la oferta inicial de trabajo se haya ofrecido y aceptado por el contratado. Los solicitantes que se les que hayan tenido condenas por delitos graves (incluyendo, pero no limitado a asaltos, abuso de menores, condenas sexuales o relacionadas a las drogas) serán despedidos de inmediato debido a la preocupación por la seguridad publica en general, y se le pagaran las horas laboradas entre el primer día del empleo y la fecha de despido, si hubieran. En el caso de empleados extranjeros que sean despedidos por las causas resultantes de la verificación de antecedentes, el empleador encontrara el costo de transportación más económico al lugar de la reclutación del empleo, a costo del empleado.

El empleador se retiene el derecho de despedir a un empleado obviamente descalificado, enfermizo o recalcitrante quien físicamente sea capaz pero demuestre su falta de deseo de desarrollar el trabajo necesario para que el empleador aumente una producción de calidad premia, por cualquier otro motivo legítimo. (Ver Anexo 2, Condiciones Generales).

Todos los términos y condiciones incluidos en la orden de trabajo se aplicarán por igual a todos los trabajadores, tanto empleados de EEUU y H-2A, empleados en la ocupación descrita en esta solicitud de aceptación

Item 17. Wage Rates, Special Pay Information and Deductions/Tarifa de Pago, Información Sobre Pagos Especiales y Deducciones (Rebajas) (continuación del ETA 790, página 4, Artículo 17)

Pago por pieza: Todo el trabajo es compensado al rango antes establecido por hora con la excepción de las siguientes actividades laborales que serán compensadas en base de incentivo de productividad a destajo según la siguiente lista:

Cosecha de Manzanas - $15.00 por 20 contenedores tipo bushel

No se realizaran trabajos por rango de pieza a menor cantidad que los rangos por piezas mencionados. Cuando el trabajo se desarrolle de acuerdo a lo establecido por la programación del rango por pieza, se le garantiza a los trabajadores que no se les pagará por debajo de lo establecido por AEWR por el rango de cada hora trabajada. En ocasiones cuando las condiciones de trabajo o cosecha lo indiquen, el empleador puede, a su discreción, suspender el esquema de colecta por rango de pieza y a favor darse el pago por hora como se estipula en el rango por hora del AEWR de manera que se asegure las ganancias justas del trabajador.

El empleador garantiza ofrecer al empleado trabajo por al menos ¾ de las horas de trabajo del período total durante el cual el trabajo y todas las extensiones estarán en efecto, iniciando con el primer día de trabajo después de la llegada del trabajador al

lugar del empleo y terminando en la fecha especificada en el contrato o sus extensiones, si hubiera. Si el empleador ofrece menos trabajo durante este periodo que el requerido bajo esta provisión, el trabajador será pagado la cantidad que él/ella hubiera ganado donde él/ella, de hecho, haya trabajador para garantizar la cantidad de horas. Cualquier empelado que sea despedido por causa justificada no tendrá derecho a esta garantía.

El empleador está de acuerdo en mantener los registros de nómina adecuados y precisos, de acuerdo a los requisitos del 20 CFR § 655.122 (j)(1) y de retener dichos records por un periodo de al menos tres (3) años después de la fecha de la certificación. El empleador proporcionará a cada empleado en el día de pago la contabilidad detallada de las ganancias y las deducciones legalmente requeridas y autorizadas de los trabajadores. Las deducciones del FICA y las retenciones de impuestos federales/estatales y las deducciones incluyendo el apoyo a menores por orden judicial, embargos y gravámenes, y cualquier otra deducción legalmente requerida será en circunstancias individuales requeridas por la ley. Todas las deducciones serán realizadas de acuerdo a la reglamentación de FLSA. Los adelantos y/o préstamos hechos a los empleados, si hubiera, serán pagados por deducción pre autorizada en la nómina. El empleador no prevé otras deducciones hechas a la nómina de acuerdo a la fuerza laboral. El empleador no prevé otras deducciones hechas a la nómina de acuerdo a la fuerza laboral. Los gastos razonables de reparación de daños de la vivienda otros diferentes a los causados por el desgaste y deterioro serán cobrados a los empleados que se encuentren responsables de dichos daños a la vivienda. Si un empleado realiza llamadas de larga distancia utilizando la línea de teléfono del empleador, el empleado acepta que se le realicen dichas deducciones de la(s) llamada(s) de su recibo de nomina y que inmediatamente confirmará dicha autorización por escrito. Si el trabajador no autoriza dicha deducción por escrito, se espera que el empleado pueda pagar a l empleador por el uso del teléfono bajo petición. Si el empleado no paga dichas llamadas telefónicas dentro de un tiempo razonable después de que se la haya pedido, el trabajador estará sujeto a una acción disciplinaria de acuerdo a las políticas del empleador.

Item 18. More Details About the Pay/Mas Detalles Sobre el Pago (continuación del ETA 790, página 4, Artículo 18)

En el caso que el Departamento de Trabajo baje el AEWR por cualquier razón durante el tiempo de la reclutación del empleador y el término de la solicitud del certificado de trabajo, el empleador reducirá su ofrecimiento/pago por rango de hora tan bajo como para equiparar con el nuevo AEWR y que sea el más elevado de los rangos antes mencionados en efecto al momento de que el trabajo sea desarrollado. En el evento que la agencia estatal de colocación que promulgue un rango de salario por hora más elevado que el AEWR federal que subsecuentemente sea retirado y sustituido por un rango de salario prevaleciente identificado por una industria - por el empleador- proveída por un estudio compensatorio, aceptado y aprobado por el Departamento de Trabajo, el empleador se reserva el derecho de pagar un rango menor a su discreción, pero en cualquier caso que no sea menor al más elevado de los rangos antes mencionados en efecto al momento de que el trabajo sea desarrollado.

Si, antes de la fecha de expiración especificada en esta solicitud de aceptación de servicios del empleado no sean requeridos por razones fuera del control del empleador por fuego, clima, o casos de fuerza mayor que hace que el cumplimiento del contrato sea imposible, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo. Si dicho evento constituye una imposibilidad del contrato este será determinado por un Oficial Certificante de acuerdo con la ley. En el evento que se dé por terminado el contrato, el empleador cumplirá con la garantía de tres cuartos por el tiempo que paso desde el primer día del empleo al momento de la terminación como se describe en el 20 C.F.R. § 655.122(i). El empleador hará un esfuerzo en transferir al empleado con otro empleo comparable e igualmente aceptable para el empleado, consistente con la existente ley de inmigración, como aplique. Si dicha transferencia no es efectuada, el empleador deberá:

(1) Regresar al trabajador, a costa del empleador, al lugar de donde el empleado (sin importar el empleo que interviene) provenga a trabajar para el empleador, o transportar al empleado al siguiente empleador H-2A certificado, cualquiera que el empleado prefiera;

(2) Reembolsar al empleado el total de las deducciones hechas al pago del empleado por el empleador por transportación y gastos de subsistencia al lugar del empleo; y

(3) Pagará al empleado por cualquier costo realizado por el empleado por su transportación y subsistencia diaria al lugar del empleo del patrón, si dichos pagos no fueron pagados al empleado previamente antes de la separación del empleo. La

subsistencia diaria será contabilizada como se establece en el 20 C.F.R. § 655.122(h). La cantidad del pago del será igual al medio de transporte más económico y razonable que cubra la distancia involucrada.

El empleador proveerá sin costo todas las herramientas, suministros y equipo necesario para desarrollar las tareas asignadas.

Todos los empleados referidos a este trabajo a través de la Agencia de Empleo Estatal deberán comunicarse con la agencia o preferiblemente a la oficina local, para verificar la fecha de necesidad mencionada en este pedido de trabajo a más tardar de nuevo (9) días laborales y a más tardar cinco (5) días laborales previos a la fecha original requerida citada en este pedido de trabajo. El no comunicarse con tal oficina descalcificará al empleado de garantizarle los previsto en 20 CFR § 653.501 (d)(ii)(v)(A) & (D).

Si el empleado voluntariamente abandona el trabajo antes del término del período del trabajo o es despedido por problemas laborales o mala conducta, el empleador notificará al Departamento de Trabajo (y Seguridad Interna, en el caso de un trabajador H2-A) a más tardar de dos (2) días laborales en caso de su abandono; cinco días laborales de ausencia injustificada significará abandono del empleo. El empleador no será responsable de proveer o pagar la transportación de retorno y gastos de subsistencia del empleado y el empleador no está obligado a la garantía de tres cuartos descrita arriba.

El empleador ha informado a los beneficiarios/empleados de la visa H-2A de su responsabilidad de regresar a su país de orígen, o de las autorizaciones de empleo subsecuetnes, al final del término del empleo.

El empleador prohíbe el pago de la reclutación de los trabajadores. Si a un trabajador se le pide pagar dicha pago o ha pagado el mismo, él o ella deberán de informar al empleador de inmediato para que el empleador pueda tomar acción apropiada.

A cada empleado se le pagara de manera individual por cheque disponible en Viernes. El período de pago es semanalmente. El empleador proporciona al empleado, en o antes del día de pago, uno o más de las declaraciones por escrito mostrando las ganancias totales por los períodos de pago, la fecha de inicio y término de cada período de pago, el rango por hora del empleado y/o el rango de pago por pieza, las unidades producidas diariamente (si el pago es por rango de pieza) las horas de empleo que fueron ofrecidas por el empleado (desglosadas por las horas ofrecidas de acuerdo con y sobre la garantía de ¾), las horas trabajadas por el empleado, un desglose de todas las deducciones que el empleador haya hecho del salario del empleado, el nombre del empleador, dirección y FEIN.

El empleador está de acuerdo de llevar los registros de ganancias y los estados de cuenta disponibles para inspección y transcripción bajo pedimento de la Secretaría de Trabajo o algún representante autorizado y designado, y por el empleado o representante designado por el mismo empleado cuando se haya proveído una previa autorización.

El empleador proveerá al empleado compensación sin costo que cubra heridas o enfermedades que se den fuera y en el curso del empleo del trabajador. Se proveerá comprobante del seguro de compensación proveído por el oficial certificador previo a la fecha de certificación.

Item 19. Transportation Arrangements/Arreglos de Transportación (continuación del ETA 790, página 4, Artículo 19)

Si el empleado completa el período de empleo, el empleador proveerá o pagará la transportación y subsistencia razonable del empleado desde el lugar de su empleo al lugar de donde proviene el empleado, excepto cuando el trabajador haya aceptado empleo subsecuente con otro empleador que esté de acuerdo en aceptar los pagos de transporte de regreso, en este caso el empleador solo pagará por la transportación hacia el nuevo trabajo.

El reembolso de la transportación de llegada o retorno aplica solo a las personas reclutadas fuera de distancia conmutable (de y hasta su lugar permanente de residencia cada día, ver primera hoja). El transporte de retorno no será proveído a los empleados que voluntariamente abandonen el empleo antes de terminar el periodo o que hayan sido despedidos por alguna causa.

El empleador proveera la transportación bajo ningun costo para elempleado desde su vivienda al lugar del trabajo y regresarle a su vivienda diariamente. Dicha transportación será de acuerdo con las regulaciones aplicables en la Federación, Estado o leyes

locales. El uso de este transporte es voluntario, a ningún empleado se le requerirá como condición del empleo el utilizar la transportación y subsistencia si aplica. El empleador no proveerá transportación a los empleados locales diferente que de la granja al lugar de trabajo.

ETA 790 – Attachment 2
Dickie Bros. Orchard, LLC

General Conditions

To be hired for employment under this job order, the worker must be able, willing and qualified and be available at time and place needed to perform the work described in this job order.

The worker understands that if he quits or is terminated for cause prior to the end of the period of employment he will not receive certain transportation reimbursement discussed under Item 17 and may not be eligible for rehire in future years.

Employer may terminate the worker for lawful job-related reasons and so notify the Job Service local office if the worker (a) abandons the employment; five consecutive workdays of unexcused absence shall constitute abandonment of employment; employee must notify the employer and secure permission for necessary absences; (b) malingers or otherwise refuses without justified cause to perform as directed the work for which the worker was recruited and hired; (c) commits serious act(s) of misconduct or serious or repeated violation(s) of the employer's work rules; the employer may make and post work rules which shall apply to this employment; the worker shall abide by such rules (a copy of general rules is attached); (d) fails after completing the allowable three day training period or five day trial period, whichever is applicable, to perform in a workmanlike manner to enable the employer to produce and sell a premium quality product; (e) is found to have a criminal conviction record or status as a registered sex offender that the employer reasonably believes, consistent with current law, will impair the safety and living conditions of other workers; (f) provides other lawful job-related reasons for termination of employment, including termination of a non-US worker because a US worker makes himself available for the job under the DOL 50% rule.

If, before the expiration date specified in the work contract, the services of the worker are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes the fulfillment of the contract impossible, the employer may terminate the work contract. Whether such an event constitutes a contract impossibility will be determined by the Certifying Officer in accordance with law. In the event of such termination of a contract, the employer will fulfill the three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the first day of employment to the time of its termination as described in 20 C.F.R. § 655.122(i). The employer will make efforts to transfer the worker to other comparable employment acceptable to the worker, consistent with existing immigration law, as applicable. If such transfer is not effected, the employer will:

(1) Return the worker, at the employer's expense, to the place from which the worker (disregarding intervening employment) came to work for the employer, or transport the worker to the worker's next certified H-2A employer, whichever the worker prefers;

(2) Reimburse the worker the full amount of any deductions made from the worker's pay by the employer for transportation and subsistence expenses to the place of employment; and

(3) Pay the worker for any costs incurred by the worker for transportation and daily subsistence to that employer's place of employment, if such payments were not already paid to the worker prior to the separation of employment. Daily subsistence must be computed as set forth in 20 C.F.R. § 655.122(h). The amount of the transportation payment must not be less (and is not required to be more) than the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved.

A copy of the Agricultural Work Agreement and Work Rules containing all of the provisions required by 20 CFR 655.122(q) will be provided to the worker in a language understood by the worker no later than the time at which the worker applies for the visa, or, to a worker in corresponding employment, no later than on the date work commences. In the absence of a separate, written work contract entered into between the employer and the worker, the required terms of this job order and the certified *Application for Temporary Employment Certification* will be the work contract.

ETA 790 – Attachment 2
Dickie Bros. Orchard, LLC

Condiciones Generales

Para ser contratado para este empleo bajo esta descripción, el empleado deberá ser capaz, estar dispuesto, calificado y disponible a tiempo y lugar de la necesidad de desarrollar el trabajo descrito en esta descripción.

El empleado entiende que si renuncia o es despedido por causa ajena al término del período de empleo éste no recibirá el reembolso de transportación mencionado bajo el Título 17 y no podrá ser elegible para contratación en años futuros.

El empleador podrá dar por terminado al empleado por razones legales relacionadas al trabajo y así mismo notificar al Servicio Local de Empleo si el empleado(a) abandona el empleo; cinco días laborales consecutivos sin justificación significará abandono del empleo; el empleado deberá notificar al empleador y asegurar el permiso en caso de ausencia; (b) hacerse el enfermo o de otra manera rehusarse sin justificación desarrollar el trabajo como se le es indicado para lo que fue reclutado o contratado; (c) que haya cometido actos serios de mala conducta o violaciones las reglas de empleo ya sean serias o repetitivas; el empleador podrá hacer reglas posteriores al inicio de trabajo que aplicarán al empleo, el empleador deberá acatar por tales reglas (se anexa una copia de las reglas generales); (d) se rehúsa después de completar el período de tres días de entrenamiento o cinco días de período de prueba, lo que aplique, a desarrollar de manera humana el realizar que el empleador produzca o venda productos de calidad premium; (e) si se le encuentra un record de condena criminal o un registro de delincuencia sexual que el empleador crea razonablemente, de acuerdo con la ley, que impedirá la seguridad y condiciones de vida de otros trabajadores; (f) ofrece otros procesos legales relacionados con el trabajo para la terminación del empleo, incluyendo la terminación de un empleado no originario de EEUU porque un empleado de EEUU se pone a disposición para el empleo bajo de regla del 50% del DOL.

Si, antes de la fecha de expiración especificada en el contrato de trabajo, los servicios del empleado no sean requeridos por razones fuera del control del empleador por fuego, clima, o casos de fuerza mayor que hace que el cumplimiento del contrato sea imposible, el empleador podrá por terminado el contrato de trabajo. Si dicho evento constituye una imposibilidad del contrato este sera determinado por un Oficial Certificado de acuerdo con la ley. En el evento que se de por terminado el contrato, el empleador cumplira con la garantía de tres cuartos por el tiempo que paso desde el primer día del empleo al tiempo de la terminación como se describe en el 20 C.F.R. § 655.122(i). El empleador hara un esfuerzo en transferir al empleado con otro empleo igualmente aceptable para el empleado, consistente con la existente ley de inmigración, como aplique. Si dicha transferencia no es efectuada, el empleador deberá:

(1) Regresar al trabajador, a costa del empleador, al lugar de donde sea el empleado (sin importar el empleo que interviene) del cual proviene a trabajar para el empleador, o transportar al empleado al siguiente empleador H-2S certificado, cualquiera que el empleado prefiera;

(2) Reembolsar al empleado el total de las deducciones hechas al pago del empleado por el empleador por transportacion y gastos de subsistencia al lugar del empleo; y

(3) Pagara al empleado por cualquier costo realizado por el empleado por su transportacion y subsistencia diaria al lugar del empleo del patrón, si dichos pagos no fueron pagados al empleado previamente antes de la separación del empleo. La subsistencia diaria sera contabilizada como se establece en el 20 C.F.R. § 655.122(h). La cantidad del pago del transporte no sera menor (y no se requiere ser mas) que el medio de transporte mas económico y razonable que cubra la distancia involucrada.

Una copia del Acuerdo de Trabajo Agrícola y las Reglas de Trabajo contienen todas las disposiciones requeridas por la sección 20 CFR 655.122(q) serán proveídas al empleado en el idioma entendido por el empleado a más tardar en el tiempo en que el empleado aplique por su visa, o, al empleado en el empleo correspondiente, a mas tardar que antes del inicio de trabajo. En ausencia de un contrato de trabajo independiente por escrito celebrado entre el empleador y el empleado los términos requeridos en este empleo y la *Certificación de la Solicitud de Empleo Temporal* certificada sera el contrato de trabajo.

Dickie Bros. Orchard, LLC Work Rules

Although not intended to be a complete list, these work rules are intended to provide guidance to workers of standards of conduct expected of them.

Notice is provided that violation of lawful job-related employer requirements, including these work rules, will be considered grounds for immediate termination of a worker's employment. Penalties such as suspension from work opportunity for the remainder of a day to three days may be made in the case of less serious violations.

Workers are expected to comply with all rules relating to discipline, attendance, work quality and effort, and the care and maintenance of all property provided to them by the employer.

1. Workers who perform sloppy work may be suspended without pay for the remainder of a workday or for up to three days in the sole judgment of their supervisor, depending on the degree of infraction, the worker's prior record and other relevant factors. Discharge of the worker may result from any subsequent offense.

2. No use or possession of beer, liquor or illegal drugs is permitted during work time or during any workday before work is completed for the day (such as during meals); workers may not report for work under the influence of beer, liquor or illegal drugs. Employees may be terminated for excessive use of alcohol, drunk and/or disorderly conduct in housing after hours. Illegal drugs may not be used, sold, manufactured or kept on any employer premises, including housing.

3. Excessive absences will not be permitted. This is regular, everyday work for which employees are expected to be present, able and willing to perform every scheduled workday. This is not sporadic or "day work." Excessive or repeated tardiness is not acceptable. Any absence from work must be reported by 7AM. Five consecutive workdays of unexcused absence will constitute abandonment of employment and worker will be terminated.

4. Workers shall maintain any living quarters provided to them clean and in good repair, given reasonable wear and tear. Workers shall cooperate in maintaining common kitchen and living areas. No pets of any kind are permitted.

5. All posters required by federal and state law will be posted at each camp. They are not to be removed, defaced, or altered in any way. Workers who wish copies may ask their supervisor.

6. All housing must be locked each morning before leaving for work. Lights and unnecessary heat should be turned off; doors and windows closed in event of rain and when heat is turned on.

7. Workers living in employer's housing assigned to bunk beds may not separate bunk beds, as floor space in sleeping rooms is needed by all occupants.

8. Workers living in employer's housing may not cook in sleeping rooms or any other non-kitchen areas. Employer furnishes cooking facilities and equipment.

9. Workers may not drop paper, cans, bottles and other trash in fields, work areas, or on housing premises. Trash and waste receptacles must be used.

10. Workers may not take unauthorized breaks from work.

11. Workers may not leave the field or other assigned work area without permission of employer or person in charge.

12. Workers may not enter employer's premises without authorization.

13. Workers may not begin work prior to scheduled starting time or continue working after stopping time.

14. Workers living in employer's housing may not entertain guests in housing premises after 10:30 p.m. except on Saturday night on which night guest hours end at 12:00 midnight. No persons, other than workers assigned by employer to a room, may sleep in any room.

15. Workers may not deliberately restrict production, damage plants or bruise fruit.

16. Any worker who physically threatens another worker, the employer or any supervisor with any tool or weapon will be subject to immediate discharge.

17. Any worker who is found carrying, using or possessing any dangerous or deadly weapon will be subject to immediate discharge.

18. Workers will be discharged for fighting on the employer's premises, including housing premises, at any time.

19. Workers will be discharged if they steal from fellow workers or the employer.

20. Workers will not falsify identification, personnel, medical, production or other work-related records.

21. Workers may not willfully abuse or destroy any machinery, truck or other vehicle, equipment, tools, or other property belonging to the employer or to other employees.

22. Workers may not use or operate trucks or other vehicles, machines, tools or other equipment and property to which the worker has not been specifically assigned by his supervisor. Workers may not use or operate trucks or other vehicles, tools or other equipment or property for their personal use unless expressly authorized by the employer.

23. Workers must not misuse or remove from the farm premises without authorization any employer-owned property.

24. Workers must obey all safety rules and common safety practices and must report any injuries or accidents promptly to their supervisor or the employer's office.

25. Workers must follow supervisor's instructions. Insubordination is cause for dismissal.

26. Long distance telephone calls are prohibited without prior permission of employer and costs of such calls, if made by workers without employer's prior permission, will be charged to workers.

27. Except as otherwise noted above, employees who violate work rules will be disciplined according to the following schedule:

    First offense: oral warning and correction.
    Second offense: written warning and unpaid leave for balance of day.
    Third offense: immediate discharge with written fact statement. Employee will be asked to sign written fact statement.

NORMAS DE TRABAJO

Aunque no es la intención de ser una lista complete, la intención es que estas normas de trabajo provean guía a los trabajadores de los estándares de conducta que se espera por parte de ellos.

Se les notifica que cualquier violación de los requisitos legítimos relacionados al trabajo que tenga el patrón, incluyendo estas normas de trabajo, serán consideradas como motivo para despedir al trabajador inmediatamente. Las sanciones, tales como suspensión de oportunidades de trabajo por el resto del día o hasta tres días pueden llevarse a cabo en el caso de violaciones menos graves.

Se espera que los trabajadores cumplan con todas las normas relacionadas a disciplina, asistencia al trabajo, calidad de trabajo y esfuerzo, y el cuidado y mantenimiento de toda la propiedad que el patrón le provea.

1. Los empelados que desarrollen un trabajo descuidado o inseguro podrán ser suspendidos sin derecho a pago por el resto del día o hasta por tres días a discreción del supervisor, dependiendo del grado de la infracción, al record previo del empleado y otros factores relevantes. El despido del empleado podrá ser resultado de ofensas anteriores.

2. No se podrá usar o poseer cerveza, licor o drogas ilegales durante las horas de trabajo o durante cualquier día de trabajo antes de que el mismo sea completado (como durante las comidas); los empleados no podrán reportarse a trabajar bajo la influencia de cerveza, licor o drogas ilegales. Los empleados podrán ser despedidos por el uso excesivo de alcohol, andar borracho y/o tener una conducta inadecuada en la vivienda después de horas. Las drogas ilegales no podrán ser usadas, vendidas, manufacturadas o guardadas en la propiedad del empleador, incluyendo la vivienda.

3. No se permitirán ausencias excesivas. Este es un trabajo regular, un empleo diario para lo que se espera que los empleados estén presentes, disponibles y deseosos de desarrollar su trabajo diario. Este no es un empleo esporádico o de un día. Las llegadas tardes en exceso o repetitivas no serán aceptadas. Cualquier ausencia al trabajo deberá ser reportada a las 7 AM. Las ausencias sin justificación de cinco días consecutivas constituirán como abandono del empleo y el empleado será despedido.

4. Los empleados deberán mantener cualquier la vivienda proveído a ellos limpia y en buen estado, dando uso y desgaste razonable. Los empleados deberán cooperar en mantener las áreas comunes de la cocina y habitaciones. No se permiten mascotas de cualquier tipo.

5. Todos los posters requeridos por ley federal o estatal serán colocados en cada campamento. No podrán ser retirados, manipulados o alterados en cualquier forma. Los empleados que requieran copias podrán pedírselas al supervisor.

6. Todas las viviendas deberán cerrarse cada mañana antes de ir a trabajar. Las luces y calefacción innecesaria deberá ser apagada, las puertas y ventanas cerradas en caso de lluvia y cuando la calefacción esté encendida.

7. Los empleados que tengan una vivienda asignada con literas no podrán separar las literas, ya que el espacio en las habitaciones es necesario para los demás ocupantes.

8. Los trabajadores que viven en las viviendas del patrón no pueden cocinar en los dormitorios o en cualquiera otra área que no sea la cocina. El patrón proveerá los aparatos y artículos para cocinar.

9. Los trabajadores no deben tirar papeles, latas, botellas ni otra basura en los campos, el área de trabajo, ni en el área de vivienda. Se deben usar los recipientes para basura y desperdicios.

10. Los empleados no podrán tomar recesos del trabajo sin autorización.

11. Los empleados no podrán abandonar los campos u otras areas asignadas de trabajo sin permiso del empleador o la persona encargada..

12. Los trabajadores no deben entrar a la propiedad del patrón sin autorización.

13. Los empleados no podrán iniciar el empleo antes de la hora de entrada o continuar trabajo después de la hora de terminación

14. Los empleados que habiten la vivienda del patrón no podrán tener visitas después de las 10:30 p.m. con la excepción de los sábados en la noche donde las visitas terminarán a las 12:00 de la medianoche. Ninguna persona que no esté asignada por el empleador, podrá dormir en una habitación.

15. Los empleados no pueden deliberadamente restringir la producción, dañar las plantas o lastimar las frutas.

16. Cualquier empleado que amenace fisicamente a otro empleado, al empleador o supervisor con una herramienta o arma estará sujeto a despid de inmediato.

17. Cualquier empleado a quien se le encuentre cargando, usando o poseyendo cualquier arma peligrosa o mortal estará sujeto a despido de inmediato.

18. Los empleados serán despedidos por pelear en la propiedad del empleador, incluyendo la vivienda, en cualquier momento.

19. Los empleados serán despedidos si roban de otros compañeros de trabajo o el empleador.

20. Los empleados no falsificarán su identificació, registros personales, medicos, producción u otros registros relacionados al trabajo.

21. Los empleados no podrán intencionalmente abuser o destruir cualquier maquinaria, camioneta o vehiculos, equipo, herramienta o propiedad perteneicente al empleador o empleados.

22. Los empleados no podrán usar u operar camiones u otros vehículos, maquinaria, herramienta u otros equipos y propiedad a la que los empleados no hayan sido específicamente asignados por el supervisor. Los empleados no podrán usar u operar camiones u otros vehículos, herramientas u otro equipo o propiedad para uso personal a menos que haya sido expresamente autorizado por el empleador.

23. Los empleados no podrán hacer mal uso o retirar de la propiedad de la granja sin autorización cualquier propiedad del empleador.

24. Los empleados deberán obedecer todas las reglas de seguridad o practicas de seguridad común y deberán reportar cualquier lesión o accidente de inmediato al supervisor o la oficina del empleador.

25. Los empleados deberán seguir las instrucciones del supervisor. La insubordinación sera causal del despido.

26. Las llamadas de larga distancia están prohibidas sin la previa autorización del empleador y los costos de dichas llamadas, si fueran realizadas sin la previa autorización del empleador, serán cobradas a los empleados.

27. Salvo se indique lo contrario, los empleados que violen las normas de trabajo serán disciplinados de la siguiente manera:
    i. Primera ofensa: aviso oral y a prueba
    ii. Segunda ofensa: aviso por escrito y resto del día sin paga.
    iii. Tercera ofensa: despido inmediato con detalle de los hechos por escrito. Se le pedirá al trabajador que firme los hechos por escrito.

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION

SUMMARY OF EMPLOYMENT CONDITIONS SPECIFIED ON JOB ORDER

1. ORDER NUMBER: 374728

2. NAME OF EMPLOYER: Dickie Bros. Orchard, LLC

3. LOCATION OF EMPLOYER AND DIRECTIONS:
(See ES 338)
2685 Dickie Road , Roseland, VA 22967
Turn left off of Route 56, West at Massie's Mill on to Dickie Rd. - 2.5 miles on left.

4. PERIOD OF EMPLOYMENT:
FROM: 8/12/2013 TO: 11/15/2013

5. WORK SCHEDULE:
MINIMUM HOURS PER DAY 7
7 hrs. Mon.-Fri. / 5 hrs.Sat.
DAYS PER WEEK 6

6. PAY: Friday / weekly
HOURLY RATE: $9.68
PIECE RATE: Piece Rate: All work is compensated at the above hourly rate except for the following work activities which may be compensated on a piece rate productivity incentive basis according to the following schedule:

Harvesting Apples - $15.00 per 20 bushel bin

No piece rate work will be performed at less than the stated piece rates. When work is performed according to the stated piece rate schedule, workers are guaranteed that they will be paid no less than the stated AEWR hourly rate for each hour worked. In instances when working or crop conditions indicate, the employer may, at his discretion, suspend the piece rate scheme in favor of hourly pay at the stated AEWR hourly rate in order to assure workers fair earnings.

7. WORK TASKS TO BE PERFORMED:
This job requires a minimum of three months of prior experience working in an orchard and diversified crop farm, handling manual tasks associated with commodity production and harvest activities.
Harvest:

Quality is essential. Different varieties of apples, peaches, nectarines, plums and blackberries, will be picked according to established company procedures based on the end use (spot or strip picking for fresh; small percentage of culls for processing.)

Ladders ranging from 8 ft. to 16 ft. in length and weighing up to 50 lbs. each are used. Care must be taken when picking fruit not to damage or bruise fruit. Properly filled fruit buckets weigh up to 40 lbs. Pickers are required to snap fruit off of tree using their thumb and palm of hand to avoid bruising. Each piece of fruit must be carefully placed in bucket to avoid bruising. Foreman or owner will give demonstrations of how the fruit must be picked; picking requirements will be explained to all workers prior to the season's start. Workers must obey all safety rules when applying or handling pesticides.

Pruning and Thinning:

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION AGENCIA

SUMARIO DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO QUE SON ESPECIFICADAS EN LA ORDEN DE TRABAJO

1. NUMBERO DE LA ORDER: 374728

2. NOMBRE DEL EMPLEADOR: Dickie Bros. Orchard, LLC

3. LUGAR Y DIRECCION DEL EMPLEADOR:
(See ES 338)
2685 Dickie Road , Roseland, VA 22967
Dar la vuelta a la izquierda en la ruta 56, al oeste en Massie's Mill en Dickie Rd. - 2.5 millas a la izquierda.

4. PERIODO DE EMPLEO:
DEL: 8/12/2013 AI: 11/15/2013

5. HORARIO DE TRABAJO:
MINIMAS HORAS POR DIA 7 NUMERO DE
7 hrs. Lunes-Vienes / 5 Sábado
DIAS POR SEMANA 6

6. PAGO: Viernes / semanalmente
SUELDO POR HORA: $9.68
PAGA POR UNIDAD: Todo el trabajo es compensado al rango antes establecido por hora con la excepción de las siguientes actividades laborales que serán compensadas en base de incentivo de productividad a destajo según la siguiente lista:

Cosecha de Manzanas - $15.00 por 20 contenedores tipo bushel

No se realizaran trabajos por rango de pieza a menor cantidad que los rangos por piezas mencionados. Cuando el trabajo se desarrolle de acuerdo a lo establecido por la programación del rango por pieza, se le garantiza a los trabajadores que no se les pagará por debajo de lo establecido por AEWR por el rango de cada hora trabajada. En ocasiones cuando las condiciones de trabajo o cosecha lo indiquen, el empleador puede, a su discreción, suspender el esquema de colecta por rango de pieza y a favor darse el pago por hora como se estipula en el rango por hora del AEWR de manera que se asegure las ganancias justas del trabajador.

7. LABORES A DESEMPENAR EN EL TRABAJO:
Este trabajo requiere un mínimo de tres meses de experiencia previa trabajando en un huerto y granja de cosechas diversificadas, manejando trabajos manuales asociados con la comodidad de actividades de producción y cosecha.
Cosecha:

La calidad es esencial. Diferentes variedades de manzanas, duraznos, peras, nectarinas, ciruelas y moras, serán piscadas de acuerdo a la establecido en los procedimientos establecidos por la compañía basados en su uso (en el lugar o pisca por recolección, con bajo porcentaje de deshechos para su procesamiento.)

Las escaleras oscilan de 8 a 16 pies de largo y pesando hasta 50 libras cada una. Se debe de tener cuidado al recoger la fruta para evitar daños o magulladura. Las canastas con fruta pueden pesar hasta 40 libras. Se requiere que los piscadores arranquen la fruta del árbol usando su dedo pulgar y la palma de la mano para evitar magullar la fruta. Cada pieza de fruta deberá ser colocada con cuidado

The primary reason for pruning and thinning is to improve fruit quality and thus increase crop marketability and value. Workers are expected to possess or acquire pruning and thinning skills. Pruning involves identifying and removing stubs or broken branches, downward-growing branches, branches which rub against each other, shaded interior branches, dead wood and shoots/suckers with hand pruning saws and clippers, mechanized clippers and pole pruners. Thinning includes hand thinning of fruit for maximum fruit size and quality. All tasks may be done from the ground, ladder or motorized platform.

Work will include hand thinning, pruning and harvesting of apples, peaches, nectarines, plums, blackberries, sweet potatoes, baking potatoes, sweet corn, green beans, pumpkins, gourds and ornamental corn; weeding of sweet potatoes, baking potatoes, pumpkins, gourds and corn; loading, unloading and stacking of hay bales; sorting, bagging, boxing and packing of apples, plums, nectarines, peaches and blackberries.

Workers will also perform general orchard work including but not limited to preparing land for planting, picking roots, rocks and other debris, planting trees, trimming suckers, mulching trees, inserting/removing tree spreaders, hoeing, cleaning and clearing fence rows and farm buildings.

In addition, workers may be required to perform variable tasks such as the following: ditching, shoveling, hoeing, hauling, ground preparation, weeding and other tasks related to general orchard work.

Workers should be able to work on their feet in bent positions for long periods of time. Work requires repetitive movements and extensive walking. Allergies to ragweed, goldenrod, insect spray, related chemicals, etc. may affect workers' ability to perform the job. Workers are exposed to wet weather early in the morning through the heat of the day, working in fields. Temperatures may range from 10 to 100 F. Workers may be required to work during occasional showers not severe enough to stop field operations. Workers should be physically able to do the work required with or without reasonable accommodations. Saturday work required. Must be able to lift/carry 60 lbs. Employer-paid post-hire random, upon suspicion drug testing required.

Employer assures that workers will be provided transportation from living quarters to work site every day (for workers who must be provided housing under the applicable regulations).

Persons seeking employment as experienced Farm Worker must be available for the entire period requested by the employer. Applicants must be able to furnish job reference(s) from recent employer(s) establishing acceptable previous experience. Workers hired pursuant to this job order will be subject to a trial period of up to 5 business days during which their performance of required tasks will be evaluated. If the performance during the trial period is not acceptable to the employer the worker's employment will be terminated.

All domestic and/or nonresident seasonal workers employed pursuant to this job order who satisfactorily completed the previous crop season may be compensated above the stated hourly wage rate. The decision to pay above the stated prevailing hourly rate will be made by the employer, at his sole discretion, and will be based on factors including

en la canasta para evitar que sea golpeada. El supervisor o dueño dará una demostración de cómo la fruta debe ser recolectada; los requisitos para la colección será explicada a todos los empleados antes de que inicie la temporada. Los empleados deberán obedecer todas las reglas de seguridad al aplicar o manejar pesticidas.

Poda y Adelgazamiento:

La razón principal para la poda y adelgazamiento es mejorar la calidad de la fruta e incrementar la cosecha para el mercado y en su valor. Se espera que los trabajadores posean o adquieran habilidades de podar y adelgazar. La poda involucra el identificar y retirar cabos o ramas rotas, ramas que crecen hacia abajo, ramas que rozan con otras, ramas con sombra interior, madera muerta y brotes/retoños con la poda manual de sierras y tijeras, tijeras mecánicas y podadora. El adelgazamiento incluye el trabajo manual de adelgazar la fruta a su tamaño máximo y calidad superior. Todos los trabajos serán realizados sobre el piso, escalera o plataforma motorizada.

El trabajo incluye el adelgazamiento manual, poda y cosecha de manzanas, duraznos, nectarinas, ciruelas, moras, camote, papas, elote dulce, ejotes, calabazas y elote ornamental; deshierbe de camote, papas, calabazas y elote; cargar, descargar y apilar pacas de heno; clasifica, guardar en cajas y empacar manzanas, ciruelas, nectarinas, duraznos y moras.

Los empleados también desarrollaran trabajos generales de huerto que incluye, pero no se limita en preparar la tierra para sembrar, levantar raíces, piedras y escombro, sembrar árboles, cortar ahijados, cubrir arboles, insertar/remover espaciadores de arboles, azadonear, limpiar y desalojar las filas de las rejas y los edificios.

Además, se puede requerir que los trabajadores desarrollen varios trabajos como los siguientes: ayudar en la acequia, palear, azadonear, transportar, preparar la tierra, quitar maleza y otros trabajos relacionados a la trabajos generales de huerto.

Los trabajadores serán capaces de trabajar en sus pies inclinados por largos periodos de tiempo. Los trabajadores serán capaces de trabajar en sus pies inclinados por largos períodos de tiempo. Las alergias a solidago, ambrosia, espray de insecto, químicos relacionados, etc. puede afectar la habilidad de los trabajadores para desarrollar el trabajo. Los trabajadores estarán expuestos a temperaturas húmedas en la mañana y el calor durante el día al trabajar en el campo. Las temperaturas oscilan de 10 a 100 grados F. Se requiere que los trabajadores laboren durante lluvias ocasionales no tan severas que se detenga el trabajo del campo. Los trabajadores deben estar físicamente capaces de desarrollar el trabajo requerido con o sin comodidades razonables. Se requiere trabajar los sábados. Debe ser capaz de levantar y cargar 60 libras. El empleador pagará posterior a la contratación y al azar, bajo sospecha del uso de drogas.

El empleador asegura que al trabajador se le proveerá transportación de su vivienda al lugar de trabajo cada día (para los trabajadores que se les provea hospedaje bajo las normas aplicables.)

Las personas que deseen el empleo como Trabajador Agrícola con experiencia deberá estar disponibles por el período requerido por el empleador. Los solicitantes deberán proveer referencia(s) de empleador(es) reciente(s) estableciendo experiencia previa aceptable.

the recipient's performance and tenure.

Since the employer's place of business, a farm market, is frequented by the general public, the employer requires that all newly hired employees take and pass an employer-paid background check. All background checks are conducted uniformly after an initial job offer has been extended and accepted by the new hire. Applicants found to have felony convictions (including, but not limited to assault, child molestation, sex or drug-related convictions) will be immediately terminated out of concern for general public safety, and paid for all hours worked between the first date of employment and the date of termination, if any. In the case of a foreign worker who is terminated for cause resulting from findings of the background check, the employer will arrange least-cost transportation to the worker's place of recruitment, at the worker's expense.

Employer retains the right to discharge an obviously unqualified worker, malingerer or recalcitrant worker who is physically able but does not demonstrate the willingness to perform the work necessary for the employer to grow a premium quality product, or for any other lawful reason.

All terms and conditions included in the job order will apply equally to all workers, both U.S. workers and H-2A workers, employed in the occupation described in this clearance order.

8. TRANSPORTATION PROVIDED:
FROM LABOR CAMP TO WORK SITE AND RETURN
Yes

9. HOUSING CAN ACCOMMODATE 24 PERSONS.
24 INDIVIDUALS
0 FAMILY

10. MEALS:
PROVIDED: NO
IF YES: COST PER DAY _____
(See item 13 in Job Order)
WORKERS MAY DO THEIR OWN COOKING:
YES

11. DEDUCTIONS:

TYPE	AMOUNT
SOCIAL SECURITY	XXXXXX
INCOME TAX	XXXXXX
TRANSPORTATION	NONE
TOOLS & EQUIPMENT	NONE
CREWLEADER CHARGES	NONE

12. NOTES TO WORKERS:
A copy of the full job order is available for inspection in this office.

The employer has guaranteed your first week's wages unless he/she notifies this job service of a later starting date by
7/29/13.

In order for you to be eligble for this guarantee, you must contact the job service at:
Virginia Employment Commission
(434) 984-7640
2211 Hydraulic Rd./P.O. Box 7466
Charlottesville, VA 22906

Los solicitantes contratados estarán sujetos a una prueba de hasta 5 días durante el cual su desarrollo o trabajo requerido será evaluado. Si el desarrollo durante el período de prueba no es aceptado por el empleador el trabajo del empleado será terminado.

Todos los trabajadores domésticos y/o no residentes de temporada que busquen el trabajo que cumplan satisfactoriamente la estación de cosecha anterior pueden ser compensados a un rango por arriba de la tarifa de salario estatal indicada por hora. La decisión del pago prevaleciente por hora será hecha por el empleador, a su propia discreción, y se basará en los factores que incluyen el desempeño y permanencia del empleado.

Como el lugar de empleo es un negocio, un mercado de granja, frecuentado por el público en general, el empleador requiere que todos los nuevos empleados contratados aprueben una revisión de antecedentes, pagada por el empleador. La revisión de antecedentes será conducida uniformemente después de que la oferta inicial de trabajo se haya ofrecido y aceptado por el contratado. Los solicitantes que se les que hayan tenido condenas por delitos graves (incluyendo, pero no limitado a asaltos, abuso de menores, condenas sexuales o relacionadas a las drogas) serán despedidos de inmediato debido a la preocupación por la seguridad publica en general, y se le pagaran las horas laboradas entre el primer día del empleo y la fecha de despido, si hubieran. En el caso de empleados extranjeros que sean despedidos por las causas resultantes de la verificación de antecedentes, el empleador encontrara el costo de transportación más económico al lugar de la reclutación del empleo, a costo del empleado.

El empleador se retiene el derecho de despedir a un empleado obviamente descalificado, enfermizo o recalcitrante quien físicamente sea capaz pero demuestre su falta de deseo de desarrollar el trabajo necesario para que el empleador aumente una producción de calidad premia, por cualquier otro motivo legítimo.

Todos los términos y condiciones incluidos en la orden de trabajo se aplicarán por igual a todos los trabajadores, tanto empleados de EEUU y H-2A, empleados en la ocupación descrita en esta solicitud de aceptación

8. TRANSPORTACION PROVISTA: DESDE EL ENCAMPAMENTO TIASTA LOS LUGAR M DE TRABAJO Y VUELTA: SI

9. VIVENDA DISPONIBLE PARA 24 PERSONAS.
24 INDIVIDUOS
0 FAMILAS

10. COMIDAS:
PROVISTAS: NO
SI SON PROVISTAS, EL COSTO POR DIA SERA _____ (Vea Num.13 en la Orden de Trabajo)
LOS TRABAJADORES TIENEN QUE COCINAR SUS COMIDAS: SI

11. DEDUCCIONES:

CLASE	CANTIDAD
SEGURO SOCIAL	XXXXXX
IMPUESTOS SOBRE INGRESOS	XXXXXX
TRANSPORTACION	NO
HERRAMIENTAS Y MAQUINARIA	NO
SUMA COBRADA POR EL	

During the period of 7/30/13 - 8/5/13.
Any Job Service office will assist you in doing this.

CONTRATISTA DE TRABAJADORES AGRICOLAS NO

12. NOTAS PARA EL TRABAJADOR:
La copia de la orden completa esta disponible en la oficina para su inspeccion:

El empleador ba garantizado el pago por su primera semana de empleo a menos que este notifique al Servicio de Empleos que la fecha de comenzar a trabajar sera atrasada, y que tal notificacion sen a nas tardar el 7/29/13.
Para que Ud pueda tener derecho a esta garantia de pago, tendra que ponerse en contacto con la Oficina del Servicio de Empleoas en el:

Virginia Employment Commission
(434) 984-7640
2211 Hydraulic Rd./P.O. Box 7466
Charlottesville, VA 22906

Durante el periodo el 7/30/13 al 8/5/13.
Cualquier Oficina del Servicio de Empleos le asistira en hacerto.

Dickie Bros. Orchard, LLC

2685 Dickie Road
Roseland, VA 22967
Phone: (434) 277-5516
Fax: (434) 382-0608

5/29/2013

U.S. Department of Labor
Employment and Training Administration
Office of Foreign Labor Certification
Chicago National Processing Center
11 West Quincy Court
Chicago, IL 60604-2105

RE: Dickie Bros. Orchard, LLC

To Whom It May Concern:

In accordance with 20 CFR § 655.122(e)(1) and 20 CFR § 655.122(e)(2), I attest that Dickie Bros. Orchard, LLC 's Workers' Compensation insurance policy will be renewed to cover the entire contract period specified on my H-2A application; to-wit: 8/12/2013 - 11/15/2013. A copy of my current certificate is enclosed herein.

Sincerely,

John Bruguiere
Co-Owner
Dickie Bros. Orchard, LLC

Enclosures

RENEWAL OF POLICY WC 6105704

WORKERS COMPENSATION AND EMPLOYERS LIABILITY POLICY
AMENDED DECLARATION * * EFFECTIVE 02/08/13
SUPERSEDES ANY PREVIOUS DECLARATIONS BEARING
THE SAME NUMBER FOR THIS POLICY PERIOD
REASON FOR AMENDMENT CHANGE DUE TO AUDIT

WC 6105704 02/08/13 02/08/14 VA FARM BUREAU FIRE & CASUALTY INS CO. 1625

ITEM 1. DICKIE BROS ORCHARD LLC
2685 DICKIE RD
ROSELAND VA 22967

ENTITY OF INSURED - LIMITED LIAB CO
FEIN: 45-3659534
RISK ID:

INFORMATION PAGE 1 (WC 00 00 01 A)

NO ADDITIONAL LOCATIONS

ITEM 2. POLICY PERIOD - 02/08/13 TO 02/08/14 12:01 AM STANDARD TIME AT THE INSURED'S MAILING ADDRESS.

3A. WORKERS COMPENSATION INSURANCE: PART ONE OF THE POLICY APPLIES TO THE WORKERS COMPENSATION LAW OF THE STATES LISTED HERE: VIRGINIA

3B. EMPLOYERS LIABILITY INSURANCE: PART TWO OF THE POLICY APPLIES TO WORK IN EACH STATE LISTED IN ITEM 3A. THE LIMITS OF OUR LIABILITY UNDER PART TWO ARE:

BODILY INJURY BY ACCIDENT	$100,000	EACH ACCIDENT
BODILY INJURY BY DISEASE	$100,000	EACH EMPLOYEE
BODILY INJURY BY DISEASE	$500,000	POLICY LIMIT

3C. OTHER STATES INSURANCE: PART THREE OF THE POLICY APPLIES TO THE STATES, IF ANY, LISTED HERE: NONE.

SEE ATTACHED SCHEDULE FOR LIST OF ENDORSEMENTS FORMING PART OF THIS POLICY. THIS POLICY INCLUDES COPYRIGHT MATERIAL OF THE NATIONAL COUNCIL ON COMPENSATION INSURANCE, INC. USED WITH ITS PERMISSION.
(C) 1996 NATIONAL COUNCIL ON COMPENSATION INSURANCE, INC.

U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division

Farm Labor Contractor Certificate of Registration

No. C-03-064282-A-14-R
Expires 01/30/2014

Name MAS Labor H-2A

I certify that the person named above is registered pursuant to the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act and is authorized to perform the following activities covered by the Act: Recruit, solicit, furnish, hire and employ.

Transportation		Authorized	x	Not Authorized
Housing		Authorized	x	Not Authorized
Driving		Authorized	x	Not Authorized

Approved Sharlyn Simon Date: 03/01/2012

(National Certification Program Manager) WH-511 (6/86)
175188

Social Security Account No.

Social Security Employer ID No. 20-4064282

Perm. Home Address 850 Front Street

Rosetand VA 22967
(City or Town) (State) (ZIP Code)

Date of Birth 05/02/1953 Height 5' 6" Weight 125
(Month) (Day) (Year)

This Certificate is based on the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act and regulation issued thereunder and on my application for registration. It may be revoked or suspended, its renewal denied, for noncompliance with the Act or regulation, including applicable requirements for transporting and housing migrant workers. Such noncompliance may constitute a criminal offense.

President
(Signature of Holder) (Title)

másH2A
Capable, Reliable, Legal Labor for Independent Growers

MAS Labor H2A, LLC
650 Front Street
P.O. Box 507
Lovingston, VA 22949
434.263.4300 (phone)
434 263.4700 (fax)
www.maslabor.com (Web site)
solutions@maslabor.com (email)

© 2012 (revised 6/20/2012, printed 1' 25 AM 4/22/2013)

2012-13 H-2A Document 4

AGENCY & INDEMNITY AGREEMENT

THIS AGENCY AND INDEMNITY AGREEMENT (the "Agreement") is entered into by and between MAS LABOR H2A, LLC ("másH2A"), a Virginia limited liability company, and

Dickie Bros. Orchard, LLC
("Client"),
an employer having its principal place of business in the state of

Virginia

WHEREAS másH2A provides professional services intended to assist employers in obtaining capable, reliable, legal seasonal or temporary labor;

WHEREAS Client needs such services as másH2A provides;

WHEREAS Client has agreed to retain másH2A's services and másH2A has agreed to provide its services for the purposes and upon the terms and conditions herein set out.

NOW, THEREFORE, in consideration of the mutual promises and premises herein contained and other good and valuable consideration, the adequacy of which is hereby acknowledged, the parties, intending to be legally bound, hereby agree as follows:

INDEPENDENCE: Client and másH2A each understand and agree that it is independently engaged in the operation of its own business, that neither shall be considered to be the agent, master or servant of the other for any purpose except as set forth in this Agreement, and that neither has any general authority to enter into any contract, assume any obligations or to otherwise make any warranties or representations on behalf of the other, except as otherwise expressly provided herein. It is the intention of Client and másH2A in accomplishing the results undertaken by másH2A that másH2A be an independent contractor and this agreement shall be construed in light of this intention. In no event shall másH2A be deemed to be an employer of any workers obtained by or for Client. Furthermore, while másH2A may assist Client in placing help wanted ads and other recruiting activities, másH2A will not make hiring decision on behalf of client. Hiring decisions are the exclusive right and responsibilty of client.

AGENCY: Client agrees to hire másH2A and másH2A consents to be hired by Client to provide services to Client as set forth in in "2012-13 H-2A Document 2", the "Service and Fee Schedule" signed by Client and incorporated herein by reference. Client hereby irrevocably makes, constitutes and appoints másH2A as its lawful agent to perform, carry out or confirm on Client's behalf all such acts, deeds, and services as may be necessary to accomplish the foregoing. As required by 20 C.F.R. 655.135(k), Client hereby forbids másH2A and any of its agents to seek or receive payments or other compensation from prospective H-2A employees

TERM: This Agreement shall commence upon its execution by both másH2A and Client and shall apply to arrangements made for the workers to perform work during a single period of need following the execution of this agreement.

COMPENSATION TO másH2A: másH2A shall be compensated by Client for its services hereunder as set forth in "2012-13 H-2A Document 2", the "Service and Fee Schedule" signed by Client.

DUTIES: Client agrees to comply in a timely manner with all requests made by másH2A as reasonably necessary for the provision of its services to Client hereunder. Further, Client agrees that any and all information furnished to másH2A will be truthful. Further, Client agrees to familiarize itself with the terms and conditions of employment stated by másH2A on Client's behalf in its labor certification application and in its written disclosure to prospective workers and to comply with those terms and conditions. Further, Client agrees to familiarize itself with all obligations imposed on it as an employer of U.S. and/or foreign labor under any and all applicable state and federal law and regulations and with such reasonable policies as másH2A may require and to comply with those obligations and policies.

REPRESENTATIONS: Client and másH2A each represents and warrants that it has full power and authority to execute and deliver this Agreement and to perform its obligations hereunder, and that this Agreement constitutes a valid and legally binding obligation, enforceable in accordance with its terms and conditions. Client and másH2A each further represents and warrants that neither the execution and the delivery of this Agreement, nor the consummation of the transactions contemplated hereby, will violate any constitution, statute, regulation, rule, injunction, judgment, order, decree, ruling, charge or other restriction of any government, governmental agency or court to which it is subject.

INDEMNITY: To the fullest extent permitted by law, Client expressly agrees to defend (at the Client's expense and with counsel retained by or agreed to by másH2A for such purpose in másH2A's sole discretion), indemnify, and hold harmless másH2A, its affiliates, and their respective officers, members, partners, directors, managers, shareholders, owners, employees, agents, successors, assigns and their respective clients from and against any and all claims, losses, damages, liabilities, fines, penalties and expenses of any kind whatsoever, including without limitation arbitration or court costs and attorneys' fees, such legal expenses to include costs incurred in enforcing or effectuating the obligations agreed to in this Section, arising on account of or in connection with any claims, demands, causes of action, suits, investigations, audits, or proceedings (made, filed or threatened) against the Client or másH2A by any person or entity not a party to this Agreement and which relate to, or arise out of or in connection with másH2A's services provided hereunder (including without limitation any claim that másH2A was acting as a joint employer with Client or any claim of any violation or alleged violation of any law or other authority related to Client's use of labor provided pursuant to másH2A's efforts). If Client receives notice of an assertion

of any such claim, loss, damage, liability, fine, penalty, or expense, Client agrees that it will immediately notify másH2A of such assertion.

Client also hereby expressly agrees to defend (at the Client's expense and with counsel retained by or agreed to by másH2A for such purpose in its sole discretion), indemnify and hold másH2A, its affiliates, and their respective officers, members, partners, directors, managers, shareholders, owners, employees, agents, successors, assigns and other clients, harmless from and against any and all claims, damages, liability or losses, fines, penalties and expenses of any kind, including attorneys' fees and, arising or resulting from Client's breach of any of its representations, warranties, covenants and agreements contained in this Agreement.

SURVIVAL OF OBLIGATIONS: Client and másH2A each understand and agree that this Agreement shall be valid for, and legally binding on, its respective successors and assigns. Client and másH2A agree that obligations pursuant to paragraphs titled "COMPENSATION TO másH2A", "DUTIES", "REPRESENTATIONS" and "INDEMNITY" above shall survive the expiration of this Agreement.

GOVERNING LAW AND JURISDICTION: This agreement shall be governed by and construed in accordance with the laws of the Commonwealth of Virginia, without regard to its choice of law rules. Jurisdiction and venue for resolution of all disputes and claims under or related to this Agreement or any other agreement between the Client and másH2A shall rest exclusively and solely in the Circuit or General District Courts for the County of Nelson, Virginia or the United States District Court for the Western District of Virginia, Lynchburg Division, and Client and másH2A agree to take such actions as may be necessary to carry out the terms of this provision.

PRONOUNS AND PLURALS: All pronouns and variations thereof shall deemed to refer to the masculine, feminine, neuter, singular or plural, as the identity of the person or persons, entity or entities, may require.

ENTIRE AGREEMENT: This Agreement contains all the terms and conditions agreed upon by the parties and no other agreements, oral or otherwise, regarding the subject matter of this Agreement shall be deemed to exist or bind either of the parties.

BINDING EFFECT: This Agreement shall be binding on the parties and their respective heirs, successors, and assigns, except that Client may not assign its duties hereunder without másH2A's express written permission.

AMENDMENT AND WAIVER: No amendment of any provision of this Agreement shall be valid unless the same shall be in writing and signed by both of the parties hereto. No waiver by másH2A of any default, misrepresentation, or breach of warranty or covenant hereunder, whether intentional or not, shall be deemed to extend to any prior or subsequent default, misrepresentation, or breach of warranty or covenant hereunder or affect in any way any rights arising by virtue of any prior or subsequent such occurrence.

SEVERABILITY: Any term or provision of this Agreement that is invalid or unenforceable in any situation in any jurisdiction shall not affect the validity or enforceability of the remaining terms and provisions hereof or the validity or enforceability of the offending term or provision in any other situation or jurisdiction.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this Agreement this

30 day of April, 2013.

MAS LABOR H2A, LLC ("másH2A")

By: _____

President

CLIENT 6123

Dickie Bros. Orchard, LLC

Printed Name: John Bruguière

Signature: _____

Title: Co-owner

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION

Community Services for Nelson County, Virginia

Nelson County Health Department
P.O. Box 98
63 Courthouse Square
Lovingston, VA 22949
(804) 263-8315

El departamento de salud de Nelson County suministra ayuda a los padres, ninos, y a las mujeres en estado con problemas de salud. Los medicos tambien ayudan a las personas con enfermedades venereales, y a los que padecen de tuberculosis. El departament tambien inspecciona a las residencias habitadas por trabajadores migratorios para asegurar que dichas residencias sean mantenidas de acuerdo con la ley.

This office helps parents, children, and pregnant women with health and hygiene problems. The office also provides information and medical referrals related to venereal diseases and tuberculosis. The department also makes home inspections of migrant housing to insure compliance with the law.

University of Virginia Hospital
Lane Road
Charlottesville, VA 22903
(434) 924-2231 or 911

Blue Ridge Medical Center
4038 Thomas Nelson Medical Center
Arrington, VA 22822
(434) 263-4752

Los medicos proveen varios servicios rutinarios y de emergencia.

The doctors provide emergency and non-emergency medical services.

Nelson County Department of Social Services
83 Court Street
Lovingston, VA 22949
(434) 263-8334

Por informacion acerca de otras agencias que tienen ayuda y asistencia por las personas quo no viven aqui. Tambien, estos oficiales tienen informacion y regulacions acerca de estampas comida.

Information is provided about other helping agencies for non-residents. Information is also available about regulations of the food stamp program.

Nelson County Public Schools
84 Courthouse Square
P.O. Box 276
Lovingston, VA 22949
(434) 263-8311

La junta escolar tiene la responsabilidad de educar a los ninos de edad escolar de padres migratorios.

The school system is responsible for educational programs for migrant school age children.

Salvation Army
207 Ridge Street
Charlottesville, VA 22902
(434) 295-4058

El Salvation Army ayuda a las familias, y a las personas en transito y sin hogar.

This agency helps transient persons and families.

Virginia Farmworkers Legal Assistance Project
A Program of Piedmont Legal Services
416 East Main Street, Suite 2Q1
Charlottesville, VA 22902
(800) 390-9983

Virginia Justice Center for Farm & Immigrant Workers
105 4th Street S.E.
Suite A
Charlottesville, VA 22902
(800) 763-7323

Las Dos agencias mencionadas proveen ayuda a los trabajadores con problemas legales.

Both agencies may provide legal assistance to workers.

This Agency offers legal assistance and referrals for those who have job related or migrant housing problems.