Request for Extension of Clearance Order

Virginia Employment Commission

1. To: Puerto Rico North Carolina South Carolina Georgia Florida	2. Job Order Number: 676967 3. Employer Name: Bonnie Plant Farm
4. From: Agriculture & Foreign Labor Program Manager Virginia Employment Commission 2211 Hydraulic Rd Charlottesville, VA 22901	5. OES Job Code, Title and Number of Positions Available 45-2092.01 12 positions Farmworker, Nursery

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) Kendal Shaver	Title: Agriculture & Foreign Labor Program Manager	Telephone Number: 434-984-7640

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 Agrícolas 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):

Name: Bonnie Plants, Inc.
Mailing: 2259 Kings Highway, Suite 103, King George, VA 22485

a) Federal Employer Identification Number (FEIN) / Número federal de Identificación del Empleador: **FEIN: 26-1729711**

b) Telephone Number / Número de Teléfono: **(334) 651-7882**

c) Fax Number / Número de Fax: **(334) 738-4104**

d) E-mail Address / Dirección de Correo Electrónico: **N/A**

2. Address and Directions to Work Site / Domicilio y Direcciones al lugar de trabajo: **The employer owns or controls the following worksite in:**
King George County, VA

2259 Kings Highway, Suite 103, King George, VA 22485
From King George, head northwest on VA-3 W toward Cherry St.
Destination will be on the right.

Continued in Item 28, Number 2: Complete List and Directions/ Continuado en Articulo 28, Número 2: Una Lista completa y Direcciones

3. Address and Directions to Housing / Domicilio y Direcciones al lugar de vivienda: **Total number of housing units: 1**

7414 Taft Drive, King George, VA 22485
Head east on Route 3 and take a right at the first light in King George. Take a right on Taft Drive. Housing will be located on the left.

a) Description of Housing/ descripción de la vivienda:

W/F house with a total capacity of 12.

The employer will provide housing at no cost to H-2A workers and those workers in corresponding employment who are not reasonably able to return to their residence within the same day. El empleador proporciona la vivienda sin costo alguno a los trabajadores con H-2A y a aquellos con un empleo correspondiente que no puedan regresar a su residencia en el mismo día.

Continued in Item 28, Number 3 for complete list/ Continuado en Articulo 28, Número 3 para una lista completa

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

4. SOC (O*NET/OES) Occupational Code / Código Industrial: 45-2092.01
   a. SOC (ONET/OES) Occupational Title / Título Ocupacional: Farmworker, Nursery

5. Job Order No. / Num. de Orden de Empleo: 676967

6. Address of Order Holding Office (include Telephone number) / Dirección de la Oficina donde se radico la oferta (incluya el número de teléfono): 5240 Oaklawn Blvd Hopewell, VA 23860 (804) 541-6504
   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): Melanie Wright 804-541-6504

7. Clearance Order Issue Date / Fecha de Emisión de la Orden de Empleo: 10/30/15

8. Job Order Expiration Date / Fecha de Vencimiento o Expiración de la Orden de Empleo: 4/17/2016

9. Anticipated Period of Employment / Período anticipado o previsto de Empleo:
   See Item 28, Number 9 / Ver Artículo 28, Número 9
   From / Desde: 1/2/2016 To / Hasta: 8/1/2016

10. Number of Workers Requested / Número de Trabajadores Solicitados: 12

11. Anticipated Hours of Work per Week / Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana. Total: 45

Sunday / Domingo	0	Thursday / Jueves	8
Monday / Lunes	8	Friday / Viernes	8
Tuesday / Martes	8	Saturday / Sábado	5
Wednesday / Miércoles	8		

Continued in Item 28, Number 11/ Continuado en Artículo 28, Número 11.

12. Anticipated range of hours for different seasonal activities / Rango previsto de horas par alas diferentes actividades de la temporada:

See Item 28, Number 12/ Ver Articulo 28, Número 12.

13. Collect Calls Accepted from / Aceptan Llamadas por Cobrar de:

Employer / Empleador: Yes / Si ☐ No ☒

OCT 2015
V.E.C.
CHARLOTTESVILLE

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.

The employer will furnish free cooking and kitchen facilities to those workers who are entitled to live in the employer's housing so that the workers may prepare their own meals. Workers will buy their own groceries. The kitchen and/or other common areas will be shared. Housing includes water and electric and is furnished with beds, mattresses, lockers for storing personal items, cooking and eating utensils, stove and refrigerator, table and chairs, garbage can, cupboard or shelves for food storage, smoke and fire detectors. No charge will be made for beds and similar items furnished to workers to whom housing is provided unless unlawfully removed or damaged beyond normal wear and tear. Workers will be provided a telephone number where they may be contacted in case of emergency while residing in the housing.

El empleador proporcionará instalaciones de cocina gratis a los trabajadores que tengan derecho de vivir en la vivienda del empleador, así pueden preparar sus propias comidas. Los trabajadores compran su propio mercado. La cocina y otras áreas comunes se compartirán. La vivienda incluye agua y electricidad e incluye las camas, colchones, armarios para guardar cosas personales, utensilios de cocina, estufa y refrigeradora, mesa y sillas, basurero, gabinetes para guardar la comida, y detectores de humo y fuego. No se cobrará ningún cargo por camas y articulos similares proporcionados a los trabajadores a los que se les otorgue vivienda bajo contrato a menos que sean retirados sin permiso o dañados más allá del uso y desgaste normal. Los trabajadores se proporcionará un número de teléfono donde puede ser contactado en caso de emergencia, mientras que residian en la vivienda.

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.

Continued in Item 28, Number 15 / Continuado en Articulo 28, Número 15.

Applicants can call Bonnie Plants, Inc. at (334) 651-7882 and ask for Chris Simpson. Applications may also be faxed to Chris Simpson at (334) 738-4104. Applicants will be accepted from all sources. Only workers meeting all qualifications on the job order should be referred by the Job Service Office including availability to complete the work contract, perform prolonged bending, reaching, and lifting up to 40 lbs. overhead, pushing and pulling 50 lb carts of freshly transplanted plants for extended periods of time and work in extremely hot, cold and/or wet weather. Three months of nursery work experience required. In the event the employer receives phone calls or walk-up workers interested in the job offer, the employer will inform the workers of the job requirements and duties and will consider the worker for the job based on the worker's qualifications. The order holding office is asked to provide all referrals with a copy of the clearance order or at a minimum, a summary of wages, working conditions, and other material specifications. The employer will provide each worker with a copy of the ETA 790 including any approved modifications, in English and/or Spanish, as required in 20 CFR 655.122(q).

Los candidatos pueden llamar al Bonnie Plants, Inc. a (334) 651-7882 y preguntar por Chris Simpson. Las solicitudes también pueden enviarse por fax a Chris Simpson al (334) 738-4104. Se aceptan candidatos de toda procedencia. Sólo los trabajadores que cumplan los requisitos en los términos de empleo deberán ser referidos por la Oficina de Servicio de Empleo, incluyendo su disponibilidad para cumplir el contrato de trabajo, agacharse, estirarse y levantar hasta 40 libras sobre la cabejaza y empujar y jalar los carritos de 50 libras de plantas recién trasplantadas durante largos periodos de tiempo. El trabajo se puede hacer en un clima demasiado caliente, frío y/o mojado. Se requieren tres meses de trabajo de vivero. Si el patrón recibe llamadas o trabajadores que llegan al lugar de trabajo interesados en el trabajo, el patrón les informará sobre los requisitos del trabajo y los deberes y el trabajador será considerado para el trabajo según sus capacidades. La Oficina de Servicio de Empleo debe proporcionarles a los referidos una copia de la orden de trabajo o al menos, un resumen de los salarios, condiciones de trabajo y otras especificaciones del trabajo. El empleador proveerá a cada trabajador una copia de la ETA 790 incluidas las modificaciones aprobadas, en inglés y / o español, según el requisito en 20 CFR 655.122(q).

16. Job description and requirements / Descripción y requisitos del trabajo: **Continued in Item 28, Number 16 / Continuado en Articulo 28, Número 16.**

Manually transplant or plant tomatoes, strawberries, peppers, cole crop plants, herbs and seeds. Transplant, pot and label plants at a fast pace. Cut and transplant seedlings and cuttings. Work is very fast paced during the busy season.

Trasplantar o plantar manualmente tomates, fresas, chile, plantas de cultivo de col, hierbas y semillas. Trasplantar, meter en macetas y ponerles etiqueta a un ritmo acelerado con una linea de asembla. Cortar y transplantar plántulas trasplantes y esquejes. El trabajo es de ritmo muy rápido durante la temporada alta.

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

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
- [x] Exposure to Extreme Temp. / Expuesto a Temperaturas Extremas
- [x] Lifting requirement / Levantar o Cargar 40 lbs./libras
- [x] Repetitive Movements / Movimientos repetitivos
- [ ] Criminal Background Check / Verificación de antecedentes penales
- [x] Drug Screen / Detección de Drogas
- [x] Extensive Pushing and Pulling / Empujar y Jalar Extensamente
- [ ] Extensive Walking / Caminar por largos ratos
- [x] Frequent Stooping / Inclinándose o agachándose con frecuencia
- [ ] OT/Holiday is not mandatory / Horas Extras (sobre tiempo) / Días Feriados no obligatorio

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 / /
Nursery Work: tomatoes, strawberries, pepper, cole crop plants, herbs and seeds; Trabajao de vivero: tomate, fresas, chile, plantas de cultivos de col, hierbas y semillas.	$10.32			Social Security / Seguro Social	[x]	[ ]	Weekly / Semanal [x]
				Federal Tax / Impuestos Federales	[x]	[ ]	
				State Tax /Impuestos Estatales	[x]	[ ]	Bi-weekly/ Quincenal [ ]
				Meals / Comidas	[ ]	[x]	
				Other (specify) / Otro (especifica)	[x]	[ ]	Monthly/Mensual [ ]
							Other/Otro [ ]

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

Earnings records will be maintained in accordance with 655.122(j) through (m). On or before each payday, each worker will be given an hours and earnings statement showing the beginning and ending dates of pay period, employer name, address, and federal identification number (FEIN), hours offered, hours actually worked, hourly rate and/or piece rate of pay, and if piece rates are used, the units produced daily. The hours and earnings statement will also indicate total earnings for the pay period and all deductions from wages.

Los archivos de ganancias serán mantenidos de acuerdo con 655.122 (j) por (m). A más tardar cada día de pago, a cada trabajador se le dará un informe de Fechas del comienzo y fin del periodo de pago, Nombre y direccion del empleador y Numero federal de identificacion del empleador (FEIN), horas y ganancias mostrando las horas ofrecidas, las horas efectivamente trabajadas, el pago por hora y / o por unidad, y si se utiliza el pago por unidad, las unidades producidas diariamente. El informe de horas y ganancias también indicará los ingresos totales por el periodo de pago y todas las deducciones salariales.

Continued in Item 28, Number 18 / Continuado en Articulo 28, Número 18.

19. Transportation Arrangements / Arreglos de Transportación

Workers who do not reside within commuting distance and who are eligible for employer provided housing are also eligible for transportation benefits. The employer will reimburse the worker in full in the first workweek for the reasonable cost of transportation and subsistence from the place from which the worker has come to work for the employer, whether in the U.S. or abroad, to the place of employment. The amount of the transportation reimbursement will be calculated based on the worker's actual cost but no more than the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved.

Los trabajadores que no residen dentro de una distancia razonable y que califican para tener vivienda por parte del empleador también califican para beneficios de transporte. El empleador reembolsará al trabajador por gastos razonables de transporte y subsistencia desde el lugar del que viene para trabajar con él, ya sea en EEUU o el exterior, hasta el lugar del trabajo, en la primera semana completa de trabajo. La cantidad del rembolso de transporte se calculará basada en el costo real que pagó el trabajador, pero no más que el más económico y razonable transportador común para esa distancia.

Continued in Item 28, Number 19 / Continuado en Articulo 28, Número 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?

None/ Ninguno

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

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

Continued in Item 28, Number 22 / Continuado en Artículo 28, Número 22.

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 [X] 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.

Chris Simpson, Manager

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

Employer's Signature / Firma y Título del Empleador

10/19/2015

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.

ENGLISH

Box 2: Address and Directions to Work Site (continued from ETA 790, page 1, Box 2)

Worksite Address	Worksite County	Directions to Worksite
2259 Kings Highway, Suite 103 King George, VA 22485	King George	From King George, head northwest on VA-3 W toward Cherry St. Destination will be on the right.

Box 3: Address and Directions to Housing (continued from ETA 790, page 1, Box 3)

Housing Address	Housing Directions	Description and Occupancy
7414 Taft Drive King George, VA 22485	Head east on Route 3 and take a right at the first light in King George. Take a right on Taft Drive. Housing will be located on the left.	W/F house with a total capacity of 12.

Family housing is not available. Housing is not provided to non-workers. Separate toilet facilities shall be provided by the employer for males and females.

Workers who reside in employer-provided housing agree to be responsible for maintaining the housing in a neat and clean manner. Before occupancy, housing shall be in compliance with all local, State, and Federal standards. Workers residing in employer-provided housing are expected to maintain their living quarters to standards posted on the property and shall promptly report problems to the employer. Workers shall cooperate with other workers assigned to the same housing in maintaining kitchen, dining, bathroom and living areas in the same general condition the unit was in prior to occupancy.

The employer retains possession and control of the employer provided housing at all times. Workers provided housing under the terms of this job order shall vacate the housing promptly upon termination of employment. Workers residing in employer provided housing may have mail directed to them at the employer's address in Box 1.

Box 9: Anticipated Period of Employment (continued from ETA 790, page 1, Box 9)

From the time the foreign workers depart for the employer's place of employment, the employer will provide employment to any qualified, eligible U.S. worker who applies to the employer until 50 percent of the period of the work contract has elapsed, unless exempted under CFR 655.135.

An extension of employment beyond the period of employment specified in the job order shall not relieve the employer from paying the wages already earned, providing transportation, or paying return transportation expenses. No bonus, work incentive payments or other expenses are conditional upon employment beyond the period of employment specified in the job order.

The employer will report workers who a) voluntarily abandon employment before the end of the contract period, or b) workers who are terminated for cause, to the Chicago National Processing Center, and H-2A workers to the Department of Homeland Security, in writing or other approved method, not later than two (2) days after the abandonment or termination occurs. Abandonment will be deemed to begin after a worker fails to report for work at the regularly scheduled time for five (5) consecutive working days without the consent of the employer. The employer will not be

responsible for providing or paying for reported workers a) subsequent transportation and subsistence expenses, and b) the worker will not be entitled to the three-quarter guarantee.

All requests for leave of absence must be made to the employer in writing. All absences will be counted towards hours offered for the purpose of the three-quarters guarantee.

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

Workers will report to work at the designated time and place as directed by the employer each day. The standard work week is 8 hours per day Monday-Friday and 5 hours on Saturday. Workers may be offered more than the specified hours of work in a single work day. Workers may volunteer to work additional hours when work is available.

Workers may be requested to work on federal holidays and on the Sabbath but will not be required to do so. Federal holidays are New Year's Day, January 1; Martin Luther King, Jr.'s birthday, the third Monday in January; Washington's birthday, the third Monday in February; Memorial Day, the last Monday in May; Independence Day, July 4; Labor Day, the first Monday in September; Columbus Day, the second Monday in October; Veteran's Day, November 11; Thanksgiving Day, the fourth Thursday in November; and Christmas Day, December 25.

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

Workers should expect occasional periods of little or no work because of weather, crop or other conditions beyond the employer's control. These periods can occur anytime throughout the season.

Box 15: Referral Instructions and Hiring Information (continued from ETA 790, page 3, Box 15)

In the event of an amendment to the date of need, the employer requests that the state employment service attempt to inform referred migrant workers of the change. If the employer fails to notify the order-holding office of a delay in the date of need at least 10 working days prior to the original date of need, the employer shall pay eligible workers referred through the clearance system that report for work and have made the required notice of availability to the job service office for the first week starting with the originally anticipated date of need. Failure by the worker to contact the local job service office or the order holding office to verify the date of need no sooner than 9 working days and no later than 5 working days prior to the original date of need in the job order will disqualify the referred migrant worker from the assurance provided in this section.

Box 16: Job Description and Requirements (continued from ETA 790, page 3, Box 16)

Feel plants' leaves and note coloring to detect presense of insects or disease. Inspect plants and bud ties to assess quality. Operate tractors and machinery to fertilize, cultivate or spray. Nursery worker position excludes laborer duties associated with the retail sales team loading and unloading trucks. Employer is a drug-free workplace. Drug testing is conducted post-hire at the employer's expense and is not part of the interview process. Perform prolonged bending, reaching, lifting up to 40 lbs. overhead, and pushing and pulling 50 lb carts of freshly transplanted plants for extended periods of time. Work may be performed in extremely hot, cold and/or wet weather. Three months of nursery work experience required.

The training period for all crop activities is 2 days starting with the first day of employment to acclimate the worker to the physical demands of nursery work and to familiarize workers with job specifications and to demonstrate proper cultivation methods and other nursery specific issues. After completion of the training period, workers are expected to possess the skills to work in the production of nursery commodities listed in this job order.

The employer requires and provides mandatory on the job pesticide and safety training during the first work week. Workers who do not begin employment in or before the first work week of the employment period will be trained at the

employers' discretion but not later than prior to participating in the application of controlled pesticides or herbicides. All training is conducted during regular business hours. Workers must adhere to all safety rules as instructed by the supervisor. Workers must take care to handle tools, equipment and nursery commodities in a manner to avoid injury or damage.

Operational specifications can change during the season due to crop or market condition. Workers will be expected to conform to the specific instructions given for each day's work. Instructions and general supervision will be provided by the employer or a designated employee. Workers will be expected to perform their duties in a timely and proficient manner and will have close supervision to insure adherence to instructions. Work will be closely monitored and reviewed for quality. Daily individual work assignments, crew assignments and location of work will be made by the employer or designated employee as the needs of the operation dictate. Workers may be assigned a variety of duties in any given day and different tasks on different days.

Box 18: More Details About the Pay (continued from ETA 790, page 4, Box 18)

The employer will abide by the regulations set forth at 20 CFR 653.501 (d)(2)(v)(A), 20 CFR 653.501 (d)(2)(v)(D), 20 CFR 655.135, 20 CFR 655.122. The employer will make all deductions from the workers paychecks as required by law. Workers will be paid the highest of the AEWR, the prevailing hourly wage or piece rate, the agreed- upon collective bargaining wage, or the Federal or State minimum wage. In the event the Department of Labor promulgates a new AEWR applicable to any portion of the period of employment covered by this job order which is higher or lower than the AEWR herein, the employer will pay the higher AEWR, and may, at the employer's discretion, pay the lower AEWR, beginning with the effective date.

Workers are guaranteed a total number of work hours equal to at least three-fourths of the workdays of the total period beginning with the first workday after arrival or first date of need in the job order, whichever is later, and ending on the expiration date in the job order and any extensions. In determining whether the guarantee of employment has been met, any hours which the worker fails to work during a workday when the employer offers the opportunity to work and all hours of work actually performed shall be counted toward meeting this guarantee. Workers who voluntarily abandon employment or are terminated for cause, and where the employer provides timely notification to the National Processing Center and Department of Homeland Security will relieve the employer for subsequent transportation and subsistence costs and the three-quarters guarantee.

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 U.S. Department of Labor. In the event of such termination of a contract, the employer will fulfill a three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the start of the work contract to the time of its termination. 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 affected, 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. The amount of the transportation payment will not be less (and is not required to be more) than the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved.

Reasonable repair costs of damages or loss of property, other than that caused by normal wear and tear, to employer provided housing will be deducted from the employee's pay if it is shown that the individual did the damages. The employer will deduct repair costs from the employee's pay over whatever time period necessary so that such deductions will not result in a worker's wages going below the federal minimum wage.

Box 19: Transportation Arrangements (continued from ETA 790, page 4, Box 19)

Upon completion of the work contract period, or if the employee is terminated without cause, and the worker has no immediate subsequent H-2A employment, the employer will provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence from the place of employment to the place from which the worker, disregarding intervening employment, departed to work for the employer. When the worker will not be returning to the place of recruitment due to subsequent employment with another employer who agrees to pay such costs, the employer only pays for the transportation to the next job. The amount of such transportation payment will be equal to the worker's actual transportation costs not to exceed the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distance involved.

Employees eligible for reimbursement under the program will be provided subsistence reimbursement of a minimum of $11.86 per 24-hour travel period or up to the CONUS meal reimbursement rate of $46.00 when receipts are provided for travel within the United States. This is in addition to reimbursing or providing inbound and outbound transportation costs.

The employer will offer free transportation for workers from the employer's housing to the daily work site unless the office where the workers report daily to clock in or the designated field to report to is within walking distance and less than one mile from the housing. Transportation between worksites during the regular work day is compensable. Once a week, the employer will offer to those workers who wish to participate, free transportation to and from town where there are shopping stores, a post office and pay telephone. The use of the transportation by the worker is voluntary, and no worker will be required as a condition of employment to utilize the transportation offered by the employer.

Box 22: Workers' Compensation Insurance Provided (continued from ETA 790, page 5, Box 22)

Workers Compensation Insurance Carrier: Sentry Insurance a Mututal Company
Whom to Notify in Case of Injury: Chris Simpson, (334) 651-7882
Notify employer of injury within 30 days

SPANISH

Cuadro 2: Domicilio y Direcciones al lugar de trabajo (continuación del ETA 790, página 1, cuadro 2)

Dirección del sitio de Trabajo	Condado	Direcciónes al lugar de trabajo
2259 Kings Highway, Suite 103 King George, VA 22485	King George	Desde King George, siga al noroeste en VA – 3 W hacia Cherry St. El sitio está a la derecha.

Cuadro 3: Domicilio y Direcciones al lugar de vivienda (continuación del ETA 790, página 1, cuadro 3)

Dirección de Vivienda	Direcciónes al lugar de vivienda	Descripción y capacidad
7414 Taft Drive King George, VA 22485	Siga al Este en Route 3 doble a la derecha la primera luz en King George. Doble a la derecha en Taft Drive. La vivienda es la segunda casa a la izquierda.	Casa de madera con capacidad total de 12.

No se proporcionará vivienda para familias. No se proporcionará vivienda a quienes no sean trabajadores. El patrón proporcionará instalaciones de baño separadas para hombres y mujeres.

Los trabajadores que residen en tales viviendas proporcionadas por el empleador aceptan hacerse responsables de mantener las instalaciones en una manera pulcra y limpia. La vivienda proporcionada o arreglada por el empleador cumplirá con todos los requisitos locales, estatales y federales. Los trabajadores residentes en las habitaciones proporcionadas por el empleador serán responsables de mantener los estándares requeridos que están puestos en las habitaciones. Si hay algún problema con la habitación, es responsabilidad del trabajador mencionárselo al patrón. Los trabajadores cooperan con los otros trabajadores asignados a la misma vivienda para mantener la cocina, el comedor, el baño y las áreas comunes en la condición general que estaba antes de ser ocupada.

El patrón retiene posesión y control de las instalaciones de la vivienda durante todo el tiempo. Los trabajadores, a los que se les provee de vivienda bajo los términos de este contrato de trabajo deberán desalojar la casa de inmediato al término del empleo. Los trabajadores residentes en viviendas del patrón pueden recibir correo dirigido directamente a ellos a la dirección del patrón que está en el cuadro 1.

Cuadro 9: Período anticipado o previsto de Empleo (continuación del ETA 790, página 1, cuadro 9)

Desde el momento en que los trabajadores extranjeros salen hacia el lugar de trabajo del empleador, éste dará empleo a cualquier trabajador estadounidense calificado elegible que solicite empleo hasta que el 50 por ciento de la duración del contrato de trabajo haya transcurrido, salvo las excepciones contempladas en CFR 655.135.

Una extensión del empleo después del período de trabajo especificado en el acuerdo no le evitará al empleador pagar los salarios ya ganados, o suministrar transporte o pagar gastos de transporte de regreso. Ningún bono, pagos por incentivos de trabajo u otros gastos quedan condicionados al emplearse más allá del período especificado en la orden de trabajo.

El empleador reportará a los trabajadores que a) voluntariamente abandonen el empleo antes de que finalice la vigencia del contrato, o b) los trabajadores que son despedidos por causa justificada, al Centro de Procesamiento Nacional de Chicago, y los trabajadores H-2A al Departamento de Seguridad Nacional, por escrito u otro método aprobado, a más de

dos (2) días después de que el abandono o despido se produzca. El abandono se considerará después de que un trabajador no se presenta a trabajar a la hora habitual durante cinco (5) días hábiles consecutivos sin el consentimiento del empleador. El empleador no será responsable de proveer o pagar a los trabajadores reportados a) transporte posterior y gastos de viáticos y b) el trabajador no tendrá derecho a la garantía de tres cuartos.

Todas las solicitudes de licencia para ausentarse deberán hacerse por escrito al empleador. Todas las ausencias serán contadas hacia las horas ofrecidas para efectos de la garantía de tres cuartos.

Cuadro 11: Horas Anticipadas/Previstas de Trabajo por Semana (continuación del ETA 790, página 1, cuadro 11)

Los trabajadores se reportarán a trabajar cada día al tiempo y lugar designado por el empleador. La semana normal de trabajo es 8 horas por día lunes a viernes y 5 horas los sábados. A los trabajadores se les puede ofrecer más de las horas especificadas en un día de trabajo. Los trabajadores pueden ofrecerse voluntariamente para trabajar horas adicionales cuando haya trabajo disponible.

A los trabajadores se les puede solicitar trabajar en días festivos federales y durante los domingos, pero no estarán obligados a hacerlo. A los trabajadores se les puede pedir que trabajen los domingos o los días festivos federales pero no se les obliga. Los días festivos federales son el Año Nuevo, enero 1o; Aniversario del nacimiento de Martin Luther King Jr., el tercer lunes de enero; Aniversario del nacimiento de George Washington, el tercer lunes de febrero; Memorial Day, el último lunes de mayo; el Día de la Independencia, 4 de julio; Día del Trabajo, el primer lunes de septiembre; Día de Cristóbal Colón, el segundo lunes de octubre; Día de los Veteranos, el 11 de noviembre; Día de Acción de Gracias, el cuarto jueves de noviembre; y el Día de Navidad, el 25 de diciembre.

Cuadro 12: Rango previsto de horas para las diferentes actividades de la temporada (continuación de ETA 790, página 1, cuadro 12)

Los trabajadores deben esperar períodos ocasionales de poco o ningún trabajo debido al clima, los cultivos u otras condiciones fuera del control del empleador. Estos períodos pueden ocurrir en cualquier momento durante la temporada.

Cuadro 15: Instrucciones sobre cómo Referir Candidatos/Solicitantes (continuación del ETA 790, página 3 cuadro 15)

En caso de una modificación de la fecha de necesidad, el empleador solicita que el servicio estatal de empleo intente informar a los trabajadores migrantes remitidos sobre el cambio. Si el empleador no notifica a la oficina que tiene la orden sobre un retraso en la fecha de necesidad, al menos 10 días hábiles antes de la fecha original de la necesidad, el empleador debe pagar a los trabajadores elegibles, remitidos a través del sistema de compensación que se reporten a trabajar, y hayan hecho el anuncio requerido de disponibilidad a la oficina de servicios de empleo para la primera semana a partir de la fecha inicialmente prevista de la necesidad. El incumplimiento del trabajador en contactar a la oficina de servicio de trabajo local o a la oficina que tiene el contrato para verificar la fecha de necesidad, no antes de 9 días laborables y en el plazo de 5 días hábiles antes de la fecha original de la necesidad en la orden de trabajo, inhabilitará al trabajador migrante remitido de la garantía expresada en esta sección.

Cuadro 16: Descripción y requisitos del trabajo (continuación del ETA 790, página 3, cuadro 16)

Sentir hojas de las plantas y fijarse en el color para detectar la presencia de insectos o enfermedades. Inspeccionar las plantas y las yemas para evaluar la calidad. Operar los tractores y máquinas para fertilizar, cultivar, o rociar. La posición de trabajador de vivero excluye obligaciones asociados con la carga del equipo de ventas al por menor y descarga de camiones. El empleador es un lugar de trabajo libre de drogas. Las pruebas de drogas se realizan después de contratarse a

cargo del empleador y no es parte del proceso de la entrevista. Agacharse, estirarse para alcanzar, levantar hasta 40 libras sobre la cabejaza y empujar y jalar los carritos de 50 libras por largos períodos. El trabajo se puede realizar en un clima demasiado caliente, frío y/o mojado. Se requieren tres meses de trabajo de vivero.

El período de entrenamiento para todas las actividades de cosecha es de dos días comenzando con el primer día de empleo para aclimatar al trabajador a las demandas físicas del trabajo de semillero y familiarizar a los trabajadores con las especificaciones del trabajo y para demostrar los métodos adecuados de vivero y otros asuntos específicos de los cultivos. Después de completar el período de entrenamiento, los trabajadores deben ser capaces de trabajar en la producción de las productos de vivero en esta orden de trabajo.

El empleador requiere y proporciona capacitación sobre las pesticidas y seguridad en el trabajo durante la primera semana de trabajo. Los trabajadores que no comiencen el empleo en o antes de la primera semana de trabajo del período de empleo se capacitará a discreción del empleador, pero no más tarde que participen en la aplicación de pesticidas o herbicidas controladas. Todo el entrenamiento se lleva a cabo durante las horas regulares de trabajo. Los trabajadores deben apegarse a todas las reglas de seguridad como lo indique el supervisor. Los trabajadores deben tener cuidado al manejar herramientas, equipo y productos de vivero para evitar lesiones o daños.

Las especificaciones de operación pueden cambiar durante la temporada debido a la condición del cultivo o a la condición del mercado. Los trabajadores deben seguir las instrucciones y supervisión específica para el trabajo de cada día. Las instrucciones y supervisión general serán proporcionadas por el empleador o un empleado designado. Se espera que los trabajadores puedan desempeñar sus deberes de una manera oportuna y competente y tengan una estrecha supervisión para asegurar el cumplimiento de las instrucciones. El trabajo será estrechamente supervisado y revisado por razones de calidad. Las asignaciones diarias individuales de trabajo, las tareas del personal y la localidad del trabajo serán manejadas por el empleador o el empleado designado, según lo dicten las necesidades de operación. A los trabajadores se les puede encargar una variedad de labores cualquier día y diferentes tareas para diferentes días.

Cuadro 18: Más Detalles Sobre el Pago (continuación del ETA 790, página 4, cuadro 18)

El empleador se atendrá a las normas establecidas en 20 CFR 653.501 (d) (2) (v) (A) y 20 CFR 653.501 (d) (2) (v) (D), 20 CFR 655.135 y 20 CFR 655.122. El empleador deducirá de los cheques de pago de los trabajadores como lo estipula la ley. El empleador deducirá de los cheques de pago de los trabajadores como lo estipula la ley. Los trabajadores recibirán el pago más alto entre el AEWR, el pago por hora prevalente o pago por pieza (contrato), el pago aceptado en un acuerdo colectivo, o el pago mínimo federal o estatal. En el caso de que el Departamento de Trabajo promulgue un nuevo salario AEWR aplicable a cualquier parte del período de empleo cubierto por esta orden de trabajo que sea más alto o más bajo que el AEWR, el empleador pagará el AEWR superior, y puede, a discreción del empleador, pagar la AEWR menor, a partir de la fecha de vigencia.

Los trabajadores tienen garantizado un número total de horas de trabajo equivalentes a por lo menos tres cuartas partes de los días de trabajo del período comenzando con el primer día de trabajo después de la llegada o la primera fecha de la necesidad en la orden de trabajo, la que sea más tarde, y terminando en la fecha de caducidad en la orden de trabajo y cualquier extensión. Para determinar si la garantía de empleo se ha cumplido, cualquier hora que el trabajador deje de trabajar durante un día de trabajo, cuando el empleador le ofrece la oportunidad de trabajar, y todas las horas de trabajo realizadas se contarán para el cumplimiento de esta garantía. En casos en que los trabajadores voluntariamente abandonen el empleo o sean despedidos por justa causa, y si el empleador notifica a tiempo al Centro de Procesamiento Nacional y al Departamento de Seguridad Nacional, lo librará de posteriores gastos de transporte y viáticos y de la garantía de tres cuartos.

Si antes de la fecha de expiración especificada en el contrato de trabajo, los servicios de los trabajadores ya no son necesarios por razones ajenas a la voluntad de la empresa debido a un incendio, el clima, o acción divina que haga que el cumplimiento del contrato sea imposible, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo. Si dicho evento constituye una imposibilidad el contrato será determinado por el Departamento de Trabajo de los EEUU. En tal caso de terminación de un contrato, el empleador deberá cumplir con una garantía de tres cuartas partes por el tiempo que ha transcurrido desde el inicio del contrato de trabajo hasta su terminación. El empleador deberá esforzarse para transferir al trabajador a otro empleo comparable y aceptable para el él, de conformidad con las leyes de inmigración existentes, según corresponda. Si dicha transferencia no se afecta, el empleador deberá:

(1) Regresar al trabajador, cubriendo los gastos, al lugar desde el cual éste (sin tener en cuenta el empleo de intervención) llegó a trabajar para el empleador, o transportarlo al siguiente empleador certificado de H-2A, lo que prefiera el trabajador;

(2) Reembolsar al trabajador el total de las deducciones efectuadas de su pago por concepto de transporte y gastos viáticos hasta el lugar de trabajo, y

(3) Pagar al trabajador por los costos incurridos por él para su transporte y viáticos diarios hasta el lugar de trabajo del empleador. El monto del pago de transporte no debe ser menor (y no se requiere que sea más) que el cobro más económico y razonable por el transporte normal para las distancias en cuestión.

Los costos razonables de reparación de daños o pérdida de bienes, distintos de los causados por el desgaste normal, a una vivienda del empleador se descontarán del pago del empleado, si se demuestra que la persona hizo los daños. El empleador deducirá los costos de reparación del pago del empleado durante cualquier período de tiempo necesario para que tales deducciones no resulten en que el salario de un trabajador quede por debajo del salario federal mínimo.

Cuadro 19: Arreglos de Transportación (continuación del ETA 790, página 4, cuadro 19)

Al término de la vigencia del contrato de trabajo, o si el empleado es despedido sin causa, y el trabajador no tiene empleo inmediato posterior H-2A, el empleador le proporcionará o pagará el transporte y su viático desde el lugar de trabajo hasta el lugar al cual, sin tener en cuenta quien lo emplea, se va a trabajar para el nuevo empleador. Cuando el trabajador no va a regresar al lugar de reclutamiento debido a su posterior contratación con otro empleador que se compromete a pagar dichos costos, el empleador sólo paga por el transporte hasta dicho trabajo. La cantidad de tal pago de transporte será igual a los costos reales de transporte del trabajador que no superen los gastos comunes de transporte más económico y razonables para la distancia en cuestión.

A los empleados que califican para el reembolso bajo el programa se les reembolsará por subsistencia o viáticos con un mínimo de 11.86 dólares por período de viaje de 24 horas o hasta el promedio de reembolso de comidas CONUS de 46.00 dólares cuando se traen los recibos de los viajes dentro de los Estados Unidos. Esto se suma a reembolsar o a proporcionar los costos de transporte de llegada y salida.

El empleador ofrecerá transporte gratuito para los trabajadores de la vivienda del empresario hasta el sitio de trabajo todos los días, a menos que la oficina donde los trabajadores marcan diariamente el reloj o el campo designado para reportarse esté a poca distancia y menos de una milla de la vivienda. El transporte entre los lugares de trabajo durante la jornada diaria regular es compensable. Una vez a la semana, el empleador ofrece a los trabajadores que deseen participar, transporte gratuito desde y hacia la ciudad, donde hay tiendas de compras, una oficina de correos y teléfono público. El uso del transporte para el trabajador es voluntario y no se requiere como condición de empleo que utilice el transporte ofrecido por el empleador.

Cuadro 22: Seguro de Indemnización para obreros que se provee (continuación del ETA 790, página 5, cuadro 22)

Portador: Sentry Insurance a Mututal Company
A quién notificar en caso de una lesión: Chris Simpson, (334) 651-7882
Notifica al empleador de cualquier lesión entre 30 días

Chris Simpson, Manager

Date 10/19/2015

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 Bonnie Plants, Inc. Date: 10/19/2015

Employer's Signature

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.

WORK RULES

The following rules are intended to provide standards of conduct expected of workers employed under this job order. Violations of these rules or other lawful, job-related employer requirements will be considered grounds for termination. In cases of less serious violations, penalties such as suspension without pay for up to three (3) days based on the supervisor's consideration of the degree of the infraction, the worker's prior record and other relevant factors for the purpose of considering if the worker is able and/or willing to do the job will be imposed. Workers are expected to comply with ALL rules related to discipline, attendance, work quality/quantity and the care/maintenance of all property.

1. Workers must be able to maintain the quality and quantity of work needed to complete the requirements of the job at all times. Workers may not misrepresent the quantity or quality of work performed.

2. No use or possession of alcohol or unlawful drugs is permitted during work time or during any workday or before work is completed for that day (such as during meal or break periods). Workers may not report for work under the influence of alcohol or illegal drugs. Illegal drugs may not be used nor kept on the employer's premises.

3. Excessive absences or tardiness is not permitted. Excessive absence is defined as three consecutive days of unexcused absence or five unexcused absences within a 30-day period. Excessive tardiness is defined as unexcused arrival for work after the regularly scheduled time for three consecutive days or late for five unexcused days within a 30-day period.

4. Workers are expected to maintain their living quarters to standards posted on the property and shall promptly report problems to employer. Workers shall cooperate with other workers assigned to the same housing in maintaining kitchen, dining, bathroom and living areas in the same general condition the unit was in prior to occupancy.

5. Workers living in employer-provided housing that are assigned bunk beds may not separate nor move bunk beds.

6. Workers living in employer-provided housing may not cook in sleeping rooms or any other non-kitchen areas.

7. Workers may not repeatedly drop paper, cans, bottles or other trash in nursery, greenhouses or housing areas. Trash and waste receptacles must be used.

8. With the exception of the worker's assigned housing and/or work area/field, workers may not enter employer's premises without authorization by the person in charge.

9. With the exception of the worker's assigned housing, workers may not enter the employer's premises at times other than during hours the employee is scheduled to work.

10. Workers may not begin work prior to the scheduled starting time or continue working after stopping time unless authorized by the employer.

11. Workers may not abuse/extend break periods which may be provided or take unauthorized breaks from work.

12. Workers may not engage in horseplay, scuffling, throwing things, wasting time or loitering during work hours.

13. Workers may not post nor remove any notices, signs or other instructions from the employer's property.

14. Workers may be discharged if they steal from fellow workers or from the employer.

15. Workers may not falsify personnel, medical, production or other work-related records.

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

17. After completion of the training period, workers are to keep up with fellow workers within an assembly line and not detrimentally affect other workers productivity. Workers may not deliberately restrict production.

18. Workers may not disregard instructions of the employer or designated employees.

19. Workers may not interrupt other workers' rest/sleep periods by excessive or unnecessary noise or commotion.

20. Workers may not have guests in employer-provided housing past 10:00 pm, except on Saturday, not past 12:00 midnight. Workers and/or their guests may not engage in indecent, immoral or illegal conduct at any time on the employer's premises.

21. Repeated failure to follow instructions, obey safety requirements, and equipment and vehicle operation instructions may result in termination.

22. Any worker who repeatedly impedes the progress of the group by tardiness, leaving early, lax adherence to nursery standards, or rough handling of product may be terminated.

23. No firearms or other weapons may be brought onto the employer's premises, housing or worksites at any time.

24. Use of personal electronic devices, including cell phones, is not permitted during work hours.

25. In the event that the employer issues electronic badges for timekeeping and/or piece rate tabulation, workers must keep badges in their possession at all times during work hours.

26. Workers may be discharged for fighting on the employer's premises.

27. Job abandonment will be deemed to begin after a worker fails to report for work at the regularly scheduled time for five consecutive working days without the consent of the employer.

28. Harassing behavior or actions that create a work environment that is intimidating, hostile, abusive, or offensive will subject an employee to disciplinary action, up to and including immediate discharge.

29. No smoking allowed in greenhouse areas.

FAILURE TO COMPLY WITH THE ABOVE WORK RULES MAY RESULT IN TERMINATION/DISCHARGE. IF YOU DO NOT UNDERSTAND ANY OF THE ABOVE RULES, ASK YOUR SUPERVISOR FOR AN EXPLANATION.

REGLAS DE TRABAJO

Las siguientes reglas se hicieron con el propósito de proporcionar estándares de la conducta esperada de los trabajadores empleados bajo este contrato. La violación de estas reglas u otros requerimientos legales del patrón que estén relacionadas al trabajo serán determinantes para su terminación. En casos de menor violación, los trabajadores serán penalizados con una suspensión de su trabajo hasta por tres (3) días, según la consideración del supervisor del nivel de la infracción, el historial del trabajador y otros factores relevantes al proposito de considerar si el trabajador es capaz y dispuesto a hacer el trabajado. Se espera que los trabajadores cumplan con TODAS las reglas relacionadas con la disciplina, atención, calidad/cantidad de trabajo, así como el cuidado/mantenimiento de la propiedad.

1. Los trabajadores deben ser capaces de mantener la calidad y cantidad de trabajo necesario para completar los requisitos de trabajo todo el tiempo. Los trabajadores no deben alterar la cantidad o calidad del trabajo realizado.

2. No se permite el uso o la posesión de alcohol o drogas ilegales durante el tiempo de trabajo o durante cualquier día antes de completar el trabajo por el día de trabajo (así como durante sus comidas o descansos). Los trabajadores no deberán presentarse bajo la influencia del alcohol o drogas ilegales. No puede usar o guardar drogas ilegales en la propiedad del patrón.

3. Ausencias excesivas o llegadas tarde no se permitirán. Se define "ausencias excesivas" como tres días consecutivos sin excusa o cinco días consecutivos sin excusa en un periodo de treinta días. Llegadas tardes escesivas se define como llegar al trabajo sin permiso despues el horario regular planeado por tres días consecutivos o llegar tarde por cinco días sin excusa en un periodo de treinta días.

4. Los trabajadores deberán mantener sus viviendas según los estándares colocados en la propiedad y reportarán inmediatamente cualquier problema al patrón. Los trabajadores deberán cooperar con otros trabajadores asignados a la misma vivienda, y deberán trabajar juntos para mantener la cocina compartida, el comedor, el baño, y la sala a la condición general en el cual estuvo la vivienda antes de ser ocupada.

5. Los trabajadores que vivan en viviendas del patrón, se les asignarán literas, las cuales no deberán separar o mover.

6. Los trabajadores que vivan en viviendas del patrón no podrán cocinar ni en los dormitorios ni en otras áreas que no correspondan a la cocina.

7. Los trabajadores no deberán tirar papeles, latas, botellas u otra basura en viveros, invernaderos o en áreas de vivienda. Deberían usar los botes de basura.

8. Los trabajadores no deberán entrar en la propiedad del patrón sin autorización (excepto en sus viviendas asignadas y áreas de trabajo).

9. Los trabajadores no deberán entrar en la propiedad del patrón (excepto en sus propias viviendas) durante las horas que no trabajen.

10. Los trabajadores no deberán empezar su trabajo antes de lo planeado ni continuar su trabajo después de la hora de terminar a menos que el patrón lo autorice.

11. Los trabajadores no deberán abusar de sus periodos de descanso. No se tomarán descansos que no sean autorizados.

12. Los trabajadores no deberán jugar, pelear, tirar cosas, perder el tiempo o vagar durante las horas de trabajo.

13. Los trabajadores no podrán pegar o quitar alguna nota, letrero u otras instrucciones de la propiedad del patrón.

14. Los trabajadores podrán ser despedidos si roban a sus compañeros de trabajo o al patrón.

15. Los trabajadores no podrán falsificar ningún documento personal, médico, de producción u otro documento relacionado con su empleo.

16. Los trabajadores no deberán abusar o destruir a propósito alguna maquinaria, equipo, herramientas u otra propiedad que le pertenezca al patrón o a otros empleados.

17. Después de completar el periodo de entrenamiento, los trabajadores deben trabajar tan rápido como los otros trabajadores con una linea de asembla y no afectar negativamente la productividad de ellos. Los trabajadores no pueden restringir la producción deliberadamente.

18. Los trabajadores no deben ignorar las instrucciones del empleador ni de los empleados designados.

19. Los trabajadores no pondrán interrumpir los períodos de descanso/sueño con excesivo ruido o alboroto.

20. Los trabajadores no podrán recibir visitas después de las 10:00 de la noche (las 12:00 de la noche los sábados) en la vivienda del patrón. Los trabajadores y sus visitantes no deberán realizar actividades indecentes, inmorales o ilegales dentro de las instalaciones del patrón.

21. Dejar de seguir las instrucciones constantemente, obedecer requerimientos de seguridad, e instrucciones para operar equipo o vehículos puede resultar en despido.

22. Cualquier trabajador que constantemente impida el progreso del grupo por estar atrasado, salir temprano, no rigiéndose rigurosamente a los normas de vivero o manipulando bruscamente los productos puede ser despedido.

23. No se permite traer armas de fuego o de otro tipo a la propiedad del patrón, vivienda o sitios de trabajo, nunca.

24. No se permite usar ningún artículo electrónico personal, incluyendo teléfonos celulares, durante las horas de trabajo.

25. En el caso que el empleador les entregue a los trabajadores una plaque para mantener sus horas y/o recordar las tarifas por pieza (contrato), los trabajadores deben guardar las placas en su posesión todo el tiempo durante las horas de trabajo.

26. Los trabajadores pueden ser despedidos por pelear en la propiedad del empleador.

27. Abandonar el trabajo comienza después de un trabajador no se presenta al trabajo a su hora de horario por 5 días de trabajo consecutivos sin permiso del empleador.

28. Comportamiento de acoso o acciones que creen un ambiente de trabajo intimidante, hostil, ofensivo o abusivo someterán a un empleado a una acción disciplinaria, hasta el punto de incluir su despido inmediato.

29. No está permitido fumar en las zonas de efecto invernadero.

LOS QUE NO SIGAN LAS REGLAS DE TRABAJO YA MENCIONADAS PUEDEN SER DESPEDIDOS. SI NO ENTIENDE CUALQUIERA DE LAS REGLAS YA MENCIONADAS, PIDALE A SU SUPERVISOR UNA EXPLICACIÓN.

AGRICULTURAL WORK AGREEMENT

This document is a part of a work contract that includes a job order and work rules. The employee agrees to diligently and faithfully perform all the assigned duties within the job description under the direction of the employer's supervisors. Employers are not obligated to meet the three quarters guarantee if an employee abandons this job or is terminated for cause. This employment shall be governed also by the following terms and conditions:

Name, Address, and Telephone Number of Employer:

Bonnie Plants, Inc.
2259 Kings Highway, Suite 103
King George, VA 22485
(334) 651-7882

Name, Address, and Telephone Number of Employee at Time of Recruitment:

Name: _____

Address: _____

City, State, Zip: _____

Telephone: ( ) _____ - _____

Place of Recruitment:

( ) VA: _____

( ) Mexico: _____

( ) Other: _____

Wages: $10.32/hour

Area of Employment: Work will be performed in King George County, VA

Period of Employment: Begins: 1/2/2016 Ends: 8/1/2016

Full Crop Commitment: This is regular work for the full period of employment. The employee agrees to work for the employer 8 hours on Monday-Friday and 5 hours on Saturday. The employee understands that if she/he quits or is terminated for cause prior to the completion of the employment period, she/he may not be eligible for rehire in the future, unless the termination is a mutual agreement between the employer and employee.

Work Rules, Discipline and Termination: The work rules in the job order are intended to provide guidance to workers of the standards of conduct expected of them. Violation of these rules or other lawful job-related employer requirements will be considered grounds for termination. In cases of less serious violations, workers may be suspended from work without pay for up to three days. Workers are expected to comply with all rules relating to discipline, attendance, work quality and quantity, and the care and maintenance of property. Employers are required to notify the Department of Labor and/or the Department of Homeland Security of job abandonment or termination of employment.

Date employee provided a copy of the work contract: _____, 20_____.

_____ _____

Employee (date) Employer (date)

ACUERDO DE TRABAJO AGRICOLA

Este documento es una parte de un contrato de trabajo que incluye una orden de empleo y las reglas de trabajo. El trabajador acuerda diligente y firmemente llevar a cabo cualquiera de las tareas asignadas dentro de la descripción del trabajo bajo la dirección de los supervisores del patrón. Los empleadores no son obligados completar la garantía de tres cuartos si un empleado abandona este trabajo o es despedido por causas legales. Este trabajo será regido por los siguientes términos y condiciones.

Nombre, Dirección, Teléfono de Casa y Trabajo del Empleador:

Bonnie Plants, Inc.
2259 Kings Highway, Suite 103
King George, VA 22485
(334) 651-7882

Nombre, dirección y teléfono del trabajador al momento del reclutamiento:

Nombre: _____

Dirección: _____

Ciudad, Estado, Código: _____

Teléfono: ( ) _____ - _____

Lugar del Reclutamiento:

( ) VA: _____

( ) México: _____

( ) Otro: _____

Salario: $10.32/hora

Área de Empleo: El trabajo se realizará en el condado de King George, VA

Período de Trabajo: La fecha de inicio del trabajo es: 2 de enero de 2016 Termina: 1 de agosto de 2016

Compromiso de Cosecha: Esto es un trabajo regular por el periodo completo de trabajo. El empleado acuerda trabajar para el patrón 8 horas de lunes a viernes y 5 horas los sábados. El empleado entiende que si renuncia o es despedido por causas anteriores al cumplimiento del periodo de trabajo, no podrá calificar para ser contratado de nuevo en un futuro, a menos que la terminación haya sido por mutuo acuerdo entre el patrón y el empleado.

Reglas de trabajo, Disciplina y Despido: Las reglas de trabajo intentan ser una guía para los trabajadores sobre los estándares de conducta que se espera de ellos. La violación de estas reglas u otros requerimientos legales del patrón relacionados con el trabajo, será considerada base para un despido. En caso de violaciones menores, los trabajadores serán penalizados con suspensión del trabajo sin paga hasta por tres días. Se espera que los trabajadores cumplan con las reglas relacionadas con disciplina, asistencia, cantidad y calidad de trabajo, y cuidado y mantenimiento de toda la propiedad. Se espera que los patrones notifiquen al Departamento de Trabajo y/o el Departamento de la Seguridad del País (Inmigración) de abandono o despido de empleo.

Fecha en la que el empleado proporciono una copia del contrato de trabajo:_____, 20_____.

_____ _____

Firma del empleado (fecha) Firma del patrón (fecha)

FAX TO: Bonnie Plants, Inc. @ (334) 738-4104

Name of Referring Agency: _____

Agency Representative: _____

Phone/FAX: ( ) _____ - _____ / ( ) _____ - _____

REFERRAL FOR JOB ORDER NO. _____

Applicant Name: _____

Address: _____

City, State, Zip Code: _____

Telephone: ( ) _____ - _____ **Message Phone:** ( ) _____ - _____

Social Security No: (optional) _____

Job you are applying for: _____

Are you 16 years of age or older? Yes_____ No_____

Can you bend, reach, push and pull 50 lb carts for extended periods of time? Yes_____ No_____

Can you lift up to 40 lbs overhead? Yes_____ No_____

Can you work in extremely hot, cold and/or wet weather? Yes_____ No_____

Do you have 3 months of nursery work experience? Yes_____ No_____

Do you understand that this job is temporary? Yes_____ No_____

Did the Job Service explain the job to you? Yes_____ No_____

Date you can begin work: _____

Signature of applicant: _____

Date of application: _____

PROPOSED ADVERTISEMENT

HORTICULTURE

Bonnie Plants, Inc., King George, VA now hiring 12 temporary Horticultural Workers to work in King George County, VA from 1/2/2016 to 8/1/2016. Hourly wage of $10.32. Manually transplant or plant tomatoes, strawberries, peppers, cole crop plants, herbs and seeds. Transplant, pot and label plants at a fast pace. Cut and transplant seedlings and cuttings. Work is very past paced during the busy season. Perform prolonged bending, reaching, lifting up to 40 lbs. overhead, and pushing and pulling 50 lb carts of freshly transplanted plants for extended periods of time. Work may be performed in extremely hot, cold and/or wet weather. Three months of nursery work experience required. Three quarters of an average of 45 hrs./wk guaranteed. Tools, supplies and equipment provided at no cost. Housing provided at no cost if outside commuting area. If applicable, transportation and subsistence expense to the job will be paid upon completion of 50% of the employment period, or earlier. Apply for this job by reporting to the nearest SWA in the state in which this ad appeared or contact the Virginia Workforce Center, 10304 Spotsylvania Avenue, Suite 100, Fredricksburg, VA 22408, (540) 322-5757, JO#.

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION

SUMMARY OF EMPLOYMENT CONDITIONS SPECIFIED ON JOB ORDER

1. ORDER NUMBER: 676967

2. NAME OF EMPLOYER: Bonnie Plants, Inc.

3. LOCATION OF EMPLOYER AND DIRECTIONS:
   2259 Kings Highway, King George, VA 22485

From Kings Highway head northwest on VA-3 W toward Cherry St. Destination will be on the right.

4. PERIOD OF EMPLOYMENT:
   FROM 1/2/16 to 8/1/2016

5. WORK SCHEDULE:
   HOURS PER DAY 8 (M-F), 5 (Sat)
   DAYS PER WEEK 6

6. CROP AND PAY:

CROP:	nursery
HOURLY WAGE:	$10.32
PIECE RATE:	$N/A

7. WORK TASKS TO BE PERFORMED:
   Manually transplant or plant tomato, strawberries, pepper, cole crop plants, herbs and seeds. Transplant, pot and label plants at a fast pace within an assembly line. Cut and transplant seedlings and cuttings. Work is very fast paced during the busy season.

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

9. HOUSING CAN ACCOMODATE 12 PERSONS
   12 INDIVIDUAL
   0 FAMILY

10. MEALS:

    PROVIDED: NO

    IF YES: COST PER DAY _____
    (See item 14 in Job Order)

    WORKERS MAY DO THEIR OWN COOKING:
    YES

11. DEDUCTIONS:

TYPE	AMOUNT
SOCIAL SECURITY	XXXXXX
INCOME TAX	XXXXXX

LA COMISION DE EMPLEOS DE VIRGINIA

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

1. NUMERO DE LA ORDEN: 676967

2. NOMBRE DEL EMPLEADOR: Bonnie Plants, Inc.

3. DIRECCION DEL EMPLEADOR:
   2259 Kings Highway, King George, VA 22485

De Kings Highway sigue en la dirección noroeste en VA-3 W hasta Cherry St. Su destino estará a la mano derecha.

4. PERIODO DE EMPLEO:
   DEL 1/2/16 al 8/1/2016

5. HORARIO DE TRABAJO:
   HORAS POR DIA 8 (lun-vier), 5 (sabado)
   NUMERO DE DIAS POR SEMANA 6

6. COSECHA Y PAGO:

COSECHA	vivero
SUELDO POR HORA	$10.32
PAGA POR UNIDAD:	$no aplica

7. LABORES A DESEMPEÑAR EN EL TRABAJO:
   Trasplantar o plantar a mano tomates, fresas, chiles, plantas de cultivo de col, hierbas y semillas. Trasplantar, meter en macetas y ponerles etiqueta a un ritmo acelerado con una línea de asamblea. Cortar y trasplantar plantas de semillero y esquejes. El trabajo es de ritmo muy rápido durante la temporada alta.

8. TRANSPORTE PROPORCIONADO: DESDE EL ENCAMPAMENTO HASTA EL SITIO DEL TRABAJO Y LA VUELTA: SI

9. VIVIENDA DISPONIBLE PARA 12 PERSONAS:
   12 INDIVIDUOS
   0 FAMILIAS

10. COMIDAS:

    PROPORCIONADAS: NO

    EN CASO DE SI: EL COSTO POR DIA SERA _____ (Vea Num.14 en la Orden de Trabajo)

    LOS TRABAJADORES TIENEN QUE COCINAR SUS COMIDAS: SI

11. DEDUCCIONES:

CLASE	CANTIDAD
SEGURO SOCIAL	XXXXXX
IMPUESTOS SOBRE INGRESOS	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 _____12/21/15_____.

In order for you to be elible for this guarantee, you must contact the job service at:

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION
2211 Hydraulic Rd.
Charlottesville, Va 22901

During the period of ___12/22/15 to 1/1/16_____.
Any Job Service office will assist you in doing this.

TRANSPORTE	NINGUNO
HERRAMIENTOS Y EQUIPO	NINGUNO
SUMA COBRADA POR EL CONTRATISTA DE TRABAJO AGRICOLA	NINGUNO

12. NOTAS PARA EL TRABAJADOR:

La copia de la orden completa está disponible en la oficina para su inspección:

El pago por la primera semana de empleo es garantizado a menos que el empleador notifique al Servicio de Empleos de que la fecha de comienzo será atrasada, y que tal notificación sea antes de la fecha _____12/21/2015_____.

Para que Ud tenga derecho a esta garantía de pago, es necesario que se ponga en contacto con la siguiente Oficina del Servicio de Empleo:

VIRGINIA EMPLOYMENT COMMISSION
2211 Hydraulic Rd.
Charlottesville, Va 22901

Hay que contactar a la oficina durante el periodo del __12-22-15___al__1/1/2016_____.
Cualquiera oficina del servicio de empleos le asistirá en hacer contacto.

AgWorksH2
your fast track for reliable, legal labor

AgWorksH2, LLC
P.O. Box 580
408 West Marian Avenue
Lake Park, GA 31636
229.559.6879
229.559.8493 fax
www.AgWorksH2.com
info@AgWorksH2.com

© 2011 (revised 1/17/2014, printed 5:43 PM 9/2/2015)

2015-16 H-2A Enrollment Paper 4

AGENCY & INDEMNITY AGREEMENT

THIS AGENCY AND INDEMNITY AGREEMENT (the "Agreement") is entered into by and between **AGWORKS H2, LLC ("AgWorks")**, a Georgia limited liability company, and

Bonnie Plants, Inc.

("Client"), an employer having its principal place of business in

AL

WHEREAS AgWorks provides guest worker consulting and agency services to seasonal employers ("Services").

WHEREAS Client wishes to retain AgWorks for such Services, and AgWorks agrees to provide such Services, for the purposes and upon the terms and conditions herein set out.

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

INDEPENDENCE: Client and AgWorks understand and agree that each is independently engaged in the operation of its own business, that neither shall be considered 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 agreements or representations on behalf of the other, except as otherwise expressly provided herein. It is the intention of Client and AgWorks that AgWorks is an independent contractor in performing the Services hereunder and this Agreement shall be construed in light of this intention. In no event shall AgWorks be deemed to be an employer of any workers obtained by or for Client.

AGENCY: Client hereby hires AgWorks and AgWorks consents to be hired by Client to provide AgWorks' Services as Client may from time to time request and as set forth in the attached Service & Fee Schedule. Client hereby irrevocably makes, constitutes and appoints AgWorks 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. AgWorks will not solicit, recruit, hire, furnish, house, or transport workers on Client's behalf. As required by 20 C.F.R. 655.135(k), Client hereby forbids AgWorks and any of its agents from seeking or receiving payments or other compensation from prospective H-2A employees.

TERM: This Agreement shall commence upon its execution by both AgWorks and Client and shall apply to arrangements made for the workers of Client to perform work during a single period of need following the execution of this Agreement. This Agreement may be terminated by either party upon thirty (30) days advance written notice to the other party; provided, however, and not withstanding the foregoing, Client shall be liable to AgWorks for all Services (and related costs and charges) performed hereunder up to such termination.

COMPENSATION TO AgWorks: AgWorks shall be compensated by Client for its services hereunder as set forth in the attached Fee Schedule. Upon requesting specific Services, Client shall pay such advance fees and costs to AgWorks as requested consistent with the amounts set forth on the attached Service & Fee Schedule. Should Client not promptly pay when due any amounts due hereunder, Client shall pay all reasonable costs of collection, including actual and reasonable attorney fees, plus any interest charges permitted by law on such past due amounts charged by AgWorks.

DUTIES: Client agrees: (i) to comply in a timely manner with all requests made by AgWorks as reasonably necessary for the provision of its Services to Client hereunder; (ii) that any and all information Client furnishes to AgWorks shall be truthful, accurate and complete, and Client acknowledges that AgWorks shall rely on such in providing Services to Client; (iii) to familiarize itself with the terms and conditions of employment stated by AgWorks 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; and (iv) to familiarize itself with all obligations imposed on Client as an employer of U.S. and/or foreign labor under any and all applicable state and federal law and regulations and also with such reasonable policies of AgWorks regarding its Services, and in each case to comply with those legal obligations and with such policies.

REPRESENTATIONS: Client and AgWorks each represent and warrants one to the other that (i) it has full power and authority to execute and deliver this Agreement and to perform its obligations hereunder, and that this Agreement constitutes its valid and legally binding obligation, enforceable in accordance with its terms; and (ii) neither the execution and the delivery of this Agreement, nor the consummation of the transactions contemplated hereby, will violate any law, regulation, rule, judicial or administrative order, ruling, or other restriction of any government, governmental agency or court to which it is subject.

INDEMNITY: Client hereby agrees to indemnify and hold AgWorks, its owners, managers, directors, officers, agents, employees and other clients, harmless from and against any and all claims, damages, liability or losses, including reasonable attorneys' fees and costs, arising from or relating to any claims,

demands, actions, suits (made, filed or threatened) against any of them by any person or entity not a party to this Agreement arising in connection with: (i) the Services provided hereunder (including, without limitation, any claim that AgWorks 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 employees as a result of AgWorks' Services). Any party receiving notice of any actual or threatened such claim or other matter agrees that it will immediately notify the other party in writing of the details thereof; or (ii) any breach by Client of any of its representations, warranties, covenants and agreements contained in this Agreement.

SURVIVAL OF OBLIGATIONS: The obligations pursuant to paragraphs titled "COMPENSATION TO AgWorks", "DUTIES", "REPRESENTATIONS", "INDEMNITY", "GOVERNING LAW AND JURISDICTION", above, shall each survive the expiration or termination of this Agreement.

GOVERNING LAW AND JURISDICTION: This agreement shall be governed by and construed in accordance with the laws of the State of Georgia, 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 AgWorks shall rest exclusively and solely in the state or federal courts sitting in Lowndes County Georgia, and Client and AgWorks agree to take such actions as may be necessary to carry out the terms of this provision. The parties consent to personal jurisdiction and venue solely within these forums and locale, and waive all otherwise possible objections thereto.

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 permitted assigns, except that Client may not assign the Agreement without AgWorks' prior written permission.

AMENDMENT AND WAIVER: No amendment of this Agreement shall be valid unless the same shall be in writing and signed by both of the parties hereto. No waiver by AgWorks of any breach by Client of any provision of this Agreement, whether intentional or not, shall be deemed or construed as a waiver of rights with respect to any prior or subsequent breach by Client.

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.

CLIENT ACKNOWLEDGEMENT OF AGENCY & INDEMNITY AGREEMENT

Company Name: **Bonnie Plants, Inc.**

By: [signature]

Printed Name: Chris Simpson

Title: Manager

Federal Tax ID Number: **26-1729711**

Date: 9-21-2015

VIRGINIA DEPARTMENT OF AGRICULTURE AND CONSUMER SERVICES
PESTICIDE APPLICATOR CERTIFICATE

Expires		Certificate Number
12/31/2016	PRIVATE	132738-P

CHRISTOPHER R SIMPSON
8291 MAMIES PLACE
KING GEORGE, VA 22485

Liza J. Fleeson
Authorized Representative

(Fold Here)

VALID ONLY FOR CATEGORIES LISTED

90	FOOD, FIBER, FORESTRY PRO & COMMODITY PRO	12/31/2016
91	ORNAMENTAL PRODUCTION	12/31/2016

Sign Here Pesticide Applicator

Cut and Keep in Your wallet.

For Questions /Concerns call:
Office of Pesticide Services
(804)786-3798

VIRGINIA DEPARTMENT OF AGRICULTURE AND CONSUMER SERVICES

P O BOX 1163, RICHMOND VA 23218-1163

PESTICIDE APPLICATOR CERTIFICATE

Issued		Fee Paid	Certificate
03/02/2015	PRIVATE		132738-P
Expires 12/31/2016			

Issued in accordance with application duly executed by the person shown below who has agreed to comply with all applicable laws, rules and regulations

CHRISTOPHER R SIMPSON
8291 MAMIES PLACE
KING GEORGE, VA 22485

Sandra J. Adams
Commissioner

Liza J. Fleeson
Authorized Representative

KING GEORGE COUNTY - COMMUNITY SERVICE SHEET

KING GEORGE COUNTY HEALTH DEPT.
Hwy RT 3
King George, VA 22485
540-775-3111

DEPARTMENT OF SOCIAL SERVICE
Hwy RT 3
King George, VA 22485
540-775-3544

EMERGENCY SERVICES

KING GEORGE COUNTY RESCUE SQUAD
Hwy RT 3
King George, VA 22485
540-775-2222 Non Emergency
Dahlgren, VA 22448 540-663-2222

FIRE DEPARTMENT
Fairview Beach 540-775-5600
King George Rt. 3 540-775-4584
King George – Dahlgren 540-663-3252

SHERIFF / POLICE

SHERIFF OFFICE
9483 King HWY.
King George, VA 22485
540-775-2049 or **POLICE 911 Emergency**

VIRGINIA STATE POLICE
540-899-4604 or 1-800-533-3144

HOSPITAL

MARY WASHINGTON HOSPITAL
1001 Sam Perry Boulevard
Fredericksburg, VA 22404
540-899-1100
PHYSICIAN REFERRAL: 540-899-1404 OR 1-800-722-2788

LEGAL

VIRGINIA FARMWORKERS LEGAL ASSISTANCE PROJECT
1000 Preston Ave, Suite B
Charlottesville Virginia 22903
1-888-200-8479 or 804-296-8851
Mission and Goals: The Virginia Farmworkers Legal Assistance Project is a federally-funded legal services organization providing legal assistance and community education to migrant farmworkers throughout the Commonwealth of Virginia. Farmwork is the second most dangerous occupation in this country. More than 42,000 farmworkers labor in Virginia, and face numerous problems -- including unpaid wages, pesticide exposure, and on-the-job accidents. The workers' legal issues are compounded by the cultural, geographic, and linguistic barriers they face.