

# BORNSTEIN SEAFOODS

## FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

For Current Labor Contract Negotiations

### En español

## Overview

BORNSTEIN SEAFOODS is pleased to provide answers to frequently asked questions concerning the current labor contract negotiations. Management continues to hold a high value for our employees and desires a contract that demonstrates this in a fair and beneficial manner for all parties. The transition to a defined contribution plan (401K plan) has been the leading point of conversation in these negotiations and while that item is important we wanted to convey other important details of our proposal to our employees.

## The Basics

### **i** *When did the previous contract expire?*

- The previous contract expired September 30, 2016.

### **i** *Why are negotiations taking so long?*

- We are working through many difficult economic issues, and in particular, how to provide the best retirement option to our employees and at the same time provide for wage increases and continue to pay for healthcare. The company believes the best way to achieve these goals is to change to a 401K plan. This is a significant change from our previous contracts. Many times when new items are introduced, negotiations take longer to work through the details.

## Wages

### **i** *How do the wage proposals from Bornstein Seafoods compare to prior contracts?*

- In the labor contract expiring September 30, 2013, the wage increases totaled \$0.30. The specific break out was \$0.00 for Year 1, \$0.15 for Year 2 and \$0.15 for Year 3.
- In the most recent labor contract that expired on September 30, 2016, the wage increases totaled \$0.45. The break out was \$0.15 for each of the three years.
- The reason the wage increases were low in these contracts was because Bornstein needed to put more money into the pension plan so that it could be rehabilitated by 2035. We were therefore unable to add any more money to wages.
- The current wage proposal totals \$1.05. This breaks down to \$0.35 for Year 1, \$0.20 for Year 2 and \$0.50 for Year 3. Each of those amounts are greater than the by year increases in the previous two contracts and in total is a 233% increase. We can only do this because we are proposing to change to a 401K plan which allows us to put more money in our employees' pockets immediately.

### **i** *Why is Bornstein proposing only a \$.20 increase in the second year of the agreement?*

Last year, the state passed a new sick leave law which will require employers to provide paid sick leave beginning January 1, 2018. This will increase our costs significantly. We have proposed allowing employees to use their vacation benefits to cover this sick leave, which would allow us to provide a greater increase to the wage, but the union has declined this proposal.

### **i** *When do the wage proposals from Bornstein Seafoods take affect?*

- The first wage increase is available as soon as the labor contract is ratified.

- The following increases would take effect on October 1, 2017 and October 1, 2018.

### **i** *What about fillet rates?*

- Management has proposed an increase to the Rockfish fillet rates. The increase is from \$.09 per pound to \$.11 per pound for small Rockfish and \$.05 to \$.075 per pound for large Rockfish. This would take effect on July 2, 2017.

## Medical

### **i** *What changes are in store for our medical costs?*

- Management is proposing no changes to the current sharing of medical costs. Bornstein Seafoods is paying \$4.73 per hour and the employee is contributing \$0.14 per hour. This would be in effect until May 1, 2018.
- The anticipated cost increase for May 1, 2018 is estimated to be \$5.10. Based on a long time sharing percentage, Bornstein Seafoods would pay 75% of the increase from \$4.87 and the employee would pay 25%. This calculates to new rates of \$4.90 for management and \$0.20 for employees.

## Pension

### **i** *Why are we leaving the Sound Retirement Trust?*

- Several years ago, Bornstein and the Union agreed that because the employees' pension was in such bad shape, it would be a good idea for the company, when it was financially feasible, to switch to a 401k plan so that Bornstein employees could have a better retirement option. Bornstein was finally able to get out of the pension and chose to do that in July, 2016. However, because the company and the Union disagree on the amount that should be paid into the 401k plan, the company has been unable to fund the 401 k plans until an agreement is reached. This hurts our employees.
- The Union is arguing that the Pension Plan is the best option for retirement. We disagree. The Sound Retirement Trust is in critical status and is projected to be that way for at least the next ten years! All of the additional money that Bornstein has been contributing to the Plan over the last 3 years has had no financial benefit to the employees but was being used to shore up the pension plan itself. By leaving the pension plan and establishing a 401k plan, Bornstein will be able to help our employees in 2 ways: (1) It allows the company to increase the actual contribution that directly increases each employee's retirement account, and (2) it will allow the company to spend available funds on increasing wages instead of paying to shore up the failing pension plan. Unfortunately, the Union has not, to date, allowed us to make this change.
- The amount of the required pension contribution and rehabilitation plan payment when we withdrew from the plan was \$1.53 per hour, of which only \$0.50 went to benefit the employee. The remaining \$1.03 was used for shoring up the plan. The current pension contribution and rehabilitation plan payment amount is \$1.73 (still only \$.50 going to the employee and \$1.23 going to rehab the plan). By 2030, the hourly rate is scheduled to be \$4.55 with still only the \$.50 going to the employees' benefit accrual. The escalation of these pension costs is one of our primary reasons for withdrawing from the Plan. Please note that the amount that gets allocated directly to the employee does not change from \$0.50 – and cannot by law. Upon withdrawal from the plan we do not get to “skip out” on our obligation to participate in the rehabilitation of the Plan. In fact, we incur an Employer Withdrawal Liability that was last estimated to be \$4.85 million. This is not a cost we are looking forward to incurring, but we are willing to take this on in order to provide a better financial future for our employees. This is really the only way to increase future retirement benefits and wages.

## CONCLUSION

We look forward to working with your union representatives and the employee bargaining committee to reach a mutually beneficial labor contract. Settling this contract and moving forward with our plans for growth and success in our Bellingham plant remains a high priority.

# BORNSTEIN SEAFOODS

## PREGUNTAS FRECUENTES

### Sobre las negociaciones actuales del contrato laboral

## RESUMEN

BORNSTEIN SEAFOODS desea ofrecer respuesta a preguntas frecuentes relacionadas con las negociaciones actuales del contrato laboral. En la gerencia seguimos otorgando un gran valor a nuestros empleados y deseamos mantener un contrato que así lo demuestre, de forma justa y beneficiosa para todas las partes. La transición a un plan de contribución definido (plan 401K) ha sido un tema clave en las conversaciones sobre estas negociaciones y, aunque este tema es importante, hemos querido presentar otros detalles relevantes de la propuesta a nuestros empleados.

## Los principios básicos

### **i** ¿Cuándo expiró el contrato previo?

- El contrato previo expiró el 30 de septiembre de 2016.

### **i** ¿Por qué las negociaciones están tardando tanto?

- Estamos trabajando en muchos temas económicos complicados y, particularmente, en cómo brindar la mejor opción de jubilación para nuestros empleados y, a la vez, ofrecer aumentos de salario y continuar pagando por la asistencia médica. La compañía considera que la mejor forma de lograr estas metas es cambiar al plan 401K. Este es un cambio significativo frente a nuestros contratos previos. Muchas veces cuando se introducen nuevos artículos se tarda más en negociar los detalles.

### **i** ¿Qué características tiene la propuesta de salarios de Bornstein Seafoods en comparación con contratos previos?

## Salarios

- En el contrato laboral que expiró el 30 de septiembre de 2013, los aumentos salariales totalizaron \$0.30. El desglose específico fue \$0.00 para el año 1, \$0.15 para el año 2 y \$0.15 para el año 3.
- En el contrato laboral más reciente que expiró el 30 de septiembre de 2016 el incremento salarial totalizó \$0.45. El desglose fue de \$0.15 por cada uno de los tres años.
- Los aumentos salariales fueron bajos en estos contratos debido a que Bornstein necesitaba colocar más dinero en el plan de pensión para que pudiera ser rehabilitado en el año 2035. Por lo tanto, no podíamos dedicar más dinero a los salarios.
- La propuesta salarial actual totaliza \$1.05. Su desglose es \$0.35 para el año 1, \$0.20 para el año 2 y \$0.50 para el año 3. Cada uno de esos montos es superior al del aumento anual en los dos contratos previos y en total es un aumento de 233%. Esto solo lo podemos hacer porque estamos proponiendo cambiar al plan 401K que nos permite pagar más dinero a nuestros empleados inmediatamente.

### **i** ¿Por qué Bornstein propone un aumento de solo \$0.20 para el segundo año del acuerdo?

- El año pasado el estado aprobó una nueva ley de permiso por enfermedad que le exige al empleador brindar permisos por enfermedad pagados a partir del 1 de enero de 2018. Esto aumentará significativamente nuestros costos. Hemos sugerido que los empleados usen sus beneficios de vacaciones para cubrir estos permisos por enfermedad, lo que nos permitiría ofrecer un mayor aumento salarial, pero el sindicato no aceptó esta propuesta.

### **i** ¿Cuándo entran en vigencia las propuestas salariales de Bornstein Seafoods?

- El primer aumento salarial estará disponible tan pronto se ratifique el contrato laboral.
- Los siguientes aumentos entrarán en vigencia el 1 de octubre de 2017 y el 1 de octubre de 2018.

### **i** ¿Qué sucederá con las tasas por filetes?

- La gerencia ha propuesto un aumento en las tasas de los filetes de peces de roca ("rockfish"). El aumento va de \$0.09 por libra a \$0.11 por libra para los peces de roca pequeños, y de \$0.05 to \$0.075 por libra para los peces de roca grandes. Esto entrará en vigencia el 2 de julio de 2017.

## Médicos

### **i** ¿Qué cambios se proponen para nuestros costos médicos?

- La gerencia no propone cambios a los costos compartidos actuales de costos médicos. Bornstein Seafoods paga \$4.73 por hora y el empleado contribuye con \$0.14 por hora. Esto tendrá vigencia hasta el 1 de mayo de 2018.
- El aumento de costo previsto para el 1 de mayo de 2018 se estima que será de \$5.10. Con base en el porcentaje tradicionalmente compartido, Bornstein Seafoods pagará el 75% del aumento de \$4.87 y el empleado pagará 25%. Esto establece las nuevas tasas de \$4.90 para la gerencia y de \$0.20 para los empleados.

## Pensión

### **i** ¿Por qué abandonamos el Fondo Fiable de Jubilación ("Sound Retirement Trust")?

- Hace varios años, Bornstein y el Sindicato acordaron que debido a que la pensión de los empleados estaba en tan mala condición sería una buena idea para la compañía, cuando fuera financieramente viable, cambiar al plan 401k para que los empleados de Bornstein tuvieran una mejor opción de jubilación. Finalmente Bornstein fue capaz de salirse de la pensión, lo cual hizo en julio de 2016. Sin embargo, debido a que la compañía y el sindicato no están de acuerdo en el monto que debe ser pagado al plan 401k, la compañía no ha podido financiar los planes 401k hasta que llegue a un acuerdo. Esto les hace daño a nuestros empleados.
- El Sindicato argumenta que el Plan de Pensión es la mejor opción para la jubilación. Nosotros no estamos de acuerdo con eso. ¡El Fondo Fiable de Jubilación se encuentra en un estado crítico y se espera que siga así por lo menos durante los próximos diez años! Todo el dinero adicional que Bornstein ha suministrado al Plan durante los últimos 3 años no ha tenido ningún beneficio financiero para los empleados pero ha sido usado para apuntalar el plan de pensión mismo. Al abandonar el plan de pensión y establecer el plan 401k, Bornstein podrá ayudar a nuestros empleados de dos maneras: (1) le permite a la compañía incrementar la contribución real que directamente aumenta la cuenta de jubilación de cada empleado y (2) le permite a la compañía gastar los fondos disponibles en el incremento de salarios en vez de pagar para apuntalar el decadente plan de pensión. Desafortunadamente, el Sindicato no nos ha permitido, hasta ahora, hacer este cambio.
- El monto requerido de contribución cuando nos retiramos del plan era de \$1.53 por hora, de los cuales solo \$0.50 beneficiaron al empleado. El \$1.03 restante se usó para apuntalar el plan. La contribución actual para la pensión es de \$1.73 (de los cuales todavía \$0.50 van al empleado y \$1.23 van a rehabilitar el plan). Para el año 2030, se calcula que la tasa por hora será de \$4.55, manteniéndose solo \$0.50 para beneficios acumulados del empleado. La escalada de estos costos de la pensión es uno de los principales motivos de nuestro retiro del plan. Observe que el monto asignado directamente al empleado no cambia de los \$0.50 (y, por ley, no puede). Al retirarnos del plan no podemos "saltarnos" la obligación que tenemos de participar en la rehabilitación del Plan. De hecho, incurrimos en una Responsabilidad por Retiro del Empleador que fue estimada la última vez en \$4.85 millones. Este es un costo en el que no queremos incurrir, pero estamos dispuestos a cubrir para poder brindarles un mejor futuro financiero a nuestros empleados. Esta es realmente la única manera de incrementar los futuros beneficios de jubilación y de salarios.

## CONCLUSIÓN

Deseamos trabajar con sus representantes sindicales y con el comité de negociación de los empleados para lograr un contrato laboral con beneficios mutuos. Es prioritario para nosotros establecer este contrato y proseguir con nuestros planes de crecimiento y éxito en nuestra planta de Bellingham.