

**FINAL COMPANY PROPOSAL RE-SUBMITTED with changes TO UNITE HERE IU ON**

**3/26/06**

**FOR SETTLEMENT DISCUSSION PURPOSES ONLY; INADMISSIBLE IN ANY PROCEEDING; SUBJECT TO EXISTING CONFIDENTIALITY AGREEMENTS AND UNDERSTANDING AS TO NONDISCLOSURE AMONG THE PARTIES HERETO**

Página 1 de 13

Esta hoja de períodos establece las modificaciones propuestas por Sky Chefs, Inc. ("La compañía") a los objetos expuestos A, B, y C del contrato nacional maestro, suplementos de beneficios de los márgenes, suplementos de los salarios locales, y/u otros informes o cartas del acuerdo entre la compañía y UNITE HERE ("La Unión"). Las modificaciones propuestas serán efectivas en las fechas propuestas, sujetas al resultado de un proceso de ratificación a dirigirse por La Unión de todos los empleados que representan UNITE HERE de Sky Chefs, Inc.

	<b><u>Cláusula</u></b>	<b><u>Descripción del resumen de la propuesta</u></b>
	<b>BENEFICIOS DEL SUBSIDIO</b>	
1.	<b>Subsidio para la atención de niños y dependientes</b>	En vigencia a partir del 1 de mayo de 2006, eliminar subsidio para la atención de niños y dependientes que proporciona el reembolso de los gastos calificados, que no exceden a los \$60 por dependiente por semana.
	<b>BENEFICIOS DEL JUBILADO</b>	
2.	<b>Cobertura médica y de vida del jubilado (Futuros participantes)</b>	Descontinuar oferta de atención médica y cobertura de vida del jubilado a los empleados elegibles que se jubilen después del 31 de mayo de 2006.
	<b>PLAN DE PENSIÓN / 401(k)</b>	
3a.	<b>Plan de pensión</b>	Congelar los futuros acumulados de beneficio de pensión dentro de 45 días después del anuncio de los votos, para los empleados elegibles contratados antes del 30/6/95. (Los empleados mantienen lo que tienen y no se acumula ningún valor más)
3b.	<b>401 (k) (La contribución del 1% de la compañía)</b>	Efectiva antes del 31 de diciembre de 2006, eliminación de la Sección MNA 19(e), la contribución de la compañía igual al 1% de los sueldos sin deducciones de cada empleado en el plan 401(k) para los empleados contratados el 30/6/95 de allí en adelante.  (El plan será modificado con el propósito de que los empleados elegibles todavía reciban el 1% en su cuenta 401(k) durante el <u>2006</u> , pero cesará hasta el año calendario 2007)

**FINAL COMPANY PROPOSAL RE-SUBMITTED with changes TO UNITE HERE IU ON**

**3/26/06**

**FOR SETTLEMENT DISCUSSION PURPOSES ONLY; INADMISSIBLE IN ANY PROCEEDING; SUBJECT TO EXISTING CONFIDENTIALITY AGREEMENTS AND UNDERSTANDING AS TO NONDISCLOSURE AMONG THE PARTIES HERETO**

Página 2 de 13

<b>CRÉDITOS DE MARCA DEL PRECIO DE ATENCIÓN MÉDICA</b>		
4a.	<b>Reducciones en el precio del estilo de vida saludable.</b> Crédito de <b><u>Familia Libre de Tabaco (FLT)</u></b> Crédito de <b><u>Avalúo de Riesgo para la Salud (ARS)</u></b>	<p>En vigencia a partir del 28 de abril de 2006, eliminación del crédito de TFH de \$1.25/semana para vivir en una familia libre de tabaco.</p> <p>En vigencia a partir del 28 de abril de 2006, eliminación del crédito de HRA de \$1.25/semana para completar un avalúo de riesgo para la salud.</p>
4b.	<b>Créditos de marca del precio de atención médica para empleados antes del 14/4/1989.</b>	<p>No tiene vigencia después del 1 de junio de 2006 la eliminación de los créditos de la marca del precio de reducción semanal. (Asignación de beneficio semanal) (EE = \$4.17), (EE + Ch = \$6.97) (EE + Sp = \$7.74) y (familia = \$10.93)</p>
<b>BENEFICIOS DE LA ATENCIÓN MÉDICA</b>		
5a.	<b>Diseño del plan de atención médica - organizaciones para el mantenimiento de la salud</b>	<p>No más tarde que el 1 de junio de 2006, reemplazar los planes de la organización para el mantenimiento de la salud en MIA, SFO, LAX, PSP, ONT, OAK, SJC, SMF, SNA, y FLL con el plan de CDH propuesto.</p> <p>Agregar como una opción disponible al plan de atención médica CDH – un plan de atención médica 80/20 de Kaiser para los CSCs del norte y sur de California (SFO, OAK, LAX, SNA, ONT, PSP, SJC, SMF) para los años 2006 y 2007 del plan. (Vea la tabla) (Mismas marcas del precio que CDH)</p>
5b.	<b>Plan de atención médica</b>	<p>No más tarde que el 1 de junio de 2006, todos los empleados elegibles tendrán un plan de CDH modificado para seleccionar la cobertura de salud <b>(vea el concepto general en la tabla CDH adjunta).</b></p>

**FINAL COMPANY PROPOSAL RE-SUBMITTED with changes TO UNITE HERE IU ON**

**3/26/06**

FOR SETTLEMENT DISCUSSION PURPOSES ONLY; INADMISSIBLE IN ANY PROCEEDING; SUBJECT TO EXISTING CONFIDENTIALITY AGREEMENTS AND UNDERSTANDING AS TO NONDISCLOSURE AMONG THE PARTIES HERETO

Página 3 de 13

<b>BENEFICIOS DE ATENCIÓN MÉDICA - Cont.</b>																		
5c.	<b>Marcas del precio semanales del plan de cobertura de salud</b>	<p>Rescindir una reducción del 10% de la marca del precio semanalmente programada para las categorías de cobertura de atención para empleados, empleados + cónyuges, y empleados + hijos y una reducción del 20% de la marca del precio programada para la categoría de cobertura de salud familiar efectiva el 1/1/06.</p> <p>A través del nuevo diseño del plan de CDH - ajuste la ganancia del costo futuro en 60% para la compañía y en 40% para los empleados del plan de los años 2007 y 2008, una división de 50 y 50 para 2009 que va hacia delante.</p> <p>Para los empleados en nómina activa <b>antes del 17/4/2006</b> las marcas de precios semanalmente serán:</p> <table><tr><td>Sólo empleados</td><td>\$19.00</td></tr><tr><td>Empleado + Hijo</td><td>\$35.00</td></tr><tr><td>Empleado + Cónyuge</td><td>\$41.00</td></tr><tr><td>Familia</td><td>\$54.00</td></tr></table> <p>Para los empleados contratados del 17/4/2006 y en adelante, las marcas de precios semanalmente serán:</p> <table><tr><td>Sólo Empleados</td><td>\$27.48</td></tr><tr><td>Empleado + Hijos</td><td>\$52.77</td></tr><tr><td>Empleado + Cónyuge</td><td>\$61.82</td></tr><tr><td>Familia</td><td>\$83.68</td></tr></table>	Sólo empleados	\$19.00	Empleado + Hijo	\$35.00	Empleado + Cónyuge	\$41.00	Familia	\$54.00	Sólo Empleados	\$27.48	Empleado + Hijos	\$52.77	Empleado + Cónyuge	\$61.82	Familia	\$83.68
Sólo empleados	\$19.00																	
Empleado + Hijo	\$35.00																	
Empleado + Cónyuge	\$41.00																	
Familia	\$54.00																	
Sólo Empleados	\$27.48																	
Empleado + Hijos	\$52.77																	
Empleado + Cónyuge	\$61.82																	
Familia	\$83.68																	
<b>DÍAS FESTIVOS PAGADOS, VACACIONES, DÍAS PERSONALES</b>																		
6a.	<b>Días festivos pagados</b>	<p>En vigencia a partir del 1 de mayo de 2006, los empleados mantendrán 4 días festivos pagados: Día de Año Nuevo, Día de la Independencia, Día de Acción de Gracias, y Día de Navidad.</p> <p>A los empleados que trabajen en un día festivo se les seguirá pagando el día festivo de 8 o 10 horas y las horas trabajadas. (La compañía no les descontará 1.5x en un día festivo trabajado.)</p>																

**3/26/06**

**FOR SETTLEMENT DISCUSSION PURPOSES ONLY; INADMISSIBLE IN ANY PROCEEDING; SUBJECT TO EXISTING CONFIDENTIALITY AGREEMENTS AND UNDERSTANDING AS TO NONDISCLOSURE AMONG THE PARTIES HERETO**

Página 4 de 13

<b>DÍAS FESTIVOS PAGADOS, VACACIONES, DÍAS PERSONALES – Cont.</b>														
6b.	<b>Vacaciones pagadas</b>  Un leve ajuste en el programa, y los empleados no tendrán que acumular más las horas trabajadas para ser elegibles para tiempo de vacaciones.	<p>En vigencia a partir del 1 de enero de 2007, ajustar el tiempo de vacaciones pagadas de la siguiente manera:</p> <table><thead><tr><th><u>Antigüedad en la compañía</u></th><th><u>Horas de vacaciones</u></th></tr></thead><tbody><tr><td>6 meses hasta 1 año.</td><td>24 horas (máximo)*</td></tr><tr><td>1 hasta 5 años</td><td>40 horas</td></tr><tr><td>5 hasta 15 años</td><td>80 horas</td></tr><tr><td>15 hasta 25 años</td><td>120 horas</td></tr><tr><td>25 años o más</td><td>160 horas</td></tr></tbody></table> <p>*Para los empleados que regresen de un LOA, se les exigirá un requisito que tendrán que haber trabajado por lo menos 1,000 horas durante el año calendario anterior, para ser elegibles a que se les paguen las horas de vacaciones acumuladas.</p> <p>Efectivo el 1 de enero de 2006, las horas de vacaciones pagadas para usarse en el siguiente año calendario ya no se pagarán más basándose en las horas trabajadas y en la antigüedad en la compañía. Los empleados no tendrán que acumular horas trabajadas para ser elegibles para tiempo de vacaciones. En cambio, a partir del 1 de enero de 2007, y todos los años de allí en adelante, la compañía abonará en la cuenta de vacaciones de cada empleado de acuerdo a la antigüedad del empleado en la compañía hasta el 1 de enero tomando como base el programa mencionado arriba.</p> <p>Los empleados anteriores de Caterair que fueron trasladados a Sky Chefs el 30/9/95 o el 31/5/96, además de los empleados anteriores de LSG USA trasladados a Sky Chefs el 1/4/95, o 1/9/95 se les igualará con otros empleados trasladados aplicándoles la fecha original de su contratación en la compañía como parte del nuevo programa de vacaciones a partir del 1/1/07 en adelante.</p>	<u>Antigüedad en la compañía</u>	<u>Horas de vacaciones</u>	6 meses hasta 1 año.	24 horas (máximo)*	1 hasta 5 años	40 horas	5 hasta 15 años	80 horas	15 hasta 25 años	120 horas	25 años o más	160 horas
<u>Antigüedad en la compañía</u>	<u>Horas de vacaciones</u>													
6 meses hasta 1 año.	24 horas (máximo)*													
1 hasta 5 años	40 horas													
5 hasta 15 años	80 horas													
15 hasta 25 años	120 horas													
25 años o más	160 horas													
6c.	<b>Días personales pagados</b>	En vigencia a partir del 1 de enero de 2007, eliminación de los días personales pagados.												

**FINAL COMPANY PROPOSAL RE-SUBMITTED with changes TO UNITE HERE IU ON**

**3/26/06**

FOR SETTLEMENT DISCUSSION PURPOSES ONLY; INADMISSIBLE IN ANY PROCEEDING; SUBJECT TO EXISTING CONFIDENTIALITY AGREEMENTS AND UNDERSTANDING AS TO NONDISCLOSURE AMONG THE PARTIES HERETO

Página 5 de 13

<b>SUPLEMENTOS DE BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS - CSC ESPECÍFICO</b>		
7a.	<b>Suplementos de beneficios complementarios para BOS, BWI, DTW, JFK 420, JFK 425, JFK 1371, LGA 1505, SFO 790, SLC 1307</b> Nota: DTW actualmente recibe 2 días personales no pagados.	En vigencia a partir del 1 de mayo de 2006, retiro de todos los días festivos, días personales pagados y otros artículos otorgados en los suplementos de beneficios complementarios CSC individuales, excepto los días personales pagados que se eliminarán a partir del 1 de enero de 2007.
7b.	<b>Suplemento de beneficios complementarios para <u>LAX 370</u></b>	En vigencia a partir del 28 de abril de 2006, quitar la provisión de almuerzo pagada de media hora. Cambiar el recibo del sobretiempo diario después de 7.5 horas trabajadas a después de 8.0 horas trabajadas.
<b>REGLAS DE TRABAJO</b>		
8a.	<b>Sobretiempo diario</b>	En vigencia a partir del 5 de mayo de 2006, eliminación del sobretiempo diario, a menos que se acuerde por la ley estatal (desde el 1/1/06 CA &AK).
8b.	<b>Sobretiempo pagado del sexto y séptimo día consecutivo</b>	En vigencia a partir del 5 de mayo de 2006, la eliminación del sobretiempo pagado del sexto y séptimo día consecutivo que incluye el quinto día consecutivo para empleados de 10 horas.

**FINAL COMPANY PROPOSAL RE-SUBMITTED with changes TO UNITE HERE IU ON**

**3/26/06**

**FOR SETTLEMENT DISCUSSION PURPOSES ONLY; INADMISSIBLE IN ANY PROCEEDING; SUBJECT TO EXISTING CONFIDENTIALITY AGREEMENTS AND UNDERSTANDING AS TO NONDISCLOSURE AMONG THE PARTIES HERETO**

Página 6 de 13

8c.	<b>Horarios de trabajo de medio tiempo y elegibilidad para los beneficios</b>	<p>En vigencia a partir del 24 de abril de 2006, la compañía limitará el uso de los empleados de medio tiempo a no más que el 25% de las horas trabajadas del amplio sistema total, inclusive de las nuevas limitaciones de las horas trabajadas para la elegibilidad de beneficios que es mayor que las 32 horas semanales para el Diseño del Plan de Beneficio. Los empleados de medio tiempo serían elegibles para el tiempo pagado por enfermedad de acuerdo con el horario de las nuevas contrataciones que van hacia delante.</p> <p>La compañía deberá reunirse y sostener pláticas con la Unión, antes de implementar cualquier turno de medio tiempo (más allá de los existentes en la actualidad) en los CSCs. Si la compañía y la Unión no llegan a un acuerdo al implementarse, la Unión tendrá el derecho a quejarse y presentar una queja ante la Junta de Ajustes de Laudo, por cualquier plan de implementación que considere la Unión una violación a la antigüedad.</p> <p>Como propósito para lograr la eficiencia operativa con los empleados de medio tiempo, la compañía hará todos sus mejores esfuerzos razonables para disminuir al máximo el impacto que tendrá en los empleados de tiempo completo.</p> <p>* La determinación de la designación del empleado de medio tiempo se calculará usando un calendario circulante de 6 semanas a fin de que empleados no tengan que preocuparse si su horario ocasionalmente fuera a disminuir en 32 horas o menos por semana.</p>
-----	---	---

**FINAL COMPANY PROPOSAL RE-SUBMITTED with changes TO UNITE HERE IU ON**

**3/26/06**

FOR SETTLEMENT DISCUSSION PURPOSES ONLY; INADMISSIBLE IN ANY PROCEEDING; SUBJECT TO EXISTING CONFIDENTIALITY AGREEMENTS AND UNDERSTANDING AS TO NONDISCLOSURE AMONG THE PARTIES HERETO

Página 7 de 13

<b>TASAS DEL SALARIO</b>		
9a.	<b>Tasa programada del salario (Del 1 de octubre de 2005 en adelante)</b>	Los aumentos programados de centavos por hora para los CSC que comienzan del 1 de octubre de 2005 en adelante serán rescindidos. Esta propuesta incluirá cualquier aumento de centavos por hora que aún será otorgado en el sistema venidero de la Junta de Ajustes de Laudos por el árbitro neutral que abarca DFW, HNL y SNA. La Unión retractará esos casos y cualquier otro caso pendiente presentado por SBA en los suplementos de salario local.
9b.	<b>Suplementos de salarios locales (SSL)</b>	Modificar todos los LWS para que puedan reformarse en una nueva fecha futura de modificación acordada para coincidir con una fecha corregible correspondiente a las exposiciones del margen.
9c.	<b>Reducir tasas de salarios en 2006 al 4.9% para todos los CSCs.</b>  <b>Sin reducciones a las tasas de salarios en los siguientes CSCs:</b>  <b><u>Dallas</u> (DFI, DFW) <u>Ontario</u> (ONT) <u>Denver</u> (DEN 230 y 235) <u>Santa Ana</u> (SNA) <u>Nueva Orleans</u> (MSY) <u>Orlando</u> (MCO &amp; MCOA)</b>  <b>Mantener la clase de trabajo y tasa del salario específicos según los “netos de seguridad” = impacto del promedio total de <u>4.67%</u></b>	En vigencia a partir del 28 de abril de 2006, se reducen las tasas de salarios; sin embargo, ninguna tasa se reducirá por debajo de \$7.50/hora para aquellos que estén en o por encima de \$7.50/horas. Para los empleados clasificados como AFEH I (211), Expedidor (216), Coordinador (219), Representante del Servicio Al Cliente (236), o codificados con otras clasificaciones de trabajo pero que estén desempeñando funciones como conductores de montacargas altos, ninguna tasa se reducirá por debajo de \$10.00/hora para aquellos que estén en o por debajo de \$10.00/hora.

**3/26/06**

**FOR SETTLEMENT DISCUSSION PURPOSES ONLY; INADMISSIBLE IN ANY PROCEEDING; SUBJECT TO EXISTING CONFIDENTIALITY AGREEMENTS AND UNDERSTANDING AS TO NONDISCLOSURE AMONG THE PARTIES HERETO**

Página 8 de 13

<b>ESTRUCTURA DEL SALARIO (SUPLEMENTOS DE SALARIOS LOCALES)</b>		
10a.	<b>Nuevas escalas de salario para CSC.</b>  <b>(Vea paquetes de tablas)</b>	<p>En vigencia a partir del 17 de abril de 2006, todos los CSC mantendrán una escala estándar de salario de nueva contratación de 36 meses con incrementos de centavos por hora de \$0.20 en 2, 6, 18, 24, y 36 meses de antigüedad en la compañía, si el empleado todavía no ha alcanzado la tasa de salario apropiada sobre la escala basándose en la antigüedad en su compañía.</p> <p>Esta escala estándar de salario de 36 meses reemplazará a las escalas múltiples encontradas en los CSC.</p> <p>Las tasas de pago serían diferentes para cada clasificación de trabajo y basándose en cada mercado de contratación de CSC para las habilidades necesarias establecidas.</p> <p>Las ubicaciones todavía pueden ajustar ascendentemente las escalas de salarios como sea necesario para reflejar las condiciones de contratación del mercado.</p> <p>Cada escala de salario de CSC incluirá una reducción de centavos por hora como sea aplicable a las condiciones del mercado.</p> <p>Ningún empleado recibiría una reducción de la tasa de salario como resultado de poner en práctica las nuevas escalas de salario.</p>

**FINAL COMPANY PROPOSAL RE-SUBMITTED with changes TO UNITE HERE IU ON**

**3/26/06**

FOR SETTLEMENT DISCUSSION PURPOSES ONLY; INADMISSIBLE IN ANY PROCEEDING; SUBJECT TO EXISTING CONFIDENTIALITY AGREEMENTS AND UNDERSTANDING AS TO NONDISCLOSURE AMONG THE PARTIES HERETO

Página 9 de 13

<b>FECHA CORREGIBLE Y PLAN DE COMPRA DEL EMPLEADO MÁS ANTIGUO</b>		
11a.	<b>Fecha corregible propuesta</b>  <b>Apoyo de la NMB</b>          <b>Bono en una sola cantidad de \$2,000,000</b>	<p>1 de abril de 2010</p> <p><b>La compañía y la Unión están de acuerdo en iniciar la reapertura de las pláticas MNA el 1 de octubre de 2009, 6 meses antes de la fecha corregible de la MNA establecida para el 1/4/2010.</b></p> <p><b>La compañía y la Unión están de acuerdo en solicitar conjuntamente la mediación de la NMB después de 3 meses de las pláticas activas (a más tardar el 1 de enero de 2009).</b></p> <p><b>Si después de 5 meses de pláticas activas, que se lleven a cabo con el apoyo de un mediador de la NMB, y si las partes no llegan a un convenio tentativo para las propuestas corregibles nuevas, la compañía y la Unión conjuntamente están de acuerdo en procurar desligarse del proceso de mediación de la NMB, a más tardar el 30 de mayo de 2010).</b></p> <p><b>En vigencia el 1 de abril de 2010, si la compañía no cierra el contrato nuevo con la Unión antes del 1 de abril de 2010, la compañía está de acuerdo en pagarles a los empleados la cantidad de \$2,000,000 (Dos millones de dólares) de la manera que lo determine la Unión.</b></p>
11b.	<b>Plan de compra del empleado más antiguo</b>	<p>La compañía tiene una opción actual a su discreción de ofrecer un plan de compra del empleado más antiguo a los empleados por su antigüedad y clasificación del trabajo, individualizado por CSC.</p> <p>La afectación sobre los empleados de cualquier plan de compra propuesto se revisará con la Unión antes de</p>

**FINAL COMPANY PROPOSAL RE-SUBMITTED with changes TO UNITE HERE IU ON**

**3/26/06**

**FOR SETTLEMENT DISCUSSION PURPOSES ONLY; INADMISSIBLE IN ANY PROCEEDING; SUBJECT TO EXISTING CONFIDENTIALITY AGREEMENTS AND UNDERSTANDING AS TO NONDISCLOSURE AMONG THE PARTIES HERETO**

Página 10 de 13

su oferta.

**SÓLO PARA NUEVOS EMPLEADOS  
(EMPLEADOS CONTRATADOS DEL 17 DE ABRIL DE 2006 EN ADELANTE)**

12a.	<b>Márgenes de los precios de atención médica</b>	A los empleados contratados del 17 de abril de 2006 y en adelante que se vuelvan elegibles para inscribirse en el plan médico de atención médica de la compañía se les ofrecerá semanalmente márgenes de precios que corresponderán con los actuales márgenes de precios de Gate Gourmet por categoría de cobertura (vea 5c) y se ajustarán a cada año del plan basándose en la fórmula de compartición de costos en la propuesta 5c.
12b.	<b>Licencia pagada por enfermedad</b>	Para los empleados contratados el 17 de abril de 2006 y de allí en adelante, un máximo de 2 días de licencia pagada por enfermedad se acumulará por año calendario.
12c.	<b>Días feriados pagados</b>	Los empleados contratados el 17 de abril de 2006 y de allí en adelante se volverán elegibles para el salario por día feriado después de alcanzar 1 año de antigüedad en la compañía.

**FINAL COMPANY PROPOSAL RE-SUBMITTED with changes TO UNITE HERE IU ON**

**3/26/06**

FOR SETTLEMENT DISCUSSION PURPOSES ONLY; INADMISSIBLE IN ANY PROCEEDING; SUBJECT TO EXISTING CONFIDENTIALITY AGREEMENTS AND UNDERSTANDING AS TO NONDISCLOSURE AMONG THE PARTIES HERETO

Página 11 de 13

	<h2><b>BONIFICACIÓN POR SUSCRIPCIÓN</b></h2>
	<p>Para todos los conceptos de bonificación por suscripción listados aquí, lo siguiente aplicará: si hay cualquier interrupción operacional que incluya pero que no se limite a una ausencia por supuesta enfermedad, protestas, u otras violaciones del Artículo X que ocurran entre el tiempo del anuncio de La Unión del resultado de los votos, y el tiempo del pago de la bonificación por suscripción (si se acepta), los empleados en ese CSC que participen en o que hayan tenido alguna influencia en la interrupción operacional, no recibirán su pago de bonificación.</p>
	<p><b><u>Criterios de bonificación por suscripción</u></b> La compañía está prestando dinero para pagar una bonificación por suscripción a los empleados para ayudar con el impacto económico de los cambios propuestos si se aceptan. Esto es una inversión en efectivo de <u>una sola vez</u> como un incentivo para votar Sí. La bonificación de suscripción ya no estará más disponible si el voto ya no tiene éxito.</p> <p><b><u>Elegibilidad e impuestos</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En la nómina activa hasta el <u>11 de abril de 2006</u></li><li>• En la nómina activa hasta la fecha de pago (dentro de 30 días del anuncio del resultado de los votos y la suscripción de la MOA)</li><li>• Si a los empleados de LOA se les permite votar, entonces el pago de bonificación por suscripción se les hará cuando regresen a trabajar si están dentro del año calendario 2006.</li><li>• Las cantidades de bonificación reflejan el salario bruto y se gravarán a la tasa más baja posible permitida por la ley</li></ul>
	<p><b><u>Bonificación por suscripción</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b><u>11 % del salario básico</u></b></li></ul> <p>La compañía proveerá una bonificación por suscripción a cada empleado elegible por la cantidad del (11%) de la tasa de pago del salario básico del empleado como se calcula el 11 de abril de 2006, antes de cualquier implementación de las reducciones propuestas de las tasas de salarios.</p> <p><b>Mejoras a la bonificación por suscripción:</b> Si se aprueba la propuesta de la compañía por medio de la mayoría de los empleados que votaron sí, se agregarán los siguientes bonos brutos adicionales a cada 11% del bono por suscripción.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Todos los empleados en los CSCs con un 50% o más de votos Sí recibirán <b>\$500.00</b></li><li>• Todos los empleados en los CSCs con un 50% menos de votos Sí recibirán <b>\$250.00</b></li></ul>

**FINAL COMPANY PROPOSAL RE-SUBMITTED with changes TO UNITE HERE IU ON**

**3/26/06**

**FOR SETTLEMENT DISCUSSION PURPOSES ONLY; INADMISSIBLE IN ANY PROCEEDING; SUBJECT TO EXISTING CONFIDENTIALITY AGREEMENTS AND UNDERSTANDING AS TO NONDISCLOSURE AMONG THE PARTIES HERETO**

Página 12 de 13

<b>MEJORAS EN EL CONTRATO</b>	
<b>Plan de incentivo del desempeño del empleado (EPIP)</b>	<p>Plan de incentivo del desempeño para cumplir con las normas de calidad y seguridad del cliente establecidas por cada CSC</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Implementación desde el 1/7/06</li><li>• Primer pago potencial en el primer trimestre de 2007</li><li>• Valor = sueldo bruto de \$350 cada 2 trimestres hasta un pago bruto máximo de \$700 por año.</li><li>• Metas de incentivo que se basarán en criterios de desempeño simples desarrollados por la administración de CSC y considerado dentro del insumo de la Unión Local</li><li>• Elegibilidad = 6 mes o más de antigüedad y en nómina activa a partir de las fechas de pago</li></ul>
<b>Artículo 7 de MNA – disciplina progresiva</b> <b>El no uso de las escritos previos emitidos antes del 21/4/06</b>	<p>En vigencia a partir del 21 de abril de 2006 en adelante. La compañía propone no usar o considerar en determinar la futura disciplina progresiva, ningún escrito de disciplina progresiva “previa” que un empleado haya emitido antes del 21/4/06, un nuevo comienzo para todos los empleados</p>

**FINAL COMPANY PROPOSAL RE-SUBMITTED with changes TO UNITE HERE IU ON**

**3/26/06**

**FOR SETTLEMENT DISCUSSION PURPOSES ONLY; INADMISSIBLE IN ANY PROCEEDING; SUBJECT TO EXISTING CONFIDENTIALITY AGREEMENTS AND UNDERSTANDING AS TO NONDISCLOSURE AMONG THE PARTIES HERETO**

Página 13 de 13

Esta hoja de períodos sólo pretende describir las modificaciones básicas a los acuerdos básicos de la Compañía y la Unión que son necesarios para que la compañía baje sus costos de mano de obra, y no pretende constituir un lenguaje de contrato final. Las partes acuerdan que redactarán el borrador del lenguaje del contrato final dentro de 90 días de la ejecución de esta hoja de períodos, si la compañía recibe la notificación de La Unión de que el proceso de ratificación tuvo éxito. Las partes aceptan que eliminarán o modificarán cualquier cláusula en los actuales acuerdos de la compañía o unión que sea inconsistente con esta hoja de períodos.

**Ejecutado este \_\_\_\_\_ día de \_\_\_\_\_ de 2006**

Por: \_\_\_\_\_  
Sherri Chiesa  
Vicepresidente ejecutivo y diseñador MNA  
UNITE HERE

Por: \_\_\_\_\_  
Mark Edwards  
Vicepresidente, Relaciones industriales  
Sky Chefs, Inc.

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha

**Testigos:**

\_\_\_\_\_  
UNITE HERE

\_\_\_\_\_  
Sky Chefs, Inc.

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Fecha