Memorandum

To: T&A Employee
From: Tanimura & Antle Management
Re: Explanation of Dispute Resolution Agreement

Tanimura & Antle has had a Dispute Resolution Agreement (DRA) in effect since 2015. It is a stand-alone document provided in English with a courtesy copy available in Spanish as desired by the employee.

This memorandum explains a number of provisions in the DRA.

The reasons behind the adoption of a Dispute Resolution Agreement are to:

- Encourage employees to identify, discuss, and promptly report to management any issue or concern arising from the employment relationship to immediately address the matter using our Open Door Policy;
- Establish open communication and an informal resolution process;
- Support an engaged, informed workforce that embraces diversity and discourages adversity;
- Protect individual rights and create an open forum for hearing and addressing complaints and concerns;
- Eliminate any reluctance to report issues, hazards, and/or behavioral concerns; and
- Promote prompt arbitration and mediation, as opposed to litigation, of employee claims arising out of the employment relationship or the termination of employment.

The Dispute Resolution Agreement will:

- Provide a quicker resolution of employee claims such as:
  - Rest and meal break issues;
  - Claims related to time worked or compensation (e.g., wages owed or incorrect wage statements);
  - Employment discrimination, harassment or retaliation;
  - Misconduct (whether intentional or negligent) including defamation, misrepresentation, fraud, or infliction of emotional distress;
  - Breach of the employment contract or implied covenant of good faith and fair dealing;
  - Unsafe practices or working conditions;
  - Failure to provide work equipment where necessary;
  - Failure to follow leave and accommodation entitlements;
  - Wrongful discharge, or
  - Any other permissible matter arising from the employment relationship except for matters requiring immediate action in court such as an injunction due to workplace safety or embezzlement.
- Verify that the employee and T&A understand and agree that they are waiving their right to bring such claims in a court, including the right to a trial by jury, and to file collective and class action claims;
- Agree that the arbitration proceeding shall be conducted by a neutral arbitrator, selected by both the employee and T&A, in accordance with the Federal Arbitration Act.
- The neutral arbitrator shall have the authority to award back wages, interest and applicable damages and attorney's fees, the same as if the case were litigated in court.
- The employee continues to have the right to be represented by an attorney of his or her choice, and at his or her own cost;
- The arbitrator will issue a written decision and his/her decision can only be appealed in accordance with applicable law;
- Each party to the Dispute Resolution Agreement understands that the Dispute Resolution Agreement in no way changes the "at-will" employment relationship between the parties nor should it be interpreted to imply the existence of a contract of employment for a fixed term. The "at-will" employment relationship remains in full force and effect. Consequently, either the employee or T&A may terminate the employment relationship at any time and for any

reason, with or without cause, and with or without prior notice. EXCEPTION: Those employed pursuant to an H-2A contract during the Yuma Imperial harvest season are employees for a fixed term under an employment agreement, which prescribes a "for cause" termination during the contract period only.

The Dispute Resolution Agreement does not:

- Take away an employee's right or duty to file certain claims with administrative agencies such as the:
  - U.S. Equal Employment Opportunity Commission
  - Department of Fair Employment and Housing
  - Department of Labor Standards Enforcement
  - American Job Centers of California under the Employment Services Complaint System
  - Agricultural Labor Relations Board
  - National Labor Relations Board

  Where the law requires an employee to file a claim with the administrative agency created to oversee such claims, this obligation (known as a duty to exhaust administrative remedies) will continue even with the Dispute Resolution Agreement in effect between the employee and T&A. This means that the matter will not continue to arbitration until after the administrative agency has had an opportunity to hear, investigate and render a decision on the issue first or the agency declines to review the matter altogether.

- Include claims for medical and disability benefits under a state workers' compensation law or for unemployment insurance benefits under applicable state law, or claims that are not subject to arbitration agreements under current law (e.g., Private Attorney General Act claims as of 2019).

If you have any questions with the foregoing or the DRA attached, you are welcome to contact the Human Resources Department at 831.455.3663.

ACKNOWLDEGMENT OF RECEIPT ON DATE WRITTEN BELOW:

		xxx-xx-
Employee Name (Please Print)	Employee No.	Last Four of Social Security No.
X		
Employee Signature	Date	

Memorándum

Para: Empleado de T&A
De: Administración de Tanimura & Antle
Re: Explicación de Acuerdo de Resolución de Disputas

Tanimura & Antle tiene un Acuerdo de Resolución de Disputas ("Acuerdo") en efecto desde 2015. Es un documento independiente proporcionado en ingles con una copia de cortesía disponible en español según lo deseado por el empleado.

Este documento explica una serie de disposiciones en el acuerdo.

Las razones detrás de la adopción de un Acuerdo de Resolución de Disputas son:

- Animar a los empleados a identificar, hablar, e informar de inmediato a la gerencia sobre cualquier problema o preocupación que surja de la relación laboral, de modo que puedan ser atendidos de inmediato utilizando nuestra Póliza de Puertas Abiertas;
- Establecer comunicación abierta y un proceso informal de resolución;
- Apoyar a una fuerza laboral que este comprometida, informada que acepta la diversidad y desalienta la adversidad;
- Para proteger los derechos individuales y crear un foro abierto para escuchar y abordar quejas y preocupaciones;
- Para eliminar cualquier reluctancia a reportar problemas, peligros y/o preocupaciones de comportamiento; y
- Promover el arbitraje y mediación rápida, en lugar de litigio, de los reclamos de los empleados que surjan de su relación laboral o la terminación del empleo.

El Acuerdo de Resolución de Disputas:

- Proporcionará una resolución más rápida de los reclamos de los empleados, tales como:
  - Asuntos de periodos de descanso y comida;
  - Reclamos relacionados con el tiempo trabajado o sueldos (por ejemplo, sueldos debidos o estados de sueldos incorrectos);
  - Discriminación en el empleo, hostigamiento o represalias laborales;
  - Mala conducta (ya sea intencional o negligente) incluyendo difamación, falsa representación, fraude o infligir estrés emocional;
  - Incumplimiento del contrato laboral o pacto implícito de buena fe y trato justo;
  - Practicas o condiciones de trabajo inseguras;
  - No proporcionar equipo de trabajo cuando es necesario;
  - Incumplimiento de seguir ausencia y modificaciones protegidas por la ley;
  - Terminación injusta, o
  - Cualquier otro asunto permisible que surja de la relación laboral, excepto asuntos que requieren una acción inmediata en la corte, como un mandamiento judicial debido a la seguridad en el lugar de trabajo o por desfalco de fondos.
- Verificara que el empleado y T&A comprendan y acuerden que están renunciado a su derecho a presentar dichos reclamos ante una corte, incluido el derecho a un juicio por jurado, y para presentar demandas colectivas;
- Acordará que el procedimiento de arbitraje será conducido por un árbitro neutral, seleccionado tanto por el empleado como por T&A, de acuerdo a las Reglas Nacionales para la Resolución de Disputas de Empleo emitidas por la Asociación Americana de Arbitraje.
- El árbitro neutral tendrá la autoridad para otorgar sueldos atrasados, intereses y daños aplicables y honorarios de los abogados, de igual manera que si el caso fuera litigado en la corte.
- El empleado continúa teniendo derecho a ser representado por un abogado de su propia elección, y su propio costo;

- El árbitro emitirá una decisión por escrito y su decisión solo puede apelarse de acuerdo con la ley aplicable;
- Cada parte en el Acuerdo de Resolución de Disputas entienden que el Acuerdo de Resolución de Disputas no cambia en ninguna manera la relación laboral "a voluntad' entre las partes ni debe interpretarse que implica la existencia de un contrato de trabajo por un plazo fijo. La relación laboral "a voluntad" sigue en pleno vigor y efecto. En consecuencia, el empleado o T&A puede en cualquier momento terminar la relación de empleo por cualquier motivo con o sin causa, y con o sin previo aviso. EXCEPCION: Esos empleados conforme a un contrato H-2A durante la temporada de cosecha de Yuma Imperial son empleados por un periodo fijo bajo un contrato de trabajo, que establece una terminación "por causa" solamente durante el periodo del contrato.

El Acuerdo de Resolución de Disputas no:

- Quita el derecho o el deber de un empleado de presentar ciertos reclamos con agencias administrativas como:
  - Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos
  - Departamento de Empleo Justo y Vivienda
  - Departamento de Cumplimiento de Normas Laborales
  - Centro de Trabajo de California bajo el Sistema de Quejas de Servicios de Empleo
  - Consejo de Relaciones del Trabajo Agrícola
  - La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo

  Donde la ley requiere que un empleado presente un reclamo ante la agencia administrativa creada para monitorear dichos reclamos, esta obligación (conocida como deber de agotar los remedios administrativos) continuara incluso con el Acuerdo de Resolución de Disputas vigente entre el empleado y T&A. Esto significa que el asunto no continuara con el arbitraje hasta que la agencia administrativa haya tenido la oportunidad de escuchar, investigar y tomar una decisión sobre el tema primero o la agencia se niegue a revisar el asunto por completo.

- No incluye reclamos por beneficios médicos y por discapacidad según la ley estatal de compensación de trabajadores o por beneficios de seguro de desempleo según la ley estatal aplicable, o reclamos que no están sujetos a acuerdos de arbitraje según la ley actual (por ejemplo, reclamos de la Ley del Fiscal General Privado a partir de 2019).

Si tiene alguna pregunta con lo anterior o con el Acuerdo adjunto, puede comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos al 831.455.3663.

RECONOCIMIENTO DEL RECIBO EN LA FECHA ESCRITA A CONTINUACION:

		xxx-xx-
Nombre de Empleado (Escriba con letra de Molde)	Número de Empleado	Últimos 4 Números de SS
X		
Firma de Empleado	Fecha	