ETHICAL CHARTER
FOR RESPONSIBLE LABOR PRACTICES

Tanimura & Antle, including all of its affiliates and subsidiaries (collectively, Tanimura & Antle or the Company), believes that everyone deserves to be treated with dignity and respect. We are committed to respecting workers' rights and protecting their safety and health, while recognizing the cultural and legal differences found throughout the industry and the world. As an industry, we care about the wellness, respect and safety of the workers who help us offer the wide variety of fresh fruit and vegetables consumers enjoy.

The guiding values and principles set out in this Ethical Charter provide a framework for coordinated, focused action across the industry. When growers, labor agencies, packers, distributors, foodservice operators, marketers and retailers of fresh produce and flowers work together to assure ethical working standards, everyone in the supply chain benefits, and consumer confidence in our products is enhanced. Responsible labor practices are the right thing to do and our success as an industry depends on it.

Our Values with Respect to Responsible Labor Practices

- We believe that work in the fresh produce industry should provide economic opportunity for all involved. Employers, employees, their families and our communities should benefit financially as a result.
- We respect, value and encourage mutually beneficial efforts, and a positive relationship between the employer and the employee, and intend to support efforts that strengthen that relationship.
- We operate in a spirit of cooperation, learning and transparency with our workers, trading partners and other stakeholders.
- We support transparency in our supply chains about labor conditions, policies and practices, as permitted by law, with the aim of improving the work environment and giving workers opportunities for success.
- We seek to inspire continual learning and progress across the produce supply chain, through education and an exchange of ideas and best practices in implementation of these principles.
- We believe in accountability throughout the supply chain and among all stakeholders to deliver our shared vision of responsible labor practices.

These values can only flourish because of our day-to-day behavior and actions, with each of us working within our individual area of responsibility and strengths.

Our Guiding Principles

Respect for Laws at Work

Legal Compliance

Tanimura & Antle shall adhere to the laws and regulations as established by the applicable jurisdiction in which we operate.

Occupational Safety & Health

Employees shall be provided a safe, hygienic and sanitary environment at work-related sites, in any transportation and in any housing provided by Tanimura & Antle.

Tanimura & Antle shall adopt reasonable measures to identify hazards and control occupational risk of injury and illness. Examples of such safeguards may include, but are not limited to, the following: industrial hygiene and sanitation programs; injury and illness prevention; emergency preparedness and response; chemical safety; equipment and machine safety; ergonomics; ventilation and lighting.

Tanimura & Antle employees shall always have free access to drinking water and sanitary facilities.

Wages & Benefits

Employees shall be paid for all work performed. Tanimura & Antle shall comply with all applicable legal requirements regarding eligibility to work, benefits and wages (including wages for overtime premiums and/or minimum compensation for any payment arrangement based on productivity).

Tanimura & Antle shall provide leaves and benefits as required by law. Payments shall be made in accordance with the applicable contractual terms (and within all legal limits) and the calculation of the promised payments shall be transparent to employees.

Working Hours

Tanimura & Antle shall manage working hours in accordance with applicable laws, recognizing that agricultural labor needs vary by season, crop, task and location, and employees are sometimes needed for shorter or longer time-periods than a standard workweek.

Tanimura & Antle shall provide rest periods as needed to support a safe and healthful workplace and as required by law.

Tanimura & Antle shall inform workers about their expectations regarding hours of work and gain their agreement at time of hiring.

Respect for Professional Conduct

Communication and Worker Protections

Direct communication between management and their employees is the most effective way of resolving workplace issues and concerns. All employees have both the right and responsibility to voice their concerns or ask questions, report in good faith any improper or wrongful activity, or discuss opportunities and/or grievances. To do so, there is a fair, transparent and accessible channel of communication to provide input to management and to resolve workplace issues.

At Tanimura & Antle, this is done through our *Open Door Policy*:

> *Tanimura & Antle opens its doors to any employee who may have a complaint, suggestion or question about his or her job, working conditions or the treatment he or she is receiving. Employees are free to turn to their immediate foreperson, supervisor, division manager, Vice President, Office of Human Resources, or the Company President/Chief Executive Officer about any concern. Our experience has shown us that often the best person to resolve a complaint or answer an employment question is the employee's immediate foreperson/supervisor. Therefore, the Company urges employees to take the following steps wherever possible:*

1. *As soon as possible, or within a week of an occurrence, bring any matter of concern to the attention of your immediate foreperson/supervisor who will attempt to answer your question or provide satisfactory resolution.*
2. *If your concern persists or if your immediate foreperson/supervisor is the basis of your problem, make the manager or Vice President aware of it. The manager or Vice President will attempt to work out a reasonable solution.*
3. *If your concern is not addressed to your satisfaction by the manager or Vice President, or if your manager or Vice President is the basis of your complaint, bring the problem to the Office of Human Resources, or the Company President/Chief Executive Officer. All pertinent facts from the employee and any other relevant party will be reviewed in an attempt to reach a final decision or response based on the information presented.*

The Company takes employee concerns seriously and hopes that employees will feel free to raise issues of concern, in good faith, without the fear that adverse action will be taken against them. Employees are encouraged to raise personal concerns before and after their scheduled work hours or during rest or meal periods, unless the concern requires immediate attention.

Tanimura & Antle encourages timely disclosure of concerns and prohibits retaliation against anyone who, in good faith, reports concerns.

Ethical Recruitment

Tanimura & Antle recruits employees ethically. Abusive, deceptive, fraudulent or corrupt practices are unacceptable at any stage of the recruitment and selection process. No employee should pay for a job. Tanimura & Antle shall bear the costs of recruitment and placement.

Tanimura & Antle does not require (and never has) that a pregnancy test be taken as a condition or precondition of employment.

If third-party labor contractors are utilized, appropriate due diligence shall be performed to ensure their commitment to uphold the Ethical Charter.

Management Systems and Continuous Improvement

Tanimura & Antle commits to integrating sound management systems (such as policies, processes, education and training, documentation, communication and feedback channels) that sustain and demonstrate compliance with applicable labor, employment, occupational health and safety laws governing the employer.

Tanimura & Antle looks to these systems to continuously improve performance against compliance objectives.

Responsible Purchasing Practices

Tanimura & Antle wants its employees to understand that companies purchasing commercial quantities of produce understand and seek to mitigate the impact of their planning and purchasing practices on the commitments in this Ethical Charter.

Respect for Human Rights

Employment is Freely Chosen

Tanimura & Antle does not tolerate modern day slavery - - such as forced or compulsory labor, debt bondage, involuntary prison labor or the trafficking of persons.

Tanimura & Antle commits to a work environment where employment is freely chosen and not performed under threat, coercion, force or menace of penalty.

Employment at Tanimura & Antle is "At-will" which means that each employee, like the company, is free to end the employment relationship at any time, with or without prior notice or reason. There is no fixed period of employment, except for H-2A employees. Employees with H-2A contracts for a fixed term of employment should know that they remain at liberty to end the employment relationship at any time. Tanimura & Antle shall only end the H-2A employment relationship as provided in the H-2A contract.

Freedom of Association

Tanimura & Antle follows applicable law regarding freedom of association and collective bargaining and workers' equal right to refrain from such activity.

While some employees in the agricultural industry have union-represented employees, the employees at Tanimura & Antle have chosen to deal directly with the Company. We at Tanimura & Antle believe that our Company will operate best by continuing to be a company where the employees talk directly to management without a third party intervening. While we respect the rights of employees to make their own decisions about union organizing, we believe that our current practice of talking to each other directly is the best policy and an important part of our strength as a Company.

Humane Treatment and Non-Harassment

Every person deserves to be treated with dignity and respect. Tanimura & Antle employees should not be subject to physical, sexual, psychological, or verbal harassment or abuse, coercion, or the threat of such conduct.

Tanimura & Antle addresses the need to prevent sexual harassment and other forms of illegal harassment (e.g., religion, national origin, age, sexual orientation, pregnancy status) with education, communication and disciplinary procedures that demonstrate that such behavior will not be tolerated. See Tanimura & Antle's *Prohibition Against Harassment, Discrimination or Retaliation Policy* for more details.

Non-Discrimination

Equal employment opportunities are respected, including respect for all individuals. Tanimura & Antle acknowledges that employees deserve a workplace free from unlawful discrimination in any form, where employment decisions are based on the requirements of the job.

Additional Freedoms and Protective Measures

Tanimura & Antle employees have free and complete access to their own passports, identity documents and residency papers. Tanimura & Antle does not collect or maintain the original, personal and private records pertaining to the employee.

Tanimura & Antle employees have the freedom to return to their home country during annual or personal leaves granted by management without ever paying a deposit or being subjected to threats of termination.

Tanimura & Antle employees have free physical movement in and out of the housing facilities offered by the Company. Access to other parts of Company property or offices may be restricted for health, safety or intellectual property reasons, as communicated by postings

For protection, Tanimura & Antle has hired security guards and installed cameras around its property. There are signs of camera surveillance visible in the locations where cameras are located, such as at the entrances of the property, or in an around our cooler facilities.

Protection of Children and Young Workers

Respecting and supporting children's well-being requires employers to actively safeguard children's interests, preventing harm at the workplace. Young people who can legally work also desire and deserve economic opportunities, but need age-appropriate work and appropriate supervision.

Tanimura & Antle commits to prevent children and/or young workers from performing work that is mentally, psychologically, physically or socially dangerous or harmful, or that hinders compulsory education.

Tanimura & Antle has a practice of verifying the age of every employee prior to hiring.

Tanimura & Antle does not hire anyone below the legal age of employment or younger than 15 where no minimum employment age exists. Generally, employment is made available for those 18 years of age or older, unless a work permit legally authorizes otherwise.

Non-employed children are prohibited to access production, harvest or other work areas except in cases of supervised tours or community programs.

If an underage worker is identified, he or she shall be removed from the workplace immediately and kept safe until handed over to his or her parent, legal guardian or applicable government official. Exception: A minors unauthorized to work (but who has worked for Tanimura & Antle) of driving age with a driver's license and with a vehicle on site shall be asked to leave the work site after collecting whatever wages may be due.

Responsible Enforcement & Distribution of Tanimura & Antle's Ethical Charter

Tanimura & Antle relies on its management team to carry out the responsible labor practices it has adopted in this Ethical Charter. The Ethical Charter shall be shared in new hire materials, recall packets when amendments are made and in on-going employee training sessions. The Department of Human Resources is ultimately responsible for the distribution, training, oversight and enforcement of the Ethical Charter, in collaboration with the various operations within the Company. Any questions or concerns can be directed to 1.800.772.4543 (ext. 3663) for follow-up.

With the foregoing, Tanimura & Antle incorporates the Ethical Charter adopted by the Produce Marketing Association (PMA) and the United Fresh Produce Association (United Fresh). We join other endorsers of the PMA/United Fresh Ethical Charter in collectively striving to provide work places where our employees feel they are treated with the upmost dignity and respect they rightfully deserve.

CÓDIGO DE ÉTICA
PARA PRACTICAS LABORALES RESPONSABLES

Tanimura & Antle, incluyendo a todos sus compañías filiales (colectivamente, Tanimura & Antle o la Compañía), cree que todos merecen ser tratados con dignidad y respeto. Estamos comprometidos a respetar los derechos de los trabajadores y proteger su seguridad y salud, y al mismo tiempo reconocemos las diferencias culturales y legales que se encuentran en toda la industria y el mundo. Como industria, nos preocupamos por el bienestar, el respeto y la seguridad de los trabajadores que nos ayudan a ofrecer la amplia variedad de frutas y verduras frescas que disfrutan los consumidores.

Los valores y principios rectores establecidos en este Código de Ética proporcionan un marco de referencia para la acción coordinada y enfocada en toda la industria. Cuando los productores, agencias de empleo, empacadores, distribuidores, operadores de servicios de alimentos, vendedores y minoristas de frutas y verduras frescas y flores trabajan en conjunto para asegurar estándares éticos de trabajo, todos en la cadena de suministro se benefician, y la confianza del consumidor en nuestros productos aumenta. Las prácticas de responsabilidad laboral son indispensables y nuestro éxito como industria depende de ello.

Nuestros Valores con Respeto a Responsabilidades Laborales

- Estamos convencidos que el trabajo en la industria de verduras frescas, deberá brindar oportunidades económicas para todos los involucrados. Como resultado, los empleadores, los trabajadores, sus familias y las comunidades deberían beneficiarse financieramente.
- Respetamos, valoramos y fomentamos los esfuerzos de beneficio mutuos y la relación positiva entre el empleador y el empleado, y tenemos la intención de apoyar los esfuerzos que fortalecen esa relación.
- Operamos con un espíritu de cooperación, aprendizaje y transparencia con nuestros empleados, socios comerciales y otras partes interesadas.
- Apoyamos la transparencia en nuestras cadenas de suministro sobre las condiciones laborales, las políticas y las prácticas, tal como lo permite la ley, con el objetivo de mejorar el entorno de trabajo y brindar a los trabajadores oportunidades de éxito.
- Buscamos inspirar el aprendizaje continuo y el progreso en toda la cadena de producción de verduras a través de la educación e intercambio de ideas y mejores prácticas en la implementación de estos principios.
- Confiamos en la rendición de cuentas a través de la cadena de suministro y entre todas las partes interesadas para ofrecer nuestra visión compartida de las prácticas de responsabilidad laboral.

Estos valores solo pueden florecer debido a nuestro comportamiento y nuestras acciones diarias, y cada uno de nosotros trabaja dentro de nuestra área individual de responsabilidad y fortalezas.

Nuestros Principios Rectores

Respeto de las Leyes en el Trabajo

Cumplimiento Legal

Tanimura & Antle cumplirá con las leyes y los reglamentos establecidos por la jurisdicción aplicable donde tenemos operaciones.

Seguridad y Salud Laboral

A los empleados se les proporcionara un entorno seguro, higiénico y sanitario en los sitios relacionados con el trabajo, en cualquier transporte y en cualquier vivienda proporcionada por Tanimura & Antle.

Tanimura & Antle adoptara medidas razonables para identificar los peligros y controlar el riesgo laboral de lesiones y enfermedades. Ejemplos de tales salvaguardas pueden incluir, entre otros, los siguientes: programas de higiene y saneamiento industrial; prevención de lesiones y enfermedades; preparación y respuesta para emergencias; seguridad química; seguridad de equipo y maquinaria; ergonomía; ventilación e iluminación.

Salarios y Beneficios

Se les pagará a los empleados por todo el trabajo realizado. Tanimura & Antle cumplirá con todos los requisitos legales aplicables con respecto a la elegibilidad legal para trabajar, beneficios y salarios (incluidos los cálculos por horas extras y/o la compensación mínima por cualquier acuerdo de pago basado en la productividad).

Tanimura & Antle proporcionara permisos de ausencia y beneficios según lo exija la ley. Los pagos se realizarán de acuerdo con los términos contractuales aplicables (y dentro de los límites legales) y el cálculo del pago prometido será transparente para los trabajadores.

Horas Laborales

Tanimura & Antle administrará las horas de trabajo de acuerdo con las leyes aplicables, tomando en cuenta que las necesidades de mano de obra agrícola varían según la estación, el cultivo, la actividad y el local, y los períodos de tiempo de los trabajadores a veces serán más cortos o más largos que los de una semana laboral estándar.

Tanimura & Antle brindará períodos de descanso necesarios para tener un lugar de trabajo seguro y saludable y come lo requiere la ley.

Tanimura & Antle informará a los empleados sobre sus expectativas con respecto a las horas de trabajo y obtendrá su acuerdo en el momento de la contratación.

Respeto por la Conducta Profesional

Comunicación y Protección del Trabajador

La comunicación directa entre la gerencia y sus empleados es la forma más efectiva de resolver problemas e inquietudes en el lugar de trabajo. Todos los trabajadores tienen el derecho y la responsabilidad de expresar sus dudas o hacer preguntas, informar de buena fe sobre cualquier actividad impropia o ilícita, o analizar oportunidades y/o agravios. Para hacerlo, debe haber un canal de comunicación justo, transparente y accesible para proporcionar aportes a la administración y resolver problemas en el lugar de trabajo. En Tanimura & Antle, esto se hace siguiendo la *Póliza de Puertas Abiertas:*

> *Tanimura & Antle abre sus puertas a cualquier empleado que pueda tener una queja, sugerencia o pregunta acerca de su trabajo, condiciones de trabajo, o del tratamiento que él o ella este recibiendo. Los empleados tienen la libertad de dirigirse a su mayordomo inmediato, supervisor, gerente de su división, el vicepresidente, la Oficina de Recursos Humanos, o el Presidente de la*

Compañía/Presidente Ejecutivo con cualquier preocupación. Nuestra experiencia nos ha ensenado que generalmente la persona más adecuada para resolver una queja o responder a una pregunta sobre el empleo, es el mayordomo inmediato. Por lo tanto, la Compañía urge a los empleados que sigan los siguientes pasos cuando sea necesario o posible:

1. *Lo antes posible o dentro de una semana de algún acontecimiento, traiga el asunto a la atención de su mayordomo inmediato/supervisor, quien tratara de contestar a su pregunta o proporcionar una solución satisfactoria.*
2. *Si su preocupación persiste o si la razón de su problema es su mayordomo inmediato/supervisor, haga que el gerente o vicepresidente se entere de ello. El gerente/vicepresidente intentara encontrar una solución razonable.*
3. *Si su asunto no es tratado a su satisfacción por el gerente o vicepresidente, o si su gerente o vicepresidente es la razón de su queja, lleve su asunto a la Oficina de Recursos Humanos, o al Presidente de la Company/Presidente Ejecutivo. Se revisará cuidadosamente los hechos pertinentes del empleado y alguna otra parte participante para tratar de encontrar una resolución basada en la información presentada.*

La Compañía toma seriamente las preocupaciones de sus empleados y espera que los empleados se sientan libres de presentar asuntos que les preocupen, de buena fe, sin el temor de que alguna acción adversa se tomada en su contra. Se recomienda presentar sus inquietudes personales antes y después de sus horas programadas de trabajo o durante los periodos de descanso o comida, a menos que la inquietud requiera atención inmediata.

Tanimura & Antle anima la divulgación oportuna de inquietudes y prohíbe las represalias contra cualquier persona que, de buena fe, informe sus inquietudes.

Reclutamiento Ético

Tanimura & Antle recluta empleados éticamente. Las prácticas abusivas, engañosas, fraudulentas o corruptas son inaceptables en cualquier etapa del proceso de reclutamiento y selección. Ningún trabajador debe pagar para conseguir trabajo; Tanimura & Antle asume los costos de contratación y colocación.

Tanimura & Antle no requiere (y nunca ha requerido) que la prueba de embarazo se realice como condición o precondición al empleo.

Si se utilizan contratistas de mano de obra, habrá diligencia apropiada para asegurar su compromiso de respetar este Código de Ética.

Sistemas de Gestión y Mejora Continua

Tanimura & Antle se compromete a integrar sistemas de gestión sólidos (tales como políticas, procesos, educación y capacitación, documentación, comunicación y canales de retroalimentación) que sustenten y demuestren el cumplimiento de las leyes laborales, de empleo, de salud y seguridad laboral que rigen al empleador.

Tanimura & Antle tomara en consideración estos sistemas para mejorar continuamente el desempeño en comparación con los objetivos a cumplir.

Prácticas de Compra Responsable

Tanmura & Antle quiere que sus empleados sepan que las compañías que compran cantidades comerciales de verduras comprenden y tratan de mitigar el impacto de sus prácticas de planificación y compra en los compromisos contenidos en este Código de Ética.

Respeto de los Derechos Humanos

Libertad de Elección de Empleo

Tanimura & Antle no tolera la esclavitud moderna, como el trabajo forzado involuntario de personas privadas de libertad, la servidumbre por deudas, o la trata de personas.

Tanimura & Antle se compromete ofrecer un ambiente de trabajo donde el empleo se elige libremente y no se realiza bajo amenaza, coacción, fuerza o amenaza de castigo.

Empleo con Tanimura & Antle es "A Voluntad" e eso quiere decir que cada empleado, como la empresa, tiene la libertad de terminar la relación de empleo en cualquier momento, con o sin previo aviso o motivo. No hay empleo por temporada fija, excepto por los empleados H-2A. Empleados con contratos de H-2A que especifican un periodo de empleo fijo, siguen teniendo la libertad de terminar la relación de empleo en cualquier momento. Tanimura & Antle solamente terminará la relación de empleo H-2A según los términos del contrato H-2A.

Libertad de Asociación

Tanimura & Antle sigue la ley aplicable sobre libertad de asociación y negociación colectiva y el derecho igualitario de los trabajadores a abstenerse de tal actividad.

Mientras algunos empleadores en esta industria tienen empleados representados por sindicatos, los empleados en Tanimura & Antle han elegido tratar directamente con la Compañía. Nosotros en Tanimura & Antle creemos que nuestra Compañía operará mejor al continuar siendo una compañía donde los empleados se comunican directamente con la administración sin que intervenga una tercera persona. Mientras nosotros respetamos el derecho de los empleados a tomar sus propias decisiones con respeto a organizar sindicatos, creemos que nuestra póliza actual de diálogo directo es la mejor póliza y es una parte importante de nuestra fuerza como Compañía.

Trato Humano y No Hostigamiento

Cada empleado merece ser tratado con dignidad y respeto y no debe ser objeto de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal, coerción o la amenaza de tal conducta.

Tanimura & Antle aborda la necesidad de prevenir el acoso sexual y otras formas de discriminación ilegal (p. ej., religión, edad, origen nacional, orientación sexual, estado de embarazo) con educación, comunicación y procedimientos disciplinarios que demuestran que tal comportamiento no será tolerado. Vea la póliza de Tanimura & Antle acerca de la *Prohibición del Hostigamiento, Discriminación y Represalias* para más detalles.

No Discriminación

Se respetan las mismas oportunidades de empleo, incluido el respeto por todas las personas. Tanimura & Antle reconoce que los empleados merecen un lugar de trabajo libre de discriminación ilegal en cualquier forma, donde las decisiones de empleo se basan en los requisitos del trabajo.

Libertades Adicionales y Medidas de Protección

Los empleados de Tanimura & Antle tienen acceso completo a sus propios pasaportes, documentos de identidad y documentos de residencia. Tanimura & Antle no recopila ni mantiene los registros originales, personales y privados relacionados con sus empleados.

Los empleados de Tanimura & Antle tienen la libertad de regresar a su país de origen durante las vacaciones anuales o personales otorgadas por la administración sin pagar nunca un depósito o ser sometidos a amenazas de terminación.

Los empleados de Tanimura &Antle tienen libre circulación física dentro y fuera de las instalaciones de vivienda ofrecidas por la Compañía. El acceso a otras partes de la propiedad u oficinas de la Compañía puede estar restringido por razones de salud, seguridad o propiedad intelectual, según lo comunicado por las publicaciones.

Para la protección, Tanimura &Antle ha contratado guardias de seguridad e instalado cámaras alrededor de su propiedad. Hay señales de vigilancia de la cámara visibles en los lugares donde se encuentran las cámaras, como en las entradas de la propiedad y, dentro y fuera de las instalaciones de refrigeración.

Protección de Niños y Jóvenes Trabajadores

Respetar y apoyar el bienestar de los niños requiere que los empleadores protejan activamente los intereses de los niños, evitando daños en el lugar de trabajo. Los jóvenes que pueden trabajar legalmente también desean y merecen tener oportunidades económicas, pero necesitan un trabajo apropiado para su edad y una supervisión adecuada.

Tanimura & Antle se compromete a evitar que los niños y/o jóvenes trabajadores realicen trabajos que sean mentalmente, psicológicamente, físicamente o socialmente peligrosos o dañinos, o que impidan la educación obligatoria.

Tanimura & Antle tiene la práctica de verificar la edad de cada empleado antes de ser contratado.

Tanimura & Antle no contrata a personas menores de la edad legal de empleo ni menores de 15 años cuando no existe una edad mínima para el empleo. Generalmente, el empleo es disponible para los de 18 años o mayor, a menos que un permiso autorice lo contrario.

Se prohíbe a los niños que no son empleados acceso a las áreas de producción, de cosecha u otras áreas de trabajo, excepto en los casos de visitas supervisadas o programas comunitarios.

Si se identifica a un trabajador menor de edad, será retirado del lugar de trabajo inmediatamente y mantenido a salvo hasta que sea entregado a su padre, tutor legal o funcionario gubernamental aplicable. Excepción: A el menor no autorizados para trabajar (pero que haya trabajado para Tanimura &Antle) en edad de conducir, con licencia para conducir y con un vehículo disponible en el lugar de trabajo se les pedirá que abandone el lugar de trabajo después de recibir cualquier salario que se le deba.

Aplicación Responsable & Distribución del Código de Ética de Tanimura & Antle

Tanimura & Antle confía en su equipo directivo para llevar a cabo las prácticas laborales responsables que ha adoptado en este Código de Ética. El Código de Ética se compartirá en materiales de contratación de nuevos empleados, en paquetes de convocatoria cuando se realicen modificaciones y en sesiones de capacitación de empleados en curso. El Departamento de Recursos Humanos es ultimadamente responsable de la distribución, capacitación, supervisión y aplicación del Código de Ética, en colaboración con las diversas operaciones dentro de la Compañía. Cualquier pregunta o inquietud puede dirigirse al 1.800.772.4543 (ext. 3663) para el seguimiento.

Con lo ante dicho, Tanimura &Antle incorpora el Código de Ética adoptado por la Asociación de Marketing de Productos (PMA por sus siglas en ingles) y la United Fresh Produce Association (United Fresh). Nos unimos a otros patrocinadores del Código de Ética PMA/United Fresh para esforzarnos colectivamente por proporcionar lugares de trabajo donde nuestros empleados sientan que son tratados con la dignidad y el respeto más alto que seguramente merecen.