WORKER INFORMATION
Celery Harvest Season 2025-26 Oxnard, California

1.	Employer:	**Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc.** 1 Harris Road, Salinas, CA 93908; P.O. Box 4070, Salinas, CA 93912; 1.844.479.0081
2.	Anticipated places of employment:	Oxnard, CA Area
3.	Period of employment:	Seasonal, ***as work is available***
4.	Wage rate to be paid: ***T&A Pays . . .*** ***BHW -*** *$19.97 per hour (as its Base Hourly Wage)* ***Overtime*** *- $29.955 (after 8 regular hours a day/40 hours a payroll week; and for the first 8 hours on the 7th day of the workweek.* ***Double-time*** *- $39.94 (after 8 hours on the 7th day of the workweek)* *Legal minimum Wage per Hour: CA $16.50 / Federal $7.25* *Governed by California Agricultural Wage Order 14*	The Base Hourly Wage (BHW) is $19.97. Paychecks and earnings records shall reflect the BHW rate in addition to any bonus payments. Overtime shall be paid at the rate of 1.5 times the BHW for every hour worked after 8.0 straight-time hours in a day and 40 straight-time hours per payroll week. Double-time shall be paid at the rate of 2 times the BHW for every hour worked after 8 overtime hours on the 7th consecutive day in a workweek. The Company may elect to be more generous in its compensation system than it has contracted to be. Where the Company has elected to do so, the Company will be entitled to credit overages paid against any alleged wage deficit. These overages may include, but are not limited to, compensation received over the legal or contractual commitments made (e.g., paid rest periods and overtime provided above legal obligations, and any applicable discretionary bonus paid above the BHW).
5.	Designated Workweek / Payday:	Pay periods begin on Sunday and end on the following Saturday; Payday is Friday of the following week. By legal mandate, the Company must forward unclaimed compensation to the government so please ensure to collect all wages paid to you by payday and as soon as available to you.
6.	Crops and kinds of activities:	Celery row crop harvesting (e.g., cutting, field packing, placing in field containers).
7.	Equipment provided by Company: Note: Food safety rules require hair be covered. Hair nets available to all employees to satisfy requirement.	**All commodities:** Knives (it is mandatory that knives remain in the work site and in sanitation receptacle when not in use), Gloves & Knife Files provided upon request; sharpening authorized on Company time only. **Surgical face coverings** available daily upon request.
8.	Charges to workers, if any:	$0.00
9.	Workers compensation insurance provided:	Yes
10.	Name of compensation carrier:	**Everest Premier Insurance Company** Policy #:RM1WC00123-251 **100 Everest Way, Warren, NJ 07059** 1-908-604-3000
11.	Name and address of policy holder	**Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc.** P.O. Box 4070 Salinas, CA 93912
12.	Person(s) and phone number(s) of person(s) to be notified to file a claim:	Report any claim, complaint or accident to your supervisor **immediately** on the day of occurance**.** If you cannot report it to your supervisor, then contact the Human Resources office at 1.844.479.0081 or follow the Open Door Policy in your handbook.
13.	Deadline for filing a Claim:	Accidents and Injuries are to be reported **immediately** on the day of occurrence. All other claims or complaints should be reported as soon as possible, and **within a week** of an occurrence, including but not limited to, providing notification of inaccurate compensation, unpaid time worked, missed rest or meal periods, mistreatment (e.g., harassment, discrimination), etc. so that the Company can properly investigate, compensate, remedy and or correct an issue as quickly as possible. See Dispute Resolution Agreement for more information.
14.	Unemployment compensation insurance provided:	Yes for California designated residents.
15.	Other benefits: Discretionary Bonuses are *awarded at the sole discretion of the Company. They are* ***not*** *promised to be paid and* ***should <u>not</u> be relied upon in accepting employment*** *as they may not be awarded and can be amended and withdrawn at any time.*	**For Qualified Employees and Pursuant to Company Plans and Policies:** Medical, Dental, Vision, and Life Insurance; Employee Assistance Program; and 401(k) retirement plan. Certain Paid Holidays; Bereavement Pay, Jury &Witness Duty Pay; Paid Sick Leave (Up to 5 days/40 hours) and Reproductive Loss Leave **Discretionary Bonuses**: Service Bonus (*if awarded,* would be based on length of service and hours worked the prior season); Group Production Incentive (GPI) Bonus (if awarded, would be based on crew efficiencies; 401(k) Profit Sharing Contribution (*if awarded,* would be based on a fixed percentage); End of Season Incentive Bonus (*if awarded,* would be based on hours worked).
16.	Charge for other benefits:	Yes, see Summary of Company & Employee's Premium Policy.
17.	Housing available and Cost, if any.	None
18.	List any strike, work stoppage, slowdown, or interruption of operations by employees at the place where the workers will be employed:	None / None – - There is no state or federal emergency or disaster declaration applicable to the counties where the employee will work issued within 30 days before the employee's first day of employment and that may affect employee's health and safety during employment.
19.	Arrangements which have been made with establishment owners or agent for the payment of a commission or other benefits for sales made to workers:	None
20.	Type of Employment and Agreement: *Dispute Resolution Agreement*	At-will employment. Our employment relationship encompasses both written (e.g., this MSPA / Worker Information Notice, handbook, benefits, policies, acknowledgements and *Dispute Resolution Agreement*) and oral (e.g., work schedule, specific job duties) communications.
21.	Name of person providing this information:	Human Resources Department Revised November 19, 2025

The Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act requires the disclosure in writing of some of the foregoing information to migrant and day-haul workers upon recruitment, and to seasonal workers other than day-haul workers upon request when an offer of employment is made. Thereafter, any migrant or seasonal worker has the right to have, upon request, a written statement provided to him or her by the employer, of the information described above. Furthermore, and pursuant to California Law, you will be notified in writing of any changes to the information set forth in this Worker Information Notice within seven calendar days after the time of the changes. This change notification may be provided in a timely wage statement or in any other writing required by law to be provided within seven days.

THIS NOTICE SUPERCEDES ALL PRIOR INCONSISTENT NOTICES OR COMMITMENTS.

INFORMACION PARA EL TRABAJADOR
Temporada de Cosecha de Apio 2025-26 en Oxnard, California

1.	Empleador:	**Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc.** 1 Harris Road, Salinas, CA 93908; P.O. Box 4070, Salinas, CA 93912; 1.844.479.0081
2.	Lugares de Empleo:	Área de Oxnard, CA
3.	Período de empleo:	Temporal, ***mientras haya trabajo disponible***
4.	Salario: ***T&A Paga . . .*** ***Su Sueldo Básico por Hora (“BHW”** por sus siglas en inglés) - $19.97 por hora* ***Sobretiempo** - $29.955 (después de 8.0 horas regulares trabajadas por día y 40 horas por semana de nómina y por las primeras 8 horas en el 7° día de la semana)* ***Doble-tiempo** - $39.94 (después de 8 horas de sobretiempo en el 7° día de la semana)* *El Sueldo Mínimo por Hora: CA $16.50/ Federal $7.25* *Bajo la Orden Agrícola Numeró 14 de California*	El Sueldo básico por Hora (“BHW” por su sigla en inglés) es $19.97. Cheques de nómina y registros de los ingresos reflejan el BHW más cualquier bono pagado. El sobretiempo se pagará a la tasa de 1.5 del BHW por cada hora trabajada después de 8.0 horas regulares en el día, y 40 horas regulares por semana de pago. Doble tiempo se pagará a la tasa de 2 veces el BHW por cada hora trabajada después de 8 horas de sobretiempo en el séptimo día trabajado en la semana laboral. La Empresa podrá optar por ser más generosa en su sistema de compensación de lo que ha contratado ser. Donde la Empresa elija ser más generosa, la Empresa tendrá derecho a recibir crédito por las cantidades pagadas en exceso de sus compromisos contra cualquier déficit de sueldo alegado. Estas cantidades en exceso pueden incluir, pero no están limitadas a la compensación recibida durante los compromisos legales o contractuales (p.ej., períodos de descanso o sobretiempo pagados en exceso de sus obligaciones legales y cualquier bono a discreción aplicable pagado por encima del BHW).
5.	Semana Designada/ Día de Pago Designada:	Los periodos de pago comienzan el domingo y terminan el sábado siguiente. El día de pago es el viernes de la semana siguiente. Por ley, la Empresa tiene la obligación de enviar la compensación que no ha sido reclamada al gobierno. Por favor asegúrese de recoger todos sus sueldos pagados para el día de pago y al estar disponibles para usted.
6.	Cultivo o tipo de Actividades:	Cosecha de cultivos en hileras de apio (p.ej., cortando, empacando en el campo, poniendo en contenedores de campo).
7.	Equipo proveído por la Empresa: Nota: Las reglas de seguridad alimenticia requieren que se cubra el cabello. Redes para el cabello disponibles para todos los empleados para satisfacer los requisitos.	**Todos los productos:** Cuchillos (es mandatorio que los cuchillos permanezcan en el lugar de trabajo y en el recipiente de saneamiento cuando no estén en uso), Guantes y Limas de Cuchillo (proveído a la petición del empleado; afilar autorizado únicamente durante el tiempo de la Empresa). **Cubiertas faciales** quirúrgicas disponibles a diario a petición.
8.	Costos para trabajadores, si los hay:	$0.00
9.	Seguro de Compensación Industrial proporcionado:	Si
10.	Nombre de la Empresa de Seguro:	**Everest Premier Insurance Company** Policy #:RM1WC00123-251 **100 Everest Way, Warren, NJ 07059** 1-800-699-9916
11.	Nombre y dirección del dueño de la póliza:	**Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc.** P.O. Box 4070, Salinas, CA 93912
12.	Nombre(s) de persona(s) y el número(s) para notificar y para hacer un reclamo al seguro de compensación industrial:	Reporte cualquier reclamo, queja o accidente **inmediatamente** a su supervisor. Si no es posible reportar el accidente a su supervisor, contacte a la Oficina de Recursos Humanos al 1.844.479.0081 o siga la Póliza de Puertas Abiertas en su manual.
13.	Fecha límite para hacer un reclamo:	Los accidentes y lastimaduras deben ser reportados **inmediatamente** en el día que ocurran. Todos los demás reclamos o quejas deben ser reportados lo más pronto posible y dentro de **una semana** del incidente, incluyendo, pero no limitado a, proveer notificación acerca de compensación incorrecta, no recibir paga por tiempo trabajado, falta de periodos de descanso o almuerzo, maltrato (p.ej., hostigamiento, discriminación), etc. para que la Empresa pueda investigar adecuadamente, compensar, remediar y o corregir el asunto lo más pronto posible. Mire el Acuerdo de Resolución de Disputa para más información.
14.	Seguro de desempleo disponible:	Si
15.	Otros beneficios: *Bonos a Discreción: Bonos otorgados a discreción completa de la Empresa. Los bonos **no** son prometidos de ser pagados y **no se puede depender de ellos al aceptar empleo** ya que puede que no sean otorgados y pueden ser retirados en cualquier momento.*	**Para Empleados Calificados y de Conformidad con los Planes y Pólizas de la Empresa:** Seguro Médico, Dental, Visión, y Vida y Programa de Asistencia al Empleado; Dos planes de Jubilación - - 401(k) y plan de Propiedad de Acciones para Empleados; Pago por ciertos días festivos; de luto, por servicios de jurado o testigo; pago por ausencia de enfermedad (hasta 5 días/40 horas) y Ausencia por Perdida Reproductiva. **Bonos a Discreción**: Bono por Servicio a la Empresa (*si es otorgado*, seria basado en su periodo de servicio y las horas trabajadas en la temporada previa); Bono de Empresa Ingresos de Contribución 401(k) *(si es otorgado*, seria basado en un porcentaje fijo) Bono de Fin de Temporada (*si es otorgado*, seria basado en las horas trabajadas).
16.	Costo(s) para trabajadores, si los hay:	Si, vea el Resumen de Primas de la Empresa y Empleados.
17.	Tipo de vivienda disponible y costo(s), si los hay:	Ninguno
18.	Anote toda huelga, paro de trabajo, retraso, o interrupción de operaciones por empleados en el sitio de empleo.	Ninguno / Ninguno - - No existe una declaración de estado de emergencia o desastre federal aplicable a los condados donde trabajará el empleado emitida dentro de los 30 días anteriores al primer día de empleo del empleado y que pueda afectar la salud y seguridad del empleado durante el empleo.
19.	Anote todo arreglo hecho con los dueños o agentes del establecimiento para la paga de comisiones u otros beneficios por ventas a trabajadores.	Ninguno
20.	Tipo de Empleo y Acuerdo: *Acuerdo de Resolución de Disputa*	Empleo a Voluntad. Nuestra relación de empleo incluye comunicados por escrito (p.ej. este aviso MSPA /Información Para El Trabajador, el manual, los beneficios, pólizas, acuses de recibo y *Acuerdo de Resolución de Disputas*) y oral (p.ej., horario de trabajo, deberes específicos del trabajo).
21.	Nombre de persona(s) proporcionando esta información:	Departamento de Recursos Humanos Actualizado el 19 de Noviembre de 2025

El Acta de Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada requiere que la información antepuesta sea divulgada en escrito durante el reclutamiento de los trabajadores migrantes y de los trabajadores que acarrean en el día. A los trabajadores de temporada, aparte de los trabajadores que acarrean en el día, la información debe ser divulgada en cuanto una oferta de trabajo sea proveída. A partir de ahí, cualquier trabajador migrante o de temporada tiene el derecho de recibir del empleador, en cuanto pida, un escrito acerca de la información antepuesta. Además, según las leyes de California, usted será notificado por escrito de cualquier cambio a la información presentada en este Aviso de Información para el Trabajador dentro de siete días después del tiempo de los cambios. Esta notificación de cambios puede ser proveída en un estado de sueldo oportuno o en cualquier escrito requerido por ley de ser proveído entre siete días.

ESTE AVISO REEMPLAZA TODOS LOS COMPROMISOS Y AVISOS ANTERIORES INCONSTANTES.