EXPRESS ACKNOWLEDGEMENT

Celery Harvest Season 2025-26 Oxnard Valley, CA

GUARANTEED COMPENSATION, DISCRETIONARY NATURE OF ANY BONUS POTENTENTIALLY ISSUED, AUTHORIZED REST & MEAL PERIOD SCHEDULE, DUTY TO REPORT INCORRECT WAGES WITHIN WEEK OF OCCURRENCE, FREE AND VOLUNTARY TRANSPORATION OFFERED, SCHEDULED START TIMES & DUTY TO CALL IF THE START TIME HAS CHANGED DURING INCLEMENT WEATHER, CONTACT NUMBERS, COMPANY EQUIPMENT, OPEN DOOR POLICY, DISPUTE RESOLUTION AGREEMENT, MEMORANDUM ON THE EXPLANATION OF THE DRA, CREDIT FOR OVERAGES, SICK LEAVE POLICY AND EMPLOYEE HANDBOOK

I acknowledge that Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc.:

1. Guarantees to pay me at the Base Hourly Wage (BHW) rate for every hour worked. Paychecks and earnings records shall reflect the BHW rate. For the purpose of calculating voluntary benefits for non-worked hours (e.g., holiday pay, bereavement leave and jury duty pay), paycheck and earning records will reflect payment at the BHW. 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 work week, and the first 8.0 hours worked on the seventh consecutive day of work within a work week. Double-time will be paid at the rate of 2 times the BHW for every hour worked after 8th on the 7th consecutive day of work within a work week. All hours legally required to be paid while I am at work will be paid at the BHW including, but are not limited to, my rest periods, the reasonable travel time between fields (if any) in the *middle* of the work day, training time, and any waiting time in which *I am not free to leave the work site* (e.g., waiting for supplies to arrive in the field or equipment to be repaired, waiting because an Act of God prohibits the harvesting of the product, etc.).
2. Permits me to leave the work premises during my rest and meal periods so long as I return to work by the end of my paid 10-minute rest period and my unpaid 30-minute meal period. The Company policy on Time Worked and At Rest provides more details about recording time worked and authorized rest and meal periods.
3. May elect to issue bonuses throughout the year. I understand that any bonus issued is at the complete discretion of the Company and **I cannot and will not rely on being issued a bonus at any time**. This includes, but is not limited to, the Incentive Bonus, the Group Production Incentive Bonus, the Service Bonus, the End of Season Incentive Bonus, any 401(k) Profit Sharing Contribution Bonus, the Employee Stock Ownership Plan, etc. The fact that the Company has issued a bonus in the past is not a promise that I will receive it in the future. **I fully understand that such bonuses are not guaranteed to be paid and that the Company has (in the past) and will likely continue (in the future) to exercise its discretion regarding how, when, AND IF it will pay or change such bonuses. I also understand that any bonus granted based on efficiencies and or hours worked (e.g., GPI Bonus, End of Season Incentive Bonus) takes into consideration overtime and double-time premiums.**
4. Does not pay a piece rate. It **pays by the hour** for ALL hours legally required to be paid at BHW which is at or above the legal minimum wage. The Company does not guarantee to pay a fixed sum for a fixed level of production.
5. May offer a bonus to reward quality and efficiencies to members of the crew known as the Group Production Incentive (GPI) Bonus. A GPI Bonus considers the preservation of crop quality and the time related to production when determining the potential for a GPI Bonus.
6. On a weekly basis makes available a summary of the crew's weekly production, and any GPI bonus awarded by the Company to that crew, if applicable. I acknowledge that at the time of hire or recall, I was **not** given a formula to rely upon for the potential GPI bonus.
7. Does not allow voluntary work for the Company outside of scheduled work hours because of its intention to pay for all hours worked. I understand that I am to report all time worked to my supervisor or to the Human Resources Department.
8. May elect to pay rest and recovery (R&R) periods as a gratuity at my average weekly hourly rate of pay for hours worked for the payroll weeks in which a GPI Bonus is awarded. To do so, a R&R adjustment (R&R ADJ) may be paid to reflect the additional payment for the applicable R&R periods. Premium payments (e.g., for overtime) and compensation for hours associated with payments for non-worked hours (e.g., holidays, sick leave) shall be excluded from the computation of this regular rate of pay for R&R payments.
9. Circulates a daily sheet (or electronic tablet) for me to confirm that I was provided with all my applicable rest and meal periods and that I was not injured, or if I was, that I reported my injury to my foreperson. I understand that **I am not to initial this sheet if I did not receive my rest and meal periods as noted in the Rest & Meal Period Schedule provided to me or if I have any other concern that I have not raised.**
10. Requires that I review my paycheck (i.e., actual check, stub or direct deposit receipt-- Remittance Advice) weekly and that I communicate any errors in payment, missed rest or meal periods, etc., as soon as possible, and **within a week** of an occurrence, to my supervisor or the Human Resources Department (1.844.479.0081).
11. Will announce scheduled start times and work locations by the end of the day for the next scheduled work day.
12. May change the start time during inclement weather occurrences, although wages will be paid from the scheduled start time for those that arrive to work as scheduled the day before. For unanticipated inclement weather days, it is the employee's duty to inquire about a delay in start time at 1.844.479.0081.
13. Makes available to me hair-nets gloves, and a knife which are the essential tools for my job. I understand that due to food safety rules, I am not authorized to take a knife home. A knife is distributed to me when I get to work and I must return it and place it in the sanitation receptacle when work is done. I understand that I may customize its sharpness with a knife file (my own or one available from the Company that I can request). I understand that all knife sharpening is to be done on Company time during the work day. The Company makes surgical face coverings available daily upon request. When worn, face coverings should be clean and replaced when wet or soiled.
14. Makes available additional optional equipment like boots, chaps/overalls, and rain coats for employees working in celery. I understand that this equipment is not mandatory and that employees will be allowed to work if they elect not to request or use this equipment. I further understand that employees electing to use this optional equipment must have their equipment on

when work is scheduled to begin. The time used to put on and take off this equipment is not paid time as the equipment is optional, is in the employee's control, and there is no requirement to put on and take off this equipment in the field.

15. Has committed to treating all of its employees with dignity and respect and it has, accordingly, made available an Open Door Policy which invites me to communicate ANY CONCERN OR ISSUE to ANY MEMBER of the management team, the Human Resources Department, and even the President of the Company as soon as I can, and certainly **within a week** of its occurrence, to promote the effective and efficient review and handling of the matter without fear of retaliation.
16. Has provided me with a Dispute Resolution Agreement (DRA) and the Memorandum on the Explanation of the DRA, which is attached. I understand that if a dispute arises that is not able to be resolved using the Open Door Policy, the DRA and the Memorandum on the Explanation of the DRA contains the procedure to be used to resolve matters between me and Company. I have read (and or been read) the Dispute Resolution Agreement and the Memorandum on the Explanation of the DRA and I have been permitted to ask questions about it.
17. 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 to me (e.g., paid rest periods in excess of the legal minimum, rest and recovery adjustment paid, and rests periods in California over 10 minutes, and any applicable discretionary bonus paid above the BHW).
18. I agree and consent to the Company communicating with me through AlertMedia about pertinent general information (e.g., recall notices, announcements, new Company information, emergency updates via text message or email), by whichever method I have elected and at my own expense be it by email or text messaging. I also understand that I may "opt out" of this communication method at any time by writing to or contacting the Department of Human Resources or responding to the message with "STOP" to cancel such communications.
19. Has issued an employee handbook that I have received and agreed to follow, in addition to this season's new and superseding terms and policies of employment as noted herein.
20. Has also provided me with the following documents:
    a. Worker Information Notice containing a summary of pertinent terms and conditions of employment (e.g., Notice under the Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act and California Labor Code Section 2810.5) for this 2025-26 Oxnard Season.
    b. Sick Leave Policy (up to 40 hours of paid sick leave in a calendar year with an accrual of up to 80 hours).
    c. Dispute Resolution Agreement (DRA) and Memorandum on the Explanation of the DRA
    d. Prohibition Against Harassment, Discrimination and Retaliation
    e. Sample End of the Day Acknowledgement Sheet
    f. Time Worked and At Rest Policy and Authorized Rest & Meal Periods
    g. Spanish and English versions of the foregoing documents
21. Has made itself available to follow-up with me personally on any questions I may have about the information provided to me today.

THE FOREGOING IS EXPRESSLY ACKNOWLEDGED BY ME:

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

Updated 11.18.2025

ACUSE DE RECIBO EXPRESO

Temporada 2025-26 de Cosecha de Apio en el Valle de Oxnard, CA

GARANTIA DE COMPENSACION, NATURALEZA DISCRECIONAL DE CUALQUIER BONO POTENCIALMENTE PROVEIDO, PERIODOS DE DESCANSO Y COMIDA AUTORIZADOS, DEBER DE COMUNICAR PAGA INCORRECTA EN LA SEMANA DE OCURRENCIA, TRANSPORTE GRATUITO Y VOLUNTARIO OFRECIDO, LA HORA PROGRAMADA PARA EMPEZAR A TRABAJAR Y EL DEBER DE LLAMAR SI LA HORA DE COMIENZO HA CAMBIADO DURANTE LOS DIAS CON CLIMA INCLEMENTE, NUMEROS DE CONTACTO, EQUIPO DE LA EMPRESA, POLIZA DE PUERTAS ABIERTAS, ACUERDO DE RESOLUCION DE DISPUTA, EXPLICACIÓN DEL ACUERDO DE RESOLUCIÓN DE DISPUTA, CREDITO POR SOBREPAGOS, POLIZA DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD Y MANUAL DE EMPLEADO

Yo reconozco que Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc.:

1. Garantiza pagarme el Sueldo Básico por Hora (BHW, por sus siglas en ingles) de $18.65 por cada hora trabajada. Cheques de nómina y registros de los ingresos reflejan el BHW. Con el propósito de calcular los beneficios voluntarios por las horas no trabajadas (por ejemplo, pago de día festivos, licencia por duelo y pago de servicio de jurado y testigo), los registros de cheques de pago y ganancias reflejarán el pago en el BHW. 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, 40 horas regulares por semana de pago y las primeras 8 horas de trabajo en el séptimo día consecutivo durante la semana de trabajo. El doble-tiempo se pagará a la tasa de 2 del BHW por cada hora trabajada después de 8 en el séptimo día consecutivo durante la semana de trabajo. Todas las horas legalmente obligadas a ser pagadas mientras estoy en el trabajo incluye, pero no se limita a, mis períodos de descanso, el tiempo razonable de recorrer los campos (si existe alguno) en *medio* de la jornada de trabajo, tiempo de entrenamiento, cualquier tiempo de espera en el cual *no estoy libre de abandonar el lugar de trabajo* (p.ej., esperando que lleguen los materiales o que se repare el equipo, esperando porque un Acto de Dios prohíbe la cosecha del producto, etc.) al BHW.
2. Permite que deje las instalaciones y el lugar de trabajo durante mis periodos de descanso y comida proveídos, siempre y cuando regrese a trabajar al final de mi periodo de descanso de 10 minutos pagados y al final de mi periodo de comida de 30 minutos sin pago. La póliza de la Empresa concerniente a Tiempo Trabajado y De Descanso contiene más detalles de la documentación de tiempo trabajado y los periodos de comido y descansos autorizados.
3. Puede optar proveer bonos durante el año. Yo entiendo que cualquier bono otorgado es proveído a discreción completa de la Empresa y **no puedo depender y no dependeré de recibir un bono en cualquier momento**. Esto incluye, pero no se limita a, el Bono de Incentivo de Producción de Grupo (GPI por su sigla en inglés), el Bono de Servicio, el Bono de Incentivo de Fin de la Temporada, cualquier Bono de Compartir Ingresos de Contribución 401(k), el Plan de Propiedad de Acciones para Empleados, etc. El hecho de que la Empresa ha dado un bono en el pasado no es una promesa de que lo recibiré en el futuro. **Yo completamente entiendo que tales bonos no están garantizados de ser pagados y que la Empresa ha ejercido (en el pasado) y probablemente continuará ejerciendo (en el futuro) su discreción con respecto a cómo, cuándo Y SI se pagarán o cambiarán tales bonos. Yo además entiendo que cualquier bono otorgado basado en las horas trabajadas y o las eficiencias (p.ej., Bono de GPI, Bono de Incentivo de Fin de la Temporada) toma en consideración las primas por horas extraordinarias (es decir el sobretiempo).**
4. No paga una tasa por cada pieza. **Paga por hora** todas las horas legalmente requeridas para ser pagadas al BHW el cual es igual o superior al sueldo mínimo legal. La Empresa no garantiza pagar una cantidad fija por un nivel de producción fijo.
5. Podrá optar proveer bonos a miembros de la cuadrilla como recompensa por cualidad y eficiencias conocido como el Bono de Incentivo de Producción de Grupo (GPI por su sigla en inglés). El Bono de GPI considera la conservación de la calidad de los cultivos y las horas relacionadas a la producción en determinar el potencial para el Bono de GPI.
6. Hace disponible cada semana un resumen de la producción semanal de la cuadrilla, cualquier Bono de GPI otorgado por la Empresa a esa cuadrilla, si aplica. Reconozco que cuando se me empleo o fui reconvocado, **no** se me dio una formula en cual depender para el posible Bono de GPI.
7. No permite que trabaje voluntariamente para la Empresa fuera de las horas programadas de trabajo porque su intención es pagar todas las horas trabajadas. Entiendo que debo informarle todo el tiempo trabajado a mi supervisor o al Departamento to Recursos Humanos.
8. Podrá elegir pagar periodos de descanso y recuperación (R&R por su sigla en inglés) como propina al promedio de la tasa de mi sueldo semanal por las horas trabajadas durante las semanas de nómina en la cual se provee un Bono de GPI. Para hacerlo, un ajuste de R&R (R&R ADJ) se puede pagar para reflejar los pagos adicionales para los periodos de R&R aplicables. Pago de primas (p.ej., horas de sobretiempo) y compensación y horas asociadas con pagos por horas no trabajadas (p.ej., días festivos no trabajados, ausencia por enfermedad) se excluirá del cálculo de esta tasa regular para pagar el pago de R&R.
9. Circula una hoja diaria (o una tableta electrónica) para que yo confirme que se me proveo todos los periodos de descanso y comida aplicables y que no me lastime o que reporte mi lastimadura a mi mayordomo(a). Yo entiendo que **no debo poner mis iniciales en esta hoja si no recibo mis periodos de descanso y comida como lo indica el Horario de Periodos de Descanso y Comida el cual se me fue proveído o si tengo cualquier otra preocupación que no he mencionado.**
10. Requiere que yo revise mi sueldo semanalmente (p.ej., el cheque actual, talón o el recibo de depósito- - Comprobante de Paga) y que comunique cualquier error en la paga, falla en los periodos de descanso o comida, etc., lo más pronto posible, y **dentro de una semana** de la ocurrencia, a mi supervisor o al Departamento de Recursos Humanos (1.844.479.0081).
11. Anunciará al final de la jornada de trabajo, la hora de comienzo y el lugar de trabajo para el próximo día de trabajo.
12. Puede cambiar la hora de comienzo cuando ocurre el clima inclemente, aunque sueldos serán pagados desde el horario de comienzo para los que lleguen al trabajo como fue programado el día anterior. Para los días de clima inclemente inesperados, el empleado debe averiguar si habrá un retraso con el comienzo de trabajo llamando al 1.844.479.0081.
13. Me dispone mallas para el pelo, guantes y un cuchillo, los cuales son herramientas esenciales para mi trabajo. Yo también entiendo que, debido a las reglas de seguridad de alimento, no estoy autorizado de llevar un cuchillo a la casa. Se me entrega un cuchillo cuando llego al trabajo y debo regresarlo y ponerlo en el contenedor sanitario cuando el trabajo se termine. Yo entiendo que puedo lijar mi cuchillo con una lima (mía o una proveída por la Empresa al pedirla). Yo entiendo que todo filo de cuchillo debe ser hecho durante el día de trabajo en el tiempo de la Empresa. A petición, la Empresa provee cubiertas faciales quirúrgicas. Al usar, las cubiertas faciales deben estar limpias y remplazadas cuando estén mojadas o sucias.
14. Hace disponible equipo adicional y opcional como botas, chaparreras/pantalones de overol, y abrigos para la lluvia para empleados trabajando en apio. Yo entiendo que este equipo no es mandatorio y que los empleados podrán trabajar si eligen no pedir o usar este equipo. Yo, además entiendo que los empleados eligiendo usar este equipo adicional deben tener su equipo puesto al

comienzo de la jornada de trabajo. El tiempo usado para poner y quitar el equipo no es tiempo pagado ya que el equipo es opcional, está bajo el control del empleado y no se requiere vestirse y desvestirse en el campo.

15. Se ha comprometido a tratar a todos sus empleados con dignidad y respeto y tiene, consecuentemente, a su disposición la Póliza de Puertas Abiertas la cual me invita a comunicar CUALQUIER PREOCUPACIÓN O PROBLEMA a CUALQUIER MIEMBRO de la gerencia, el Departamento de Recursos Humanos, y hasta el Presidente de la Empresa tan pronto como pueda y ciertamente dentro de una semana de su ocurrencia, para promover el manejo y resolución del asunto de una manera efectiva y eficiente, sin temer represalias.
16. Me ha proveído con un Acuerdo de Resolución de Disputa (DRA, por sus siglas en ingles) el cual esta adjunto. Yo entiendo que, si una disputa emerge que no puede ser resuelta usando la Póliza de Puertas Abiertas, el DRA y el Memorándum Explicando el DRA contiene el procedimiento que se usará para resolver asuntos que yo tenga con la Empresa. Yo he leído (o se me leyó) el DRA y el Memorándum Explicando el DRA y se me permitió hacer preguntas acerca de él.
17. Podrá optar por ser más generosa en su sistema de compensación de lo que se ha contratado ser. Donde la Empresa elija ser más generosa, la Empresa tendrá derecho a recibir crédito por las cantidades pagadas en exceso 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., los períodos de descanso que excedan el mínimo periodo legal (los ajustes de descanso y recuperación pagados, y los descansos en California de más de 10 minutos y cualquier bono a discreción aplicable pagado por encima del sueldo garantizado por hora).
18. Acepto y doy mi consentimiento para que la Empresa se comunique conmigo a través de AlertMedia sobre información general pertinente (p.ej., avisos de convocatoria, anuncios, información nueva de la Empresa, actualizaciones de emergencia a través de mensajes de texto o correo electrónico, cualquiera que sea el método que yo he elegido y por mi cuenta, ya sea por correo electrónico o mensaje de texto. También entiendo que puedo "optar por no" participar de este método de comunicación en cualquier momento escribiendo o contactando al Departamento de Recursos Humanos o respondiendo al mensaje con "STOP" para cancelar dichas comunicaciones.
19. Ha emitido un manual para empleados que he recibido y que he aceptado seguir, además de los términos y pólizas de empleo nuevos y sustitutivos de esta temporada, como se indica en este documento.
20. También me ha proveído los siguientes documentos:
    a. Anuncio de Información del Trabajador conteniendo un resumen de los términos pertinentes y condiciones de empleo (p.ej., Anuncio bajo la Acta de Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada y el Código de Trabajo de California Sección 2810.5) para esta temporada 2025-26 de Oxnard.
    b. Póliza de Ausencia por Enfermedad (en un año calendario, hasta 40 horas pagadas de ausencia por enfermedad por trabajo realizado con una acumulación de hasta 80 horas).
    c. Acuerdo de Resolución de Disputa (DRA, por sus siglas en ingles) y el Memorándum Explicando el Acuerdo de Resolución de Disputas
    d. Prohibición del Hostigamiento, Discriminación y Represalias
    e. Muestra de Hoja de Fin de Día y Acuse de Recibo
    f. Póliza de Horas Trabajadas y de Descanso y Periodos de Descanso y Comida Autorizados
    g. Versiones en inglés y español de los documentos anteriores
21. Se ha hecho disponible para hablar personalmente conmigo acerca de cualquier pregunta que yo puedo tener acerca de la información proveída a mi hoy.

LO ANTERIOR ES EXPRESIVAMENTE RECONOCIDO POR MÍ:

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