WORKER INFORMATION

Onion Harvest Employees in San Joaquin and Salinas Valleys, California

1.	Employer:	**Tanimura & Antle Onions, LLC.** 1 Harris Road, Salinas, CA 93908; P.O. Box 4070, Salinas, CA 93912; 1.844.479.0081
2.	Anticipated places of employment:	San Joaquin Valley and Salinas Valley.
3.	Period of employment:	Seasonal, **as work is available, following H-2A contract period from June 1 – September 30, 2026**
4.	Wage rate to be paid: *T&A Pays:* *BHW - $17.04 per hour (as its Base Hourly Wage)* *CA AEWR: $16.45 per hour* *Legal Minimum Wage Per Hour: CA $16.90 / Fed $7.25* *H-2A Contract Terms Control During the Contract Period* *Between June 1, 2026 – September 30, 2026* ***Approx. Duration of Work Available by Area*** *Tres Picos Ranch Spring June 1 – June 30, 2026* *Salinas July 1 – October 17,2026*	The guaranteed Hourly Wage (GHW) rate for work performed shall be the applicable Adverse Effect Wage Rate (AEWR) in place on the date the work is performed or the Base Hourly Wage (BHW) rate of $17.04 whichever rate is higher. Paychecks and earnings records shall reflect the BHW rate in addition to any bonus payments up to the GHW, as applicable to heavy labor harvesters. Overtime shall be paid at the rate of 1.5 times the GHW for every hour worked after 8.0 regular hours in a day and 40 regular hours per payroll week. Double-time shall be paid at the rate of 2 times the GHW 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 GHW).
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. Please ensure to collect all wages paid to you by payday as soon as available to you.
6.	Crops and kinds of activities:	Harvesting onions.
7.	Transportation or other benefits, if any:	Voluntary bus transportation to the work site from a designated pick-up point (e.g., harvest employee parking area) offered to those who wear a mask (regardless of vaccination status), and sanitize their hands before boarding and upon disembarking. These activities are not compensable.
8.	Equipment provided by Company: Note: Food Safety rules require hair be covered. Hair nets available to all employees to satisfy requirement.	Buckets, gloves, and onion clippers (clippers must remain at the work site in a bucket when not in use. Surgical face coverings are optional when working outdoors and available daily upon request.
9.	Charges to workers, if any:	$0.00
10.	Workers compensation insurance provided:	Yes
11.	Name of compensation carrier:	**Everest Premier Insurance Company** Policy #:RM1WC00123-251 **100 Everest Way, Warren, NJ 07059** 1-908-604-3000
12.	Name and address of policy holder	**Tanimura & Antle Onions, LLC.** P.O. Box 4070 Salinas, CA 93912
13.	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 occurrence. 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.
14.	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.
15.	Unemployment compensation insurance provided:	Yes for California designated residents.
16.	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 & Policies:** Medical, Dental, Vision, and Life Insurance, Employee Assistance Program; two retirements plans - - 401(k) Retirement Plan and Employee Stock Ownership Plan; Certain Paid Holidays; Bereavement, 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); Production Incentive (PI) Bonus (if awarded, would be based on efficiencies over the BHW for productive time worked); 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).
17.	Charge for other benefits:	Yes, see Summary of Company & Employee's Premium Policy.
18.	Housing available and cost, if any. *Laundry: Wash Basins Available at Zero Cost* *Laundry/Dryer Machines: $1.50 at Employee Expense.*	Adult agricultural employee apartments (up to 8 employees per fully furnished apartment) are available for non-local domestic and foreign H-2A Heavy Labor Employees at no cost to employees living 65 miles from Salinas, CA. Thereafter, pending availability, preference will be given to annual employees and employees who reside outside a 65 miles radius of Spreckels. H-2A Housing is available in Salinas, CA for eligible employees only. Refer to H-2A Employment Contract between Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc. and Heavy Labor Harvesters for more details.
19.	List any strike, work stoppage, slowdown, or interruption of operations by employees at the place where the workers will work / Emergency or disaster disclosure.	None - - there is no state of 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.
20.	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
21.	Type of Employment and Agreement: *Dispute Resolution Agreement*	Our employment relationship encompasses both written (e.g., H-2A Contract (H-2A Employment Contract between Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc. and Heavy Labor Harvesters), this MSPA / Working Information Notice, handbook, benefits, policies, acknowledgements and Dispute Resolution Agreement) and oral (e.g., work schedule, specific job duties, and communications). At-will employment outside of H-2A Contract Period.
22.	Name of person providing this information:	Human Resources Department Updated May 2026

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 SUPERSEDES ALL PRIOR INCONSISTENT NOTICES OR COMMITMENTS.

INFORMACION PARA EL TRABAJADOR

Empleados de Cosecha de Cebolla en los Valles de San Joaquín y Salinas, California

1.	Empleador:	**Tanimura & Antle Onions, LLC.** 1 Harris Road, Salinas, CA 93908; P.O. Box 4070, Salinas, CA 93912; 1.844.479.0081
2.	Lugares de Empleo:	Valles de San Joaquín y Salinas.
3.	Período de empleo:	Temporal. Siguiendo el periodo del contrato desde 1 de junio al 30 de septiembre del 2026
4.	Salario: ***T&A Paga:*** *Su Sueldo Básico por Hora (BHW, por sus siglas en ingles) - $17.04 por hora* *AEWR de CA: $16.45 por hora* *El Sueldo Mínimo por Hora: CA $16.90 Federal $7.25* *Los Términos del Contrato H-2A Controlan Durante el Periodo del Contrato desde el 1 de junio, 2026 hasta el 30 de septiembre, 2026* ***Aprox. Duración del trabajo disponible por área*** *Rancho Tres Picos Primavera 1 de junio – 30 de junio de 2026* *Salinas 1 de junio – 17 de octubre de 2026*	El Sueldo Garantizado por Hora (GHW, por su sigla en inglés) por trabajo realizado será designado por el más alto del Efecto Adverso de la Tasa Salariales (AEWR, por sus siglas en inglés) en efecto el día trabajado según el estado o por el Sueldo Básico por Hora (BHW, por sus siglas en ingles) de $17.04. Cheques de nómina y registros de los ingresos reflejan el BHW más cualquier bono pagado hasta llegar al GHW, a como aplique a empleados de labor pesada. El sobretiempo se pagará a la tasa de 1.5 del GHW 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 GHW por cada hora trabajada después de 8 horas de sobretiempo en el séptimo día trabajado en la semana laboral. La Compañía podrá optar por ser más generosa en su sistema de compensación de lo que ha contratado ser. Donde la Compañía elija ser más generosa, la Compañía 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 GHW).
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 así que asegúrese de recoger todos sus sueldos tan pronto como se paguen y al estar disponibles para usted.
6.	Cultivo o tipo de Actividades:	Cosechando Cebolla
7.	Transportes u otros beneficios, si los hay:	Transporte voluntario en un autobús desde un sitio designado al lugar de trabajo (por ejemplo, el área de estacionamiento para los empleados de la cosecha) se le ofrece a aquellos que usan una cubierta facial (sin importar el estatus de vacunación), y se desinfectan las manos al subir y bajar el autobús. Estas actividades no son pagadas.
8.	Equipo proveído por la Empresa: Nota: Las reglas de seguridad alimenticia requiere que se cubra el cabello. Redes para el cabello disponibles para todos los empleados para satisfacer los requisitos.	Cubetas, guantes y tijeras de cebolla (las tijeras deben permanecer en el lugar de trabajo en la cubeta cuando no se usan). Cubiertas faciales quirúrgicas son opcionales al trabajar al aire libre y disponibles a diario a petición.
9.	Costos para trabajadores, si los hay:	$0.00
10.	Seguro de Compensación Industrial proporcionado:	Si
11.	Nombre de la Empresa de Seguro:	**Everest Premier Insurance Company** Policy #:RM1WC00123-251 **100 Everest Way, Warren, NJ 07059** 1-908-604-3000
12.	Nombre y dirección del dueño de la póliza:	**Tanimura & Antle Onions, LLC.** P.O. Box 4070, Salinas, CA 93912
13.	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.
14.	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.
15.	Seguro de desempleo disponible:	Si, para residentes designados de California
16.	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 Incentivo de Producción (PI) (*si es otorgado*, seria basado en la eficiencias sobre el sueldo básico por hora por horas productivas trabajadas); Bono de Compartir 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), y cualquier otro bono.
17.	Costo(s) para trabajadores, si los hay:	Si, vea el Resumen de Primas de la Empresa y Empleados.
18.	Tipo de vivienda disponible y costo(s), si los hay: *Lavandería: lavabos disponibles a costo cero* *Lavadoras/secadoras: $1.50 a cargo del empleado.*	Apartamento para empleados adultos agrícolas (hasta 8 empleados por apartamento completamente amueblados) están disponibles para empleados domésticos y extranjeros no locales, de labor pesado H-2A que vivan 65 millas de Salinas. Después de eso y dependiendo de la disponibilidad, preferencia se dará a empleados anuales y empleados que residen fuer del radio de 65 millas de Spreckels. Vivienda H-2A está disponible en Salinas, CA solo para empleados elegibles. Referirse a Contrato de Empleo H-2A entre Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc. y Cosechadores de Labor Pesada para más detalles.
19.	Anote cualquier huelga, paro laboral, desaceleración o interrupción de operaciones por parte de los empleados en el lugar donde los trabajadores trabajarán / Divulgación de emergencia o desastre:	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.
20.	Anote todo arreglo hecho con los dueños o agentes del establecimiento para la paga de comisiones u otros beneficios por ventas a trabajadores.	Ninguno
21.	Tipo de Empleo y Acuerdo: *Acuerdo de Resolución de Disputa*	Nuestra relación de empleo incluye comunicados por escrito (p.ej., Contrato H-2A (Contrato de Empleo H-2A entre Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc. y Cosechadores de Labor Pesada), 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). Empleo a voluntad fuera del periodo del contracto H-2A.
22.	Nombre de persona(s) proporcionando esta información:	Departamento de Recursos Humanos Actualizada Mayo 2026

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.