Employment Contract between Tanimura & Antle Onions, LLC and Heavy Labor Harvesters (Onions)

Contract Period: May 29, 2026 through October 3, 2026

Central California Region Harvesting

ITEM II. EMPLOYER CONTACT INFORMATION

Tanimura & Antle Onions, LLC is a fixed-site grower, which owns, controls, and/or operates its worksites and all agricultural commodities produced at such sites. Tanimura & Antle Onions, LLC is NOT a farm labor contractor/H-2A FLC.

The Company's headquarters address is 1 Harris Road in Salinas, California at 93908. Its telephone number is 844.479.0081.

Recruitment, hiring, and the initiation of temporary employment will take place at 121 Spreckels Boulevard, Building 1, Salinas, California 93908.

Recruiting Office: 121 Spreckels Boulevard, Building 1, Spreckels, California 93962

Business Office: 1 Harris Road, Salinas, California 93908

ITEM III. TYPE OF CLEARANCE ORDER: 790A (H-2A CLEARANCE ORDER)

ITEM A. JOB ORDER INFORMATION

Job title: Heavy Labor Harvesters (Onions)

Workers Needed: Tanimura & Antle seeks certification for 75 workers. The total number of workers is 185. Of the 185 total workers, it is expected that 110 will be U.S. domestic workers who do not require housing. These numbers are estimates as total workforce needs are dependent upon weather, crop conditions, and worker availability.

a. Total: 185
b. H-2A: 75

Will this job generally require the worker to be on-call 24 hours a day and 7 days a week?

[ ] Yes
[X] No

Anticipated days and hours of work per week

Total Hours	35		
Sunday	0	Thursday	6
Monday	6	Friday	6
Tuesday	6	Saturday	5
Wednesday	6		

Job Duties - Description of the Specific Services or Labor to be Performed:

Job description for heavy labor harvester of onions:

A member of an onion harvest crew must be able to perform all the responsibilities and general job specifications outlined below:

The employee must work as a member of an onion heavy labor harvest crew performing the following tasks in the harvesting of onions under the direction of a foreperson or supervisor. Employees shall work under close supervision of a crew leader and receive specific instructions on required tasks and results expected. Employees perform routine tasks that require a limited exercise of judgment that will build harvesting skills and efficiencies. Specifically, an employee:

- Harvests all onions, meeting the specifications set forth by the supervisor for the onion crop being harvested, by selecting the size and quality of the onions to be harvested as specified by the supervisor. Walks, bends, sits, or kneels and grabs the product according to specifications of supervisor; trims the roots off the onion bulb, trims the stalks off the onion bulb, and places bulb in a designated bucket.

- Hauls the full harvest buckets (25-35 lbs/bucket) to a bin area and has his buckets verified by a designated puncher. The harvester then dumps the contents of his/her bucket into the bin and returns to harvesting the product.

- Cleans-up fields, which may consist of picking up trash, and any other weed or debris, etc. removing it from the field just before, during and after harvest as needed.

- Provides regular, reliable, predictable attendance.

- Is responsible for sharpening scissors/shears with sharpening materials provided.

- Works in a safe manner to prevent injury to him/her-self and others.

- Respects and gets along with members of supervision directing the work.

Employees' work may entail concentrating on one of the above activities or rotating among the above activities throughout the workday, as directed by the supervisor. The Company reserves the right to place employees in types of work or on crews where such labor is needed, even if the employee was initially hired for another particular type of work or another crew, so long it is in keeping with the foregoing activities.

Work Schedule

The anticipated workweek (Sunday through Saturday) is an average of 35 hours per week, consisting of an average of 6 hours per day, Monday through Friday, and 5 hours on Saturday. We request employees be available for overtime and Sunday work when available. Hours worked Monday through Friday may occasionally be higher depending on crop quality, weather and market conditions.

Starting and quitting times vary, ranging from 1:00 a.m. to 3:00 p.m., depending on the weather, availability of product to harvest, and orders for that day. **The workday end time will vary and is based on the start time with an average of 5 total hours of work offered per day** (e.g., If employees start at 7:00 a.m., they shall generally end their workday at 1:30 p.m.; If employees start at 8:00 a.m., they shall generally end their workday at 2:30 p.m.), Monday through Saturday.

Employees shall be assigned a specific work schedule daily at the sole discretion of the Company. Work schedule assignments may change at the sole discretion of the Company. The start time of rest and meal periods, when provided, should be expected to vary from one day to the next, and to be staggered accordingly whenever possible within the business needs of the day.

Employees shall receive a 10-minute paid rest period for every 4 hours of work, and a 30-minute unpaid meal period. On workdays of 5 hours or less, no meal period shall be provided. If work is to be completed within 6 hours, the employee and the Company may mutually agree to waive the 30-minute meal period to shorten the workday.

Employees are free to leave the premises during a scheduled rest or meal period so long as they return to work by the end of the rest or meal period.

Employees must refrain from performing *any* work for the Company before or after the scheduled workday, during scheduled rest and meal periods, and at home after the completion of the workday. If for some reason work was performed before or after work, during any portion of the scheduled rest or meal periods provided or at home as defined above, employees have a duty to notify management for immediate corrective action to be taken where necessary.

All employees not occupying Company-provided housing must provide the Company with contact information before the employee commences employment. This contact information may be used to notify the employee not to report to work due to inclement weather or when work is not available or to notify employees of any change in the employee's daily schedule, or for any other justifiable

reason. Communications may come by text messages for employees that authorize such communication (e.g., do not opt out of text messaging). The Company also provides a toll-free call-in number (800-340-5729) to report absences or delays in arrival or to check on the availability of work or changed start times. Employees are to call the office two hours before their scheduled workday when unforeseeable Acts of God (e.g., ice, rain, earthquakes, windstorm, etc.) occur to check on a possible change in work schedule. Those authorizing text messages may receive such notifications automatically.

The work described in this Clearance Order is regular, full-time work for a temporary period of time requiring all employees to be available for work on a daily basis. This is not "day work." Tardiness and/or unexcused absences will not be tolerated and will result in disciplinary action as set forth in the Company's employment practices.

TRAINING: The Company shall provide approximately 1 hour of initial training generally conducted in Winterhaven, California and up to 4 more hours of in-depth training for new hires once crews are well established throughout the season as crops and job duties vary. All time in training is paid at the Guaranteed Hourly Wage (GHW). Employees shall be provided with up to three (3) days (i.e., a total of three days - called the "break-in" period) to reach the production standards of the activity. Additional training is provided as needed throughout the contract.

PRODUCTION STANDARDS: Employees are expected to work at 85% of the crew average as measured by the standards set out on the Productions Standards by Commodity as follows.

PRODUCTION STANDARDS					
Description	Position	Total 6 Gallon Buckets per Hour		Buckets per Employee per Hour	Number of Pounds per Employee Per Hour
Onion Harvest	Onion Harvest / Clipper	4,457		35.0	210
H-2A Employee Minimum Production Requirements (85%)					
Description	Position	Total 6 Gallon Buckets per Hour		Number of Buckets per Employee per Hour	Number of Pounds per Employee per Hour
Onion Harvest	Onion Harvest / Clipper	3,788		30.0	179

The production standards in the job order represent a static, objective, quantifiable and understandable productivity standard language. Employees have training and a break-in period and must meet 85% of the crew rate. The breakdown of each commodity and production standard depends on the commodity itself and whether the employee is a Packer/Taper, Cutter, Loader, Button Operator, or Cleanup Crew.

Safety and Performance Standards:

a. Must treat co-workers with dignity and respect, including employer-designated representatives
b. Must follow specific work-related instructions
c. Must not commit acts of dishonesty (such as making false statements or submitting false documents) or misconduct (such as severe or willful damage to housing, equipment, product or other property, fraud or theft)
d. Must not fight, instigate an altercation, or engage in willful injury to others
e. Must not engage in work for any person / company other than employer during the period of this contract
f. Must not violate any U.S., state, or local law
g. Must not fail to report for work without justified reason and notice to employer
h. Must not leave work without employer's permission
i. Must not possess firearms or other weapons without prior employer authorization and
j. Must not possess or drink alcoholic beverages on the job or engage in any substance abuse

TERMINATIONS: Employees may be terminated with notification to the Department of Labor and USCIS (for H-2A workers only) if the employee: (a) refuses without justifiable reason to perform work for which the worker was recruited and hired; (b) refuses to follow housing rules; (c) commits serious acts of misconduct; (d) malingers or otherwise refuses to work in accordance with directions or is otherwise obviously unqualified to perform the job; (e) is physically able but does not demonstrate the willingness to perform the work necessary; (f) is unable to perform at the same level of production as other employees performing the same task; (g) is disrespectful to co-employees or members of management; or (h) has other job-related issues.

Any **unexcused absence** of the employee will be considered a job-related reason for disciplinary action and five (5) consecutive unexcused absences from work shall be considered an automatic abandonment of employment and/or grounds for termination of employment with no rehire opportunity. Employees who fail to attend their scheduled pre-season orientations without notice to the Company and a justifiable reason risk termination and their spots being awarded to others.

Additional Grounds for Termination: Violation of Performance Standards and Company Policies:

a. Failure or refusal after any break-in period to satisfactorily complete duties described in (job specifications) with reasonable diligence
b. Failure to perform work in accordance with terms of this agreement
c. Wanton disrespect to employer-designated representatives and not following specific work-related instructions

d. Committing an act of misconduct, such as severe or willful damage to housing, equipment, product or property
e. Fighting, instigating an altercation or willful injury to co-worker(s) or any other person
f. Engaging in work during the period of this contract for any person other than employer
g. Violating any U.S., State, or local laws
h. Failure to report for work without justified cause
i. Failure to report work absence one hour prior to the commencement of work
j. Leaving work without employer's permission
k. Possession of firearms or other weapons without prior employer authorization; and
l. Drinking alcoholic beverages on the job or other substance abuse.

All employees must respect and follow company policies as stated in the Company handbook including any new or changed policies which may be communicated during the course of the season. Employees must work in a safe manner and adhere to all safety training provided by the Company. Employees must follow the directions of their supervisors regarding work efficiency and quality. The work must adhere to the quality standards.

Employer will apply the above standards on a nondiscriminatory basis as required by law.

COVID-19: Employees shall receive educational information on COVID-19 to understand the virus (e.g., signs and symptoms), how it spreads and the measures to take to enhance one's protection when there are COVID-19 cases occurring, including but not limited to: washing hands frequently for at least 20 seconds with warm soapy water; not touching ones mouth, nose or eyes with unclean hands; maintaining respiratory hygiene (coughing into one's elbow or inside one's clothes); maintaining social distancing of six feet whenever practicable (especially during rest and meal periods); not sharing food or utensils; not coming to work if sick; and not coming to work with a temperature above normal range (e.g., 100.4°F or higher).

Should an employee become ill or develop a temperature of 100.4◦F during the workday, the employee shall be sent home or to a medical provider as necessary and desired by the sick employee. We ask all employees to help us monitor our work environment and we welcome the reporting without fear of retaliation or of any concern or recommendation on how to improve the safety of our workplace for everyone's wellbeing.

The Company shall provide and replace surgical masks upon employees' request. The Company can also make available N-95 respirators during outbreaks to those requesting one after receiving training on its proper use.

Failure to follow safety protocols or refusing to answer COVID-19 questions or to have one's temperature taken at work as deemed necessary may lead to disciplinary action up to and including the termination of employment due to the serious safety concerns with containing this deadly virus. Information about COVID-19 continues to evolve. **Employees should expect the Company's**

practices to evolve accordingly with guidance from the Centers for Disease Control, OSHA, state and local health authorities.

COVID-19 Testing: To the extent COVID-19 testing is available, employees should expect to be tested as needed in compliance with employer safety measures (e.g., to ensure a safe living, work, and transportation environment).

COVID-19 Vaccinations: Vaccinations against COVID-19 are the best tool available against severe illness and death from COVID-19. Accordingly, employees are strongly encouraged to be vaccinated as soon as possible.

WAGE OFFER

a. **Payment of Wages:**

Employees shall be paid on a weekly basis by check and/or direct deposit, whichever they choose. Payday is Friday of the week following the end of the payroll period (Sunday through Saturday of the preceding week). Paychecks shall be given to supervisors to distribute to the crew forepersons. The crew foreperson shall then deliver the check directly to the employee. Employees who chose to have their check deposited directly into a bank account shall receive a remittance advice form with the same detail provided as if they were receiving a live check. Photo identification may be required to receive a live paycheck. In the event it is necessary for someone other than the employee to pick up the employee's paycheck in the possession of the Company, an authorization for the individual to pick up the employee's paycheck must be signed by the worker and approved by the payroll office.

b. **Wage: $17.04/hour for U.S. and H-2A Employees.** Employees shall be guaranteed not less than the higher of the Adverse Effect Wage Rate (AEWR) in effect at the time work is performed, the prevailing hourly wage or piece rate, the agreed upon collective bargaining wage, or the federal or state minimum wage for all hours worked performing any tasks listed on the job order. The Company agrees to pay employees a fixed hourly wage of $17.04 for all hours worked, which exceeds the required AEWR in California and any other applicable or prevailing wage. Hereinafter referred to as the Guaranteed Hourly Wage rate (GHW).

The Company assures that the required wage (highest applicable prevailing wage or AEWR) rate shall be paid to the employees at the time that work is performed and during the entire period of the work contract for hours worked. 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 a base hourly wage (BHW) of $17.04. The Company reserves the right to be more generous in practice with its wages than its commitments herein and where it has elected to do so, it may use these overages as credits where applicable. This may include considerations based on merit, efficiencies, work

quality, length of service with the Company, industry experience, market condition changes, or as otherwise provided at the sole discretion of the Company.

c. **Incentive Pay**: The Company does not commit to paying any incentive pay. Moreover, the Company is an **hourly based employer** and does **not** pay a piece rate as Company employees do not produce units on an individual basis nor is pay promised on a piece rate system (e.g., a guaranteed fixed sum payment per item produced). It takes the effort of a group to produce units, including the efforts of those on the crew that are not actually harvesting or packaging crops (e.g., bus drivers, machine operators, box makers). Consequently, the Company neither tracks nor pays employees for their individual production. The Company agrees that if a group rate is paid, its effective hourly wage rate will be no less than the GHW.

d. **Collective Bargaining Agreement:** As of the date of filing this Clearance Order, the Company has no collective bargaining agreement in place and has no employees represented by any labor union. As such, there are no agreed upon wages to consider under an applicable collective bargaining agreement.

e. **Overtime:** Employees shall be paid overtime and double-time. **Overtime** is paid at a rate of 150 percent of the GHW after 8.0 straight-time hours worked and/or after 40.0 straight-time hours per payroll week, and pursuant to the applicable California Industrial Wage Order 14, in the amount of $25.56 per hour. **Double-time is paid at the rate of $34.08** per hour which is equal to double the employee's GHW for all hours worked over eight (8) on the seventh (7th) day of consecutive work in the workweek.

f. **1st Workweek Guarantee:** The Company may require State Workforce Agency (order-holding office) referred employees to perform alternative work if this guarantee is invoked. Alternative work may include any available work (e.g., weeding with a long-handled hoe, removal of debris, sweeping, housing assistance, general clean-up, etc.). The hourly rate for purposes of the first work-week guarantee is $17.04.

If the employee fails to confirm the starting date of employment with the order-holding office between 5 and 9 working days before the date of need set forth in Item 9 of ETA-790, the employee shall be disqualified from this assurance.

g. **¾ Guarantee:** For the purposes of this guarantee, a workday shall mean 6.0 hours, Monday through Friday, and 5.0 hours on Saturday, and shall exclude Sundays and federal holidays (unless work was voluntarily performed on those days). For purposes of the ¾ guarantee, the guaranteed wage rate will be $17.04 per hour.

If the Company fails to offer the employee the amount of work required under the ¾ guarantee, the Company shall pay the employee the amount the employee would have earned had the employee worked for the guaranteed number of workdays. In determining whether this guarantee of employment has been met, the Company shall count all hours of work

actually performed (including hours over 6 (inclusive of paid rest periods), Monday through Friday, and over 5 on Saturday, and all hours worked on Sundays and federal holidays), all additional hours paid and not worked (e.g., Company recognized holidays, bereavement and sick leave), all discretionary monies paid over and above what is legally required (e.g., BHW payments above the GHW such as any Group Production Incentive Bonus, End of Season Incentive Bonus, Service Bonus, holiday pay above the stated amount), and any hours of work offered which the employee fails to work -- provided such hours offered are not worked and are shown on the employee's pay-stub.

The Company will satisfy the 75% guarantee when the total earnings and all discretionary monies as described above equal or exceed the total pay required by multiplying the total hours guaranteed times the California AEWR.

If the employee voluntarily abandons employment before the end of the period of employment, or is terminated for justifiable reason, the employee is not entitled to the guarantee set forth above.

d. **Other Leaves and Paid Holidays:**

1. **Bereavement Leave**

a) The Company provides up to 3 days of bereavement leave to make funeral arrangements and to attend the funeral of a member of the immediate family (father, mother, child, brother, sister, husband or wife, mother-in-law, father-in-law, brother-in-law, sister-in-law, grandfather, grandmother or grandchildren).

b) Employees with Seasonal Employee or Annual Employee status are eligible to receive up to 3 days' pay in connection with bereavement leave. The pay is based on what the employee would have earned had he or she been working (up to a maximum of 6 hours at the BHW); provided and to the extent that the day(s) on which bereavement leave was taken fall within the regular scheduled workweek, one day additional leave and pay shall be given if travel of more than 300 miles one-way is required. If more time is required, it must be arranged by way of a Company approved unpaid leave of absence, that leave of absence will be unpaid. The Company requires a death certificate or other evidence of death.

In conjunction with the foregoing, the Company provides a combined total of up to 5 days off for bereavement leave for qualifying employees with no less than 30 days of employment under California's new bereavement law. The additional time is unpaid but available sick leave may be used for it at the employee's election.

2. **Jury and Witness Duty Leave**

a) All qualified employees who provide reasonable notice to their supervisor may be excused to serve on jury duty or as a witness in a legal proceeding. If work time remains after any day of jury selection or jury or witness duty, employees are expected to return to work for the remainder of the workday. Employees who have Seasonal Employee or Annual Employee status and have worked at least 5 days during the 2 weeks preceding the week in which the employee performs jury or witness duty service, will be eligible to receive jury or witness duty pay in connection with such civil service. An eligible employee will be paid jury or witness duty pay for any days of work missed because of performing such service, except in a legal proceeding between the employee and the Company, up to a maximum of 5 days unless otherwise authorized by the Company, at the BHW.

b) Jury or witness duty pay shall be computed at the employee's BHW for the hours he or she would have been paid up to 6 hours had the employee worked for the Company for each day (or portion thereof) of such service. Any mileage allowance, jury or witness fee, etc., paid by the court for these services, are to be retained by the employee. Employees eligible for jury or witness duty pay must submit to the Company a copy of the summons, subpoena, or other court document which compels the employee to appear for jury or witness duty as soon as it is received. Proof of service may be required to be submitted to the Company upon completing jury or witness duty.

c) Jury duty or witness pay will not be paid if the employee or any member of his/her immediate family is on trial.

3. **Holidays**

a) The Company observes six paid holidays per year. The holidays will be Memorial Day, Fourth of July, Labor Day, Thanksgiving, Christmas, and New Year's Day.

1. Eligibility for holiday pay begins after completion of the introductory period of employment by a New Hire employee. The introductory period shall consist of no less than 30 calendar days of employment with the Company.

2. To be eligible for holiday pay, an employee must: (a) not be an intern, (b) work if scheduled to work on the day the holiday is observed, and (c) work the scheduled workdays both immediately before and after the holiday,

unless a scheduled vacation or authorized absence is approved in advance by the employee's supervisor. An authorized absence generally consists of an absence of up to 5-calendar days following the paid holiday unless otherwise approved by the Company. Note: Employees out sick before, after or during the recognized holiday (if work is performed on the holiday) may be eligible for paid sick leave pursuant to Company policy but not holiday pay.

3. Holiday pay for eligible employees shall be 6 hours at the employee's BHW.

4. An employee required to work on the day a paid holiday is observed, shall receive 1-1/2 times his or her BHW, plus holiday pay as defined in Paragraph III.a.3, above.

5. Only one over-time premium shall be paid for hours worked on a holiday at the applicable BHW.

6. Holidays may be observed on the day on which they fall, including Saturdays and Sundays unless the Company elects to recognize the preceding Friday or Monday in lieu of weekend holiday observances. For example, if Christmas lands on a Sunday, the Company may observe Christmas on Sunday and pay each eligible non-exempt employee 6 hours at the employee's base hourly wage (BHW) for that day. Please note, however, that the 6 hours of holiday pay are not considered in an overtime premium computation for the week in which it is paid. Only hours actually worked are counted towards an overtime premium computation.

7. The Company shall not require an employee to work on federally recognized holidays which are not recognized by the Company during the contract period including Presidents' Day, Veterans' Day and Sundays.

b) In addition to a regular paid holiday shown above, if work is performed by an employee on Sunday, employees shall be paid at the rate of 1-1/2 time their applicable BHW for all hours worked: Presidents' Day, Veterans' Day, and Sundays.

h. **Unemployment Insurance Tax**:

The Company is subject to payment of unemployment insurance taxes (if applicable) as provided by federal, and California law with respect to the employment covered by this Contract.

Wage Deductions:

The following deductions will be made from the worker's pay: FICA (if applicable); federal income tax withholding (if applicable); state and/or local tax withholding (if applicable); recovery of any loss to the Company due to damage or loss of equipment, housing or furnishings (beyond normal wear and tear) caused by a dishonest or willful act, or the gross negligence of the employee; and deductions expressly authorized by the employee in writing (if any) (e.g., premiums for health insurance; early pay advances). No deductions except those required or permitted by law shall be made.

Workers' Compensation:

All employees are covered by Workers' Compensation Insurance in accordance with California law. This insurance covers injury or disease arising out of and or in the course of employment. The Company assures that its Workers' Compensation Insurance will remain valid throughout the H-2A contract period.

The Company's insurance coverage is provided by Everest Premier Insurance Co. The policy number is: RM1WC00123-251. The Policy is effective beginning 07/01/2025 and expires 07/01/2026.

The Company further assures that employees may be put on modified/light duty as a result of a work-related injury or illness. Modified/light duty activities shall be provided in accordance with the employee's capacity based on the restrictions set by the treating medical facility in compliance with state law.

ITEM B. MINIMUM JOB QUALIFICATIONS/REQUIREMENTS

Education: minimum U.S. diploma/degree required: None

Work experience (number of months required): 0

Training: number of months required: 0

Basic Job Requirements (check all that apply):

[ ] Certification/license requirements
[ ] Driver requirements
[ ] Criminal background check
[X] Drug screen
[X] Lifting requirement 66 lbs.
[X] Exposure to extreme temperatures
[X] Extensive pushing or pulling
[X] Extensive sitting or walking
[X] Frequent stooping or bending over

[X] Repetitive movements

Supervision: Does this position supervise the work of other employees:

[ ] Yes. Number of employees worker will supervise: ___
[X] No

Additional Information Regarding Job Qualifications/Requirements:

General Specifications:

Employee must stand, sit, crouch, bend, reach, lift and carry items weighing up to 66 pounds in the course of performing required activities. Employees must listen to, understand, and follow instructions of Company row bosses, forepersons, supervisors and managers.

Employees are expected to assist in maintaining work areas and Company property in a neat and clean condition by not littering or in any deliberate way defacing Company property.

Rest and meal periods must be taken in the assigned area(s) for food safety reasons unless an off-site rest or meal period is elected by the employee.

Work is performed in open fields and may involve exposure to mud, dust, wind, heat, cold, and other natural elements. Temperatures can range from 30 degrees Fahrenheit to over 100 degrees Fahrenheit during the period of employment. Employees can be expected to start work as early as midnight due to hot weather. Employees should come prepared with appropriate clean clothing and footwear for the environmental and working conditions described.

The work may entail exposure to plant pollens, insects, snakes, rodents, noxious plants and/or plant materials that have been treated with insect and/or disease control sprays. The Company will comply with all worker protection standards and restrictions applicable to pesticides and other chemicals. Employees are also required to comply with all applicable worker protection standards as communicated by forepersons, supervisors, and managers.

Daily individual work assignments will be made by, and at the sole discretion of, the Company as the needs of the harvesting operation dictate. Employees must perform the assigned work, and work at the assigned field site and workstation, and may not switch assignments or work stations without the specific authorization of a Company supervisor. Employees may be re-assigned to a different workstation at various times during the workday and/or on different days.

Tanimura & Antle endeavors to produce a premium product. This is a demanding, competitive business. High quality product is expected and demanded by our customers. Sloppy or improper work, or work resulting in damage to the fresh produce, cannot and will not be tolerated.

Additional Terms and Conditions of Employment

All safety rules, good agricultural practices, and instructions must be meticulously observed throughout the workday. All Tanimura & Antle rules and policies must be followed, to the extent that they do not conflict with the provisions of this Clearance Order and/or the U.S. Department of Labor's H-2A regulations. A copy of the applicable rules and policies will be provided to each worker on or before the first day of work, which includes a Dispute Resolution Agreement (DRA) outlining procedures to follow in raising concerns to seek their prompt resolution with an option to arbitrate unresolved matters; the DRA will be provided to employees with a copy of the H-2A Contract/Clearance Order. The DRA does not preclude the Employee from filing claims with the America's Job Center of California offices (AJCCs) under the Employment Services Complaint System. Every employee exercising rights under the law or under the DRA is protected from retaliation from any member of the Company's management team (e.g., for filing any administrative claim such as through the AJCCs or pursuing a claim through arbitration, regardless of the outcome). In furtherance of our goal to be more environmentally conscientious, returning employees (both foreign and domestic) will only be issued new and updated policies since their last employment date, although all legally required documents will be provided. Failure to comply with the Company policies and/or meet expectations will result in the applications of disciplinary procedures, up to and including termination.

No persons conducting activities prohibited by law are permitted on Company premises, worksites or housing. No non-employees will be permitted at the worksites or on Company property without the permission of the Company, unless otherwise expressly authorized by law (e.g., in compliance with access rules as prescribed by the applicable National Labor Relations Act) or as otherwise authorized by the Housing Occupancy Rules. Importantly, no non-working children may be present at or adjacent to the worksite, or left in vehicles at or adjacent to the worksite, or in Company provided housing during the workday or past curfew hours designated in the Housing Occupancy Rules and applicable regulations. Employees arriving to work with non-working children or other non-employees will be sent home.

Employees must not report for work, enter the worksite, or perform service while using, in possession of or **under the influence of** alcohol, marijuana or marijuana derivative containing THC, or any illegal controlled substance. Employees must not report for work, or perform services, while under the influence of, or impaired by, prescription drugs, medications or other substances that may in any way adversely affect their alertness, coordination, reaction response or safety. The Company may require the employee to submit to a drug/alcohol test, post-hire, at the Company's expense, upon reasonable suspicion, or if the employee's name is randomly drawn in conjunction with the Company's Substance Abuse Policy (e.g., for employees in safety sensitive positions such as forklift and tractor drivers.)

The Company will provide tools and equipment necessary to perform all required tasks at no cost to the employee. The employer will not make any deduction from the wage or require any reimbursement from an employee for any cash shortage, breakage, repair, replacement and or loss

of equipment, unless such shortage, breakage, repair, replacement or loss is caused by a dishonest or willful act, or by the gross negligence of the employee.

Employees will be expected to comply with all provisions of this Clearance Order and the Company's work rules, policies and procedures, and to perform any and all assigned tasks in a work-person-like and efficient manner. Failure to do so will subject the employee to the Company's disciplinary procedures.

ITEM C. PLACE OF EMPLOYMENT INFORMATION

Harvesting will take place in one area of intended employment with fields located within a daily commuting distance. The Company's fields are located in and around Salinas Valley. Specifically, the work will be completed at locations owned or operated by the Company and are located in and around Salinas, California and in our Tres Picos Ranch in the Central Valley.

No.	Grower	Ranch Name	Lat. Long	City	Zip	State	County	Link
1.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hwy 152	36.9727054423155 9, -121.381201890679 28	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/BX7rS8yjmzr54De48
2.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Orchard Road	36.9427871423320 3, -121.376483063724 07	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/hWA7rf8z61FKajFr6
3.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Antique	36.7554462635062 9, -121.749552632935 13	Castroville	95012	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/FWdkcfB3kiTVZaLr5
4.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Belestra	36.6925730052558 6, -121.710543827623 25	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/FZKfE8bNpjnNdi6R7
5.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Blanco	36.6928938494704 , -121.720255972364 23	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/WuU7qf65VgRPTH639
6.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bode	36.7085954411376 7, -121.712557684597 03	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/PRQX9aUmwdHT7DBj9
7.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Borges	36.7350018564257 04, -121.739132577004 28	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/VAxw62KNesNtkmPW9
8.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Boronda	36.6927121412810 2, -121.705136987197 16	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/M1E7nBr4mKUbCgBf8
9.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Davidso n	36.9685125934722 3, -	Gilroy	95020	CA	Santa Clara	https://maps.app.goo.gl/gT7NHFUX328NhM7k8

			121.51623501087425					
10.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Desante	36.785255155994344, -121.76552788291725	Castroville	95012	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/NY3jVScjqpVCGuCS7
11.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Fontes	36.703572015868283, -121.7095278535231	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/ot3FMTcmmZ8M6Dxe8
12.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Fontes	36.694788209252955, -121.71987658862787	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/6NZNczG5M2V4z1TD6
13.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Frank McFadden	36.689557492056553, -121.7341792099616	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/85Nmbdx4yAHJYP5f6
14.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Frassetto	36.731270587196995, -121.74418883774908	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/qG8wZjMDyNdVDAS36
15.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Garin / Grain on Map	36.693045841548001, -121.6992646846214	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/C1rSvJDinANxHeQb8
16.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Jacop	36.702818617038886, -121.73153625730134	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/BV7r7ydJiAoatFNy9
17.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	King	36.766507299661116, -121.79570099816559	Moss Landing	95039	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/aWw8qeUu5En1THCy6
18.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Knight	36.742173988020355, -121.74093041128427	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/jF55CfPATfLN5L1g9
19.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Martella	36.701461713082533, -121.70589559164489	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/T7zWA4wss5QCkrDr8
20.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Martin	36.729373606337533, -121.7880391606461	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/UJ9tZYsGyn18apsR8
21.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Midway	36.712827580551447, -121.73338383276523	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/szY56VHK2ytQceuo7
22.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Moro Cojo	36.711818533229554, -121.74015955066083	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/81eHE76eGy9voVqc8

23.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Orcutt	36.726177154122228, -121.73873534048641	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/2gfgG2iSMsj9Anv49
24.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Pierri	36.725180337664005, -121.729167054319	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/hFg6tYjnRuw5E7Ls9
25.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Potter	36.705603855234902, -121.730668537719	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/sREwYoHzAcUgmERV9
26.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	River	36.736808515894246, -121.78221860041725	Salinas	95039	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/WWCRx3YPBQtxosge6
27.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Salmina	36.6949991108402, -121.69308044757548	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/X9XAAx1PuUWv5JKi7
28.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Schoolhouse	36.696227101221204, -121.70155752869003	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/QPji2ZekLBXX78Kx7
29.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Sella	36.774435956890705, -121.74882394639805	Castroville	95012	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/jef7FbWBNzLVLZFo9
30.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Vaughn	36.687972437247667, -121.69683125027184	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/R8L6v4iyqGyHVoZY6
31.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Vessey	36.7643681406381, -121.78354930576481	Castroville	95012	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/fBvybLWWQnrCURhN6
32.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Black	36.689612589671909, -121.73594143572288	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/ne7DcFVPAJVxESVr9
33.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bardin	36.671172778560184, -121.70470002015486	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/qnjFHPk2PiueW6en6
34.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Blanco Ranch	36.677371629904194, -121.69889435432245	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/GBf8gL1QCiVMMRLU6
35.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Breschini	36.679626346684, -121.72920027582467	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/ZNJbHyiPJ3tL1h7N6
36.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bungard	36.6567551382421, -121.73045166167866	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/a9TnAJ5uQvQ83iaE6

37.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Chap Foster	36.6360031845054 1, -121.672325602535 98	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/ePWSztPZwzqg2BA98
38.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Chap Foster Organic	36.6347809194882 9, -121.669587525241 5	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/aEx72fiepKWhKvZ48
39.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Conely Ranch	36.7167922605775 5, -121.746176390358 03	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/UgYvSZpH6nxyBmWS6
40.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Cooper	36.6935687723509 86, -121.729755016862 73	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/hbcJthZqmuKuJDuYA
41.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Daughert y	36.6506633053982 7, -121.678226845712 16	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/qM5FBDSFNPPCAnfd8
42.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Dave McFadde n	36.6854598738512 8, -121.735723272278 73	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/eEEexcQ5cdvwiBVZ7
43.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Fiscalini	36.6530807513920 5, -121.677225108111	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/u7WdmwSTewVBJkFo9
44.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Foster	36.6487251529547 1, -121.689645043511 55	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/7e8uWp82ULB6jrE16
45.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Gambett a	36.6514361046556 , -121.668011712556 14	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/8Jxq3SijacmJjSQC6
46.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hunter	36.6497302051275 5, -121.665283647850 23	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/AFiSHUWGqyDEm8zq9
47.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Jacks	36.6410688769895 4, -121.702405685109 57	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/AFiSHUWGqyDEm8zq9
48.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Jensen	36.6702386267654 1, -121.693170449592 32	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/3hf5Vzc4ZLqtQ2VC7
49.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Mathews	36.6566554607370 8, -121.684454885332 27	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/8st2TJtn5oeL3skh8
50.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	McDoug all	36.6666084219041 7, -121.705010510254 41	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/u1tBQtRcotwcGqkf7

51.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Nashua	36.722153762838686, -121.74870184441941	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/j3LUHVie6yvYKuKt7
52.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Nissen	36.688633439132644, -121.74510870634421	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/Nrj317VGjpPRq2Mv9
53.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Nuttal	36.668321957173184, -121.69787313583245	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/MRGaPwjbhcxLDReT7
54.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	O.C. Bardin	36.668450052749336, -121.70748887122924	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/9cgonsuyFFmCPTGv6
55.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Panziera	36.673233953373426, -121.74345377971531	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/52txA92esSg8LFvc9
56.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Pomeroy	36.678444279094244, -121.71839434822184	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/GmMVhQJYeemJo2os5
57.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Porter Bottom	36.664604162599882, -121.71653941925028	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/wDN8QhwkHkcN6Nag6
58.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Porter Top	36.678466812369975, -121.71572519577708	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/tmho3ScHQSjSkmVs7
59.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Silacci	36.717254938405996, -121.75427655651704	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/eq6DcpRJxYZjaTrg7
60.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Simon	36.663555037798545, -121.70476611391831	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/eq6DcpRJxYZjaTrg7
61.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Spiegl	36.727813502054559, -121.74329230961224	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/4EdyotfyF4raH5VN8
62.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Stirling	36.646023356550444, -121.66746071671702	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/MXyPLtbMgy54VCXg8
63.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Vierra	36.694003295938944, -121.73584481696645	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/wbUXKoWALbUfiiri6
64.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Weaver	36.724007290626105, -121.75576314632373	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/wbUXKoWALbUfiiri6

65.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Wynn	36.6871513592348 6, -121.735212816001 86	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/M5NboDd8UdWBBDcA7
66.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Anderso n Fowler	36.6220463306982 8, -121.599802038909 19	Salinas	93901	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/kg6Qwtww8fK1rHsB6
67.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Firestone	36.6146170356510 44, -121.577588810679 64	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/WE6XgpVeepJboEUM9
68.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Harden	36.6450303407326 74, -121.613238790207 45	Salinas	93901	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/WE6XgpVeepJboEUM9
69.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Harris	36.6191551626299 3, -121.639672768059 38	Salinas	93901	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/9LGCzXrRjquLvAJM6
70.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hunter	36.6450423075459 2, -121.662102498432 65	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/x18hKvGNxyWL3E7P7
71.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hunter Lane	36.6392338888184 8, -121.641551368220 26	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/9fLoUBE9egGLiNHx8
72.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Lucky Strike	36.6433416814006 56, -121.649645332213 82	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/9fLoUBE9egGLiNHx8
73.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Mid County	36.6266458766905 9, -121.659510173291 54	Spreckels	93962	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/mv742tNLMxNxxJE8A
74.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 14	36.2313354615365 2, -121.177102334501 97	King City	93930	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/u1KA3bBX3pDeTFTB9
75.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 20	36.6455976543522 4, -121.602652033310 2	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/p8mv7k3DMETGidJX6
76.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Salinas	36.6416072865678 76, -121.663853445127 2	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/isNCG3LeLyFX8q5o6
77.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Spreckel s	36.6127167558642 06, -121.623768203223 63	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/9d8sq2VzZzaWgczN7
78.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Spreckel s	36.6310416816428 8, -121.642954629317 49	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/xvWb1JJbWvAuXWPi7

79.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Storm	36.653047985543054, -121.65431464221545	Salinas	93901	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/hB8oxZoW3RyS9bgy8
80.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Tarp	36.643046948528007, -121.64611073371056	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/msRMu2BLTJSGiieB8
81.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Flewell	36.599759591188533, -121.60332373246719	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/DVFXm6ZSzMtrgUD48
82.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hacienda Ranch 5	36.289339395208909, -121.19217433987215	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/6RqedJK5impmXZ5B8
83.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hacienda Ranch 6	36.295045804539709, -121.18697066228885	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/GUpFLT7TV4gfu1ok9
84.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Pozzi	36.603519311291005, -121.60898463799377	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/GKQ5cbdhGG61ofUdA
85.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Secondo	36.605607109864009, -121.60021335375077	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/RY9r4hTKi3cnA31i7
86.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Broome 2	36.544635281173009, -121.52233895726722	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/zXksGVcmhL55pHH18
87.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Broome 3	36.542177937025333, -121.53172521324426	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/KZGKYDUbbzXhtfy4A
88.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Chualar	36.554918523468714, -121.52174732292665	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/eJ2ajr6APdtgrKyM9
89.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Home	36.5636104787792, -121.5597358006242	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/SDopPGmWYFohoei48
90.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 21	36.562419057918575, -121.53288401271396	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/H5ZPVH78Mh9R1HYN9
91.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Romie	36.561751455059801, -121.51935226157133	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/aiR6BgKiizn7cdAw6
92.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Violini	36.562255881267338, -121.55427080599576	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/vHJdp8pAmmmWJKja9

93.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Broome Ranch	36.538562732987884, -121.47447134645653	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/DYkb656ycz1mhfC57
94.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Callaghan Ranch	36.478264238901055, -121.3975298698405	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/oZ3R8qAp2JTPa2et5
95.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Daley	36.546298749830556, -121.49550400980655	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/aEH2dUL7C4UGftTt7
96.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Home	36.541089185776856, -121.47604984827137	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/TSnTNfmbPCsC14pS8
97.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Moore	36.504675647882222, -121.4826105418135	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/iNbgNGrdFtbGN7uH7
98.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Porto	36.496978312824936, -121.43938403129751	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/g1RnDHCis68gF5fW8
99.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Sargenti	36.546753818452544, -121.48265786207455	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/iDti6zZanGS61i1T9
100.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Shrine	36.535892891330484, -121.48197296313838	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/feremYzciX467Sj9A
101.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Vosti	36.511069334934667, -121.47097661897702	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/cQSj3opS1aLTQita8
102.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Williams	36.4839553593389, -121.41943058211355	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/227NcRcmd32TeDmk6
103.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bianchi	36.431883609152464, -121.4050939060405	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/53BLGLpDSP7F6Vmh6
104.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Blair Sciaroni	36.360413968729354, -121.27961786817548	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/DHTEVUh5sDFdsQaq9
105.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Broome	36.388822668338222, -121.28157499331375	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/pSPFYFqrBTgmjBK56
106.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Broome Los Coches	36.393695126966678, -121.30006131805389	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/Mauhqw6m3EvAJfzJA

107.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Doud	36.387748817688426, -121.30870851920673	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/B1V3Qd5vRTFTqKxCA
108.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Freyer	36.435336697282 52, -121.34347229460997	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/8rzUVbcjSs5bFDdf6
109.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Jacks	36.374655591743 07, -121.29304131236 52	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/qMqUvCE5jyUarfc88
110.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Morisoli	36.419675741149 96, -121.33375621616653	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/Prg2axCKYSHQVca7A
111.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 11	36.399086998879966, -121.31262338836153	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/pmbzRMST3QDQ2XQw7
112.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Rianda Ranch	36.411018401955914, -121.35142342968098	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/4oXrfRLvDqgf1QDo7
113.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Salmina	36.425033852573 28, -121.33524532226728	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/smMK6vfBYpEvU7po6
114.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Torroni Ranch	36.406800770457 15, -121.35024974247168	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/oCHMs1k21gDNu55h6
115.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Blair	36.367402096487 38, -121.27250926335778	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/4v7JXEey8w2H51rbA
116.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bingaman	36.298226670620785, -121.2156324775059	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/Z9RzXkdZQiGwiw9x6
117.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Cox	36.300007033870344, -121.22571683747125	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/KjbXyWKZudX1NjSx9
118.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Giacomazzi	36.332017747877 43, -121.22250522381897	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/uHRitJfUzW8vCPJeA
119.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hacienda Ranch 7	36.261516485526 88, -121.17864822796376	King City	93930	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/KBBdmbVn7cW71ex28
120.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Luis	36.694089744661 83, -121.72359853610874	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/4mQ3vKRe2FTmpdm49

121.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Nevins Ranch	36.291523719410655, -121.27571490805248	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/j2iF2H9qJazvRCPA7
122.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Pasque	36.290794412981 25, -121.20655410936595	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/iNKqNhcwvpD3o4pq6
123.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 1	36.317533484209 19, -121.28470512907039	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/bSMekE7NV1Sbhtux9
124.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 2	36.319307460276576, -121.2909393561183	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/d1D5ycD2mW364CTc8
125.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 4	36.339841239204695, -121.2648855563893	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/qXTCjALg3kE867sM7
126.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 5	36.325731072080 83, -121.28544163641111	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/vjgXPpPdrBoSwWbq9
127.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Redding Ranch	36.2980468595869 , -121.20214858438773	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/gdDM19gFC3bHSqM46
128.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Zanetta	36.324181871764594, -121.22890768905295	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/3XAZz9YYde86UGuy9
129.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Esperanza	36.599062426393 86, -121.51293976264289	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/EtaKXTQ3CWpsHG3Y7
130.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 18	36.648936758600 69, -121.53770427205669	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/8T5T6ztKTxrU8i7MA
131.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 23	36.583713583682055, -121.46952996167649	Chualar	93925	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/DRC9UDv33oHH2eLeA
132.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 27	36.571405488077005, -121.48486910098288	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/ZXwRcYZaBT5c11QU8
133.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Somavia	36.597393869469336, -121.55335592945623	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/uApsA4NNJ96axPm99
134.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Wallace	36.612756850310 35, -121.51910281774606	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/TbZvPupMxeKfEv5D6

135.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Wing	36.587677604603 56, -121.50633156349222	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/AVnk7uXN5nD48FP58
136.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Boronda	36.694610897747 02, -121.67961664381475	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/37GnVa5stESpniiFA
137.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 1	36.540301713782 895, -121.51038382969381	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/UNNCTdA5S73ZTzbH8
138.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 3	36.554397721531 885, -121.50757391798912	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/mcXR3goPCkw34CY46
139.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 16	36.526437078814 96, -121.48809665989253	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/CHfQbNwAoqYDRyUz9
140.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 17	36.552314559340 9, -121.49606980438713	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/HdRvq9VANTEsDUmm7
141.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Alameda	36.852474565264 62, -121.46991633337612	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/nLzMhhQKxQPp8Lay8
142.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bertero	36.844396825606 1, -121.45764284787272	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/pTNxS3r3mPF4DNcH9
143.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bixby	36.854083096557 73, -121.48744228890698	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/xEqCmc35fQQiQUo68
144.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Borelli	36.872109550640 744, -121.37120427324525	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/WFsK8afBZZR97Z5L8
145.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Candlen	36.848999677573 445, -121.48347545353265	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/t3trUmCmhS2xGS939
146.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Dassel Ranch	36.871749614612 06, -121.40490081465461	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/dSt4vndQ5xWpr9rd7
147.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Duncan	36.856311284823 24, -121.50528326992736	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/gcgEuvQEk1HJ6sF16
148.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Duncan West	36.856611255836 526, -121.50798654441023	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/YrFvtfScfi8kPL6M8

149.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Felice	36.850347297286 32, -121.456210590599 98	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/qi8AQuNuAkQUpHh47
150.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ferry Morse	36.837921816775 214, -121.494357709769 53	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/tfLfSNoHgBz6XEzC6
151.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Fink	36.856564126991 714, -121.490615867807 08	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/dNJukKaDyfJQMt7T7
152.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Fly Nishita Shingai	36.846450072659 04, -121.524796606635 49	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/aYNReDFQ3nrdTX2UA
153.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Freitas	36.841702112845 43, -121.484217543703 78	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/PuaGFHhPEnUtPCgi7
154.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Furtado	36.847462646393 45, -121.464391336454 16	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/HyVsR2tMtogyxJWp7
155.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Gubser	36.854806863488 406, -121.491115851865 74	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/e3Nwycc7ZRUthRuQ8
156.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Guidotti Ranch	36.843307923933 98, -121.475269741463 78	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/R4CWqN1cDecpSUQm8
157.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Halperin	36.846147700797 495, -121.470157120609 56	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/VPyvWCwxQ7YKr3oy6
158.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Home Ranch	36.883151007423 91, -121.371880608312 44	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/vEzBjJVMfiW6X3cE8
159.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Nishita Ranch	36.842895743599 2, -121.519857905351 7	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/cUowGtoGBmLS3ma16
160.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Nyland Ranch	36.854072715183 59, -121.521434525647 27	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/D5oGDbVB6TowPJTf7
161.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Odonnell	36.857330057358 76, -121.512819915099 85	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/G1a9QnfUv1jo2aeJ7
162.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Pagono	36.848458267980 725, -121.460012325270 53	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/vNMAMvuzU6cXMH8n8

163.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Pereira	36.852722921402 57, -121.49054416333732	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/CrJm7QgPWgpMLPhL8
164.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Prescott	36.860101554159 97, -121.54791221203054	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/KQtcRffWaekdnT8e9
165.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Resetar	36.843575782749 91, -121.51282395716208	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/9gkVWfzPJsErhoVZ7
166.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Silva	36.868370031024 874, -121.54015106934739	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/xj7vLNt7FgZXP2K37
167.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Best	36.808130479971 54, -121.34374026550184	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/AobXKhj7GHsTP7rcA
168.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Buena Vista	36.860458232380 18, -121.43926686772637	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/nkZg1qYCB4jf9KVMA
169.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Castle Ranch	36.870466588251 48, -121.39174309985468	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/wnMeUTzFZK1y29Md8
170.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Dabo Ranch	36.897131626288 186, -121.37856261397046	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/jJ6taqkQfPVPVgJv7
171.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Gubser	36.964385538664 644, -121.51476532151682	Gilroy	95020	CA	Santa Clara	https://maps.app.goo.gl/E4zUxnYKEVmjLsEX6
172.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Harlan Ranch	36.870863008236 086, -121.39558345685522	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/qRQiE9KfmSesC2ub9
173.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hawkins Ranch	36.876809061144 1, -121.40004322627523	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/xKf9quvWpNLCqM7e6
174.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hwy 25	36.908730971642 06, -121.44297383675044	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/KCRk3N4Q4QGjpTDD6
175.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Lanini	36.914243601410 81, -121.39316356974696	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/hQkoF74YkvZjBG5h9
176.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	McCloskey Ranch	36.868880887741 945, -121.38323650262764	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/pjp1Tq95gAz9j197A

177.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Meyenberg N. Ranch	36.891242830219575, -121.39013262760541	Hollister	95023	ca	San Benito	https://maps.app.goo.gl/VuKXynjbS4N57DHb7
178.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Meyenberg S. Ranch	36.891242830219575, -121.39013262760541	Hollister	95023	ca	San Benito	https://maps.app.goo.gl/VuKXynjbS4N57DHb7
179.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 22	36.588842844989443, -121.56578262634916	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/epvwzGeNHQV5cQez9
180.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Wright Road	36.871242935097445, -121.4297335992292	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/fyX9bn9CXYFN8Ehq7
181.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Tres Picos Ranch	36.427675, -120.319913	Coalinga	93210	CA	Fresno	https://maps.app.goo.gl/Cp4amk73napBZnZz7
182.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Barloggi Ranch	36.411129127258551, -121.3688813885765	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/qsUhAjauvXVtzh7U8
183.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Abrams	36.595996624948955, -121.54022470780896	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/SYR1G9bmJF4cYj1z8
184.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Christensen	36.681684621267266, -121.72459563107233	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/n8sef3wgHFnYjaAs9
185.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Cooper	36.701513916564044, -121.73547521171213	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/MDg58jbpcyXpiDVG8
186.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti West – Ranch 4	36.296287, -121.264182	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/vNTMPr6QMreM1uhg7
187.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti West – Ranch 7	36.293114, -121.270236	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/njroaGfNUEm45foW9
188.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti West – Ranch 25	36.284922, -121.243154	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/YiPChKaxefC4mkTYA
189.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 1	36.303995, -121.218321	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/taW3MXts13sgWgGPA
190.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 2	36.309287, -121.203699	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/gwx6XX5bqZaRD3VLA
191.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 3	36.315707, -121.192298	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/unVtEBcq2wPo2JW28
192.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East - Ranch 6	36.299970, -121.215029	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/Dc651PwMUNhepKwUA

193.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 8	36.327089, -121.223285	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/bXS928bBpqFByz5h9
194.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 9	36.317056, -121.208741	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/kRo8PNFoD7c2SiGC8
195.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 10	36.313677, -121.225525	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/XG4FmDVo84n4F2Uf9
196.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 11	36.333062, -121.228568	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/zycpqLLNrDSgpLKB6
197.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 12	36.306685, -121.190698	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/FmP28ecbqtpSwNEU9
198.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	B+C61assetti East – Ranch 13	36.317604, -121.217950	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/uxpHfV5TUuZCL7pL9
199.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 14	36.312804, -121.212849	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/nacPzERmiKbijYYC6
200.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 15	36.311364, -121.199086	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/MHJ6yoD7uinAVp1S7
201.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 17	36.313677, -121.225525	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/XbhcnYQi6RdjTKkC7
202.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Top Flavor – Verissimo Ranch	36.845816, -121.474628	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/2yFsxPgqjRM9LCfE6

Itinerary:

The Employer will be working at all locations simultaneously throughout the contract period, May 29, 2026 to October 3, 2026.

ITEM D. HOUSING INFORMATION

The Company will offer housing, including maintenance and utilities, at no cost to employees recruited from beyond normal commuting distance who are unable to return to their place of residence on a daily basis. The Company will provide housing in Spreckels, California for the benefit of employees living more than 65 miles from Spreckels, California. This housing is named, "Spreckels Crossing" and it will be available throughout the contract.

Housing Location and Particulars:

Spreckels Crossing
121 Spreckels Blvd.
Spreckels, CA 93962 - (Monterey County)

Total Units: 98 apartments
Total Buildings: 8 buildings
Total Occupancy: 792
Type of Housing: Employer-provided and Company-owned

Identify the entity that determined the housing meets all applicable standards:
SWA (EDD) and Other State Authority (Monterey County Health Department)

The Monterey County Health Department has approved our use of the entire Spreckels Crossing apartment complex to house our employees. The permitted period is from January 1, 2026, to December 31, 2026 - - encompassing the entire contract period.

EDD has approved the same housing before and will be invited to reapprove our housing under this contract.

Spreckels Crossing is available for the duration of the contract. Transportation to and from work is available from the housing location for the work described in this contract.

The Spreckels Crossing apartments conform with DOL-mandated housing standards within applicable federal statutes, regulations and codes.

All housing units have cooking facilities. They are completely furnished by the Company and include beds, mattresses, bedding, pillows, associated linens and towels, lockable chest of drawers or upright clothes lockers. All housing units have full kitchens furnished with cooking and eating utensils, plates, and other incidentals deemed appropriate by the Company in its sole discretion for those in its employee housing. All housing, with kitchens, will be provided where possible with sofas, couches, and televisions with stands.

Washbasins with drying areas are available free-of-charge in all housing facilities. Moreover, laundry facilities with washers and dryers are available on-site at Spreckels Crossing for use at an employee's election and expense.

Employees desiring housing shall be assigned housing in the housing facilities identified above, at the employer's discretion, taking into consideration employee's preference.

Company-provided housing shall be clean and in compliance with applicable housing standards when made available for occupancy and shall be maintained in compliance with applicable standards during the period of occupancy to a practicable extent.

Employees occupying Company-provided housing will be responsible for maintaining their living areas in a neat, clean manner in compliance with all applicable federal, state and or local agricultural housing regulations, and in compliance with the Company's "Housing Occupancy Rules," a copy of which shall be provided upon assignment to housing. Please see attached Housing Occupancy Rules.

Failure to comply with these rules may result in disciplinary action, up to and including removal from the housing and termination of employment.

Reasonable repair costs of damage, other than that caused by normal wear and tear, will be deducted from the earnings of employees found to have been responsible for willful or negligent damage to housing or furnishings. Tanimura shall not make any deduction from the wage or require any reimbursement from an employee for any breakage or damage to the housing or its contents, or for loss of equipment unless it can be shown that such breakage, damage or loss is caused by a dishonest or willful act, or by the gross negligence of the employee.

Housing is offered to **employees only**. No housing will be provided to non-employees. Female employees will be offered housing with bedroom and bathroom facilities shared only with other female employees. Common areas of the housing may be shared with male employees.

Mail intended for employees in the housing should be addressed to the employee in care of Tanimura & Antle, at P.O. Box 7338, Spreckels, California 93962. In case of emergency only, employees occupying Company-provided housing may be contacted by calling Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc. at 844.479.0081 and leaving a message.

Family Housing:

As provided in the regulations, housing is to be provided to families who request it and only if it is the prevailing practice in the area of intended employment. **It is *not* the practice in Monterey, San Benito, Santa Clara, or Fresno County to provide family housing.**

Employees eligible for Company-provided housing may elect to provide their own housing at the worker's expense. The employee's housing election is made during the hiring process and memorialized in writing either by the employee or by the Company pursuant to the employee/applicant's verbal communication of the same. Employees eligible for employer-provided housing may elect to provide their own housing at the worker's expense. **Such election must be in writing.** Employees eligible for employer-provided housing who elect to provide their own housing may withdraw such election up to 50% of the employment period and upon doing so shall be provided housing by the employer as set forth in this Clearance Order. An employee who elects to provide his or her own housing and subsequently withdraws such election may not again elect to provide his or her own housing during the same employment season.

The Company assumes no responsibility whatsoever for housing arranged by employees on their own. The Company shall not provide a housing allowance nor assistance to employees eligible for Company-provided housing who elect to provide their own housing. Employees who elect to provide their own housing will not be offered daily transportation to and from the worksite, the pre-designated pick-up points (if any), and/or transportation to and from shopping facilities, from their self-selected housing location. Such employees shall provide their own transportation to and from the worksite or decide to provide their own transportation to and from the pre-designated pick-up

points to ride free bus transportation to and from the pre-designated pick-up points to the fields where they will be working. As stated below, transportation provided by the Company from pre-designated pick-up points is purely voluntary to the employee and is provided at the Company's discretion, at no cost. No employee is required to ride on the Company bus. Employees electing to ride the Company bus should anticipate that their bus journey may include various stops (e.g., at pick-up points along the way to pick up field equipment unable to be loaded earlier or for other justifiable reasons). Employees should know that pick-up times are selected so that employees are able to be picked-up and transported to the field to arrive by the scheduled start time when the payment of wages will normally commence.

No tenancy in Company-provided housing is created by the offer of Company-provided housing. Employees are given a license to occupy shared housing during their employment. The Company retains possession and control of the housing premises at all times. Employees housed under the terms of this Clearance Order shall vacate the housing promptly upon termination of employment.

In response to requests for more affordable housing by employees ineligible for the free Company-provided H-2A housing (e.g., because they live within the daily commuting distance of the job or perform jobs outside of the H-2A contract) or by those that elect not to reside in the free Company-provided H-2A housing (e.g., because they would like to live with a partner/spouse), the Company is *considering* facilitating the availability of a few rental units. If it does so, it would be in addition to all of the free housing the Company is required to procure and make available under this H-2A contract and rent would be required.

ITEM E. PROVISION OF MEALS

Describe <u>how</u> the employer will provide each worker with 3 meals a day or furnish free and convenient cooking and kitchen facilities:

SPRECKELS CROSSING:

The Spreckels Crossing housing facilities for H-2A employees are located in Spreckels, California **with kitchens**. No meals are provided. All housing has paid utilities.

The Company shall provide employees in Company-provided housing at Spreckels Crossing with free and voluntary transportation to purchase groceries and/or shall ensure that employees have access to transportation to purchase groceries at least once a week at designated times.

No kitchen facilities or meals are provided to employees not occupying Company-provided housing.

If meals are provided (in the event of a kitchen facility being temporarily inoperable), the employer:

[ ] WILL NOT charge workers for meals.
[X] WILL charge each worker for meals at $16.78 per day.

ITEM F. TRANSPORTATION AND DAILY SUBSISTENCE

Describe the terms and arrangement for daily transportation the employer will provide to workers:

The Company offers voluntary bus transportation at no cost to employees occupying Company-provided housing to the worksite and return on a daily basis. The Company may also offer voluntary transportation at no cost to employees who commute to work on a daily basis and employees who elect not to occupy the Company-provided housing from one or more pre-designated pick-up-points to and from the daily worksite. Employees will be transported in Company-owned vehicles: 62 buses with 24 seats per bus, 2 employees per seat, resulting in a capacity to transport 48 workers per bus by one driver. Multiple trips will be taken if needed. All transportation to and from the daily worksite, when offered, is solely for the convenience of the employees, and **no employee is required to use such transportation**. Employees are free to provide their own transportation to and from the daily worksite (e.g. by way of carpool with a family member or friend, taxi, Uber or Lyft). The time in travel on Company provided transportation to and from work is not compensable.

If the employee has contracted with a subsequent employer who has not agreed in such work contract to provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence expenses from the employer's worksite to such subsequent employer's worksite, the employer must provide for such expenses. If the worker has contracted with a subsequent employer who has agreed in such work contract to provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence expenses from the employer's worksite to such subsequent employer's worksite, the subsequent employer must provide or pay for such expenses. The employer is not relieved of its obligation to provide or pay for return transportation and subsistence if an H-2A worker is displaced as a result of the employer's compliance with the 50 percent rule as described in sec. 655.135(d) of this subpart with respect to the referrals made after the employer's date of need.

Employees will be picked-up at Company-provided housing at the beginning of the workday and transported to the worksite. At the end of the workday employees will be picked-up from the worksite and transported to Company-provided housing.

Describe the terms and arrangements for providing workers with transportation (a) to the place of employment (i.e., inbound) and (b) from the place of employment (i.e., outbound):

Inbound and Return Transportation: The following provisions pertaining to provision or reimbursement for inbound and return transportation and subsistence apply only to persons recruited from outside the normal commuting distance.

For employees who complete 50 percent of the work period and live outside of the normal commuting distance, the Company will reimburse the employee for costs incurred by the employee for transportation and reasonable subsistence from the place from which the employee came to

work for the Company (i.e., the Recruitment Location) to the place of employment. For U.S. workers who come to work for the employer from beyond a reasonable commute distance, the Employer will reimburse such costs or advance such costs if the Employer advanced such costs for H-2A workers.

Notwithstanding the foregoing language regarding reimbursement of inbound transportation at the 50% mark, the employer shall reimburse inbound transportation and subsistence and visa costs before the end of the first workweek, if required by law (e.g., Fair Labor Standards Act and applicable case law; for example, if an employee (U.S. domestic or H-2A worker) pays for inbound transportation and/or subsistence and such costs reduces the first work week's wage below the required wage rate, the Employer will reimburse the employee before the end of the first work week.)

> For **U.S. Employees** (i.e., those that are eligible and authorized to work in the United States without needing to obtain a special work visa, regardless of living in the United States or elsewhere), the Recruitment Location will be from the location in which the employee was first hired (e.g., home, unemployment office, Company office, or other specified recruitment location at the time of hire). For U.S. employees that continue to work the season with the Company in its various geographic locations, the costs shall be reimbursed from the last work location to the next work location. Employees with a Recruitment Location within normal commuting distance from the Company's recruiting address, shall be ineligible for any reimbursements for travel or subsistence.
>
> For **Non-U.S. Employees** (i.e., those that require an H-2A Visa to work for the Company in the United States), the foreign hiring process is inherently different due to the requisite visa application requirements. Consequently, the Recruitment Location for Non-U.S. employees shall be one of seven Processing Locations in Mexico chosen by the applicant in: (a) Ciudad Victoria, Tamaulipas; (b) San Francisco Del Rincon, Guanajuato; (c) Chihuahua, Chihuahua; (d) Oaxaca, Oaxaca; (e) Culiacan, Sinaloa; (f) San Quintin, Baja California; and (g) Tijuana, Baja California. For returning Non-U.S. Employees, it shall be the employee's initial Processing Location unless the employee has moved closer and communicated that information to the Company in writing, in which case the closer address shall be the recruitment location for that individual. Absent such a written communication, the Recruitment Location shall never be the foreign employee's home address. Non-US employees can expect to receive calls to their home from Labor Mex, LLC (i.e., the Company's only authorized processing agent in Mexico) located at one of the Company's Processing Locations identified herein to notify foreign applicants they are hired and this call does not alter the designated Recruitment/ Processing Location for purposes of reimbursement.

Inbound: The Employer will provide bus transportation or rent a car for the workers to travel from the place of recruitment to the border, at no charge to the workers. Then the Employer will provide a bus for the workers to travel from the border to the place of employment, at no cost to

the workers. The Employer will reimburse the workers for any additional reasonable travel expenses. For U.S. workers who come to work for the Employer from beyond a reasonable commute distance, the Employer will reimburse inbound transportation and subsistence or advance such costs, when required, from the place of recruitment to the worksite.

Outbound: The Employer will provide a bus for the workers to travel from the place of employment to the Border. The Employer will also provide transportation for the workers to travel from the place of employment back to the place of recruitment, at no charge to the workers. The Employer will reimburse the workers for any additional reasonable travel expenses. For U.S. workers who come to work for the Employer from beyond a reasonable commute distance, the Employer will reimburse outbound transportation and subsistence or advance such costs, when required, from the place of employment to the place of recruitment.

Subsistence shall be reimbursed at the rate of $16.78 per day without documentation of actual expenditures incurred, and at actual cost up to a maximum of $68.00 per day (subject to the minimum amount for 2026) with documentation of actual expenditures, unless otherwise amended by law to be a different amount. For meals for less than a full day, the reimbursement will be limited to the meal expense reimbursement with receipts up to 75% of the maximum reimbursement for meals, or $51.00. The amount of reimbursement for transportation shall be the worker's actual cost, but not more than the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distance involved.

If the worker completes the period of employment, the Company shall provide or pay for the worker's transportation and subsistence from the place of employment to the place from which the worker came to work for the Company (i.e., the employee's personally elected Processing Location). Return transportation shall not be provided to employees who voluntarily abandon employment before the end of the employment period or who are terminated for cause. For the purposes of this paragraph, the "period of employment" shall be the period from the first workday the worker is at the Company's worksite and is ready, willing, able and eligible to work, until the anticipated ending day of employment set forth in this contract, or until the services of the worker are no longer required, whichever comes first.

The Company shall offer transportation, at no cost to employees occupying Company provided housing, to the worksite and return on a daily basis only for occupants of Company provided housing. Such transportation shall be in accordance with applicable laws and regulations. The use of this transportation is voluntary. No worker shall be required, as a condition of employment, to utilize the transportation offered by the Company.

If a sufficient number of able, willing, qualified and eligible employees are available in a single facility at the same time to come to work for the Company from a location beyond normal commuting distance, the Company may arrange transportation and subsistence at the most economical rate attainable for such employees. Such transportation shall be at the employees'

expense. The cost of inbound transportation and subsistence shall be reimbursed as set forth in this Clearance Order.

In the event of termination for medical reasons occurring after arrival on the job as a result of employment, or in the event of termination resulting from an Act of God, the Company shall provide or pay reasonable costs of return transportation and subsistence to the employee's chosen Processing Location and reimburse the employee for reasonable costs of transportation and subsistence incurred by the employee to get to the place of employment.

In the event of the death of an employee during the time the employee is employed under this contract, the employee's remains shall be returned to the employee's permanent home at no cost to the employee or the employee's family.

It is not the prevailing practice to advance subsistence from the place of recruitment/ processing to the place of employment, so no such advances shall be issued.

Outreach employees shall have reasonable access to the employee in the conduct of their outreach activities pursuant to 20 CFR 653.107.

Compliance with Transportation Standards: Employer assures that all employer-provided transportation will comply with all applicable Federal, State, or local laws and regulations. Employer agrees to provide, at a minimum, the same transportation safety standards, driver licensure, and vehicle insurance as required under 29 U.S.C. 1841 and 29 CFR 500.105 and 29 CFR 500.120 to 500.128. If workers' compensation is used to cover transportation, in lieu of vehicle insurance, the employer will ensure that such workers' compensation covers all travel or that vehicle insurance exists to provide coverage for travel not covered by workers' compensation. Employer agrees to have property damage insurance. 20 CFR 655.122(h)(4).

REQUIRED DEPARTURE: H-2A employees must depart the United States at the completion of the work contract period. If registration upon departure is required, the Company shall notify such H-2A employees of the required departure registration and the place and manner of such registration.

ARRIVAL/DEPARTURE RECORDS: Employees permit the employer and/or the employer's agents to access electronically-issued Arrival/Departure Records (Form I-94) issued by Customs and Border Protections.

During the travel described above (inbound and outbound transportation), the employer will pay for or reimburse daily meals by providing each worker:

a. No less than $16.78 per day
b. No more than $68.00 per day with receipts

ITEM G. REFERRAL AND HIRING INSTRUCTIONS

Explain how prospective applicants may be considered for employment under this job order, including verifiable contact information for the employer, or the employer's authorized hiring representative, methods of contact, and the days and hours applicants will be considered for the job opportunity:

Applicants should thoroughly familiarize themselves with the job specifications and the terms and conditions of employment in this Clearance Order before contacting the Company or seeking a referral. Only employees meeting all the qualifications for employment, who are able, willing and qualified to perform the work, with or without reasonable accommodations, who are eligible for employment in the United States, and who will be available at the time and place needed, should contact or be referred to the Company.

Walk-in applicants should bring with them documentation of identity and employment eligibility, so that if an offer of employment is made, the required pre-employment paperwork can be completed. All domestic employee hiring will be done out of the office noted below. Telephone or in-person interviews shall be at no cost to applicants/employees; in other words, applicants/employees do not ever pay Tanimura & Antle or its agents to be interviewed or to secure a position with the Company. Walk-in applications and inquiries should be directed to:

Address: Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc.
121 Spreckels Boulevard, Building 1
Spreckels, California 93962
Telephone: 1.844.479.0081

Email Address to Apply: AmairaniRuelas@taproduce.com or apply directly at https://www.applicantpro.com/openings/taproduce/jobs/3960469-943609

Hours: Monday – Friday: 7:00 a.m. to 11:00 a.m. (Pacific Standard Time PST)

Primary Contact: Amairani Ruelas

Persons may also apply by writing or calling the Company's personnel office at the phone number listed above, or by contacting any state Job Service office and requesting a referral to the Company. Referring offices may also email applications to Amairani Ruelas, email address: AmairaniRuelas@taproduce.com. Job Service personnel should make all referrals of qualified, eligible applicants to the above noted address and or telephone number/email. Collect calls shall be accepted from Job Service personnel only. Collect telephone calls shall not be accepted directly from neither job applicants nor persons inquiring about employment.

Applicants and referrals, not applying in person, may request in writing to be sent an employment application and the employment disclosures required by law. Applicants and referrals shall not be

considered to have applied until a properly completed and signed application is provided to the Company indicating that the worker has received a copy in writing of the Migrant and Seasonal Agricultural Worker employment disclosures (or this Clearance Order application containing the terms of employment) as required by law. The Company shall interview non-local U.S. applicants by telephone and make hiring commitments to qualified, eligible applicants at that time whenever possible.

No worker shall be considered to have completed the hiring process, nor be permitted to start work, and/or occupy Company-provided housing, without completing all new hire paperwork (e.g., I-9 Form, W-4 Form, benefit elections, etc.) and presenting the required documentation of identity and employment eligibility within the legally required time frames**.** Although the job holding office is not required to verify employment authorization documentation, the Employer requests that the Employment Service staff apprise applicants that they will be required to provide documentary proof of work authorization to the Employer.

Foreign applicants may apply for employment at one of our seven Processing Locations (as preferred and chosen by the individual applicant in Mexico) in: (1) Ciudad Victoria, Tamaulipas, (2) San Francisco Del Rincon, Guanajuato, (3) Chihuahua, Chihuahua, (4) Oaxaca, Oaxaca, (5) Culiacan, Sinaloa; (6) San Quintin, Baja California; and (7) Tijuana, Baja California. The applicant's chosen Processing Location is considered the place from which that applicant came to work for the Company (i.e., "Recruitment Location" for H-2A regulatory reference). Labor Mex, LLC is the Company's only authorized processing agent in Mexico for foreign applicants. **The Company does not actively engage in foreign recruitment as returning employees generally fill open positions.** As with domestic applicants, foreign applicants may apply for employment in person at our U.S. location or at the above-referenced Processing Locations in Mexico, or by telephone at 011.52.831.239.6428. If an application for employment has been accepted after completion of the Company's recruitment process (e.g., completion and submission of application, viewing of job to be done, post interview) and a conditional offer of employment has been made to a potential non-U.S. worker, at the election of the potential non-U.S. worker, online visa applications may be completed either at the Processing Location as defined herein, or at any other location(s) chosen by the potential non-U.S. worker. (**Note:** Employment offers outside the U.S. are *conditional* until the relevant visa is issued and the applicant clears inspection at the port of entry to the United States, and successfully completes an I-9.). If a potential non-U.S. worker voluntarily chooses to complete the online visa application at any of the Processing Locations identified above, the Company will not pay or reimburse for travel expenses, including transportation or subsistence, incurred by the potential non-U.S. employee for travel to and from the non-U.S. employees' place of residence to and from the applicant's Processing Location.

Collect calls are not accepted by the Company. Those interested in contacting the Company with questions or to request an employment application should call 1.844.479.0081.

TRANSLATION: In the event of a conflict between the English and Spanish language versions, the English version shall govern.

**To the extent that the language of the ETA-790 Form conflicts with the applicable regulations, the regulations control.*

EMPLOYER ASSURANCES
H-2A Agricultural Clearance Order
Form ETA-790A

I. Conditions of Employment and Assurances for H-2A Agricultural Clearance Orders

By virtue of employer's signature below, the employer **HEREBY CERTIFIES** their knowledge of and compliance with applicable Federal, State, and local employment-related laws and regulations, including employment-related health and safety laws, and certifies the following conditions of employment:

1. **JOB OPPORTUNITY:** Employer assures that the job opportunity identified in this clearance order (hereinafter also referred to as the "job order") is a full-time temporary position being placed with the SWA in connection with an H-2A Application for Temporary Employment Certification for H-2A workers and this clearance order satisfies the requirements for agricultural clearance orders in 20 CFR part 653, subpart F and the requirements set forth in 20 CFR 655, subpart B. This job opportunity offers U.S. workers no less than the same benefits, wages, and working conditions that the employer is offering, intends to offer, or will provide to H-2A workers and complies with the requirements at 20 CFR part 655, subpart B. The job opportunity is open to any qualified U.S. worker regardless of race, color, national origin, age, sex, religion, handicap, or citizenship.

2. **NO STRIKE, LOCKOUT, OR WORK STOPPAGE:** Employer assures that this job opportunity, including all places of employment for which the employer is requesting temporary agricultural labor certification does not currently have workers on strike or being locked out in the course of a labor dispute. 20 CFR 655.135(b).

3. **HOUSING FOR WORKERS:** Employer agrees to provide or secure housing for the H-2A workers and those workers in corresponding employment who are not reasonably able to return to their residence at the end of the work day. That housing complies with the applicable local, State, and/or Federal standards and is sufficient to house the specified number of workers requested through the clearance system. The employer will provide the housing without charge to the worker. Any charges for rental housing will be paid directly by the employer to the owner or operator of the housing. If public accommodations or public housing are provided to workers, the employer agrees to pay all housing-related charges directly to the housing's management. The employer agrees that charges in the form of deposits for bedding or other similar incidentals related to housing (e.g., utilities) must not be levied upon workers. However, the employer may require workers to reimburse them for damage caused to housing by the individual worker(s) found to have been responsible for damage which is not the result of normal wear and tear related to habitation. When it is the prevailing practice in the area of intended employment and the occupation to provide family housing, the employer agrees to provide family housing at no cost to workers with families who request it. 20 CFR 655.122(d),653.501(c)(3)(vi).

Request for Conditional Access to Intrastate or Interstate Clearance System: Employer assures that the housing disclosed on this clearance order will be in full compliance with all applicable local, State, and/or Federal standards at least 20 calendar days before the housing is to be occupied. 20 CFR 653.502(a)(3). The Certifying Officer will not certify the application until the employer provides evidence that housing has been inspected and approved. or, in the case of rental or public accommodations, is otherwise in full compliance.

4. **WORKERS' COMPENSATION COVERAGE:** Employer agrees to provide workers' compensation insurance coverage in compliance with State law covering injury and disease arising out of and in the course of the worker's employment. If the type of employment for which the certification is sought is not covered by or is exempt from the State's workers' compensation law, the employer agrees to provide, at no cost to the worker, insurance covering injury and disease arising out of and in the course of the worker's employment that will provide benefits at least equal to those provided under the State workers' compensation law for other comparable employment. 20 CFR 655.122(e).

5. **EMPLOYER-PROVIDED TOOLS AND EQUIPMENT:** Employer agrees to provide to the worker, without charge or deposit charge, all tools, supplies, and equipment required to perform the duties assigned. 20 CFR 655.122(f), .210(d), or .302(c).

6. **MEALS:** Employer agrees to provide each worker with three meals a day or furnish free and convenient cooking and kitchen facilities to the workers that will enable the workers to prepare their own meals. Where the employer provides the meals, the job offer will state the charge, if any, to the worker for such meals. The amount of meal charges is governed by 20 CFR 655.173. 20 CFR 655.122(g). When a charge or deduction for the cost of meals would bring the worker's wage below the minimum wage set by the FLSA at 29 U.S.C. 206, the charge or deduction must meet the requirements of 29 U.S.C. 203(m) of the FLSA, including the recordkeeping requirements found at 29 CFR 516.27.

   For workers engaged in the herding or production of livestock on the range, the employer agrees to provide each worker, without charge or deposit charge, (1) either three sufficient meals a day, or free and convenient cooking facilities and adequate provision of food to enable the worker to prepare his own meals. To be sufficient or adequate, the meals or food provided must include a daily source of protein, vitamins, and minerals; and (2) adequate potable water, or water that can be easily rendered potable and the means to do so. 20 CFR 655.210(e).

7. **TRANSPORTATION AND DAILY SUBSISTENCE:** Employer agrees to provide the following transportation and daily subsistence benefits to eligible workers.

   A. *Transportation to Place of Employment (Inbound)*

If the worker completes 50 percent of the work contract period, and the employer did not directly provide such transportation or subsistence or otherwise has not yet paid the worker for such transportation or subsistence costs, the employer agrees to reimburse the worker for reasonable costs incurred by the worker for transportation and daily subsistence from the place from which the worker came to work for the employer to the employer's place of employment, whether in the U.S. or abroad. The amount of the transportation payment must be no less (and is not required to be more) than the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved. The amount the employer will pay for daily subsistence expenses are those amounts disclosed in this clearance order, which are at least as much as the employer would charge the worker for providing the worker with three meals a day during employment (if applicable), but in no event will be less than the amount permitted under 20 CFR 655.173(a). The employer understands that the Fair Labor Standards Act applies independently of the H-2A requirements and imposes obligations on employers regarding payment of wages. 20 CFR 655.122(h)(1).

B. *Transportation from Place of Employment (Outbound)*

If the worker completes the work contract period, or is terminated without cause, and the worker has no immediate subsequent H-2A employment, the employer agrees to provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence from the place of employment to the place from which the worker, disregarding intervening employment, departed to work for the employer. Return transportation will not be provided to workers who voluntarily abandon employment before the end of the work contract period, or who are terminated for cause, if the employer follows the notification requirements in 20 CFR 655.122(n).

If the worker has contracted with a subsequent employer who has not agreed in such work contract to provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence expenses from the employer's place of employment to such subsequent employer's place of employment, the employer must provide for such expenses. If the worker has contracted with a subsequent employer who has agreed in such work contract to provide or pay for the worker's transportation and daily subsistence expenses from the employer's place of employment to such subsequent employer's place of employment, the subsequent employer must provide or pay for such expenses.

The employer is not relieved of its obligation to provide or pay for return transportation and subsistence if an H-2A worker is displaced as a result of the employer's compliance with the employer's obligation to hire U.S. workers who

apply or are referred after the employer's date of need during the recruitment period set out in 20 CFR 655.135(d). 20 CFR 655.122(h)(2).

C. *Daily Transportation*

Employer agrees to provide transportation between housing provided or secured by the employer and the employer's place(s) of employment at no cost to the worker. 20 CFR 655.122(h)(3).

D. *Compliance with Transportation Standards*

Employer assures that all employer-provided transportation will comply with all applicable Federal, State, or local laws and regulations. Employer agrees to provide, at a minimum, the same transportation safety standards, driver licensure, and vehicle insurance as required under 29 U.S.C. 1841 and 29 CFR 500.104 or 500.105 and 29 CFR 500.120 to 500.128. If workers' compensation is used to cover transportation, in lieu of vehicle insurance, the employer will ensure that such workers' compensation covers all travel or that vehicle insurance exists to provide coverage for travel not covered by workers' compensation. Employer agrees to have property damage insurance. 20 CFR 655.122(h)(4).

8. **THREE-FOURTHS GUARANTEE:** Employer agrees to offer the worker employment for a total number of work hours equal to at least three-fourths of the workdays of the total period beginning with the first workday after the arrival of the worker at the place of employment or the advertised contractual first date of need, whichever is later, and ending on the expiration date specified in the work contract or in its extensions, if any. 20 CFR 655.122(i).

The employer may offer the worker more than the specified hours of work on a single workday. For purposes of meeting the three-fourths guarantee, the worker will not be required to work for more than the number of hours specified in the job order for a workday, or on the worker's Sabbath or Federal holidays. If, during the total work contract period, the employer affords the U.S. or H-2A worker less employment than that required under this guarantee, the employer will pay such worker the amount the worker would have earned had the worker, in fact, worked for the guaranteed number of days. An employer will not be considered to have met the work guarantee if the employer has merely offered work on three-fourths of the workdays if each workday did not consist of a full number of hours of work time as specified in the job order. All hours of work actually performed may be counted by the employer in calculating whether the period of guaranteed employment has been met. Any hours the worker fails to work, up to a maximum of the number of hours specified in the job order for a workday, when the worker has been offered an opportunity to work, and all hours of work actually performed (including voluntary work over 8 hours in a workday or on the worker's Sabbath or Federal holidays), may be counted by the

employer in calculating whether the period of guaranteed employment has been met. 20 CFR 655.122(i).

If the worker is paid on a piece rate basis, the employer agrees to use the worker's average hourly piece rate earnings or the required hourly wage rate, whichever is higher, to calculate the amount due under the three-fourths guarantee. 20 CFR 655.122(i).

If the worker voluntarily abandons employment before the end of the period of employment set forth in the job order, or is terminated for cause, and the employer follows the notification requirements in 20 CFR 655.122(n), the worker is not entitled to the three-fourths guarantee. The employer is not liable for payment of the three-fourths guarantee to an H-2A worker whom the Department of Labor certifies is displaced due to the employer's requirement to hire qualified and available U.S. workers during the recruitment period set out in 20 CFR655.135(d), which lasts until 50 percent of the period of the work contract has elapsed (50 percent rule). 20 CFR 655.122(i).

Important Note: In circumstances where the work contract is terminated due to contract impossibility under 20 CFR 655.122(o), the three-fourths guarantee period ends on the date of termination.

9. **EARNINGS RECORDS:** Employer agrees to keep accurate and adequate records with respect to the workers' earnings at the place or places of employment, or at one or more established central recordkeeping offices where such records are customarily maintained. The records must include each worker's permanent address, and, when available, permanent email address, and phone number(s). All records must be available for inspection and transcription by the Department of Labor or a duly authorized and designated representative, and by the worker and representatives designated by the worker as evidenced by appropriate documentation. Where the records are maintained at a central recordkeeping office, other than in the place or places of employment, such records must be made available for inspection and copying within 72 hours following notice from the Department of Labor, or a duly authorized and designated representative, and by the worker and designated representatives. The content of earnings records must meet all regulatory requirements and be retained by the employer for a period of not less than 3 years after the date of certification by the Department of Labor. 20 CFR 655.122(j).

10. **HOURS AND EARNINGS STATEMENTS:** Employer agrees to furnish to the worker on or before each payday in one or more written statements the following information: (1) the worker's total earnings for the pay period; (2) the worker's hourly rate and/or piece rate of pay;(3) the hours of employment offered to the worker (showing offers in accordance with the three-fourths guarantee as determined in 20 CFR655.122(i), separate from any hours offered over and above the guarantee); (4) the hours actually worked by the worker; (5) an itemization of all deductions made from the worker's wages; (6) If piece rates are

used, the units produced daily; (7) beginning and ending dates of the pay period; and (8) the employer's name, address and FEIN. 20 CFR 655.122(k).

For workers engaged in the herding or production of livestock on the range, the employer is exempt from recording and furnishing the hours actually worked each day, the time the worker begins and ends each workday, as well as the nature and amount of work performed, but otherwise must comply with the earnings records and hours and earnings statement requirements set out in 20 CFR 655.122(j) and (k).The employer agrees to keep daily records indicating whether the site of the employee's work was on the range or off the range. If the employer prorates a worker's wage because of the worker's voluntary absence for personal reasons, it must also keep a record of the reason for the worker's absence. 20 CFR 655.210(f).

11. **RATES OF PAY:** The employer agrees that it will offer, advertise in its recruitment, and pay at least the Adverse Effect Wage Rate (AEWR), a prevailing wage rate, the agreed-upon collective bargaining rate, the Federal minimum wage, or the State minimum wage, whichever is highest, for every hour or portion thereof worked during a pay period. If the offered wage(s) disclosed in this clearance order is/are based on commission, bonuses, or other incentives, the employer guarantees the wage paid on a weekly, semi-monthly, or monthly basis will equal or exceed the AEWR, prevailing wage rate, Federal minimum wage, State minimum wage, or any agreed-upon collective bargaining rate, whichever is highest. If the applicable AEWR or prevailing wage is adjusted during the contract period, and that new rate is higher than the highest of the AEWR, the prevailing wage, the collective bargaining rate, the Federal minimum wage, or the State minimum wage, the employer will increase the pay of all employees in the same occupation to the higher rate no later than the effective date of the adjustment. If the new AEWR or prevailing wage is lower than the rate guaranteed on this job order, the employer will continue to pay at least the rate guaranteed on this job order.

    If the worker is paid on a piece rate basis, the piece rate must be no less than the prevailing piece rate for the crop activity or agricultural activity and, if applicable, a distinct work task or tasks performed in that activity in the geographic area, if one has been issued. At the end of the pay period, if the piece rate does not result in average hourly piece rate earnings during the pay period at least equal to the amount the worker would have earned had the worker been paid at the appropriate hourly rate, the employer agrees to supplement the worker's pay at that time so that the worker's earnings are at least as much as the worker would have earned during the pay period if the worker had instead been paid at the appropriate hourly wage rate for each hour worked. 20 CFR 655.120, 655.122(l).

    For workers engaged in the herding or production of livestock on the range, the employer agrees to pay the worker at least the monthly AEWR, the agreed-upon collective bargaining wage, or the applicable minimum wage imposed by Federal or State law or judicial action, in effect at the time work is performed, whichever is highest, for every

month of the job order period or portion thereof. If the offered wage disclosed in this clearance order is based on commissions, bonuses, or other incentives, the employer guarantees that the wage paid will equal or exceed the monthly AEWR, the agreed-upon collective bargaining wage, or the applicable minimum wage imposed by Federal or State law or judicial action, whichever is highest, and will be paid to each worker free and clear without any unauthorized deductions. The employer may prorate the wage for the initial and final pay periods of the job order period if its pay period does not match the beginning or ending dates of the job order. The employer also may prorate the wage if an employee is voluntarily unavailable to work for personal reasons. 20 CFR 655.210(g).

12. **FREQUENCY OF PAY:** Employer agrees to pay workers when due based on the frequency disclosed in this clearance order. 20 CFR655.122(m).

13. **ABANDONMENT OF EMPLOYMENT OR TERMINATION FOR CAUSE:** If a worker voluntarily abandons employment before the end of the contract period, or is terminated for cause, the employer is not responsible for providing or paying for the subsequent transportation and subsistence expenses of that worker, and that worker is not entitled to the three-fourths guarantee, if the employer notifies the U.S. Department of Labor and, if applicable, the Department of Homeland Security, in writing or by any other method specified by the Department of Labor or the Department of Homeland Security in the Federal Register, not later than 2 working days after the abandonment or termination occurs. A worker will be deemed to have abandoned the work contract after the worker fails to show up for work at the regularly scheduled time for 5 consecutive work days without the consent of the employer. 20 CFR 655.122(n).

14. **CONTRACT IMPOSSIBILITY:** The work contract may be terminated before the end date of work specified in the work contract if the services of the workers are no longer required for reasons beyond the control of the employer due to fire, weather, or other Act of God that makes fulfillment of the contract impossible, as determined by the Department of Labor. In the event that the work contract is terminated, the employer agrees to fulfill the three-fourths guarantee for the time that has elapsed from the start date of work specified in the work contract to the date of termination. The employer also agrees that it will make efforts to transfer the worker to other comparable employment acceptable to the worker and consistent with existing immigration laws. In situations where a transfer is not affected, the employer agrees to return the worker at the employer's expense to the place from which the worker, disregarding intervening employment, came to work for the employer, or transport the worker to his/her next certified H-2A employer, whichever the worker prefers. The employer will also reimburse the worker the full amount of any deductions made by the employer from the worker's pay for transportation and subsistence expenses to the place of employment. The employer will also pay the worker for any transportation and subsistence expenses incurred by the worker to that employer's place of employment. The amounts the employer will pay for subsistence expenses per day are those amounts disclosed in this clearance order. The amount of the transportation payment must not be less (and is not

required to be more) than the most economical and reasonable common carrier transportation charges for the distances involved. 20 CFR 655.122(o).

The employer is not required to pay for transportation and daily subsistence from the place of employment to a subsequent employer's place of employment if the worker has contracted with a subsequent employer who has agreed to provide or pay for the worker's transportation and subsistence expenses from the present employer's place of employment to the subsequent employer's place of employment. 20 CFR 655.122(h)(2).

15. **DEDUCTIONS FROM WORKER'S PAY:** Employer agrees to make all deductions from the worker's paycheck required by law. This job offer discloses all deductions not required by law which the employer will make from the worker's paycheck and all such deductions are reasonable, in accordance with 20 CFR 655.122(p) and 29 CFR part 531. The wage requirements of 20 CFR 655.120 will not be met where undisclosed or unauthorized deductions, rebates, or refunds reduce the wage payment made to the employee below the minimum amounts required under 20 CFR part 655, subpart B, or where the employee fails to receive such amounts free and clear because the employee kicks back directly or indirectly to the employer or to another person for the employer's benefit the whole or part of the wage delivered to the employee. 20 CFR 655.122(p).

16. **DISCLOSURE OF WORK CONTRACT:** Employer agrees to provide a copy of the work contract to an H-2A worker no later than the time at which the worker applies for the visa, or to a worker in corresponding employment no later than on the day work commences. For an H-2A worker coming to the employer from another H-2A employer or who does not require a visa for entry to the United States, the employer agrees to provide a copy of the work contract no later than the time an offer of employment is made to the H-2A worker. A copy of the work contract will be provided to each worker in a language understood by the worker, as necessary or reasonable. In the absence of a separate, written work contract entered into between the employer and the worker, the work contract at minimum will be the terms of this clearance order, including all Addenda, the certified H-2A Application for Temporary Employment Certification will be the work contract. ~~and~~ any obligations required under 8 U.S.C.1188, 29 CFR part 501, or 20 CFR part 655, subpart B. 20 CFR 655.122(q).

17. **ADDITIONAL ASSURANCES FOR CLEARANCE ORDERS:**
    A. Employer agrees to provide to workers referred through the clearance system the number of hours of work disclosed in this clearance order for the week beginning with the anticipated first date of need, unless the employer has amended the first date of need at least 10 business days before the original first date of need by so notifying the Order-Holding Office (OHO) in writing (e.g., email notification). The employer understands that it is the responsibility of the SWA to make a record of all notifications and attempt to inform referred workers of the amended first date of need expeditiously. 20 CFR 653.501(c)(3)(i).

If there is a change to the anticipated first date of need, and the employer fails to notify the OHO at least 10 business days before the original first date of need, the employer agrees that it will pay eligible workers referred through the clearance system the specified rate of pay disclosed in this clearance order for the first week starting with the originally anticipated first date of need or will provide alternative work if such alternative work is stated on the clearance order. 20 CFR 653.501(c)(5).

B. Employer agrees that no extension of employment beyond the period of employment specified in the clearance order will relieve it from paying the wages already earned, or if specified in the clearance order as a term of employment, providing transportation from the place of employment, as described in paragraph 7.B above. 20 CFR 653.501(c)(3)(ii).

C. Employer assures that all working conditions comply with applicable Federal and State minimum wage, child labor, social security, health and safety, farm labor contractor registration, and other employment-related laws. 20 CFR 653.501(c)(3)(iii).

D. Employer agrees to expeditiously notify the OHO or SWA by emailing and telephoning immediately upon learning that a crop is maturing earlier or later, or that weather conditions, over-recruitment, or other factors have changed the terms and conditions of employment. 20 CFR 653.501(c)(3)(iv).

E. If acting as a farm labor contractor (FLC) or farm labor contractor employee (FLCE) on this clearance order, the employer assures that it has a valid Federal FLC certificate or Federal FLCE identification card and when appropriate, any required State FLC certificate. 20CFR 653.501(c)(3)(v).

F. Employer assures that outreach workers will have reasonable access to the workers in the conduct of outreach activities pursuant to 20 CFR 653.107. 20 CFR 653.501(c)(3)(vii).

The employer **declares** under penalty of perjury that they have read and reviewed this clearance order, including every page of this Form ETA-790A and all supporting addendums, and that to the best of their knowledge, the information contained therein is true and accurate. This clearance order describes the actual terms and conditions of the employment being offered by the employer and contains all the material terms and conditions of the job. 20 CFR 653.501(c)(3)(viii). The employer understands that to knowingly furnish materially false information in the preparation of this form and/or any supplement thereto or to aid, abet, or counsel another to do so is a federal offense punishable by fines, imprisonment, or both. 18 U.S.C. §§ 2, 1001.

Employee Attestation: (Employee copy to be retained by the employee)

EMPLOYMENT CONTRACT: I have read and understand the above conditions of employment. Tanimura & Antle has provided me with a copy of my employment contract and attachments (if any).

HOUSING: Tanimura & Antle has explained to me that if eligible, it makes available for my use free housing in Spreckles, California.

Please Check One: ☐ I will require housing or ☐ I will NOT require housing

I understand that if the employer-provided housing has a kitchen, I will not be offered meals and I must prepare my own meals.

I understand that the employer will provide access to groceries, but I must pay for the groceries.

TRANSPORTATION: I understand that free and voluntary bus transportation is available to transport me to work from the housing or from a designated pick-up point (e.g., the Company bus yard). I further understand that I may arrange my own transportation to pre-designated pick-up points or work (e.g., by taxi, Uber, public bus, ride with family/friends) as my work location is announced the prior workday. Furthermore, I understand that my travel time on the bus in not compensable time.

NO FORCED LABOR AND PROHIBITED FEES: I understand that Tanimura & Antle does not use forced labor, involuntary prison labor, bonded labor, debt bondage, or indentured labor and it does not engage in the trafficking of persons. I also understand that no on can require a "payment" for employment with Tanimura & Antle. I further understand that the term "payment" as used in this context includes, but is not limited to, monetary payments, wage concessions (including deductions from wages, salary, or benefits), kickbacks, bribes, in kind payments and free labor. With this understanding, I fully and voluntarily attest to the fact that no one has sought or has received payment of any kind from me for any activity related to obtaining labor certifications for employment with Tanimura & Antle (nor have I charged anyone any "payment" for employment at Tanimura & Antle), including payment of Tanimura & Antle's attorneys' fees, application fees, or recruitment costs associated with employment with Tanimura & Antle. My attestation here applies to all agents of Tanimura & Antle that helped process my application and the Company employees that interviewed me. I therefore attest that **I have not paid anyone for employment with Tanimura & Antle nor have I received money from anyone for employment with Tanimura & Antle. I attest that my employment with Tanimura & Antle is free and voluntarily chosen.**

Signed and dated:

Signature: _____ Date: _____

Employee Attestation: (Employer copy to be returned to the Company)

EMPLOYMENT CONTRACT: I have read and understand the above conditions of employment. Tanimura & Antle has provided me with a copy of my employment contract and attachments (if any).

HOUSING: Tanimura & Antle has explained to me that if eligible, it makes available for my use free housing in Spreckles, California.

Please Check One: ☐ I will require housing or ☐ I will NOT require housing

I understand that if the employer-provided housing has a kitchen, I will not be offered meals and I must prepare my own meals.

I understand that the employer will provide access to groceries, but I must pay for the groceries.

TRANSPORTATION: I understand that free and voluntary bus transportation is available to transport me to work from the housing or from a designated pick-up point (e.g., the Company bus yard). I further understand that I may arrange my own transportation to pre-designated pick-up points or work (e.g., by taxi, Uber, public bus, ride with family/friends) as my work location is announced the prior workday. Furthermore, I understand that my travel time on the bus in not compensable time.

NO FORCED LABOR AND PROHIBITED FEES: I understand that Tanimura & Antle does not use forced labor, involuntary prison labor, bonded labor, debt bondage, or indentured labor and it does not engage in the trafficking of persons. I also understand that no on can require a "payment" for employment with Tanimura & Antle. I further understand that the term "payment" as used in this context includes, but is not limited to, monetary payments, wage concessions (including deductions from wages, salary, or benefits), kickbacks, bribes, in kind payments and free labor. With this understanding, I fully and voluntarily attest to the fact that no one has sought or has received payment of any kind from me for any activity related to obtaining labor certifications for employment with Tanimura & Antle (nor have I charged anyone any "payment" for employment at Tanimura & Antle), including payment of Tanimura & Antle's attorneys' fees, application fees, or recruitment costs associated with employment with Tanimura & Antle. My attestation here applies to all agents of Tanimura & Antle that helped process my application and the Company employees that interviewed me. I therefore attest that **I have not paid anyone for employment with Tanimura & Antle nor have I received money from anyone for employment with Tanimura & Antle. I attest that my employment with Tanimura & Antle is free and voluntarily chosen.**

Signed and dated:

Signature: _____ Date: _____

Contrato de Empleo entre Tanimura & Antle Onions, LLC
y
Cosechadores de Labor Pesada (Cebolla)

Período del Contrato: 29 de mayo de 2026 hasta el 3 de octubre de 2026

Cosecha en la Región de California Central

ARTÍCULO II. INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL EMPLEADOR

Tanimura & Antle Onions, LLC es un productor de sitios fijos que posee, controla y/u opera sus lugares de trabajo y todos los productos agrícolas producidos en dichos sitios. Tanimura & Antle Onions, LLC NO es un contratista de trabajo agrícola H-2A, FLC (por sus siglas en inglés para "Farm Labor Contractor").

La dirección de la sede de la Compañía es 1 Harris Road en Salinas, California, 93908. Su número de teléfono es 844.479.0081.

El reclutamiento, la contratación y el inicio del empleo temporal se llevarán a cabo en 121 Spreckels Boulevard, Building 1, Salinas, California 93908.

> **Oficina de reclutamiento:** 121 Spreckels Boulevard, Building 1, Spreckels, California 93962
>
> **Oficina de negocios:** 1 Harris Road, Salinas, California 93908

ARTÍCULO III. TIPO DE ORDEN DE EMPLEO: 790A (ORDEN DE EMPLEO H-2A)

ARTÍCULO A. INFORMACIÓN SOBRE LA OFERTA DE TRABAJO

Puesto de trabajo: Cosechadores de labor pesada (cebolla)

Se necesitan trabajadores: Tanimura & Antle solicita la certificación de 75 trabajadores. El número total de trabajadores es 185. Del total de 185 trabajadores, se anticipa que 110 serán trabajadores domésticos estadounidenses que no requieren alojamiento. Estos números son estimaciones ya que la necesidad total de mano de obra depende del clima, condiciones de los cultivos y disponibilidad de los trabajadores.

a. Total: 185
b. H-2A: 75

¿Por lo general requiere este trabajo que el trabajador esté disponible las 24 horas del día y los 7 días de la semana?:

[] Sí
[X] No

Días y horas anticipados/previstos de trabajo por semana:

Total de Horas	35

Domingo	0	Jueves	6
Lunes	6	Viernes	6
Martes	6	Sábado	5
Miércoles	6		

Funciones de Trabajo – Descripción de los Servicios o Labores Específicas que se Realizarán:

Descripción de trabajo para cosechador de labor pesada de cebolla.

Un miembro de una cuadrilla de cosecha de cebollas debe ser capaz de realizar todas las responsabilidades y especificaciones generales del trabajo que se describen a continuación:

El empleado debe trabajar como miembro de una cuadrilla de cosecha de labor pesada de cebolla que realiza las siguientes tareas de la cosecha de cebolla bajo la dirección de un mayordomo o supervisor. Los empleados trabajan bajo la estrecha supervisión de un líder de cuadrilla y reciben instrucciones específicas sobre las tareas requeridas y resultados esperados. Los empleados realizan tareas rutinarias que requieren el ejercicio limitado de buen juicio para establecer habilidades y eficiencias de cosecha. Específicamente, un empleado:

- Cosecha todas las cebollas que cumplen con las especificaciones establecidas por el supervisor para el cultivo de cebollas que se está cosechando, seleccionando el tamaño y la calidad de las cebollas que se van a cosechar según lo especificado por el supervisor. Camina, se agacha, se sienta o se arrodilla y agarra el producto según las especificaciones del supervisor; recorta las raíces del bulbo de cebolla, recorta los tallos del bulbo de cebolla y coloca el bulbo en una cubeta designada.

- Lleva las cubetas de cosecha llenas (25-35 libras/cubeta) al área de cajones y un ponchador designado verifica sus cubetas. El cosechador luego vierte el contenido de su cubeta en el cajón y vuelve a cosechar el producto.

- Limpia los campos, lo que puede consistir en recoger basura y cualquier otra hierba o residuo, etc., retirándolo del campo justo antes, durante y después de la cosecha como sea necesario.

- Tiene asistencia regular, confiable y predecible.

- Es responsable de afilar las tijeras con los materiales de afilado proporcionados.

- Trabaja de forma segura para evitar lesiones a sí mismo y a otros.

- Respeta y se lleva bien con los miembros de supervisión que dirigen el trabajo.

El trabajo de los empleados puede implicar concentrarse en una de las actividades mencionadas o rotarse entre las actividades mencionadas durante la jornada de trabajo, según las indicaciones del supervisor. La Compañía se reserva el derecho de colocar a los empleados en los tipos de trabajo o en las cuadrillas donde se requiere este tipo de trabajo, incluso si el empleado fue contratado inicialmente para otro tipo de trabajo en particular u otra cuadrilla, siempre y cuando esté de acuerdo con las actividades antes mencionadas.

Horario de Trabajo

La semana laboral prevista (de domingo a sábado) es de un promedio de 35 horas semanales, que consisten de una media de 6 horas diarias, de lunes a viernes, y 5 horas el sábado. Solicitamos que los empleados estén disponibles para trabajar horas extras y los domingos cuando sea necesario. Las horas trabajadas de lunes a viernes pueden ser ocasionalmente más altas dependiendo de la calidad de la cosecha, el clima y las condiciones del mercado.

Las horas de inicio y finalización de la jornada varían, entre la 1:00 y las 15:00 horas, dependiendo del clima, la disponibilidad de producto para cosechar y los pedidos de ese día. La hora de finalización de la jornada laboral variará y se basará en la hora de inicio con un promedio de 5 horas totales de trabajo ofrecidas por día (por ejemplo, si los empleados comienzan a las 7:00 a.m., generalmente terminarán su jornada laboral a las 1:30 p.m.; si los empleados comienzan a las 8:00 a.m., generalmente terminarán su jornada laboral a las 2:30 p.m.), de lunes a sábado.

A los empleados se les asignará diariamente un horario de trabajo específico a discreción de la Compañía. La asignación de un horario de trabajo puede modificarse a discreción de la Compañía. Se debe esperar que las horas de los periodos de descanso y comida, cuando se proporcionan, varíen de un día a otro, y que se tomen de forma escalonada cuando sea posible de acuerdo con las necesidades de la Compañía ese día.

Los empleados recibirán un período de descanso pagado de 10 minutos por cada 4 horas de trabajo, y un período de comida no pagado de 30 minutos. En las jornadas laborales de 5 horas o menos, no se preverá ningún período de comida. Si el trabajo debe completarse en 6 horas, el empleado y la Compañía pueden acordar mutuamente renunciar al período de comida de 30 minutos para acortar la jornada laboral.

Los empleados tienen la opción de salir las instalaciones durante un período de descanso o comida programado, siempre que regresen al trabajo al final del período de descanso o comida.

Los empleados deben abstenerse de realizar cualquier trabajo para la Compañía antes o después del día de trabajo programado, durante los períodos de descanso y comida programados, y en el hogar después de la finalización del día de trabajo. Si por alguna razón el trabajo se realizó antes o después del trabajo, durante cualquier parte de los períodos de descanso o comida programados proporcionados o en el hogar como se definió anteriormente, los empleados tienen el deber de notificar a la gerencia para que se tomen medidas correctivas inmediatas, cuando sea necesario.

Todos los empleados que no ocupen viviendas provistas por la Compañía deben proporcionar a la Compañía información de contacto antes de que el empleado comience a trabajar. Esta información de contacto se puede usar para notificar al empleado que no se presente al trabajo debido al mal tiempo o cuando el trabajo no está disponible o para notificar a los empleados sobre cualquier cambio en el horario diario del empleado, o por cualquier otro motivo justificable. Las comunicaciones pueden llegar por mensajes de texto para los empleados que autorizan dicha comunicación (i.e., que no han optado por no recibir mensajes de texto). La Compañía también proporciona un número de teléfono gratuito (800-340-5729) para informar ausencias o demoras en la llegada o para verificar la disponibilidad de trabajo o los horarios de inicio cambiados. Los empleados deben llamar a la oficina dos horas antes de su día de trabajo programado cuando ocurra una causa de fuerza mayor imprevisible (por ejemplo, hielo, lluvia, terremotos, tormenta de viento, etc.) para verificar un posible cambio en el horario de trabajo. Los que han autorizado la recepción de mensajes de texto pueden recibir dichas notificaciones automáticamente.

El trabajo descrito en esta Orden de Empleo es un trabajo regular a tiempo completo por un período temporal que requiere que todos los empleados estén disponibles para trabajar diariamente. Esto no es "trabajo diurno". La tardanza y / o ausencias injustificadas no serán toleradas y resultarán en una acción disciplinaria como se establece en las prácticas de empleo de la Compañía.

ENTRENAMIENTO: La Compañía deberá proporcionar aproximadamente 1 hora de entreno inicial generalmente realizado en Winterhaven, California y hasta 4 horas o más de entrenamiento a fondo para los de nuevo ingreso una vez que las cuadrillas estén establecidas durante la temporada a como la cosecha y deberes de trabajo varíen. Todo el tiempo en entrenamiento es pagado según la tasa salarial garantizada (GHW, por sus siglas en inglés). Los empleados tendrán hasta tres (3) días (i.e., un total de tres días, denominado período de “adaptación” para alcanzar los estándares de producción de la actividad. Se proporciona entrenamiento adicional según sea necesario a lo largo del contrato.

ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN: Se espera que los trabajadores trabajen a un 85% del promedio de la cuadrilla tal como se mide por los estándares establecidos en los Estándares de Producción por Producto a continuación.

ESTÁNDARES DE PRODUCCIÓN					
Descripción	Puesto	Total de cubetas de 6 galones por hora		Cubetas por empleado por hora	Número de libras por empleado por hora
Cosecha de cebolla	Cosecha de cebolla / Cortador (Clipper)	4,457		35.0	210

Requisitos mínimos de producción para empleados H-2A (85%)					
Descripción	Puesto	Total de cubetas de 6 galones por hora		Número de cubetas por empleado por hora	Número de libras por empleado por hora
Cosecha de cebolla	Cosecha de cebolla / Cortador (Clipper)	3,788		30.0	179

Los estándares de producción en esta orden de empleo representan una descripción de estándares de producción estática, objetiva y cuantificable. Los empleados reciben capacitación y un periodo de adaptación y deben cumplir con el 85% del ritmo de la cuadrilla. Los detalles sobre cada producto y estándar de producción dependen del producto en sí y si el empleado es un Empacador / Encintador, Cortador, Cargador, Operador de Botones o Equipo de Limpieza

Estándares de Desempeño y Seguridad:

a. Debe tratar a sus compañeros de trabajo con dignidad y respeto, incluidos los representantes designados por el empleador
b. Debe seguir instrucciones específicas relacionadas con el trabajo.
c. No debe cometer actos de deshonestidad (como hacer declaraciones falsas o presentar documentos falsos) o mala conducta (como: daños graves o deliberados a la vivienda, el equipo, el producto u otra propiedad, fraude o robo)
d. No debe pelear, provocar altercados ni causar lesiones intencionadas a otras personas.
e. No debe trabajar para otra persona que no sea el empleador durante el período de este contrato.
f. No debe infringir ninguna ley nacional, estatal o local.
g. No debe faltar al trabajo sin motivo justificado y sin previo aviso al empleador.
h. No debe abandonar el trabajo sin permiso del empleador.
i. No debe poseer armas de fuego u otras armas sin autorización previa del empleador; y
j. No debe poseer ni beber bebidas alcohólicas en el trabajo ni abusar de otras sustancias.

TERMINACIONES: Los empleados pueden ser despedidos con notificación al Departamento de Trabajo y USCIS (solo para trabajadores H-2A) si el empleado: (a) rechaza sin razón justificable de realizar el trabajo para el cual fue reclutado y empleado; (b) rechaza seguir reglas de hospedaje; (c) comete actos serios de mala conducta; (d) finge estar enfermo o de otra manera rechaza trabajar de acuerdo a las direcciones o de otra manera es obviamente incompetente para realizar el trabajo; (e) puede físicamente pero no demuestra la buena voluntad de realizar el trabajo necesario; (f) no puede desempeñar al mismo nivel de producción mínimo que otros empleados que realizan la misma tarea; (g) es grosero con sus compañeros o miembros de la gerencia; o (h) tiene otros problemas relativos al trabajo.

Cualquier ausencia injustificada del empleado se considerará una razón relacionada con el trabajo para tomar medidas disciplinarias y cinco (5) ausencias consecutivas injustificadas del trabajo se considerarán un abandono automático de empleo y/o motivo para la terminación del empleo sin posibilidad de recontratación. Los empleados que no asistan a las orientaciones programadas previas a la temporada, sin avisar a la Compañía y sin un motivo justificado, corren el riesgo de ser despedidos y que sus plazas sean cedidas a otros.

Otros motivos de despido: Incumplimiento de los estándares de desempeño y políticas de la compañía:

a) Fallo o rechazo después de un período de adaptación a llevar a cabo de modo satisfactorio las funciones descritas (en especificaciones de trabajo) con una diligencia razonable;
b) No realizar el trabajo de acuerdo con los términos de este acuerdo;
c) La falta de respeto injustificada a los representantes designados por el empleador y el no seguir las instrucciones específicas relacionadas con el trabajo;
d) Cometer un acto de mala conducta, como el daño grave o intencional a la vivienda, el equipo, el producto u la propiedad;
e) Pelear, provocar altercados o causar lesiones intencionadas a un compañero de trabajo o cualquier otra persona.
f) Trabajar durante el período de este contrato para cualquier persona distinta al empleador;
g) Violar cualquier ley estadounidense, estatal o local;
h) No presentarse al trabajo sin causa justificada;
i) No informar de una ausencia al trabajo una hora antes del inicio de la jornada laboral.
j) Abandonar el trabajo sin permiso del empleador;
k) Posesión de armas de fuego u otras armas sin autorización previa del empleador; y
l) Consumir bebidas alcohólicas en el trabajo o el abuso de otras sustancias.

Todos los empleados deben respetar y seguir las políticas de la compañía como se indican en el manual de la Compañía incluyendo cualquier póliza nueva o cambiada las cuales podrán ser comunicadas a los trabajadores durante el curso de la temporada. Los Empleados deben trabajar de una manera segura y adherirse a todos los entrenamientos de seguridad proporcionados por la Compañía. Los trabajadores deben seguir las instrucciones de sus supervisores relacionados a la eficiencia y calidad del trabajo – el trabajo debe adherirse a los estándares de calidad.

El empleador aplicará los estándares anteriores de forma no discriminatoria tal como exige la ley.

COVID-19: Los empleados recibirán información educativa sobre COVID-19 para entender el virus (i.e., señales y síntomas), cómo se propaga y las medidas para tomar para protegerse mejor cuando que se presenten casos de COVID-19, incluyendo pero no limitado a: lavarse las manos frecuentemente durante por lo menos 20 segundos con agua cálida y jabón; no tocarse la boca, nariz u ojos con manos que no estén limpias; mantener la higiene respiratoria (toser en el codo o dentro de la ropa); mantener una distancia social de seis pies cuando sea practicable (especialmente durante los periodos de descanso y de comida), no compartir comida o utensilios; no presentarse

a trabajar si está enfermo; no presentarse a trabajar con una temperatura fuera del rango normal (i.e., 100.4ºF o mayor).

En el caso de que un empleado se enferme o tenga una temperatura de 100.4◦F durante la jornada laboral, el empleado se mandará a casa o a un proveedor médico como sea necesario y deseado por el empleado enfermo. Pedimos a todos los empleados que nos ayuden a monitorear nuestro ambiente de trabajo yo los animamos a informar sin temor a represalia de cualquier preocupación o recomendación de cómo mejorar la seguridad en el lugar de trabajo para el bienestar de todos.

La Compañía proporcionará y reemplazará mascarillas quirúrgicas a petición de los empleados. La Compañía también puede poner a disposición respiradores N-95 durante brotes para aquellos que lo soliciten después de recibir entrenamiento sobre su uso adecuado.

Incumplimiento de los protocolos de seguridad o negarse a contestar las preguntas sobre COVID-19 o a que se le tome la temperatura en el trabajo como se considere necesario, puede implicar la acción disciplinaria, hasta e incluyendo la terminación del empleo debido a las graves preocupaciones de seguridad con la contención de este virus mortal. La información sobre COVID-19 sigue evolucionando. **Los empleados deben esperar que las prácticas de la Compañía evolucionarán** en consecuencia con la dirección de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, OSHA, y autoridades sanitarias estatales y locales.

Pruebas de COVID-19: En la medida de que pruebas de COVID-19 estén disponibles, los empleados deben esperar hacerse la prueba como sea necesario de conformidad con las medidas de seguridad del empleador (i.e., para garantizar un entorno seguro de vivienda, trabajo y transporte).

Vacunación contra COVID-19: La vacunación contra COVID-19 es la mejor herramienta disponible contra la enfermedad grave y la muerta por COVID-19. Por lo tanto, se recomienda encarecidamente a los empleados que se vacunen lo antes posible.

OFERTA SALARIAL

a. **Pago de Salario:**

Se pagará a los empleados semanalmente por cheque y/o depósito directo, cualquiera que escojan. El día de pago es el viernes de la semana después del fin del periodo de pago (de domingo a sábado de la semana anterior). Los cheques de pago deberán entregarse a los supervisores quienes los distribuirán al mayordomo de la cuadrilla. El mayordomo de la cuadrilla deberá entregar el cheque directamente al empleado. A los empleados que elijan que se les deposite su cheque directamente a la cuenta de banco deberán recibir un aviso de pago con la misma información proporcionada como si se les hubiera entregado un cheque. Identificación con fotografía podrá ser requerida para recibir un cheque en vivo. En el caso de que sea necesario que alguien que no sea el empleado recoja el cheque de

pago del empleado en posesión de la Compañía, una autorización deberá ser firmada por el empleado y autorizada por la oficina de nóminas.

b. **Salario: $17.04/hora para empleados estadounidenses y H-2A.** Se garantizará a los empleados no menos que la tasa salarial de efecto adverso (AEWR, por sus siglas en inglés) más alta vigente en el momento en que se realiza el trabajo, el salario por hora prevaleciente o la tarifa por pieza, el salario de negociación colectiva acordado o el salario mínimo federal o estatal para todas las horas trabajadas realizando las tareas enumeradas en la orden de trabajo. La Compañía se compromete a pagar a los empleados un salario fijo de $17.04 por todas las horas trabajadas, lo que supera el AEWR requerido en California, y cualquier otro salario aplicable o prevaleciente. En lo sucesivo denominada tasa salarial garantizada por hora (GHW, por sus siglas en inglés).

La Compañía asegura que el salario requerido (el salario prevaleciente más alto aplicable o AEWR) se pagará a los empleados en el momento en que se realiza el trabajo y durante todo el período del contrato de trabajo por las horas trabajadas. Con el propósito de calcular los beneficios voluntarios para las horas no trabajadas (por ejemplo, pago de días festivos, ausencia por luto y pago de jurado), los registros de salario y ganancias reflejarán el pago a la tasa base por hora (BHW) de $17.04. La Compañía se reserva el derecho de ser más generosa en la práctica con sus salarios que sus compromisos en este documento y, cuando decida hacerlo, podrá utilizar estos excedentes como créditos cuando sea aplicable. Esto puede incluir consideraciones basadas en el mérito, la eficiencia, la calidad del trabajo, la antigüedad en el servicio con la Compañía, la experiencia en el sector, los cambios en las condiciones del mercado o según lo dispuesto a discreción exclusiva de la Compañía.

c. **Pago de Incentivos:** La Compañía no se compromete a pagar ningún incentivo salarial. Además, la Compañía es un **empleador que paga por hora** y **no** paga por pieza ya que los empleados de la Compañía no producen unidades a base individual y no se da la promesa de pagar en un sistema de pieza por unidad (por ejemplo, un pago fijo garantizado por artículo producido). Se toma el esfuerzo del equipo en producir las unidades, incluyendo el esfuerzo de esos en la cuadrilla quienes no están actualmente cosechando o empacando los cultivos (es decir, choferes de autobús, operador de máquina, fabricantes de cajas). Por consecuencia, la Compañía ni lleva registros de ni paga a los empleados por su producción individual. La empresa se compromete a que, si se paga una tarifa grupal, su tarifa salarial horaria efectiva no será inferior a la GHW.

d. **Acuerdo de Negociación Colectiva:** Hasta la fecha en que se presentó esta Orden de Empleo, la Compañía no tiene ningún acuerdo de negociación colectiva en vigor y no tiene empleados representados por ningún sindicato. Por lo tanto, no existen salarios acordados a considerar en virtud de un acuerdo de negociación colectiva aplicable.

e. **Horas Extras:** A los empleados se les pagarán horas extras y tiempo doble**. Las horas extras** se pagan al 150 por ciento del GHW después de 8.0 horas regulares trabajadas y / o después de 40.0 horas regulares en una semana de nómina y de conformidad con la Orden

14 de Salarios Industriales de California, a una tarifa de $25.56 por hora. **El tiempo doble** se paga a una tarifa de $34.08 por hora, lo que equivale al doble del GHW del empleador, para todas las horas trabajadas de más de ocho (8) en el séptimo (7mo) día de trabajo consecutivo en la semana laboral.

f. **Primera Semana de Trabajo Garantizada:** La Compañía puede requerir que los empleados referidos por la Agencia Estatal de la Fuerza Laboral (oficina que tiene la orden de empleo) realicen trabajo alternativo si la garantía es invocada. Trabajo alternativo puede incluir cualquier trabajo disponible (por ejemplo, deshierbe con azadón de mango largo, retiro de escombros, barrida, ayuda en la vivienda, limpieza general, etc.). El salario por hora para los propósitos de la garantía de la primera semana es de $17.04.

Si el trabajador no confirma la fecha de inicio de la contratación con la oficina asignada con la orden de trabajo entre 5 y 9 días hábiles antes de la fecha de necesidad establecida en el punto 9 de la ETA-790, el trabajador será descalificado de este seguro.

Garantía de los Tres Cuartos: Para los fines de esta garantía, una jornada laboral significará 6.0 horas, de lunes a viernes, y 5.0 horas los sábados, y excluirá cualquier domingo y día festivo federal (a menos que se haya realizado trabajo voluntariamente en esos días). Para los fines de la garantía ¾, la tasa salarial garantizada será $17.04 por hora.

Si la Compañía no ofrece al empleado la cantidad de trabajo requerida bajo la garantía de ¾, la Compañía pagará al empleado la cantidad que habría ganado si hubiera trabajado el número de días de trabajo garantizados. Para determinar si se ha cumplido esta garantía de empleo, la Compañía contará todas las horas de trabajo realmente realizadas (incluyendo las horas superiores a 6 (incluidos los periodos de descanso pagados), de lunes a viernes, y superiores a 5 los sábados, y todas las horas trabajadas en domingos y días festivos federales), todas las horas adicionales pagadas y no trabajadas (por ejemplo, días feriados reconocidos por la Compañía, ausencia por luto y ausencia por enfermedad), todas las cantidades discrecionales pagadas por encima de lo legalmente exigido (por ejemplo, pagos de BHW por encima del GHW, tales como una Bonificación de Incentivo a la Producción de Grupo, Bonificación de Incentivo de Fin de Temporada, Bonificación de Servicio, pago de días festivos superior al monto indicado), y cualquier hora de trabajo ofrecida que el empleado no trabaje - siempre que dichas horas ofrecidas no se trabajen y se muestren en el talón de pago del empleado).

La Compañía satisfará la garantía del 75% cuando las ganancias totales y todos los fondos discrecionales como se describieron anteriormente igualen o excedan el pago total requerido al multiplicar el total de horas garantizadas por la AEWR de California.

Si el empleado abandona voluntariamente el empleo antes de que finalice el período de empleo, o es despedido por una razón justificada, el empleado no tiene derecho a la garantía establecida anteriormente.

g. **Otras Ausencias y Días Festivos Pagados:**

1. Ausencia por Luto

a) La Compañía proporciona hasta 3 días de ausencia por luto para hacer arreglos funerarios y para atender el funeral de un miembro inmediato de la familia (padre, madre, hijo, hermano, hermana, esposo o esposa, suegra, suegro, cuñado, cuñada, abuelo, abuela o nietos).

b) Empleados con estatus de Empleado Temporal o Empleado Anual tiene derecho a recibir hasta 3 días de pago en conexión con la ausencia por luto. El pago se basa en lo que un empleado habría ganado si hubiera trabajado (hasta un máximo de 6 horas al BHW); siempre y en la medida que el día o los días en que se tomó la ausencia por luto caigan dentro de la semana laboral regular programada, se otorgará un día adicional de ausencia y pago si se requiere un viaje de una vía de más de 300 millas. Si se requiere más tiempo, se debe arreglar mediante un permiso de ausencia no pagado aprobado por la Compañía, ese permiso de ausencia no se pagará. La Compañía requiere un certificado de defunción u otra evidencia de muerte.

Junto con lo anterior, la Compañía proporciona un total combinado de hasta 5 días de ausencia por luto a los empleados calificados con no menos de 30 días de empleo bajo la nueva ley de luto de California. El tiempo adicional no es pagado, pero el empleado puede usar su ausencia por enfermedad disponible a su elección.

2. Ausencia para Actuar como Jurado o Testigo

a) Todos los empleados calificados que proporcionan aviso razonable a su supervisor pueden ser disculpados del trabajo para actuar como jurado o como testigo en una acción legal. Si tiempo de trabajo permanece después de cualquier día de selección de jurado o de servicios de testigo, se anticipa que el empleado regresará a trabajar por el resto del día de trabajo. Empleados con estatus de Empleado Temporal o Empleado Anual y han trabajado a lo menos 5 días durante las 2 semanas antes de la semana en que el empleado actúa como jurado o testigo tiene derecho a recibir pago por actuar como jurado o testigo en conexión con tal servicio civil. Un empleado calificado será pagado por sus días de ausencia donde actúan como jurado o testigo, excepto en una acción legal entre el empleado y la Compañía, a un máximo de 5 días a menos que más días sean autorizadas por la Compañía, al BHW.

b) Servicio de jurado o testigo será computado usando el BHW por las horas que él o ella hubiera sido pagado hasta 6 horas si el empleado hubiera trabajado para la Compañía por cada día (o porción del mismo) de tal servicio. Cualquier pensión de millaje, tarifa por servicio de jurado o testigo, etc., pagado por el tribunal deben ser retenidos por el empleado. Empleados que son elegibles para pago de servicio de jurado o testigo deben presentar a la Compañía una copia del citatorio judicial, emplazamiento, u otro documento del tribunal que obliga al empleado a presentarse para servicio de jurado o testigo en cuanto es recibido. Prueba de servicio podrá ser necesario para presentar a la Compañía después de terminar servicio de jurado o de testigo.

c) El servicio de jurado o testigo no se pagará si el empleado o cualquier miembro de su familia inmediata es la persona acusada

3. Días Festivos

a) La Compañía observa seis días festivos pagados por año. Los días festivos serán día de los Caídos, Cuatro de Julio, día del Trabajo, el Día de Acción de Gracias, Navidad, y Año Nuevo.

1. Elegibilidad para pago de días festivos comienza después de completar el periodo de introducción de empleo por el empleado de Nuevo Ingreso. El periodo de introducción consistirá en por lo menos 30 días calendarios de empleo con la Compañía.

2. Para ser elegible para el pago de días festivos, el empleado: (a) no deberá ser un interno, (b) deberá trabajar si es programado para trabajar, si el día festivo se observa, y (c) deberá trabajar los días programados tanto inmediatamente antes y después del día festivo, a menos que unas vacaciones programadas o autorizadas sean aprobadas con antelación por el supervisor del empleado. Una ausencia autorizada generalmente consiste de una ausencia de 5 días calendarios después del día festivo pagado a menos que sea aprobado por la compañía. Nota: Los empleados que estén ausentes por enfermedad antes, después o durante el día festivo reconocido (si el trabajo se realiza en el día festivo) pueden ser elegibles para la ausencia por enfermedad pagados de acuerdo con la póliza de la Compañía, pero no el pago de Días Festivos.

3. Pago por días festivos para empleados elegibles deberán ser 6 horas del BHW del empleado.

4. Un empleado requerido a trabajar en un día festivo pagado, deberá recibir 1 ½ tiempo de su BHW, más el pago del día festivo tal como se expone en el párrafo III.a.3 arriba.

5. Sólo se deberá pagar una prima por exceso de tiempo por las horas trabajadas en un día festivo en el BHW aplicable.

6. Los días festivos podrán ser observados en el día en el que caen, incluyendo sábados y domingos a menos que la Compañía elija en reconocer el viernes o lunes anterior en vez de las observaciones de días festivos en fin de semana. Por ejemplo, si Navidad cae en domingo, la Compañía podrá observar la Navidad el Domingo y pagar a cada empleado elegible no-exento 6 horas según la base de la tarifa por hora (BHW) del empleado por ese día. Sin embargo, tomen nota que las 6 horas de pago del día festivo no se consideran en el cálculo de una prima de horas extras por la semana en el cual será pagado. Únicamente horas actuales trabajadas se cuentan hacia el cálculo de la prima de horas extras.

7. La Compañía no deberá requerir que un empleado trabaje en días festivos federales reconocidos los cuales no son reconocidos por la Compañía durante el periodo de contrato incluyendo Día de los Presidentes, Día de los Veteranos y los domingos.

b) Además de pago regular de día festivo indicado arriba, si un empleado realiza trabajo en domingo, se le pagará a razón de una vez y media su BHW aplicable por todas las horas trabajadas: Día de los Presidentes, Día de los Veteranos y los domingos.

h. **Impuestos del Seguro de Desempleo:**

La Compañía está sujeta a pago de impuestos de seguro de desempleo (si aplica) conforme a la ley federal y de California con respecto al empleo cubierto por este contrato.

i. **Deducciones de Salario:**

Las siguientes deducciones se harán del pago del empleado: FICA (si es aplicable); retención de impuestos Federales (si procede); retención de impuestos estatales y/o locales (si corresponde); recuperación de cualquier perdida a la Compañía debido a daños o perdida de equipo, vivienda o sus muebles (que excede el desgaste normal) causados por actos deshonestos o deliberados, o negligencia grave del empleado; y deducciones autorizadas por el empleado por escrito (si es aplicable) (por ejemplo, prima por seguro

médico; anticipos de pago por adelantado). No se realizarán deducciones, salvo las exigidas o permitidas por la ley.

j. **Compensación del Trabajador:**

Todos los empleados están cubiertos por el seguro de compensación para trabajadores de acuerdo con las leyes de California. Este seguro cubre lesiones o enfermedades que surjan de o en el curso del empleo. La Compañía asegura que su Seguro de Compensación para Trabajadores seguirá siendo válido durante todo el período del contrato H-2A.

La cobertura de seguro de la Compañía es proporcionada por Everest Premier Insurance Co. El número de póliza es: RM1WC00123-251. La póliza es efectiva a partir del primero de julio de 2025 y vence el primero de julio de 2026.

La Compañía además asegura que los empleados pueden ser asignados tareas modificadas / ligeras como resultado de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo. Las actividades de trabajo modificado/ligero se proporcionarán de acuerdo con la capacidad del empleado de acuerdo con las restricciones establecidas por el centro médico tratante de conformidad con la ley estatal.

ARTÍCULO B. REQUISITOS MÍNIMOS DE EMPLEO

Educación: diploma/título estadounidense mínimo que se requiere: Ninguno
Experiencia laboral (número de meses requeridos): 0
Entrenamiento: número de meses requeridos: 0
Requisitos básicos del trabajo (marque todos los que correspondan):

[] Requisitos de certificación/licencia
[] Requisitos de conductor
[] Verificación de antecedentes penales
[X] Detección de drogas
[X] Levantar o cargar 66 libras
[X] Expuesto a temperaturas extremas
[X] Empujar y jalar extensamente
[X] Estar sentado o caminar por largos ratos
[X] Inclinarse o agacharse con frecuencia
[X] Movimientos repetitivos

Supervisión: ¿este puesto supervisa el trabajo de otros empleados?:

[] Sí. Número de empleados que el trabajador supervisará: ____
[X] No

Información Adicional Sobre los Requisitos del Trabajo:

Especificaciones Generales:

El empleado debe estar de pie, sentarse, agacharse, inclinarse, estirarse, levantar y cargar artículos que pesan hasta 66 libras en el curso del desempeño de las actividades requeridas. Los empleados deben de escuchar, entender, y seguir instrucciones de los jefes de fila, mayordomos, supervisores y gerentes de la Compañía.

Se espera que los empleados ayuden a mantener las áreas de trabajo y propiedad de la Compañía en buenas y limpias condiciones al no tirar basura o en ninguna manera deliberada, desfigurar la propiedad de la Compañía.

Los períodos de descanso y comida deben tomarse en las áreas asignadas por razones de seguridad alimentaria, a menos que el empleado elija un descanso o un período de comida fuera del sitio.

El trabajo se realiza en campos abiertos y pueden implicar la exposición al lodo, polvo, viento, calor, frío, y otros elementos naturales. Las temperaturas pueden variar desde los 30 grados Fahrenheit hasta más de 100 grados Fahrenheit durante el periodo de empleo. Los empleados deben venir preparados con ropa limpia y calzado apropiado para las condiciones ambientales y de trabajo descrita.

El trabajo puede implicar la exposición al polen de las plantas, insectos, víboras, roedores, plantas nocivas y/o materiales de plantas que han sido tratadas con insecto y/o rociadas para el control de enfermedades. La Compañía cumplirá con todas las normas de protección a los trabajadores y restricciones aplicables a pesticidas y otros químicos. También se requiere que los empleados cumplan con todas las normas aplicables de protección al trabajador según sea comunicado por los mayordomos, supervisores y gerentes.

Las asignaciones diarias de trabajo individual serán hechas por la Compañía a su entera discreción como dicten las necesidades de operación de cosecha. Los empleados deben de desempeñar el trabajo asignado, y trabajar en el sitio del campo y la estación asignada de trabajo, y no podrán cambiar las asignaciones o estaciones de trabajo sin la autorización específica de un supervisor de la Compañía. Los empleados pueden ser reasignados a una estación de trabajo diferente en varios momentos durante el día de trabajo y/o en diferentes días.

Tanimura & Antle se esfuerza por producir un producto de calidad superior. Este es un negocio exigente y competitivo. Se espera producto de alta calidad y es exigido por nuestros clientes. El trabajo descuidado o inapropiado no puede ni será tolerado.

Términos y Condiciones Adicionales de Empleo

Todas las reglas de seguridad, buenas prácticas agrícolas, e instrucciones deben de ser observadas meticulosamente durante toda la jornada laboral. Todas las reglas y pólizas de Tanimura & Antle deben de seguirse, a tal punto que no estén en conflicto con las disposiciones de esta Orden de Empleo y/o los reglamentos H-2A del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Se le proporcionará una copia de las reglas y pólizas aplicables a cada trabajador en el primer día de trabajo o antes, que incluye un Acuerdo de Solución de Disputas (conocidas por sus siglas en ingles

DRA) delineando los procedimientos a seguir en elevar las preocupaciones para buscar su pronta resolución, con la opción de arbitrar las cuestiones no resueltas; se proporcionará el DRA a los empleados con una copia del Contrato/Orden de Empleo H-2A. El DRA no impide que el Empleado presente reclamos ante las oficinas del Centro de Empleos de América de California (conocidas por sus siglas en ingles AJCC) bajo el Sistema de Quejas de Servicios de Empleo. Todo empleado que ejerza derechos bajo la ley o bajo el DRA está protegido contra represalias por parte de cualquier miembro del equipo de gerencia de la Compañía (por ejemplo, por presentar un reclamo administrativo a través del AJCC o presentar un reclamo mediante arbitraje, independientemente del resultado). En apoyo de nuestro objetivo de ser más ambientalmente consciente, los empleados de regreso (tanto extranjero como doméstico), sólo se les otorgarán las pólizas nuevas y actualizadas desde la última fecha de empleo, aunque se proporcionarán todos los documentos legalmente requeridos. El no cumplir con las pólizas de la Compañía y/o de cumplimento de las expectativas resultará en la aplicación de los procedimientos de disciplina, hasta e incluyendo la terminación.

No se permiten a personas llevando a cabo actividades prohibidas por la ley en las instalaciones, sitios de trabajo o vivienda de la Compañía. No se permitirán personas que no trabajen para la Compañía en los lugares de trabajo o en propiedad de la Compañía sin permiso de la Compañía, a menos que esté expresamente autorizado por la ley (por ejemplo, de acuerdo con las reglas de acceso establecidas por la Ley Nacional de Relaciones Laborales) o según lo autorizado por las Reglas de Ocupación de Vivienda. Es muy importante que niños no trabajadores no estén presentes en lugares de trabajo o sus sitios adyacentes, ni dejarlos en vehículos en o adyacentes al lugar de trabajo, ni en viviendas proporcionadas por la Compañía durante la jornada laboral o pasada las horas de toque indicadas en las Reglas de Ocupación de Vivienda y reglamento aplicables. Los empleados que lleguen al trabajo con hijos no trabajadores u otras personas que no trabajen para la Compañía, serán regresados a casa.

Los empleados no deben reportarse a trabajar, entrar al lugar de trabajo, o desempeñar servicios mientras consuman, posean o estén bajo la influencia de alcohol, marihuana o derivado de la marihuana que contenga THC o cualquier otra sustancia ilegal. Los empleados no deben de reportarse a trabajar, o desempeñar servicios mientras se esté bajo la influencia de, o impedido por medicamentos recetados, medicamento u otras sustancias que puedan afectar en alguna manera adversa su estado de alerta, coordinación, respuesta de reacción o seguridad. La Compañía puede requerir que el empleado se someta a una prueba de droga/alcohol, posterior a la contratación, al costo de la Compañía, por sospecha razonable, o si el nombre del empleado es seleccionado al azar en conjunto con la Póliza de Abuso de Sustancias de la Compañía (es decir, para empleados en posiciones de seguridad sensibles tales como operadores de montacargas y tractores).

La Compañía proporcionará las herramientas y equipo necesarios para desempeñar todos los deberes requeridos sin costo al empleado. El empleador no hará ninguna deducción del salario o requerirá ningún reembolso de un empleado por cualquier escasez de dinero, rotura, reparo, reemplazo y/o pérdida de equipo, a menos que tal escasez, rotura, reparo, reemplazo, o pérdida sea causada por un acto deshonesto o deliberado, o por la negligencia grave del empleado.

Se espera que los empleados cumplan con todas las disposiciones de esta Orden de Empleo y los reglamentos de trabajo, políticas y procedimientos de la Compañía y que desempeñen todas y cada una de las tareas asignadas de manera personal y eficiente. Al no hacerlo, el empleado estará sujeto a los procedimientos disciplinarios de la Compañía.

ARTÍCULO C. INFORMACIÓN SOBRE EL LUGAR DE EMPLEO

La cosecha se llevará a cabo en un área de empleo previsto con campos ubicados dentro de una distancia de traslado diario. Los campos de la Compañía están ubicados en el Valle de Salinas y alrededores. Específicamente, el trabajo se completará en las ubicaciones propiedad u operadas por la Compañía que están ubicadas en Salinas, California, y alrededores y en nuestro rancho Tres Pico en el Valle Central.

No.	Productor	Nombre del rancho	Lat. Long.	Ciudad	Código postal	Estado	Condado	Enlace
1.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hwy 152	36.972705442315559, -121.38120189067928	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/BX7rS8yjmzr54De48
2.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Orchard Road	36.942787142332033, -121.37648306372407	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/hWA7rf8z61FKajFr6
3.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Antique	36.755446263506229, -121.74955263293513	Castroville	95012	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/FWdkcfB3kiTVZaLr5
4.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Belestra	36.692573005255586, -121.71054382762325	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/FZKfE8bNpjnNdi6R7
5.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Blanco	36.6928938494704, -121.72025597236423	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/WuU7qf65VgRPTH639
6.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bode	36.708595441137667, -121.71255768459703	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/PRQX9aUmwdHT7DBj9
7.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Borges	36.735001856425704, -121.73913257700428	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/VAxw62KNesNtkmPW9

8.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Boronda	36.692712141281012, -121.70513698719716	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/M1E7nBr4mKUbCgBf8
9.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Davidson	36.968512593472223, -121.51623501087425	Gilroy	95020	CA	Santa Clara	https://maps.app.goo.gl/gT7NHFUX328NhM7k8
10.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Desante	36.785255155994344, -121.76552788291725	Castroville	95012	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/NY3jVScjqpVCGuCS7
11.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Fontes	36.703572015868223, -121.7095278535231	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/ot3FMTcmmZ8M6Dxe8
12.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Fontes	36.694788209252955, -121.71987658862787	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/6NZNczG5M2V4z1TD6
13.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Frank McFadden	36.689557492056533, -121.7341792099616	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/85Nmbdx4yAHJYP5f6
14.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Frassetto	36.731270587196995, -121.74418883774908	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/qG8wZjMDyNdVDAS36
15.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Garin / Grain on Map	36.693045841548001, -121.6992646846214	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/C1rSvJDinANxHeQb8
16.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Jacop	36.702818617038866, -121.73153625730134	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/BV7r7ydJiAoatFNy9
17.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	King	36.766507299661166, -121.79570099816559	Moss Landing	95039	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/aWw8qeUu5En1THCy6
18.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Knight	36.742173988020355, -121.74093041128427	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/jF55CfPATfLN5L1g9

19.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Martella	36.701461713082533, -121.70589559164489	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/T7zWA4wss5QCkrDr8
20.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Martin	36.729373606337533, -121.7880391606461	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/UJ9tZYsGyn18apsR8
21.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Midway	36.712827580551447, -121.73338383276523	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/szY56VHK2ytQceuo7
22.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Moro Cojo	36.711818533229554, -121.74015955066083	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/81eHE76eGy9voVqc8
23.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Orcutt	36.726177154122228, -121.73873534048641	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/2gfgG2iSMsj9Anv49
24.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Pierri	36.725180337664045, -121.729167054319	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/hFg6tYjnRuw5E7Ls9
25.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Potter	36.705603855234992, -121.730668537719	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/sREwYoHzAcUgmERV9
26.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	River	36.736808515894246, -121.78221860041725	Salinas	95039	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/WWCRx3YPBQtxosge6
27.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Salmina	36.6949991108402, -121.69308044757548	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/X9XAAx1PuUWv5JKi7
28.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Schoolhouse	36.696227101221204, -121.70155752869003	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/QPji2ZekLBXX78Kx7
29.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Sella	36.774435956890775, -121.74882394639805	Castroville	95012	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/jef7FbWBNzLVLZFo9

30.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Vaughn	36.6879724372476 7, -121.696831250271 84	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/R8L6v4iyqGyHVoZY6
31.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Vessey	36.7643681406381 , -121.783549305764 81	Castroville	95012	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/fBvybLWWQnrCURhN6
32.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Black	36.6896125896719 9, -121.735941435722 88	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/ne7DcFVPAJVxESVr9
33.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bardin	36.6711727785601 84, -121.704700020154 86	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/qnjFHPk2PiueW6en6
34.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Blanco Ranch	36.6773716299041 94, -121.698894354322 45	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/GBf8gL1QCiVMMRLU6
35.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Breschin i	36.679626346684, -121.729200275824 67	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/ZNJbHyiPJ3tL1h7N6
36.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bungard	36.6567551382421 , -121.730451661678 66	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/a9TnAJ5uQvQ83iaE6
37.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Chap Foster	36.6360031845054 1, -121.672325602535 98	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/ePWSztPZwzqg2BA98
38.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Chap Foster Organic	36.6347809194882 9, -121.669587525241 5	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/aEx72fiepKWhKvZ48
39.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Conely Ranch	36.7167922605775 5, -121.746176390358 03	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/UgYvSZpH6nxyBmWS6
40.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Cooper	36.6935687723509 86, -121.729755016862 73	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/hbcJthZqmuKuJDuYA

41.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Daughert y	36.6506633053982 7, -121.678226845712 16	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/q M5FBDSFNPPCAnfd8
42.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Dave McFadde n	36.6854598738512 8, -121.735723272278 73	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/e EEexcQ5cdvwiBVZ7
43.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Fiscalini	36.6530807513920 5, -121.677225108111	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/u 7WdmwSTewVBJkFo9
44.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Foster	36.6487251529547 1, -121.689645043511 55	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/7 e8uWp82ULB6jrE16
45.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Gambett a	36.6514361046556 , -121.668011712556 14	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/8 Jxq3SijacmJjSQC6
46.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hunter	36.6497302051275 5, -121.665283647850 23	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/ AFiSHUWGqyDEm8zq 9
47.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Jacks	36.6410688769895 4, -121.702405685109 57	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/ AFiSHUWGqyDEm8zq 9
48.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Jensen	36.6702386267654 1, -121.693170449592 32	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/3 hf5Vzc4ZLqtQ2VC7
49.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Mathews	36.6566554607370 8, -121.684454885332 27	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/8 st2TJtn5oeL3skh8
50.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	McDoug all	36.6666084219041 7, -121.705010510254 41	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/u 1tBQtRcotwcGqkf7
51.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Nashua	36.7221537628386 6, -121.748701844419 41	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/j 3LUHVie6yvYKuKt7

52.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Nissen	36.688633439132644, -121.74510870634421	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/Nrj317VGjpPRq2Mv9
53.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Nuttal	36.668321957173184, -121.69787313583245	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/MRGaPwjbhcxLDReT7
54.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	O.C. Bardin	36.668450052749336, -121.70748887122924	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/9cgonsuyFFmCPTGv6
55.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Panziera	36.673233953373426, -121.74345377971531	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/52txA92esSg8LFvc9
56.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Pomeroy	36.678444279094244, -121.71839434822184	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/GmMVhQJYeemJo2os5
57.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Porter Bottom	36.664604162599822, -121.71653941925028	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/wDN8QhwkHkcN6Nag6
58.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Porter Top	36.678466812369975, -121.71572519577708	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/tmho3ScHQSjSkmVs7
59.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Silacci	36.717254938405996, -121.75427655651704	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/eq6DcpRJxYZjaTrg7
60.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Simon	36.663555037798545, -121.70476611391831	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/eq6DcpRJxYZjaTrg7
61.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Spiegl	36.727813502054559, -121.74329230961224	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/4EdyotfyF4raH5VN8
62.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Stirling	36.646023356550444, -121.66746071671702	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/MXyPLtbMgy54VCXg8

63.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Vierra	36.694003295938 94, -121.735844816966 45	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/wbUXKoWALbUfiiri6
64.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Weaver	36.724007290626 105, -121.755763146323 73	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/wbUXKoWALbUfiiri6
65.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Wynn	36.687151359234 86, -121.735212816001 86	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/M5NboDd8UdWBBDcA7
66.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Anderso n Fowler	36.622046330698 28, -121.599802038909 19	Salinas	93901	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/kg6Qwtww8fK1rHsB6
67.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Firestone	36.614617035651 044, -121.577588810679 64	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/WE6XgpVeepJboEUM9
68.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Harden	36.645030340732 674, -121.613238790207 45	Salinas	93901	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/WE6XgpVeepJboEUM9
69.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Harris	36.619155162629 93, -121.639672768059 38	Salinas	93901	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/9LGCzXrRjquLvAJM6
70.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hunter	36.645042307545 92, -121.662102498432 65	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/x18hKvGNxyWL3E7P7
71.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hunter Lane	36.639233888818 48, -121.641551368220 26	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/9fLoUBE9egGLiNHx8
72.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Lucky Strike	36.643341681400 656, -121.649645332213 82	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/9fLoUBE9egGLiNHx8
73.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Mid County	36.626645876690 59, -121.659510173291 54	Spreckels	93962	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/mv742tNLMxNxxJE8A

74.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 14	36.231335461536502, -121.17710233450197	King City	93930	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/u1KA3bBX3pDeTFTB9
75.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 20	36.645597654352224, -121.6026520333102	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/p8mv7k3DMETGidJX6
76.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Salinas	36.641607286567876, -121.6638534451272	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/isNCG3LeLyFX8q5o6
77.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Spreckels	36.612716755864206, -121.62376820322363	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/9d8sq2VzZzaWgczN7
78.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Spreckels	36.631041681642888, -121.64295462931749	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/xvWb1JJbWvAuXWPi7
79.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Storm	36.653047985543054, -121.65431464221545	Salinas	93901	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/hB8oxZoW3RyS9bgy8
80.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Tarp	36.643046948528087, -121.64611073371056	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/msRMu2BLTJSGiieB8
81.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Flewell	36.599759591188533, -121.60332373246719	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/DVFXm6ZSzMtrgUD48
82.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hacienda Ranch 5	36.289339395208899, -121.19217433987215	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/6RqedJK5impmXZ5B8
83.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hacienda Ranch 6	36.295045804539779, -121.1869706622885	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/GUpFLT7TV4gfu1ok9
84.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Pozzi	36.603519311291055, -121.60898463799377	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/GKQ5cbdhGG61ofUdA

85.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Secondo	36.605607109864089, -121.60021335375077	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/RY9r4hTKi3cnA31i7
86.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Broome 2	36.544635281173089, -121.52233895726722	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/zXksGVcmhL55pHH18
87.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Broome 3	36.542177937025333, -121.53172521324426	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/KZGKYDUbbzXhtfy4A
88.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Chualar	36.554918523468714, -121.521747322926 5	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/eJ2ajr6APdtgrKyM9
89.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Home	36.5636104787792, -121.5597358006242	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/SDopPGmWYFohoei48
90.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 21	36.562419057918575, -121.53288401271396	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/H5ZPVH78Mh9R1HYN9
91.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Romie	36.561751455059 81, -121.51935226157133	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/aiR6BgKiizn7cdAw6
92.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Violini	36.562255881267 38, -121.55427080599576	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/vHJdp8pAmmmWJKja9
93.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Broome Ranch	36.538562732987884, -121.47447134645653	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/DYkb656ycz1mhfC57
94.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Callaghan Ranch	36.478264238901055, -121.39752986984 05	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/oZ3R8qAp2JTPa2et5
95.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Daley	36.546298749830 56, -121.49550400980655	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/aEH2dUL7C4UGftTt7

96.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Home	36.541089185776 86, -121.476049848271 37	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/TSnTNfmbPCsC14pS8
97.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Moore	36.504675647882 2, -121.482610541813 5	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/iNbgNGrdFtbGN7uH7
98.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Porto	36.496978312824 936, -121.439384031297 51	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/g1RnDHCis68gF5fW8
99.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Sargenti	36.546753818452 544, -121.482657862074 55	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/iDti6zZanGS61i1T9
100.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Shrine	36.535892891330 484, -121.481972963138 38	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/feremYzciX467Sj9A
101.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Vosti	36.511069334934 67, -121.470976618977 02	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/cQSj3opS1aLTQita8
102.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Williams	36.4839553593389 , -121.419430582113 55	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/227NcRcmd32TeDmk6
103.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bianchi	36.431883609152 464, -121.405093906040 5	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/53BLGLpDSP7F6Vmh6
104.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Blair Sciaroni	36.360413968729 354, -121.279617868175 48	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/DHTEVUh5sDFdsQaq9
105.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Broome	36.388822668338 22, -121.281574993313 75	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/pSPFYFqrBTgmjBK56
106.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Broome Los Coches	36.393695126966 78, -121.300061318053 89	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/Mauhqw6m3EvAJfzJA

107.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Doud	36.387748817688426, -121.30870851920673	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/B1V3Qd5vRTFTqKxCA
108.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Freyer	36.435336697282522, -121.34347229460997	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/8rzUVbcjSs5bFDdf6
109.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Jacks	36.374655591743007, -121.2930413123652	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/qMqUvCE5jyUarfc88
110.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Morisoli	36.419675741149966, -121.33375621616653	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/Prg2axCKYSHQVca7A
111.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 11	36.399086998879966, -121.31262338836153	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/pmbzRMST3QDQ2XQw7
112.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Rianda Ranch	36.411018401955914, -121.35142342968098	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/4oXrfRLvDqgf1QDo7
113.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Salmina	36.425033852573228, -121.33524532226728	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/smMK6vfBYpEvU7po6
114.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Torroni Ranch	36.406800770457115, -121.35024974247168	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/oCHMs1k21gDNu55h6
115.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Blair	36.367402096487378, -121.27250926335778	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/4v7JXEey8w2H51rbA
116.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bingaman	36.298226670620785, -121.21563247750559	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/Z9RzXkdZQiGwiw9x6
117.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Cox	36.300007033870344, -121.22571683747125	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/KjbXyWKZudX1NjSx9

118.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Giacomazzi	36.332017747877743, -121.22250522381897	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/uHRitJfUzW8vCPJeA
119.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hacienda Ranch 7	36.261516485526888, -121.17864822796376	King City	93930	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/KBBdmbVn7cW71ex28
120.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Luis	36.694089744661883, -121.72359853610874	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/4mQ3vKRe2FTmpdm49
121.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Nevins Ranch	36.291523719410655, -121.27571490805248	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/j2iF2H9qJazvRCPA7
122.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Pasque	36.290794412981255, -121.20655410936595	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/iNKqNhcwvpD3o4pq6
123.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 1	36.317533484209119, -121.28470512907039	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/bSMekE7NV1Sbhtux9
124.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 2	36.319307460276576, -121.2909393561183	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/d1D5ycD2mW364CTc8
125.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 4	36.339841239204695, -121.26488555638933	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/qXTCjALg3kE867sM7
126.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 5	36.325731072080833, -121.28544163641111	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/vjgXPpPdrBoSwWbq9
127.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Redding Ranch	36.2980468595869, -121.20214858438773	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/gdDM19gFC3bHSqM46
128.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Zanetta	36.324181871764594, -121.22890768905295	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/3XAZz9YYde86UGuy9

129.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Esperanza	36.599062426393886, -121.51293976264289	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/EtaKXTQ3CWpsHG3Y7
130.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 18	36.648936758600669, -121.53770427205669	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/8T5T6ztKTxrU8i7MA
131.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 23	36.583713583682055, -121.46952996167649	Chualar	93925	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/DRC9UDv33oHH2eLeA
132.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 27	36.571405488077005, -121.48486910098288	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/ZXwRcYZaBT5c11QU8
133.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Somavia	36.597393869469336, -121.55335592945623	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/uApsA4NNJ96axPm99
134.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Wallace	36.612756850310335, -121.51910281774606	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/TbZvPupMxeKfEv5D6
135.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Wing	36.587677604603556, -121.50633156349222	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/AVnk7uXN5nD48FP58
136.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Boronda	36.694610897747022, -121.67961664381475	Salinas	93907	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/37GnVa5stESpniiFA
137.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 1	36.540301713782895, -121.51038382969381	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/UNNCTdA5S73ZTzbH8
138.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 3	36.554397721531885, -121.50757391798912	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/mcXR3goPCkw34CY46
139.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 16	36.526437078814966, -121.48809665989253	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/CHfQbNwAoqYDRyUz9

140.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 17	36.5523145593409, -121.49606980438713	Gonzales	93926	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/HdRvq9VANTEsDUmm7
141.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Alameda	36.852474565264602, -121.46991633337612	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/nLzMhhQKxQPp8Lay8
142.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bertero	36.8443968256061, -121.45764284787272	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/pTNxS3r3mPF4DNcH9
143.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bixby	36.8540830965577 3, -121.48744228890698	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/xEqCmc35fQQiQUo68
144.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Borelli	36.8721095506407 44, -121.37120427324525	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/WFsK8afBZZR97Z5L8
145.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Candlen	36.8489996775734 45, -121.48347545353265	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/t3trUmCmhS2xGS939
146.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Dassel Ranch	36.8717496146120 6, -121.40490081465461	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/dSt4vndQ5xWpr9rd7
147.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Duncan	36.8563112848232 4, -121.50528326992736	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/gcgEuvQEk1HJ6sF16
148.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Duncan West	36.8566112558365 26, -121.50798654441023	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/YrFvtfScfi8kPL6M8
149.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Felice	36.8503472972863 2, -121.45621059059998	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/qi8AQuNuAkQUpHh47
150.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ferry Morse	36.8379218167752 14, -121.49435770976953	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/tfLfSNoHgBz6XEzC6

151.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Fink	36.856564126991714, -121.49061586780708	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/dNJukKaDyfJQMt7T7
152.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Fly Nishita Shingai	36.846450072659004, -121.52479660663549	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/aYNReDFQ3nrdTX2UA
153.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Freitas	36.841702112845443, -121.48421754370378	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/PuaGFHhPEnUtPCgi7
154.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Furtado	36.847462646393445, -121.46439133645416	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/HyVsR2tMtogyxJWp7
155.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Gubser	36.854806863488406, -121.49111585186574	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/e3Nwycc7ZRUthRuQ8
156.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Guidotti Ranch	36.843307923933938, -121.47526974146378	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/R4CWqN1cDecpSUQm8
157.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Halperin	36.846147700797495, -121.47015712060956	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/VPyvWCwxQ7YKr3oy6
158.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Home Ranch	36.883151007423991, -121.37188060831244	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/vEzBjJVMfiW6X3cE8
159.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Nishita Ranch	36.842895743599 2, -121.5198579053517	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/cUowGtoGBmLS3ma16
160.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Nyland Ranch	36.854072715183539, -121.52143452564727	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/D5oGDbVB6TowPJTf7
161.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Odonnell	36.857330057358766, -121.51281991509985	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/G1a9QnfUv1jo2aeJ7

162.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Pagono	36.848458267980725, -121.46001232527053	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/vNMAMvuzU6cXMH8n8
163.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Pereira	36.852722921402577, -121.49054416333732	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/CrJm7QgPWgpMLPhL8
164.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Prescott	36.860101554159977, -121.54791221203054	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/KQtcRffWaekdnT8e9
165.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Resetar	36.843575782749991, -121.51282395716208	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/9gkVWfzPJsErhoVZ7
166.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Silva	36.868370031024874, -121.54015106934739	San Juan Bautista	95045	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/xj7vLNt7FgZXP2K37
167.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Best	36.808130479971514, -121.34374026550184	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/AobXKhj7GHsTP7rcA
168.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Buena Vista	36.860458232380118, -121.43926686772637	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/nkZg1qYCB4jf9KVMA
169.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Castle Ranch	36.870466588251418, -121.39174309985468	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/wnMeUTzFZK1y29Md8
170.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Dabo Ranch	36.897131626288186, -121.37856261397046	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/jJ6taqkQfPVPVgJv7
171.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Gubser	36.964385538664644, -121.51476532151682	Gilroy	95020	CA	Santa Clara	https://maps.app.goo.gl/E4zUxnYKEVmjLsEX6
172.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Harlan Ranch	36.870863008236086, -121.39558345685522	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/qRQiE9KfmSesC2ub9

173.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hawkins Ranch	36.8768090611441, -121.40004322627523	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/xKf9quvWpNLCqM7e6
174.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Hwy 25	36.9087309716420 6, -121.44297383675044	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/KCRk3N4Q4QGjpTDD6
175.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Lanini	36.9142436014108 1, -121.39316356974696	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/hQkoF74YkvZjBG5h9
176.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	McCloskey Ranch	36.8688808877419 45, -121.38323650262764	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/pjp1Tq95gAz9j197A
177.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Meyenberg N. Ranch	36.8912428302195 75, -121.39013262760541	Hollister	95023	ca	San Benito	https://maps.app.goo.gl/VuKXynjbS4N57DHb7
178.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Meyenberg S. Ranch	36.8912428302195 75, -121.39013262760541	Hollister	95023	ca	San Benito	https://maps.app.goo.gl/VuKXynjbS4N57DHb7
179.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Ranch 22	36.5888428449894 3, -121.56578262634916	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/epvwzGeNHQV5cQez9
180.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Wright Road	36.8712429350974 5, -121.42973359922 92	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/fyX9bn9CXYFN8Ehq7
181.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Tres Picos Ranch	36.427675, -120.319913	Coalinga	93210	CA	Fresno	https://maps.app.goo.gl/Cp4amk73napBZnZz7
182.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Barloggi Ranch	36.4111291272585 1, -121.36888138857 65	Soledad	93960	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/qsUhAjauvXVtzh7U8
183.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Abrams	36.5959966249489 5, -121.54022470780896	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/SYR1G9bmJF4cYj1z8

184.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Christensen	36.681684621267266, -121.72459563107233	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/n8sef3wgHFnYjaAs9
185.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Cooper	36.701513916564004, -121.73547521171213	Salinas	93908	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/MDg58jbpcyXpiDVG8
186.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti West – Ranch 4	36.296287, -121.264182	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/vNTMPr6QMreM1uhg7
187.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti West – Ranch 7	36.293114, -121.270236	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/njroaGfNUEm45foW9
188.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti West – Ranch 25	36.284922, -121.243154	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/YiPChKaxefC4mkTYA
189.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 1	36.303995, -121.218321	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/taW3MXts13sgWgGPA
190.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 2	36.309287, -121.203699	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/gwx6XX5bqZaRD3VLA
191.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 3	36.315707, -121.192298	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/unVtEBcq2wPo2JW28
192.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East - Ranch 6	36.299970, -121.215029	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/Dc651PwMUNhepKwUA
193.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 8	36.327089, -121.223285	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/bXS928bBpqFByz5h9
194.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 9	36.317056, -121.208741	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/kRo8PNFoD7c2SiGC8
195.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 10	36.313677, -121.225525	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/XG4FmDVo84n4F2Uf9
196.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 11	36.333062, -121.228568	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/zycpqLLNrDSgpLKB6
197.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 12	36.306685, -121.190698	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/FmP28ecbqtpSwNEU9

198.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	B+C61assetti East – Ranch 13	36.317604, -121.217950	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/uxpHfV5TUuZCL7pL9
199.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 14	36.312804, -121.212849	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/nacPzERmiKbijYYC6
200.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 15	36.311364, -121.199086	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/MHJ6yoD7uinAVp1S7
201.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Bassetti East – Ranch 17	36.313677, -121.225525	Greenfield	93927	CA	Monterey	https://maps.app.goo.gl/XbhcnYQi6RdjTKkC7
202.	Tanimura & Antle Fesh Foods, Inc	Top Flavor – Verissimo Ranch	36.845816, -121.474628	Hollister	95023	CA	San Benito	https://maps.app.goo.gl/2yFsxPgqjRM9LCfE6

Itinerario:

El empleador trabajará en todas las ubicaciones simultáneamente durante todo el periodo de vigencia del contrato, del 29 de mayo de 2026 al 3 de octubre de 2026.

ARTÍCULO D. INFORMACIÓN SOBRE LA VIVIENDA

La Compañía ofrecerá alojamiento, incluido el mantenimiento y los servicios públicos, sin costo alguno a los empleados contratados de fuera de la distancia normal de traslado al trabajo que no puedan volver a su lugar de residencia diariamente. La Compañía proporcionará vivienda en Spreckels, California para el beneficio de los empleados que viven a una distancia de más de 65 millas de Spreckels, California. Esta vivienda se llama “Spreckels Crossing” y estará disponible durante todo el contrato.

Ubicación y detalles de la vivienda:

Spreckels Crossing
121 Spreckels Blvd.
Spreckels, CA 93962 - (Condado de Monterey)

Total de unidades: 98 departamentos
Total de edificios: 8 edificios
Ocupación total: 792
Tipo de vivienda: Proporcionado por el empleador y propiedad de la Compañía

Identifique la entidad que determinó que la vivienda cumple con todas las normas aplicables:

Agencia Estatal de la Fuerza Laboral (SWA, por sus siglas en inglés - EDD) y Otra autoridad estatal (Departamento de Salud del Condado de Monterey).

> Departamento de Salud del Condado de Monterey ha aprobado el uso de todo el complejo de departamentos Spreckels Crossing para alojar a nuestros empleados. El período autorizado es del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026 - que abarcan la totalidad del periodo contractual.
>
> El EDD ha aprobado anteriormente este mismo alojamiento y se le invitará a volver a aprobarlo en virtud del presente contrato.

Spreckels Crossing está disponible para la duración del contrato. El transporte de ida y vuelta al trabajo está disponible desde la ubicación de la vivienda para el trabajo descrito en este contrato.

Los departamentos en Spreckels Crossing cumplen con los estándares de vivienda exigidos por el DOL dentro de los estatutos, regulaciones y códigos federales aplicables.

Todas las unidades de vivienda cuentan con cocinas. Están totalmente amuebladas por la Compañía e incluyen camas, colchones, ropa de cama, almohadas, ropa blanca y toallas, cómoda con candado o casilleros verticales para la ropa. Toda la vivienda dispone de cocinas completas y equipadas con batería de cocina, cubiertos, platos, y otros artículos incidentales consideradas convenientes por la Compañía a su entera discreción para aquellos en su vivienda para empleados, etc. Todas las unidades de vivienda, con cocinas, tendrán en donde sea posible sofás y televisiones con mueble.

Lavaderos con área para secar ropa están disponibles de forma gratuita en todas las viviendas. Además, instalaciones de lavandería con lavadoras y secadoras están disponibles en la vivienda en Spreckels Crossing para su uso a elección y costo del empleado.

Los empleados que quieren vivienda serán asignados vivienda en las viviendas identificadas anteriormente, a discreción del empleador, teniendo en cuenta la preferencia del empleado.

Las viviendas proporcionadas por la Compañía deberán estar limpias y cumplir con las normas de vivienda aplicables cuando se pongan a disposición para su ocupación y se mantendrán de acuerdo con las normas aplicables durante el período de ocupación en la medida practicable.

Los empleados que ocupan las viviendas proporcionadas por la Compañía serán responsables de mantener sus áreas de vida de forma ordenada y limpia, en cumplimiento de todas las normativas federales, estatales y locales aplicables en materia de vivienda agrícola, y en cumplimiento de las "Normas de Ocupación de Viviendas" de la Compañía, de las que se proporcionará una copia en el momento de la asignación de la vivienda. Consulte las Normas de Ocupación de Viviendas adjuntas. El incumplimiento de estas normas puede dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir la expulsión de la vivienda y el despido.

Los costos razonables de reparación de daños, distintos de los causados por el desgaste normal, se deducirán de los ingresos de los empleados que hayan sido responsables de daños intencionados o negligentes a la vivienda o al mobiliario. Tanimura no efectuará ninguna deducción del salario ni exigirá ningún reembolso a un empleado por cualquier rotura o daño a la vivienda o a su contenido, o por la pérdida del equipo, a menos que pueda demostrarse que dicha rotura, daño o pérdida ha sido causada por un acto deshonesto o intencionado, o por la negligencia grave del empleado.

El alojamiento se ofrece **únicamente a los empleados**. No se proporcionará alojamiento a los no empleados. A las empleadas se les ofrecerá una vivienda con dormitorios y baños compartidos únicamente con otras empleadas. Las zonas comunes de la vivienda pueden ser compartidas con hombres.

El correo destinado a los empleados en la vivienda deberá dirigirse al empleado a cargo de Tanimura & Antle, P.O. Box 7338, Spreckels, California 93962. En caso de una emergencia únicamente, los empleados que ocupan la vivienda proporcionada por la Compañía podrá ser contactado llamando a Tanimura y Antle Fresh Foods, Inc. al 844.479.0081 y dejando recado.

Vivienda Familiar:

Conforme al reglamento, se proporcionará vivienda a familias que lo soliciten y únicamente si es la practica predominante en el área del empleo previsto. ***No*** **es la práctica en los Condados de Monterey, San Benito, Santa Clara o Fresno proporcionar vivienda a familias.**

Los empleados que tengan derecho a una vivienda proporcionada por la Compañía pueden elegir proporcionar su propia vivienda a expensas del trabajador. La elección de vivienda del empleado se realiza durante el proceso de contratación y se formaliza por escrito, ya sea por el empleado o por la Compañía, de acuerdo con la comunicación verbal del empleado/solicitante de la misma. Los empleados con derecho a una vivienda proporcionada por el empleador pueden elegir proporcionar su propia vivienda a expensas del trabajador. Dicha elección deberá hacerse por escrito. Los empleados con derecho a alojamiento proporcionado por el empleador que elijan proporcionar su propio alojamiento pueden retirar dicha elección hasta el 50% del período de empleo y al hacerlo, el empleador les proporcionará alojamiento según lo establecido en esta Orden de Acreditación. Un empleado que elija proporcionar su propia vivienda y posteriormente retire dicha elección no podrá volver a elegir proporcionar su propia vivienda durante la misma temporada de empleo.

La Compañía no asume responsabilidad alguna por el alojamiento que los empleados organicen por su cuenta. La Compañía no proporcionará una asignación de vivienda ni asistencia a los empleados que tengan derecho a una vivienda proporcionada por la Compañía y que elijan proporcionar su propia vivienda. A los empleados que elijan proporcionar su propio alojamiento no se les ofrecerá transporte diario de ida y vuelta al lugar de trabajo, a los puntos de recogida previamente designados (si los hay), y/o transporte de ida y vuelta a las instalaciones comerciales, desde el lugar de alojamiento elegido por ellos mismos. Dichos empleados deberán proporcionarse su propio transporte de ida y vuelta al lugar de trabajo o decidirán proporcionarse su propio

transporte de ida y vuelta a los puntos de recogida previamente designados para utilizar el transporte gratuito en autobús de ida y vuelta a los puntos de recogida previamente designados hasta los campos donde vayan a trabajar. Como se indica a continuación, el transporte proporcionado por la Compañía desde los puntos de recogida previamente designados es puramente voluntario para el empleado y se proporciona a discreción de la Compañía, sin costo alguno. Ningún empleado está obligado a viajar en el autobús de la Compañía. Los empleados que opten por viajar en el autobús de la Compañía deben prever que su viaje en autobús puede incluir varias paradas (por ejemplo, en puntos de recogida en el camino para recoger el equipo de campo que no se pudo cargar antes o por otras razones justificadas). Los empleados deben saber que las horas de recogida se seleccionan de manera que los empleados puedan ser recogidos y transportados al campo para llegar a la hora de inicio programada, cuando normalmente comienza el pago de los salarios.

No se crea derechos de arrendamiento en la vivienda de la Compañía con su oferta de vivienda proveída durante el empleo. Los empleados reciben una licencia de ocupación de vivienda compartida durante su empleo. La Compañía retiene posesión y control del terreno en todo momento. Los empleados alojados bajo los términos de esta Orden de Empleo deberán desocupar la vivienda inmediatamente al terminar el empleo.

En respuesta a las solicitudes de vivienda más económica por los empleados que no son elegibles para la vivienda gratuita H-2A proporcionada por la Compañía (por ejemplo, porque viven dentro de las distancias de traslado diario al trabajo, o realizan trabajos fuera del contrato H-2A) o por los que eligen no residir en la vivienda gratuita H-2A proporcionada por la Compañía (por ejemplo, porque quieren vivir con su pareja/esposo/esposa), la Compañía está *considerando* facilitar la disponibilidad de unas unidades de alquiler. Si es así, sería aparte de toda la vivienda gratuita que la Compañía está obligada a obtener y proporcionar bajo este contrato H-2A, y sería necesario pagar renta.

ARTÍCULO E. PROVISIÓN DE COMIDAS

Describa <u>cómo</u> el empleador proporcionará a cada trabajador 3 comidas al día o proporcionará instalaciones de cocina gratuitas y convenientes:

SPRECKELS CROSSING:

La vivienda de Spreckels Crossing para empleados H-2A está ubicada en Spreckels, California, y **cuenta con cocinas**. No se proporcionan comidas. Todo el alojamiento tiene los servicios públicos pagados.

La Compañía proporcionará a los empleados en viviendas proporcionadas por la Compañía en Spreckels Crossing transporte gratuito y voluntario para comprar alimentos y/o se asegurará de que los empleados tengan acceso a transporte para comprar alimentos al menos una vez a la semana en horarios designados.

No se proporcionarán instalaciones de cocina ni comidas a los empleados que no ocupen las viviendas proporcionadas por la Compañía.

Si se proporcionan comidas (en caso de que una cocina quede temporalmente inutilizable), el empleador:

[] NO cobrará a los trabajadores por comidas.
[X] SÍ cobrará a cada trabajador por comidas $16.78 al día.

ARTÍCULO F. TRANSPORTE Y SUBSISTENCIA DIARIA

Describa los términos y arreglos para el transporte diario que el empleador proporcionará a los trabajadores:

La Compañía ofrece transporte voluntario en autobús, sin costo alguno, a los empleados que ocupan viviendas proporcionadas por la Compañía para ir al lugar de trabajo y de regreso diariamente. La Compañía también ofrecerá transporte voluntario sin costo alguno a los empleados que se desplacen diariamente al trabajo y a los empleados que decidan no ocupar la vivienda proporcionada por la Compañía desde uno o más puntos de recogida previamente designados hasta el lugar de trabajo diario. Los empleados serán transportados en vehículos propiedad de la Compañía: 62 autobuses con 24 asientos por autobús, 2 empleados por asiento, lo que da como resultado una capacidad para transportar a 48 trabajadores por autobús por un chofer. Todo el transporte de ida y vuelta al lugar de trabajo diario, cuando se ofrece, es únicamente para la conveniencia de los empleados, y **ningún empleado está obligado a utilizar dicho transporte**. Los empleados tienen la opción de proveer su propio transporte de ida y vuelta al lugar de trabajo diario (e.g., a través de un carro compartido con un familiar o amigo, taxi, Uber o Lyft). El tiempo de viaje en el transporte proporcionado por la Compañía de ida y vuelta al trabajo no es compensable.

Si el trabajador tiene un contrato con un empleador posterior que no ha acordado en el contrato de trabajo para proporcionar o pagar los gastos de transporte y subsistencia diaria del trabajador del lugar de trabajo del empleador a tal lugar posterior de trabajo, el empleador debe proveer de dichos gastos. Si el trabajador tiene un contrato con un empleador posterior que ha acordado en el contrato de trabajo para proporcionar o pagar los gastos de transporte y subsistencia diaria del lugar de trabajo del empleador al lugar de trabajo de tal empleador, el empleador posterior debe proporcionar o pagar dichos gastos. El empleador no se libera de su obligación en proporcionar o pagar el transporte de regreso y de la subsistencia si un trabajador H-2A es desplazada como consecuencia del cumplimiento del empleador con la regla del 50 por ciento, como se describe en la sec. 655.135(d) de esta subparte con respecto a las referencias hechas después de la fecha de necesidad del empleador.

Los empleados serán recogidos en la vivienda proporcionada por la Compañía al comienzo de la jornada laboral y serán transportados al sitio de trabajo. Al final de la jornada laboral, los empleados serán recogidos en el sitio de trabajo y transportados a la vivienda proporcionada por la Compañía.

Describa los términos y arreglos para proporcionar a los trabajadores transporte (a) al lugar de empleo (i.e., de ida) y (b) desde el lugar de empleo (i.e., de regreso):

Transporte de ida y regreso:
Las siguientes disposiciones relativas a la provisión o reembolso por transporte de ida y de regreso y subsistencia se aplican únicamente a personas reclutadas de fuera de la distancia normal de traslado diario al trabajo.

Para los empleados que completan el 50 por ciento del período de trabajo y viven fuera de la distancia de traslado diario normal, la Compañía le reembolsará al empleado los costos incurridos por el empleado por el transporte y la subsistencia razonable desde el lugar desde el cual el empleado vino a trabajar para la Compañía (es decir, la ubicación de reclutamiento) al lugar de empleo. Para los trabajadores estadounidenses procedentes de fuera de una distancia razonable de traslado diario para trabajar con el empleador, el Empleador les reembolsará dichos costos o se los adelantará si los adelantó a los trabajadores H-2A.

A pesar del lenguaje anterior sobre el reembolso del transporte de ida al 50% del contrato, el empleador reembolsará el transporte de ida y los costos de subsistencia y visa antes del final de la primera semana laboral, si así lo exige la ley (por ejemplo, la Ley de Normas Laborales Justas y la jurisprudencia aplicable; por ejemplo, si un empleado (trabajador doméstico estadounidense o trabajador H-2A) paga por transporte de ida y/o subsistencia y dichos costos disminuyen el salario de la primera semana laboral por debajo del salario requerido, el Empleador los reembolsará al empleado antes del final de la primera semana laboral.)

> **Para los Empleados Estadounidenses** (es decir, aquellos que reúnen los requisitos y están autorizados a trabajar en Estados Unidos sin necesidad de obtener un visado de trabajo especial, independientemente de que vivan en Estados Unidos o en otro lugar), el lugar de contratación será desde el lugar en el que el empleado fue contratado por primera vez (por ejemplo, el domicilio, la oficina de desempleo, la oficina de la Compañía u otro lugar de contratación especificado en el momento de la contratación). En el caso de los empleados estadounidenses que continúen trabajando durante la temporada con la Compañía en sus distintas ubicaciones geográficas, los costos se reembolsarán desde el último lugar de trabajo hasta el siguiente. Los empleados con una ubicación de contratación dentro de distancias normales de traslado diario desde la dirección de reclutamiento de la Compañía, no tendrán derecho a ningún reembolso por viajes o dietas.
>
> **Para los Empleados No Estadounidenses** (es decir, aquellos que requieren un visado H-2A para trabajar para la Compañía en Estados Unidos), el proceso de contratación en el extranjero es intrínsecamente diferente debido a los requisitos de solicitud de visado. En consecuencia, el Lugar de Contratación para los empleados no estadounidenses será uno de los siete Lugares de Procesamiento en México elegidos por el solicitante en: (a) Ciudad Victoria, Tamaulipas, (b) San Francisco Del Rincon, Guanajuato, (c) Chihuahua, Chihuahua, (d) Oaxaca, Oaxaca, (e) Culiacán, Sinaloa, (f) San Quintín, Baja California y

(g) Tijuana, Baja California. En el caso de los empleados no estadounidenses que regresen, será la ubicación de procesamiento inicial del empleado, a menos que el empleado se haya mudado más cerca y haya comunicado esa información a la Compañía por escrito, en cuyo caso la dirección más cercana será la ubicación de reclutamiento para ese individuo. En ausencia de dicha comunicación escrita, el Lugar de Contratación nunca será el domicilio del empleado extranjero. Los empleados no estadounidenses pueden esperar recibir llamadas a su casa de Labor Mex, LLC (es decir, el único agente de procesamiento autorizado de la Compañía en México) ubicado en una de las Ubicaciones de Procesamiento de la Compañía identificadas en el presente documento para notificar a los solicitantes extranjeros que han sido contratados y esta llamada no altera la Ubicación de Reclutamiento / Procesamiento designada para fines de reembolso.

Transporte de ida: El Empleador proporcionará transporte en autobús o alquilará un carro para que los trabajadores viajen del lugar de reclutamiento a la frontera, sin costo a los trabajadores. Luego el empleador proporcionará un autobús para que los trabajadores viajen de la frontera al lugar de empleo, sin costo a los trabajadores. El empleador reembolsará a los trabajadores por cualquier gasto de viaje adicional razonable. Para los trabajadores estadounidenses procedentes de fuera de una distancia razonable de traslado diario para trabajar con el empleador, el empleador les reembolsará los costos del transporte de ida y subsistencia o se los adelantará, cuando sea necesario, desde el lugar de reclutamiento hacia el lugar de trabajo.

Transporte de regreso: El Empleador proporcionará un autobús para que los trabajadores viajen del lugar de empleo a la frontera. El empleador también proporcionará transporte para que los trabajadores viajen del lugar de empleo de regreso al lugar de reclutamiento, sin costo a los trabajadores. El empleador reembolsará a los trabajadores por cualquier gasto de viaje adicional razonable. Para los trabajadores estadounidenses procedentes de fuera de una distancia razonable de traslado diario para trabajar con el empleador, el empleador les reembolsará los costos del transporte de regreso y subsistencia o se los adelantará, cuando sea necesario, desde el lugar de empleo hacia el lugar de reclutamiento.

La subsistencia se reembolsará a razón de $16.78 por día sin documentación de gastos, y al costo real hasta un máximo de $68.00 por día (sujeto a la cantidad mínima de 2026) con documentación de gastos, a menos que sea enmendada por ley y será un monto diferente. Para las comidas en días de menos de un día completo, el reembolso de los gastos de comida con recibo/ticket se limitará a hasta 75% del reembolso máximo por comidas, o $51.00. El monto del reembolso por transporte será el costo del trabajador, pero no mayor al costo más económico y razonable de un transportista común por la distancia implicada.

Si el trabajador completa el período de empleo, la Compañía proporcionará o pagará el transporte y la manutención del trabajador desde el lugar de empleo hasta el lugar desde el que vino a trabajar para la Compañía (es decir, el lugar de procesamiento elegido personalmente por el empleado). El transporte de vuelta no se proporcionará a los empleados que abandonen voluntariamente el empleo antes de que finalice el período de empleo o a los que sean despedidos por causa justificada. A los efectos de este párrafo, el "período de empleo" será el período comprendido entre el primer

día de trabajo en que el trabajador se encuentre en el lugar de trabajo de la Compañía y esté listo, dispuesto, capacitado y elegible para trabajar, hasta el día previsto de finalización del empleo establecido en este contrato, o hasta que los servicios del trabajador dejen de ser necesarios, lo que ocurra primero.

La Compañía ofrecerá transporte, sin costo alguno para los empleados que ocupen viviendas proporcionadas por la Compañía, hasta el lugar de trabajo y de vuelta diariamente sólo para los ocupantes de viviendas proporcionadas por la Compañía. Dicho transporte se realizará de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. El uso de este transporte es voluntario. No se exigirá a ningún trabajador, como condición de empleo, que utilice el transporte ofrecido por la Compañía.

Si un número suficiente de empleados capaces, dispuestos, calificados y elegibles están disponibles en una sola instalación al mismo tiempo para venir a trabajar para la Compañía desde un lugar fuera de la distancia normal de traslado diario, la Compañía puede organizar el transporte y la manutención a la tarifa más económica posible para dichos empleados. Dicho transporte correrá a cargo de los empleados. El costo del transporte y subsistencia de ida se reembolsará según lo establecido en esta Orden de Empleo.

En caso de despido por razones médicas que se produzcan después de la llegada al trabajo como consecuencia del empleo, o en caso de despido resultante de un caso fortuito, la Compañía proporcionará o pagará los costos razonables de transporte de ida y vuelta y de manutención hasta el lugar de procesamiento elegido por el empleado y reembolsará al empleado los costos razonables de transporte y manutención en los que haya incurrido para llegar al lugar de empleo.

En caso de fallecimiento de un empleado durante el tiempo en que esté empleado en virtud de este contrato, los restos del empleado serán devueltos a su domicilio permanente sin costo alguno para el empleado o su familia.

No es práctica habitual adelantar las dietas desde el lugar de contratación/tratamiento hasta el lugar de trabajo, por lo que no se concederán dichos anticipos.

Empleados al alcance tendrán acceso razonable al empleado para conducir sus actividades de alcance de acuerdo con 20 CFR 653.107.

Cumplimiento con los Estándares de Transporte: El empleador asegura que todo el transporte proporcionado por el empleador cumplirá con todas las leyes y reglamentos federales, estatales o locales. El empleador acepta proporcionar, como mínimo, los mismos estándares de seguridad de transporte, licencia de conducir de los conductores y seguro de vehículo de acuerdo con los requisitos establecidos en 29 U.S.C. 1841 y 29 CFR 500.105 y 29 CFR 500.120 a 500.128. Si se utiliza un seguro de compensación del trabajador para cubrir el transporte en lugar de un seguro de vehículo, el empleador asegurará que dicha compensación del trabajador cubre todos los viajes o que un seguro de vehículo existe para brindar cobertura para los viajes no cubiertos por el seguro de compensación del trabajador. El empleador se compromete a mantener un seguro de daños materiales. 20 CFR 655.122(h)(4).

SALIDA REQUERIDA: Los empleados H-2A deberán salir de los Estados Unidos al completar el periodo de contrato. Si el registro de salida es requerido, la Compañía deberá notificar a los empleados H-2A del registro de salida requerido y el lugar y manera de tal registro.

REGISTROS DE ENTRADA/SALIDA: Los empleados permiten que el empleador y/o los agentes del empleador accedan a los Registros de Entrada/Salida (Formulario I-94) emitidos electrónicamente por la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza.

Durante los viajes descritos anteriormente (transporte de ida y regreso), el empleador pagará o reembolsará las comidas diarias dando a cada trabajador:

a. No menos de $16.78 por día
b. No más de $68.00 por día con los recibos

ARTÍCULO G. INSTRUCCIONES DE REFERENCIA Y CONTRATACIÓN

Explique <u>cómo</u> pueden ser considerados los posibles candidatos para el empleo en virtud de esta orden de trabajo, incluida la información de contacto verificable del empleador o del representante de personal autorizado del empleador, los medios de contacto, y los días y horas en que los candidatos serán considerados para la oportunidad de trabajo.

Los solicitantes deben familiarizarse completamente con las especificaciones del trabajo y los términos y condiciones del empleo en esta Orden de Empleo antes de comunicarse con el empleador o de buscar una referencia. Solo los empleados que cumplan con todos los requisitos para empleo, quienes son capaces, estén dispuestos y calificados para realizar el trabajo, con o sin acomodo razonable, que son elegibles para empleo en los Estados Unidos, y que estarán disponibles en el momento y lugar necesario, deben de comunicarse o ser referidos a la Compañía.

Los solicitantes sin cita previa deben de llevar consigo la documentación de identidad y elegibilidad de empleo, para en caso de que haya una oferta de empleo se pueda completar la documentación de pre-empleo. Toda contratación de empleados domésticos se llevará a cabo desde la oficina que se indica a continuación. Las entrevistas telefónicas o en persona no tendrán costo para los solicitantes/empleados; en otras palabras, los solicitantes / empleados nunca pagan a Tanimura & Antle o sus agentes para ser entrevistados o para asegurar un puesto en la Compañía. Las solicitudes sin cita previa y toda pregunta deberá ser dirigida a:

Dirección: Tanimura & Antle Fresh Foods, Inc.
121 Spreckels Boulevard, Building 1
Spreckels, California 93962
Teléfono: 1.844.479.0081

Correo electrónico para solicitudes: AmairaniRuelas@taproduce.com o solicite directamente en https://www.applicantpro.com/openings/taproduce/jobs/3960469-943609

Horario: Lunes – Viernes: 7:00 a.m. a 11:00 p.m. (Hora del Pacífico, PST)

Contacto Primario: Amairani Ruelas

Las personas también pueden presentar su solicitud escribiendo o llamando a la oficina de personal de la Compañía al número de teléfono mencionado arriba, o poniéndose en contacto con cualquier oficina estatal del Servicio de Empleo y solicitando una remisión a la Compañía. Las oficinas de referencia también pueden enviar las solicitudes por correo electrónico a Amairani Ruelas la dirección de correo electrónico AmairaniRuelas@taproduce.com. El personal del Servicio de Empleo debe hacer todas las remisiones de solicitantes calificados y elegibles a la dirección y/o número de teléfono/correo electrónico mencionados anteriormente. Sólo se aceptarán llamadas a cobro revertido del personal del Servicio de Empleo. No se aceptarán llamadas telefónicas a cobro revertido directamente de solicitantes de empleo ni de personas que pregunten por el empleo.

Los solicitantes y referidos, que no apliquen en persona, pueden pedir por escrito que se les envié una solicitud de empleo y las cláusulas de empleo requeridas por la ley. Los solicitantes y referidos no se deberán considerar como haber aplicado hasta que la solicitud completada apropiadamente y firmada sea entregada al empleador indicando que el trabajador ha recibido una copia por escrito de las cláusulas de empleo requeridas por la ley del programa de Trabajador Migrante Agrícola de Temporada (o esta Orden de Empleo conteniendo los términos de empleo) tal como lo requiere la ley. La Compañía deberá entrevistar a los solicitantes estadounidenses fuera del área por teléfono y hará compromisos de empleo a los aspirantes calificados y elegibles en ese momento cuando sea posible.

No se deberá considerar que un trabajador ha completado el proceso de empleo, ni se le permitirá empezar a trabajar, ni ocupará vivienda proveída por la Compañía, sin completar toda la documentación de nueva contratación (por ejemplo, un Formulario I-9, Formulario W-4, elecciones de beneficios, etc.) y presentando la documentación requerida de identidad y elegibilidad de empleo dentro el periodo requerido por ley. Aunque no se requiere que la oficina de retención de empleos verifique la documentación de autorización de empleo, el Empleador solicita que el personal del Servicio de Empleo informe a los solicitantes que se les pedirá que proporcionen una prueba documentada de autorización de trabajo al Empleador.

Los solicitantes extranjeros podrán solicitar empleo en una de las siete Localidades de Proceso (tal como lo prefiera y escoja el individuo solicitando en México) en: (1) Ciudad Victoria, Tamaulipas, (2) San Francisco Del Rincon, Guanajuato, (3) Chihuahua, Chihuahua, (4) Oaxaca, Oaxaca, (5) Culiacán, Sinaloa; (6) San Quintín, Baja California; y (7) Tijuana, Baja California. La Localidad de Proceso el cual el solicitante escogió se considera como el lugar de donde el solicitante llegó a trabajar para la Compañía (es decir, "Localidad de Reclutamiento" para referencia regulatoria H-2A). Labor Mex LLC es el único agente de proceso autorizado por la Compañía en México para solicitantes extranjeros. **La Compañía no participa activamente en el reclutamiento de extranjeros ya que empleados de regreso generalmente llenan los puestos abiertos.** Al igual que con los solicitantes domésticos, los solicitantes extranjeros pueden solicitar empleo en persona

en nuestras localidades en los Estados Unidos o en las Localidades de Proceso arriba mencionadas en México, o por teléfono al 011.52.831.239.6428. Si una solicitud de empleo ha sido aceptada después de completar el proceso de reclutamiento de la Compañía (por ejemplo, después de llenar y someter la solicitud, el haber visto el trabajo que se hará, entrevista posterior) y una oferta condicional de empleo se ha hecho a un trabajador potencial no-Estadounidense, a elección del trabajador potencial no-Estadounidense, las solicitudes de visa en línea se pueden completar ya sea en una Localidad de Proceso según como se define en este documento, o en cualquier otro lugar(es) elegido por el trabajador potencial no-Estadounidense. (**Nota:** Ofertas de empleo fuera de los Estados Unidos son *condicionales* hasta que la visa correspondiente sea otorgada y el solicitante pase la inspección en el puerto de entrada a los Estados Unidos, y completa con éxito una I-9.) Si un trabajador potencial no-estadounidense opta voluntariamente a completar la solicitud de visa en línea en cualquiera de las Localidades de Proceso identificadas arriba, la Compañía no pagará o reembolsará los gastos de viaje, incluidos los de transporte o de subsistencia, incurridos por el empleado potencial no-estadounidense por viajar de ida y vuelta entre el lugar de residencia del empleado no-estadounidense y la Localidad de Proceso del solicitante.

No se aceptan llamadas por cobrar a la Compañía. Cualquier persona interesada en comunicarse a la Compañía con preguntas o búsqueda de información sobre la solicitud de empleo debe llamar al 1.844.479.0081.

TRADUCCIÓN: En caso de conflicto entre las versiones en inglés y en español, la versión en inglés prevalecerá.

** En la medida en que el lenguaje del Formulario ETA-790 esté en conflicto con los reglamentos aplicables, los reglamentos controlan.*

GARANTÍAS DEL EMPLEADOR

Orden de Empleo para Obreros/Trabajadores Agrícolas H-2A
Formulario ETA-790A

I. Condiciones de Empleo y Garantías para las Órdenes de Empleo para Obreros/Trabajadores Agrícolas H-2A

En virtud de su firma más abajo, el empleador CERTIFICA su conocimiento y cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables federales, estatales y locales relacionados con el empleo, incluidas las leyes de salud y seguridad relacionadas con el empleo, y certifica las siguientes condiciones de empleo:

1. OPORTUNIDAD DE TRABAJO: El empleador asegura que la oportunidad de empleo identificada en la presente orden de empleo es un puesto temporal a tiempo completo que se ha colocado con la Agencia Estatal de la Fuerza Laboral (SWA, por sus siglas en inglés) en relación con una *Solicitud de Certificación de Empleo Temporal H-2A* para trabajadores H-2A y esta orden de empleo cumple con los requisitos para las ordenes de empleo para obreros/trabajadores H-2A contenidos en 20 CFR parte 653, subparte F y los requisitos dispuestos en 20 CFR parte 655, subparte B. Esta oportunidad de trabajo ofrece a los trabajadores estadounidenses no menos que los mismos beneficios, salarios y condiciones de trabajo que el empleador ofrece, tiene intención de ofrecer o proporcionará a los trabajadores H-2A y cumple con los requisitos contenidos en 20 CFR parte 655, subparte B. Esta oportunidad de trabajo está abierta a cualquier trabajador estadounidense calificado sin importar la raza, color, origen nacional, edad, sexo, religión, discapacidad o ciudadanía.

2. NO HAY HUELGA, CIERRE PATRONAL, NI PARO DE TRABAJO: El empleador asegura que la presente oportunidad de trabajo, incluidos todos los lugares de trabajo para los que solicita certificación de empleo agrícola temporal, en la actualidad no tiene trabajadores en huelga ni cierre patronal en el curso de un conflicto laboral. 20 CFR 655.135(b).

3. ALOJAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES: El empleador proporcionará o conseguirá alojamiento para los trabajadores H-2A y para los trabajadores en empleo correspondiente que no puedan regresar razonablemente a sus domicilios al final de la jornada laboral. La vivienda cumple con las normas aplicables locales, estatales y/o federales y es suficiente para alojar al número de trabajadores especificado y solicitado por medio del sistema de autorización. El empleador proporcionará la vivienda sin costo al trabajador. Cualquier gasto de alquiler de la vivienda será pagado por el empleador directamente al propietario u operador de la vivienda. Si se proporciona alojamiento o vivienda públicos a los trabajadores, el empleador pagará todos los cargos relacionados con la vivienda directamente a la gerencia de la vivienda. El empleador acepta que no se deben cobrar cargos en forma de depósitos por ropa de cama u otros cargos menores relacionados con la vivienda (por ejemplo, servicios públicos) a los trabajadores. Sin embargo, el empleador puede requerir que los trabajadores le reembolsen los daños

causados a la vivienda por el (los) trabajador(es) individual(es) que se encuentre(n) responsable(s) por daños que no sean consecuencia del desgaste normal relacionado con la habitación. Cuando es la práctica prevaleciente en el área de empleo previsto y la profesión proporcionar vivienda familiar, el empleador proporcionará vivienda familiar sin costo a los trabajadores con familias que la soliciten. 20 CFR 655.122(d), 653.501(c)(3)(vi).

Solicitud de Acceso Condicional al Sistema de Autorización Intraestatal o Interestatal: El empleador asegura que la vivienda indicada en esta orden de empleo estará en cumplimiento con todas las normas aplicables locales, estatales y/o federales por lo menos 20 días de calendario antes de la ocupación de la vivienda. 20 CFR 653.502(a)(3). El oficial que certifica no certificará la solicitud hasta que el empleador proporcione pruebas de que la vivienda ha sido inspeccionada y aprobada o, en el caso de vivienda de alquiler o pública, de otro modo está en pleno cumplimiento.

4. COBERTURA DE COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES: El empleador proporcionará cobertura de seguro de compensación del trabajador de conformidad con las leyes estatales que cubre las lesiones y enfermedades como resultado y en el curso del empleo del trabajador. Si el tipo de empleo por el cual se solicita certificación no está cubierto o está exento de las leyes de compensación del trabajador del estado, el empleador se compromete a proporcionar sin costo al trabajador un seguro que cubre las lesiones y enfermedades como resultado y en el curso del empleo del trabajador que proporcione prestaciones por lo menos iguales a las proporcionadas para otros empleos comparables de acuerdo con las leyes de compensación del trabajador del estado. 20 CFR 655.122(e).

5. HERRAMIENTAS Y EQUIPO SUMINISTRADOS POR EL EMPLEADOR: El empleador proporcionará al trabajador, sin cargo ni depósito, todas las herramientas, provisiones y equipo necesarios para realizar las tareas asignadas. 20 CFR 655.122(f), .210(d), o .302(c).

6. COMIDAS: El empleador ofrecerá a cada trabajador tres comidas al día o proporcionará instalaciones de cocina gratuitas y convenientes a los trabajadores que les permiten preparar sus propias comidas. En el caso de que el empleador proporciona las comidas, la oferta de trabajo debe indicar el costo al trabajador por dichas comidas, si existe. El importe del cargo por las comidas es reglamentado por 20 CFR 655.173. 20 CFR 655.122(g). Cuando un cargo o deducción por el costo de comidas reduzca el salario del trabajador por debajo del salario mínimo establecido por la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) en 29 U.S.C. 206, el cargo o deducción debe cumplir los requisitos establecidos en 29 U.S.C. 203(m) de la FLSA, incluidos los requisitos de mantenimiento de registros que figuran en 29 CFR 516.27.

   En el caso de los trabajadores dedicados al pastoreo o a la producción de ganado en pastizales, el empleador se compromete a proporcionar a cada trabajador, sin cargo ni depósito, (1) tres comidas suficientes al día, o instalaciones de cocina gratuitas y

convenientes y una provisión adecuada de alimentos para que el trabajador pueda preparar sus propias comidas. Para que sean suficientes o adecuadas, las comidas o los alimentos proporcionados deben incluir una fuente diaria de proteínas, vitaminas y minerales; y (2) agua potable adecuada, o agua que pueda ser fácilmente potabilizada y los medios para hacerlo. 20 CFR 655.210(e).

7. TRANSPORTE Y SUBSISTENCIA DIARIA: El empleador está de acuerdo con proveer los siguientes beneficios de transporte y subsistencia diaria a los trabajadores elegibles:

    a. Transporte al Lugar de Empleo (Transporte de Ida):

    Si el trabajador termina 50 por ciento del período de empleo, y el empleador no proporcionó directamente dicho transporte ni subsistencia o de otra manera aún no ha pagado al trabajador dichos gastos de transporte y subsistencia, el empleador acuerda reembolsar al trabajador los gastos razonables incurridos por el trabajador para transporte y subsistencia diaria desde el lugar del cual procede el trabajador para trabajar con el empleador al lugar de empleo del empleador, ya sean en Estados Unidos o en el extranjero. El monto del reembolso por transporte no será inferior a la tarifa más económica y razonable de un transportista común para las distancias en cuestión (y no se exige que sea superior). El importe que el empleador pagará en concepto de gastos diarios de subsistencia es el que se ha indicado en esta orden de empleo, que es, como mínimo, igual al importe cobrado por el empleador al trabajador por proporcionarle tres comidas al día durante el período de empleo (si es aplicable), pero en ningún caso será inferior al importe permitido conforme a 20 CFR 655.173(a). El empleador reconoce que la Ley de Normas Justas de Trabajo se aplica independientemente de los requisitos de H-2A e impone obligaciones a los empleadores en cuanto al pago de los salarios. 20 CFR 655.122(h)(1).

    b. Transporte desde el Lugar de Empleo (Transporte de Regreso):

    Si el trabajador termina el período de empleo, o si es despedido sin causa justificada, y el trabajador no tiene un empleo posterior inmediato de H-2A, el empleador proporcionará o pagará el transporte y subsistencia diaria del trabajador desde el lugar de empleo hasta el lugar del cual procedió el trabajador para trabajar con el empleador, sin tomar en cuenta algún empleo intermedio. No se proporcionará transporte de regreso a los trabajadores que voluntariamente abandonan el empleo antes del final del período de contrato, ni a los que son despedidos por causa justificada, siempre y cuando el empleador cumpla con los requisitos de notificación de acuerdo con 20 CFR 655.122(n).

    Si el trabajador tiene un contrato con un empleador posterior que no ha acordado en el contrato de trabajo proporcionar o pagar los gastos de transporte y subsistencia diaria del trabajador desde el lugar de trabajo del empleador hasta el lugar de trabajo del empleador posterior, el empleador debe pagar dichos gastos. Si el trabajador

tiene un contrato con un empleador posterior que ha acordado en el contrato de trabajo proporcionar o pagar los gastos de transporte y subsistencia diaria desde el lugar de trabajo del empleador hasta el lugar de trabajo de dicho empleador posterior, el empleador posterior debe proporcionar o pagar dichos gastos.

El empleador no queda eximido de su obligación de proporcionar o pagar por el transporte de regreso y subsistencia si un trabajador H-2A es desplazado como consecuencia del cumplimiento por el empleador de su obligación de contratar a trabajadores estadounidenses que solicitan el trabajo o que son referidos después de la fecha de necesidad del empleador durante el periodo de reclutamiento establecido en 20 CFR 655.135(d). 20 CFR 655.122(h)(2).

c. Transporte Diario:

El empleador proporcionará transporte entre la vivienda proporcionada o conseguida por el empleador y el (los) lugar(es) de trabajo del empleador sin costo al trabajador. 20 CFR 655.122(h)(3).

d. Cumplimiento con las Normas de Transporte

El empleador asegura que todo transporte proporcionado por el empleador cumplirá con todas las leyes y reglamentos aplicables federales, estatales y locales. El empleador proporcionará, como mínimo, las mismas normas de seguridad de transporte, licencia de conducir de los conductores y seguro de vehículo según lo dispuesto en 29 U.S.C. 1841 y 29 CFR 500.104 o 500.105 y 29 CFR 500.120 a 500.128. Si se utiliza un seguro de compensación del trabajador para cubrir el transporte en lugar de un seguro de vehículo, el empleador asegurará que dicha compensación del trabajador cubra todos los viajes o que un seguro de vehículo exista para ofrecer cobertura para los viajes no cubiertos por el seguro de compensación del trabajador. El empleador acuerda mantener un seguro de daños a la propiedad. 20 CFR 655.122(h)(4).

8. GARANTÍA DE TRES CUARTOS: El empleador ofrecerá empleo al trabajador por un total de horas de trabajo igual a por lo menos tres cuartos de los días laborales del período total, comenzando con el primer día de trabajo después de la llegada del trabajador al lugar de empleo o la primera fecha de necesidad indicada en el contrato, el que sea posterior, y terminando con la fecha de finalización indicada en el contrato de trabajo o en sus extensiones, en su caso. 20 CFR 655.122(i).

El empleador puede ofrecer al trabajador más horas de las especificadas en un solo día laboral. Para cumplir con la garantía de tres cuartos, no se requerirá que el trabajador trabaje más del número de horas especificadas en la orden de empleo en una jornada laboral, ni en el día de sabbat de los trabajadores o en los días festivos federales. Durante el período total del contrato de trabajo, si el empleador ofrece al trabajador H-2A o

estadounidense menos empleo de lo requerido de acuerdo con esta garantía, el empleador pagará a dicho trabajador lo que el trabajador habría ganado si, de hecho, hubiera trabajado el número de días garantizado. No se considerará que el empleador ha cumplido la garantía de trabajo si el empleador solamente ofreció trabajo en tres cuartos de los días laborales y cada jornada no consistió en el número total de horas de trabajo especificadas en la orden de empleo. El empleador puede contabilizar todas las horas realmente trabajadas al calcular si el período de empleo garantizado se ha cumplido. El empleador puede contabilizar las horas que el trabajador falta a trabajar, hasta un máximo del número de horas especificado en la orden de empleo para una jornada laboral, cuando se ha ofrecido al trabajador la oportunidad de trabajar, y todas las horas de trabajo realmente realizadas (incluidas las horas trabajadas voluntariamente más de 8 horas en una jornada laboral o en el día de sabbat o en los días festivos federales), al calcular si el período de trabajo garantizado se ha cumplido. 20 CFR 655.122(i).

Si el trabajador es remunerado a destajo, el empleador se compromete a utilizar el promedio de las ganancias a destajo por hora del trabajador o el salario por hora requerido, el que resulte mayor, para calcular el monto debido de acuerdo con la garantía de tres cuartos. 20 CFR 655.122(i).

Si el trabajador voluntariamente abandona el empleo antes del final del período de empleo indicado en la orden de empleo, o es despedido por causa justificada, y el empleador cumple con los requisitos de notificación según 20 CFR 655.122(n), el trabajador no tiene derecho a la garantía de tres cuartos. El empleador no es responsable del pago de la garantía de tres cuartos al trabajador H-2A que el Departamento de Trabajo certifique que es desplazado debido a la obligación del empleador de contratar a trabajadores estadounidenses calificados y disponibles durante el período de reclutamiento estipulado en 20 CFR 655.135(d), que dura hasta que 50 por ciento del período del contrato de trabajo ha transcurrido (regla de 50 por ciento). 20 CFR 655.122(i).

Nota Importante: En caso de terminación del contrato de trabajo debido a una imposibilidad de contrato de acuerdo con 20 CFR 655.122(o), el período de la garantía de tres cuartos finaliza en la fecha de terminación.

9. REGISTROS DE NÓMINA: El empleador llevará registros precisos y adecuados con respecto a la nómina de los trabajadores en el lugar o lugares de empleo, o en una o más oficinas centrales establecidas para la administración de registros donde se mantienen dichos registros habitualmente. Los registros deben incluir la dirección permanente de cada trabajador y, si están disponibles, una dirección de correo electrónico permanente y un número(s) de teléfono. Todos los registros deben estar disponibles para inspección y transcripción por el Departamento de Trabajo o un representante debidamente autorizado y designado, y por el trabajador y los representantes designados por el trabajador como se acredita mediante la documentación apropiada. En caso de que los registros se mantengan en una oficina central de administración de registros que no sea el lugar o lugares de empleo, deben estar disponibles para inspección y copia dentro de las 72 horas siguientes

a la notificación del Departamento de Trabajo o un representante debidamente autorizado y designado, y del trabajador y sus representantes designados. El contenido de los registros de nómina debe cumplir con todos los requisitos reglamentarios y debe ser mantenido por el empleador durante un período no inferior a 3 años a partir de la fecha de certificación por el Departamento de Trabajo. 20 CFR 655.122(j).

10. DECLARACIÓN DE HORAS Y PERCEPCIONES: El empleador facilitará al trabajador la siguiente información en cada día de pago o antes, en una o más declaraciones por escrito: (1) las percepciones totales del trabajador durante el período de pago; (2) el salario por hora y/o la tarifa por destajo del trabajador; (3) las horas de empleo ofrecidas al trabajador (demostrando las ofertas de acuerdo con la garantía de tres cuartos conforme a lo dispuesto en 20 CFR 655.122(i), aparte de las horas ofrecidas por encima de la garantía; (4) las horas realmente trabajadas por el trabajador; (5) un desglose de todas las deducciones efectuadas del pago del trabajador; (6) si se paga a destajo, las unidades producidas diariamente; (7) la fecha inicial y final del período de pago; (8) El nombre, la dirección y el número federal de identificación del empleador (FEIN, siglas en inglés). 20 CFR 655.122(k).

    Para los trabajadores contratados para el pastoreo o la producción de ganado en pastizales, el empleador está exento de la obligación de registrar y proporcionar las horas realmente trabajadas cada día, la hora a la que el trabajador comienza y termina cada jornada laboral, así como la naturaleza y la cantidad de trabajo realizado, pero por lo demás debe cumplir con los requisitos de registros de nómina y las declaraciones de horas y percepciones establecidos en 20 CFR 655.122(j) y (k). El empleador acuerda mantener registros diarios que indican si el lugar del trabajo del empleado fue en los pastizales o fuera de los pastizales. Si el empleador prorratea el salario de un trabajador debido a una ausencia voluntaria del trabajador por motivos personales, también debe mantener un registro del motivo por la ausencia del trabajador. 20 CFR 655.210(f).

11. SALARIOS: El empleador ofrecerá, anunciará en su reclutamiento y pagará por lo menos el Salario del Efecto Adverso (AEWR, por sus siglas en inglés), un salario prevaleciente, el salario acordado en negociación colectiva, el salario mínimo federal o el salario mínimo estatal, el que sea más alto, por cada hora o porción de ésta trabajada durante un período de pago. Si el(los) salario(s) ofrecido(s) en esta orden de empleo está(n) basado(s) en comisiones, bonificaciones u otros incentivos, el empleador garantiza que el salario pagado semanal, bimensual o mensualmente será igual o superior al AEWR, el salario prevaleciente, el salario mínimo federal, el salario mínimo estatal o a cualquier salario acordado en la negociación colectiva, el que sea más alto. Si el AEWR aplicable o el salario prevaleciente se ajusta durante el período del contrato, y ese nuevo salario es más alto que el AEWR, el salario prevaleciente, el salario de negociación colectiva, el salario mínimo federal o el salario mínimo estatal, el empleador aumentará los salarios de todos los empleados en la misma ocupación al salario más alto a más tardar en la fecha efectiva del ajuste. Si el nuevo AEWR o salario prevaleciente es inferior al salario garantizado en esta

orden de trabajo, el empleador continuará pagando al menos el salario garantizado en esta orden de trabajo.

Si el trabajador es remunerado a destajo, la tarifa por pieza no debe ser inferior a la tarifa por pieza prevaleciente para la actividad agrícola o de cultivo y, si corresponde, una tarea o tareas de trabajo distintas realizadas en esa actividad en la zona geográfica, si se ha emitido una determinación. Al final del período de pago, si el pago a destajo no da como resultado un promedio de ingresos por hora durante el período de pago por lo menos iguales al monto que el trabajador habría ganado si se le hubiera pagado el salario por hora correspondiente, el empleador se compromete a complementar el pago del trabajador en ese momento de modo que sus ingresos sean al menos iguales a lo que habría ganado durante el período de pago si en cambio se le hubiera pagado al salario por hora correspondiente por cada hora trabajada. 20 CFR 655.120, 655.122(l).

Para los trabajadores contratados para el pastoreo o la producción de ganado en pastizales, el empleador acuerda pagar al trabajador por lo menos el AEWR mensual, el salario acordado en negociación colectiva, o el salario mínimo aplicable impuesto por la ley federal o estatal o por acción judicial vigentes en el momento en que el trabajo se realiza, el que sea más alto, por cada mes del período de la orden de empleo o porción de éste. Si el salario ofrecido indicado en esta orden de empleo se basa en comisiones, bonificaciones, u otros incentivos, el empleador garantiza que el salario pagado será igual o superior al AEWR mensual, el salario acordado en negociación colectiva, o el salario mínimo aplicable impuesto por la ley federal o estatal o acción judicial, el que sea más alto, y se pagará a cada trabajador libremente sin deducciones no autorizadas. El empleador puede prorratear el salario para el período de pago inicial y final del período de la orden de empleo si su período de pago no coincide con la fecha inicial y final de la orden de empleo. El empleador también puede prorratear el salario si un empleado voluntariamente no está disponible para trabajar por motivos personales. 20 CFR 655.210(g).

12. FRECUENCIA DE PAGO: El empleador pagará a los trabajadores cuando corresponde con base en la frecuencia señalada en esta orden de empleo. 20 CFR 655.122(m).

13. ABANDONO DE EMPLEO O DESPIDO POR CAUSA JUSTIFICADA: Si un trabajador voluntariamente abandona el empleo antes de finalizar el período de contrato, o es despedido por causa justificada, el empleador no es responsable de proporcionar ni pagar sus gastos posteriores de transporte y subsistencia, y el trabajador no tiene derecho a la garantía de tres cuartos, si el empleador notifica al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y, si corresponde, el Departamento de Seguridad Nacional, por escrito o por otra manera indicada por el Departamento de Trabajo o Departamento de Seguridad Nacional en el Registro Federal, a más tardar 2 días laborables después de que el abandono o despido ocurra. Se considerará que el trabajador ha abandonado el contrato de trabajo después de no presentarse a trabajar a la hora habitual prevista por 5 días laborables consecutivos sin el consentimiento del empleador. 20 CFR 655.122(n).

14. IMPOSIBILIDAD DE CONTRATO: El contrato de trabajo puede darse por terminado antes de la fecha final de trabajo especificada en el contrato de trabajo si los servicios del trabajador ya no se necesitan por razones fuera del control del empleador debido a un incendio, el clima, u otras causas de fuerza mayor las cuales hacen el cumplimiento del contrato imposible, según lo determine el Departamento de Trabajo. En el caso de que el contrato de trabajo sea terminado, el empleador acepta cumplir con la garantía de tres cuartos por el tiempo que ha transcurrido desde la fecha de comienzo de trabajo indicado en el contrato de trabajo hasta la fecha de terminación. El empleador también hará esfuerzos para trasladar al trabajador a otro empleo comparable que sea aceptable al trabajador y conforme a las leyes existentes de inmigración. En el caso en que no se lleve a cabo un traslado, el empleador asumirá el costo de regresar al trabajador hasta el lugar del cual, sin tomar en cuenta algún empleo intermedio, procedió el trabajador para trabajar con el empleador, o transportará al trabajador a su siguiente empleador H-2A certificado, como prefiera el trabajador. El empleador también reembolsará al trabajador el monto total de las deducciones hechas de su salario por el empleador por los gastos de transporte y subsistencia para llegar al lugar de empleo. El empleador también pagará al trabajador los gastos de transporte y subsistencia incurridos por el trabajador para llegar al lugar de empleo de ese empleador. El importe que el empleador pagará en concepto de gastos diarios de subsistencia es el que se ha indicado en esta orden de empleo. El monto del pago por transporte no debe ser inferior (y no se exige que sea superior) a la tarifa más económica y razonable por transporte del transportista común para las distancias en cuestión. 20 CFR 655.122(o).

    No es obligatorio que el empleador pague el transporte y la subsistencia diaria desde el lugar de empleo hasta el lugar de trabajo de un empleador posterior si el trabajador tiene un contrato con el empleador posterior que se ha comprometido a proporcionar o pagar los gastos de transporte y subsistencia del trabajador desde el lugar de trabajo del empleador presente hasta el lugar de trabajo del empleador posterior. 20 CFR 655.122(h)(2).

15. DEDUCCIONES DEL SALARIO DEL TRABAJADOR: El empleador hará todas las deducciones del salario del trabajador exigidas por la ley. Esta oferta de trabajo indica todas las deducciones no exigidas por la ley que el empleador efectuará del salario del trabajador y todas estas deducciones son razonables, de acuerdo con 20 CFR 655.122(p) y 29 CFR parte 531. Los requisitos de salarios de 20 CFR 655.120 no se cumplen si las deducciones, las rebajas o los reembolsos no comunicados o no autorizados reduzcan el salario pagado al trabajador por debajo de los montos mínimos exigidos en virtud del 20 CFR parte 655, subparte B, o si el trabajador no recibe dichos montes libremente porque el empleado paga una comisión ilegal directa o indirectamente al empleador o a otra persona para el beneficio del empleador que consiste en todo o parte del salario entregado al empleado. 20 CFR 655.122(p).

16. DIVULGACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: El empleador proporcionará una copia del contrato de trabajo a un trabajador H-2A a más tardar en el momento en que el trabajador solicita la visa, o a un trabajador en empleo correspondiente a más tardar en el

día en que el trabajo comienza. Para un trabajador H-2A que se incorpora al servicio del empleador procedente de otro empleador H-2A, o que no necesita una visa para entrar a Estados Unidos, el empleador proporcionará al trabajador H-2A una copia del contrato de trabajo a más tardar en el momento en que se hace una oferta de empleo. Una copia del contrato de trabajo se proporcionará a cada trabajador en un idioma comprendido por el trabajador, como sea necesario o razonable. En la ausencia de un contrato de trabajo independiente y por escrito celebrado entre el empleador y el trabajador, el contrato de trabajo será, como mínimo, los términos de esta orden de empleo, incluidas todas las Adendas, la Solicitud H-2A de Certificación de Empleo Temporal, y cualquier obligación exigida en virtud de 8 U.S.C.1188, 29 CFR parte 501, o 20 CFR parte 655, subparte B. 20 CFR 655.122(q).

17. OTRAS GARANTÍAS PARA LAS ORDENES DE EMPLEO:

a. El empleador se compromete a proporcionar a los trabajadores remitidos a través del sistema de autorización el número de horas de trabajo indicado en esta orden de empleo para la semana que comienza con la primera fecha prevista de necesidad, a menos que el empleador haya modificado la primera fecha de necesidad por lo menos 10 días hábiles antes de la primera fecha de necesidad original notificándolo por escrito a la Oficina de Ordenes (OHO, por sus siglas en inglés – Order Holding Office) (por ejemplo, notificación por correo electrónico). El empleador entiende que es responsabilidad de la Agencia Estatal de la Fuerza Laboral (SWA, por sus siglas en inglés) llevar un registro de todas las notificaciones e intentar informar a los trabajadores referidos de la modificada primera fecha de necesidad con rapidez. 20 CFR 653.501(c)(3)(i).

   Si se produce un cambio en la primera fecha prevista de necesidad, y el empleador no notifica a la OHO por lo menos 10 días hábiles antes de la primera fecha de necesidad original, el empleador se compromete a pagar a los trabajadores elegibles remitidos a través del sistema de autorización el salario especificado que figura en esta orden de empleo para la primera semana a partir de la primera fecha de necesidad originalmente prevista o proporcionará un trabajo alternativo si dicho trabajo alternativo se indica en la orden de empleo. 20 CFR 653.501(c)(5).

b. El empleador acepta que cualquier prórroga del empleo más allá del período de empleo especificado en la orden de empleo no lo eximirá de pagar los salarios ya ganados ni, si se especifica en la orden de empleo como término de empleo, de proporcionar transporte desde el lugar de empleo, como se describe en párrafo 7.b. más arriba. 20 CFR 653.501(c)(3)(ii).

c. El empleador asegura que todas las condiciones laborales cumplen con las leyes aplicables federales y estatales sobre el salario mínimo, trabajo infantil, seguro social, salud y seguridad, registro de contratistas de trabajo agrícola y otras relacionadas con el empleo. 20 CFR 653.501(c)(3)(iii).

d. El empleador notificará con prontitud a la OHO o Agencia Estatal de la Fuerza Laboral (SWA) por correo electrónico y teléfono inmediatamente después de saber que la cosecha se adelanta o se retrasa o que las condiciones climáticas, exceso de contratación, u otros factores han cambiado los términos y condiciones de empleo. 20 CFR 653.501(c)(3)(iv).

e. Si actúa como contratista de trabajo agrícola (FLC, por sus siglas en inglés) o como empleado de un contratista de trabajo agrícola (FLCE, siglas en inglés) en esta orden de empleo, el empleador asegura que tiene un certificado federal FLC válido o una identificación federal de FLCE, y en caso necesario, cualquier certificado estatal de FLC exigido. 20 CFR 653.501(c)(3)(v).

f. El empleador asegura que los trabajadores de alcance comunitario tendrán acceso razonable a los trabajadores para realizar las actividades de alcance de acuerdo con 20 CFR 653.107. 20 CFR 653.501(c)(3)(vii).

El empleador **declara** bajo pena de perjurio que ha leído y ha examinado esta orden de empleo, incluyendo cada página de este Formulario ETA-790A y todas las adendas de apoyo, y a su mejor entendimiento toda la información que contiene es veraz y exacta. Esta orden de empleo describe los términos y condiciones reales del empleo que el empleador ofrece y contiene todos los términos y condiciones pertinentes del trabajo. 20 CFR 653.501(c)(3)(viii). Entiende que proporcionar información sustancialmente falsa a sabiendas durante la preparación de este formulario y/o cualquier suplemento al mismo, ayudar o incitar a otro a proporcionarla, o aconsejar a otro que la proporcione es un delito federal punible con multas, encarcelamiento o ambos. 18 U.S.C. §§ 2, 1001.

Certificación del Empleado: (Copia del empleado, para ser retenida por el empleado)

CONTRATO DE EMPLEO: He leído y comprendo las condiciones de empleo antes mencionadas. Tanimura & Antle me ha proporcionado una copia de mi contrato de empleo y sus anexos (si los hay).

VIVIENDA: Tanimura & Antle me ha explicado que, en caso de ser elegible, pone a mi disposición **vivienda gratuita** en Spreckels, California.

Marque una opción: ☐ Voy a requerir vivienda o ☐ NO voy a requerir vivienda

Entiendo que, si la vivienda proporcionada por el empleador cuenta con cocina, no se me ofrecerán comidas y debo preparar mis propias comidas.

Entiendo que el empleador proporcionará acceso a comestibles, pero debo pagar por ellos.

TRANSPORTE: Entiendo que transporte gratuito y voluntario en autobús está disponible para llevarme al trabajo desde la vivienda o un punto designado de recogida (por ejemplo, la yarda de autobuses de la Compañía). Además, entiendo que puedo organizar mi propio transporte a los puntos previamente designados de recogida o al trabajo (por ejemplo, en taxi, Uber, autobús público, viaje con familiares / amigos) ya que mi lugar de trabajo se anuncia el día de trabajo anterior. Además, entiendo que mi tiempo de viaje en el autobús no es tiempo compensable.

NO TRABAJO FORZADO NI TARIFAS PROHIBIDAS: **Entiendo que Tanimura & Antle no utiliza trabajo forzado, trabajo involuntario de prisioneros, trabajo en servidumbre, servidumbre por deudas ni mano de obra obligada bajo contrato, y no participa en el tráfico de personas.** También entiendo que nadie puede exigir un "pago" por el empleo con Tanimura & Antle. Además, entiendo que el término "pago" tal como se utiliza en este contexto, incluye, pero no se limita a, los pagos monetarios, concesiones salariales (incluidas las deducciones de los salarios, sueldo o beneficios), comisiones ilegales, sobornos, pagos en especie y trabajo gratuito. Con este entendimiento, certifico plena y voluntariamente al hecho de que nadie haya buscado ni recibido un pago de cualquier tipo de mi parte por ninguna actividad relacionada con la obtención de certificaciones de trabajo con Tanimura & Antle (ni he cobrado a nadie ningún "pago" por empleo en Tanimura & Antle), incluyendo el pago de honorarios de abogados de Tanimura & Antle, las cuotas de solicitud, o los costos de reclutamiento asociados con el empleo con Tanimura & Antle. Mi ratificación aquí se aplica a todos los agentes de Tanimura & Antle que ayudaron a procesar mi solicitud y los empleados de la Compañía que me entrevistaron. Por lo tanto, doy fe de que **no he pagado a nadie por el empleo con Tanimura & Antle, ni he recibido dinero de nadie por el empleo con Tanimura & Antle. Doy fe de que he elegido mi empleo con Tanimura & Antle libre y voluntariamente.**

Firma y Fecha:

Firma: _____ Fecha: _____

Certificación del Empleado: (Copia del Empleador, para ser regresado a la Compañía)

CONTRATO DE EMPLEO: He leído y comprendo las condiciones de empleo antes mencionadas. Tanimura & Antle me ha proporcionado una copia de mi contrato de empleo y sus anexos (si los hay).

VIVIENDA: Tanimura & Antle me ha explicado que, en caso de ser elegible, pone a mi disposición **vivienda gratuita** en Spreckels, California.

Marque una opción: ☐ Voy a requerir vivienda o ☐ NO voy a requerir vivienda

Entiendo que, si la vivienda proporcionada por el empleador cuenta con cocina, no se me ofrecerán comidas y debo preparar mis propias comidas.

Entiendo que el empleador proporcionará acceso a comestibles, pero debo pagar por ellos.

TRANSPORTE: Entiendo que transporte gratuito y voluntario en autobús está disponible para llevarme al trabajo desde la vivienda o un punto designado de recogida (por ejemplo, la yarda de autobuses de la Compañía). Además, entiendo que puedo organizar mi propio transporte a los puntos previamente designados de recogida o al trabajo (por ejemplo, en taxi, Uber, autobús público, viaje con familiares / amigos) ya que mi lugar de trabajo se anuncia el día de trabajo anterior. Además, entiendo que mi tiempo de viaje en el autobús no es tiempo compensable.

NO TRABAJO FORZADO NI TARIFAS PROHIBIDAS: **Entiendo que Tanimura & Antle no utiliza trabajo forzado, trabajo involuntario de prisioneros, trabajo en servidumbre, servidumbre por deudas ni mano de obra obligada bajo contrato, y no participa en el tráfico de personas.** También entiendo que nadie puede exigir un "pago" por el empleo con Tanimura & Antle. Además, entiendo que el término "pago" tal como se utiliza en este contexto, incluye, pero no se limita a, los pagos monetarios, concesiones salariales (incluidas las deducciones de los salarios, sueldo o beneficios), comisiones ilegales, sobornos, pagos en especie y trabajo gratuito. Con este entendimiento, certifico plena y voluntariamente al hecho de que nadie haya buscado ni recibido un pago de cualquier tipo de mi parte por ninguna actividad relacionada con la obtención de certificaciones de trabajo con Tanimura & Antle (ni he cobrado a nadie ningún "pago" por empleo en Tanimura & Antle), incluyendo el pago de honorarios de abogados de Tanimura & Antle, las cuotas de solicitud, o los costos de reclutamiento asociados con el empleo con Tanimura & Antle. Mi ratificación aquí se aplica a todos los agentes de Tanimura & Antle que ayudaron a procesar mi solicitud y los empleados de la Compañía que me entrevistaron. Por lo tanto, doy fe de que **no he pagado a nadie por el empleo con Tanimura & Antle, ni he recibido dinero de nadie por el empleo con Tanimura & Antle. Doy fe de que he elegido mi empleo con Tanimura & Antle libre y voluntariamente.**

Firma y Fecha:

Firma: _____ Fecha: _____