EXPRESS ACKNOWLEDGEMENT

Tres Picos Farming Operations
2026 Season in the Area of Five Points, California

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

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

1. Has an hourly compensation structure. It guarantees to pay me at the Base Hourly Wage (BHW) for every hour worked. Paychecks and earnings records shall reflect the BHW rate. For the purpose of calculating voluntary benefits for non-worked hours (e.g., holiday pay, bereavement leave and jury duty pay), paycheck and earning records will reflect payment at the BHW. Overtime will be paid at the rate of 1.5 times the BHW for every hour worked after 8.0 regular hours in a day, and 40 regular hours in a week, and the first 8.0 hours worked on the 7th consecutive day of work within a work week. Double-time will be paid at the rate of 2 times the BHW for every hour worked after 12 hours in a day and after 8 overtime hours on the 7th consecutive day of work within a work week. All hours legally required to be paid while I am at work will be paid at the BHW including, but are not limited to, my rest periods, the reasonable travel time between fields (if any) in the *middle* of the workday, training time, and any waiting time in which *I am not free to leave the work site* (e.g., waiting for supplies to arrive in the field or equipment to be repaired, waiting because an Act of God prohibits the continuance of the workday, etc.).
2. Permits me to leave the work premises during my rest and meal periods so long as I return to work by the end of the paid 10-minute rest period and the unpaid 30-minute meal period. The Company policy on Time Worked and At Rest provides more details about recording time worked and authorized rest and meal periods.
3. May elect to issue bonuses throughout the year. I understand that any bonus issued is at the complete discretion of the Company and **I cannot and will not rely on being issued a bonus at any time**. This includes, but is not limited to, the Incentive Bonus, the Service Bonus, the End of Season Incentive Bonus, any 401(k) Profit Sharing Contribution Bonus, the Employee Stock Ownership Plan, etc. The fact that the Company has issued a bonus in the past is not a promise that I will receive it in the future. **I fully understand that such bonuses are not guaranteed to be paid and that the Company has (in the past) and will likely continue (in the future) to exercise its discretion regarding how, when, AND IF it will pay or change such bonuses. I also understand that any bonus granted based on efficiencies and or hours worked (e.g., End of Season Incentive Bonus) takes into consideration overtime and double-time premiums.**
4. Does not allow voluntary work for the Company outside of scheduled work hours because of its intention to pay for all hours worked. I understand that I am to report all time worked to my supervisor or to the Human Resources Department.
5. Circulates a daily sheet (or electronic tablet) for me to confirm that I was provided with all my applicable rest and meal periods and that I was not injured, or if I was, that I reported my injury to my foreperson. I understand that **I am not to initial this sheet if I did not receive my rest and meal periods as noted in the Rest & Meal Period Schedule provided to me or if I have any other concern that I have not raised.**
6. Requires that I review my paycheck (i.e., actual check, stub or direct deposit receipt-- Remittance Advice) weekly and that I communicate any errors in payment, missed rest or meal periods, etc., as soon as possible, and **within a week** of an occurrence, to my supervisor or the Human Resources Department at 1.800.479.0081.
7. Will announce scheduled start times and work locations by the end of the day for the next scheduled workday.
8. May change the start time during inclement weather occurrences, although wages will be paid from the scheduled start time for those that arrive to work as scheduled the day before. For unanticipated inclement weather days, it is the employee's duty to inquire about a delay in start time at 1.800.479.0081.
9. Provides me with the equipment needed to perform my job which I acknowledge receiving in Farm Employee Acknowledgement of Tools and Supplies.
10. Has committed to treating all of its employees with dignity and respect and it has, accordingly, made available an Open Door Policy which invites me to communicate ANY CONCERN OR ISSUE to ANY MEMBER of the management team, the Human Resources Department, and even the President of the Company as soon as I can, and certainly **within a week** of its occurrence, to promote the effective and efficient review and handling of the matter without fear of retaliation.
11. Has committed to treating all of its employees with dignity and respect and it has, accordingly, made available an Open Door Policy whih invites me to communicate ANY CONCERN OR ISSUE to ANY MEMBER of the management team, the Human Resources Department, and even the President of the Company as soon as I can, and certainly **within a week** of its occurance, to promote the effective and efficient review and handling of the matter without fear of relaliation.
12. Has provided me with a Dispute Resolution Agreement (DRA) and the Memorandum on the Explanation of the DRA, which is attached if I have not previously signed a DRA before. I understand that if a dispute arises that is not able to be resolved using the Open Door Policy, the DRA and the Memorandum on the Explanation of the DRA contains the procedure to be used to resolve matters between me and Company. I have read (and or been read) the Dispute Resolution Agreement and the Memorandum on the Explanation of the DRA and I have been permitted to ask questions about it.
13. May elect to be more generous in its compensation system than it has contracted to be. Where the Company has elected to do so, the Company will be entitled to credit overages paid against any alleged wage deficit. These overages may include, but are not limited to, compensation received over the legal or contractual commitments made to me

(e.g., paid rest periods in excess of the legal minimum, rest periods in California over 10 minutes, and any applicable discretionary bonus paid above the BHW).

14. I agee and consent to the Company communicating with me through AlertMedia about pertinent general information (e.g., recall notices, announcements, new Company information, emergency updates via text message or email), by whichever method I have elected and at my own expense be it by email or text messaging. I also understand that I may "opt out" of this communication method at any time by writing to or contacting the Department of Human Resources or responding to the message with "STOP" to cancel such communications.
15. Has issued an employee handbook that I have received and agreed to follow, in addition to this season's new and superseding terms and policies of employment as noted herein.
16. Has provided me with the following documents:
    a. 2026 **Worker Information Notice** containing pertinent terms and conditions of employment in Five Points area (i.e., notifications under Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act & California Labor Code Section 2810.5 notifications)
    b. Sick Leave Policy (up to 40 hours of paid sick leave in a calendar year with an accrual of up to 80 hours)
    c. Dispute Resolution Agreement (DRA) and Memorandum on the Explanation of the DRA (For those without a current DRA on file)
    d. Prohibition Against Harassment, Discrimination and Retaliation
    e. Sample End of the Day Acknowledgement Sheet
    f. Time Worked and At Rest Policy and Authorized Rest & Meal Periods
    g. Spanish and English versions of the foregoing documents
17. Has made itself available to follow-up with me personally on any questions I may have about the information provided to me today.

THE FOREGOING IS EXPRESSLY ACKNOWLEDGED BY ME:

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

Updated 07.2026

ACUSE DE RECIBO EXPRESO

Operaciones del Rancho Tres Picos
Temporada 2026 en La Area de Five Points, California

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

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

1. Tiene una estrutura de compensación por hora. Garantiza pagarme el Sueldo Básico por Hora (BHW, por sus siglas en ingles) por cada hora trabajada. Cheques de nómina y registros de los ingresos reflejan el BHW. Con el propósito de calcular los beneficios voluntarios por las horas no trabajadas (por ejemplo, pago de día festivos, licencia por duelo y pago de servicio de jurado y testigo), los registros de cheques de pago y ganancias reflejarán el pago en el BHW. El sobretiempo se pagará a la tasa de 1.5 del BHW por cada hora trabajada después de 8.0 horas regulares en el día, 40 horas regulares por semana de pago y las primeras 8 horas regulares de trabajo en el séptimo día consecutivo durante la semana de trabajo; El doble-tiempo se pagará a la tasa de 2 del BHW por cada hora trabajada después de 12 horas en un día y después de 8 horas de sobretiempo en el séptimo día consecutivo durante la semana de trabajo. Todas las horas legalmente obligadas a ser pagadas mientras estoy en el trabajo incluye, pero no se limita a, mis períodos de descanso, el tiempo razonable de recorrer los campos (si existe alguno) en *medio* de la jornada de trabajo, tiempo de entrenamiento, cualquier tiempo de espera en el cual *no estoy libre de abandonar el lugar de trabajo* (p.ej., esperando que lleguen los materiales o que se repare el equipo, esperando porque un Acto de Dios prohíbe la continuación de la jornada de trabajo, etc.) al BHW.
2. Permite que deje las instalaciones y el lugar de trabajo durante mis periodos de descanso y comida proveídos, siempre y cuando regrese a trabajar al final de mi periodo de descanso de 10 minutos pagados y al final de mi periodo de comida de 30 minutos sin pago. La póliza de la Empresa concerniente a Tiempo Trabajado y De Descanso contiene más detalles de la documentación de tiempo trabajado y los periodos de comido y descansos autorizados.
3. Puede optar proveer bonos durante el año. Yo entiendo que cualquier bono otorgado es proveído a discreción completa de la Empresa y **no puedo depender y no dependeré de recibir un bono en cualquier momento**. Esto incluye, pero no se limita a, el Bono de Servicio, el Bono de Incentivo de Fin de la Temporada, cualquier Bono de Compartir Ingresos de Contribución 401(k), el Plan de Propiedad de Acciones para Empleados, etc. El hecho de que la Empresa ha dado un bono en el pasado no es una promesa de que lo recibiré en el futuro. **Yo completamente entiendo que tales bonos no están garantizados de ser pagados y que la Empresa ha ejercido (en el pasado) y probablemente continuará ejerciendo (en el futuro) su discreción con respecto a cómo, cuándo Y SI se pagarán o cambiarán tales bonos. Yo además entiendo que cualquier bono otorgado basado en las horas trabajadas y o las eficiencias (p.ej., Bono de Incentivo de Fin de la Temporada) toma en consideración las primas por horas extraordinarias (es decir el sobretiempo).**
4. No permite que trabaje voluntariamente para la Empresa fuera de las horas programadas de trabajo porque su intención es pagar todas las horas trabajadas. Entiendo que debo informarle todo el tiempo trabajado a mi supervisor o al Departamento to Recursos Humanos.
5. Circula una hoja diaria (o una tableta electrónica) para que yo confirme que se me proveo todos los periodos de descanso y comida aplicables y que no me lastime o que reporte mi lastimadura a mi mayordomo(a). Yo entiendo que **no debo poner mis iniciales en esta hoja si no recibo mis periodos de descanso y comida como lo indica el Horario de Periodos de Descanso y Comida el cual se me fue proveído o si tengo cualquier otra preocupación que no he mencionado.**
6. Requiere que yo revise mi sueldo semanalmente (p.ej., el cheque actual, talón o el recibo de depósito- - Comprobante de Paga) y que comunique cualquier error en la paga, falla en los periodos de descanso o comida, etc., lo más pronto posible, y **dentro de una semana** de la ocurrencia, a mi supervisor o al Departamento de Recursos Humanos al 1.800.479.0081.
7. Anunciará al final de la jornada de trabajo, la hora de comienzo y el lugar de trabajo para el próximo día de trabajo.
8. Puede cambiar la hora de comienzo cuando ocurre el clima inclemente, aunque sueldos serán pagados desde el horario de comienzo para los/las que lleguen al trabajo como fue programado el día anterior. Para los días de clima inclemente inesperados, el empleado debe averiguar si habrá un retraso con el comienzo de trabajo llamando al 1.800.479.0081.
9. Me proporciona el equipo necesario para realizar mi trabajo el cual reconozco haber recibido en el Acuse de Recibo de Materiales y Herramientas en el Rancho.
10. Se ha comprometido a tratar a todos sus empleados con dignidad y respeto y tiene, consecuentemente, a su disposición la Póliza de Puertas Abiertas la cual me invita a comunicar CUALQUIER PREOCUPACIÓN O PROBLEMA a CUALQUIER MIEMBRO de la gerencia, el Departamento de Recursos Humanos, y hasta el Presidente de la Empresa tan pronto como pueda y ciertamente dentro de una semana de su ocurrencia, para promover el manejo y resolución del asunto de una manera efectiva y eficiente, sin temer represalias.
11. Se ha comprometido a tratar a todos sus empleados con dignidad y respeto y tiene, consecuentemente, a su disposición la Póliza de Puertas Abiertas la cual me invita a comunicar CUALQUIER PREOCUPACIÓN O PROBLEMA a CUALQUIER MIEMBRO de la gerencia, el Departamento de Recursos Humanos, y hasta el Presidente de la Empresa tan pronto como pueda y ciertamente **dentro de una semana** de su ocurrencia, para promover el manejo y resolución del asunto de una manera efectiva y eficiente, sin temer represalias.
12. Me ha proveído con un Acuerdo de Resolución de Disputa (DRA, por sus siglas en ingles) el cual esta adjunto si es que no he firmado previamente una DRA anteriormente. Yo entiendo que, si una disputa emerge que no puede ser resuelta usando la Póliza de Puertas Abiertas, el DRA y el Memorándum Explicando el DRA contiene el procedimiento que se usará para resolver asuntos que yo tenga con la Compañía. Yo he leído (o se me leyó) el DRA y el Memorándum Explicando el DRA y se me permitió hacer preguntas acerca de él.
13. Podrá optar por ser más generosa en su sistema de compensación de lo que se ha contratado ser. Donde la Empresa elija ser más generosa, la Empresa tendrá derecho a recibir crédito por las cantidades pagadas en exceso contra cualquier déficit de sueldo alegado. Estas cantidades en exceso pueden incluir, pero no están limitadas a, la

compensación recibida durante los compromisos legales o contractuales (p.ej., los períodos de descanso que excedan el mínimo periodo legal y los descansos en California de más de 10 minutos y cualquier bono a discreción aplicable pagado por encima del sueldo garantizado por hora).

14. Acepto y doy mi consentimiento para que la Empresa se comunique conmigo a través de AlertMedia sobre información general pertinente (p.ej., avisos de convocatoria, anuncios, información nueva de la Empresa, actualizaciones de emergencia a través de mensajes de texto o correo electrónico, cualquiera que sea el método que yo he elegido y por mi cuenta, ya sea por correo electrónico o mensaje de texto. También entiendo que puedo "optar por no" participar de este método de comunicación en cualquier momento escribiendo o contactando al Departamento de Recursos Humanos o respondiendo al mensaje con "STOP" para cancelar dichas comunicaciones.
15. Ha emitido un manual para empleados que he recibido y que he aceptado seguir, además de los términos y pólizas de empleo nuevos y sustitutivos de esta temporada, como se indica en este documento.
16. También me ha proveído los siguientes documentos:
    a. Anuncio de Información del Trabajador conteniendo un resumen de los términos y condiciones pertinentes de empleo en la área de Five Points para 2026 (conteniendo los avisos bajo la Acta de Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada y el Código de Trabajo de California Sección 2810.5)
    b. Póliza de Ausencia por Enfermedad (en un año calendario, hasta 40 horas pagadas de ausencia por enfermedad por trabajo realizado con una acumulación de hasta 80 horas).
    c. Acuerdo de Resolución de Disputa (DRA, por sus siglas en ingles) y el Memorándum Explicando el Acuerdo de Resolución de Disputas (Para aquellos sin un DRA actual en archivo)
    d. Prohibicion del Hostigamiento, Discriminación y Represalias
    e. Muestra de la Hoja de Fin de Día y Acuse de Recibo
    f. Póliza de Horas Trabajadas y de Descanso y Periodos de Descanso y Comida Autorizados
    g. Versiones en inglés y español de los documentos anteriores
17. Se ha hecho disponible para hablar personalmente conmigo acerca de cualquier pregunta que yo puedo tener acerca de la información proveída a mi hoy.

LO ANTERIOR ES EXPRESIVAMENTE RECONOCIDO POR MÍ:

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

Actualizacion 07.2026