

**NOTICE OF PROPOSED CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT AND DATE
FOR FINAL APPROVAL HEARING**

Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation., et al.
(County of Orange, California Superior Court Case No. 30-2024-01409012-CU-OE-CXC)

As a current or former non-exempt, hourly-paid California employee of Blower-Dempsay Corporation in the Pak West Paper and Packaging division, you are entitled to receive money from a class action

Please read this Notice carefully. This Notice relates to a proposed settlement of a class action and PAGA action litigation. If you are a Class Member, it contains important information about your right to receive a payment from the Settlement fund.

You have received this Notice of Class Action and PAGA Settlement because the records of Blower-Dempsay Corporation (“Defendant”), show that you are a “Class Member” and, therefore, entitled to a payment from this class action settlement. Class Members are all persons employed by Defendant in California in Defendant’s Pak West Paper and Packaging (“Pak West”) division and classified as non-exempt, hourly-paid employees during the period from June 24, 2020, through May 27, 2025 (“Class Period”).

- The settlement is to resolve a class action lawsuit, *Crystal Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation., et al.*, pending in the Superior Court of California for the County of Orange, Case Number 30-2024-01409012-CU-OE-CXC (the “Lawsuit”), alleging causes of action against Defendant for: (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods or compensation in lieu thereof; (4) failure to provide rest periods or compensation in lieu thereof; (5) waiting time penalties; (6) wage statement violations; (7) failure to timely pay wages; (8) failure to indemnify; (9) violation of Labor Code section 227.3; (10) unfair competition; and (11) civil penalties under the California Labor Code Private Attorney’s General Act of 2004 (“PAGA”) for violations of Labor Code.
- On June 15, 2026, the Orange County Superior Court granted preliminary approval of this class action and PAGA settlement and ordered that all Class Members be notified of the Settlement. The Court has not made any determination of the validity of the claims in the Lawsuit. Defendant vigorously denies the claims in the Lawsuit and contends that it fully complied with all applicable laws.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

DO NOTHING AND RECEIVE PAYMENT	Get a payment and give up your legal rights to pursue claims released by the settlement of the Lawsuit.
OPT OUT OF THE SETTLEMNT	Exclude yourself from the Settlement, get no payment for settlement of the class claims, and retain your legal rights to individually pursue the claims that would otherwise be released by the settlement of the Lawsuit. However, if you worked at any time during the period from June 20, 2023, through May 27, 2025 (“PAGA Period”) as a non-exempt, hourly-paid employee of Defendant in Defendant’s Pak West division, as well, then you will be deemed a “Aggrieved Employee” and you will still receive your share of the proceeds available from the settlement of the Released PAGA Claims, defined below, (your “Individual PAGA Payment”) even if you opt out of the class settlement.
OBJECT TO THE SETTLEMENT	If you do not opt out, you may write to the Settlement Administrator, Apex Class Action, LLC, about why you object to the settlement, and they will forward your concerns to counsel which will then be provided to the Court. If the Court approves the Settlement despite your objection, you will still be bound by the Settlement. You or your attorney may also address the Court during the Final Approval Hearing scheduled for November 12, 2026, in Department CX102 of the Orange County Superior Court, Civil Complex Center, located at 751 West Santa Ana Blvd., Santa Ana, CA 92701.

The Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness and fairness of the Settlement will be held at 2:00 p.m. on November 12, 2026, in the Civil Complex Center of the Orange County Superior Court, located at 751 W. Santa Ana Boulevard, CA 92701, in Department CX102. You are not required to attend the Hearing, but you are welcome to do so.

Why Am I Receiving This Notice?

Defendant’s records show that you currently work, or previously worked, for Blower-Dempsay Corporation in its Pak West division as an hourly-paid, non-exempt employee in the State of California at some point during the Class Period. You were sent this Class Notice because you have a right to know about a proposed settlement of a class action lawsuit, and about all your options before the Court decides whether to finally approve the settlement. If the Court approves the settlement and then any objections and appeals are resolved, a “Settlement Administrator” appointed by the Court will make the payments described in this Notice. This Notice explains the Lawsuit, the settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them and how to get them.

What is This Case About?

Crystal Rotaru was an hourly-paid, non-exempt employee of Defendant in Defendant’s Pak West division. She is the “Plaintiff” in this case and is suing on behalf of herself and Class Members for Defendant’s alleged failure to pay overtime; failure to pay minimum wages; failure to provide meal breaks; failure to provide rest breaks, or compensation in lieu thereof; waiting time penalties; wage statement violations; failure to timely pay wages; failure to indemnify; violation of labor code §227.3; and unfair competition.

Based on the alleged Labor Code violations above-mentioned and other alleged Labor Code violations, Plaintiff also seek penalties under California Labor Code Private Attorneys General Act (“PAGA”).

Defendant denies all the allegations made by Plaintiff and denies that it violated any law. The Court has made no ruling on the merits of Plaintiff's claims. The Court has only preliminarily approved this class action and PAGA settlement. The Court will decide whether to give final approval to this settlement at the Final Approval Hearing.

Summary of the Settlement Terms

Plaintiff and Defendant have agreed to settle this case on behalf of themselves and Class Members and Aggrieved Employees for the Gross Settlement Amount of \$288,000.00, unless increased pursuant to the Settlement Agreement. The Gross Settlement includes (1) Administration Costs up to \$4,990.00 (2) a service award to Crystal Rotaru in the amount of \$7,500.00 for her time and effort in pursuing this case; (3) up to one-third (1/3) of the Gross Settlement Amount in attorneys' fees which, unless the Gross Settlement Amount is increased pursuant to the Settlement Agreement, amounts to \$96,000.00; (4) up to \$30,000.00 in actual litigation costs to Class Counsel, according to proof; and (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of \$28,800.00 of the Gross Settlement Amount toward PAGA penalties. Pursuant to the PAGA, sixty-five percent (65%) of the amount allocated toward PAGA, or \$18,720.00, will be paid to the LWDA and thirty-five percent (35%), or \$10,080.00, will be distributed to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of approximately not less than \$120,710.00 will be available for distribution to Class Members ("Net Settlement Amount").

Defendant represents that there were no more than 14,537 Workweeks worked through March 28, 2025. In the event the number of Workweeks worked by Class Members during the Class Period increases by more than 10%, or an additional 1,454 Workweeks, then the Gross Settlement Amount shall be increased proportionally by the Workweeks in excess of 14,537 Workweeks multiplied by the Workweek Value. The Workweek Value shall be calculated by dividing the originally agreed-upon Gross Settlement Amount (\$288,000.00) by 14,537, which amounts to a Workweek Value of \$19.81. Thus, for example, should there be 16,500 Workweeks in the Class Period, then the Gross Settlement Amount shall be increased by \$38,887.03 ((16,500 Workweeks – 14,537 Workweeks) x \$19.81 per Workweek).

Distribution to Class Members

Class Members who do not opt out will receive a *pro rata* payment of the Net Settlement Amount based on the number of weeks worked by Participating Class Members in hourly-paid, non-exempt positions for Defendant in California in Defendant's Pak West division during the Class Period ("Eligible Workweeks"). Specifically, Class Members' payments will be calculated by dividing the Net Settlement Amount by the total number of Eligible Workweeks worked by all Participating Class Members during the Class Period, multiplied by the number of Eligible Workweeks attributed to the Class Member. Otherwise stated, the formula for a Class Member is: (Net Settlement Amount / total Settlement Class Eligible Workweeks) x Individual's Eligible Workweeks. In addition, Class Members who worked during the PAGA Period (*i.e.*, Aggrieved Employees) will receive a *pro rata* share of the \$10,080.00 allocated to Aggrieved Employee as PAGA penalties, whether or not they opt out, based on the number of workweeks worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period.

Defendant's records indicate that you worked «Class_Weeks» Workweeks as a non-exempt, hourly-paid employee in California in Defendant's Pak West division during the Class Period and «PAGA_Weeks» Workweeks during the PAGA Period. Based on these records, your estimated payment as a Class Member would be \$«Est_Class_PMT» and your estimated payment as an Aggrieved Employee would be \$«Est_PAGA_PMT». If you believe this information regarding your Workweeks as a Class Member or Aggrieved Employee is incorrect and wish to dispute it, you must complete and mail the Workweek/Pay Period Dispute form to the Settlement Administrator no later than September 11, 2026. Please include any documentation you have that you contend supports your dispute. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you.

Tax Reporting

100% of the payments for PAGA penalties to Aggrieved Employees will be allocated as penalties reported on IRS Form 1099. 20% of each Settlement Payment to Class Members who do not opt out will be allocated as wages and reported on an IRS Form W-2, and 80% will be allocated as penalties and interest reported on IRS Form 1099. This notice is not intended to provide legal or tax advice on your Settlement Share.

Your check will be valid for 180 days after issuance. After 180 days, uncashed checks will be cancelled and the funds associated will be transmitted to the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name.

Your Options Under the Settlement

Option 1 – Do Nothing and Receive Your Payment

If you do not opt out, you are automatically entitled to your Individual Settlement Payment (*i.e.*, your share of the Net Settlement Amount) because you are a Class Member. If you do not dispute your settlement share calculation and do not opt out of the settlement, you will be bound by the entire release in the settlement and receive your Individual Settlement Payment, as well as your Individual PAGA Payment if you are also an Aggrieved Employee. **In other words, if you are a Class Member, you do not need to take any action to receive the settlement payment(s) set forth above.**

Class Members who do not submit a valid and timely opt out (pursuant to Option 2 below), will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all "Released Claims" he or she may have or had upon final approval of this Settlement and payment by Defendant to the Settlement Administrator.

Effective upon entry of Judgment, the Order granting Final Approval of this Settlement, and on the date when Defendant fully funds the entire Gross Settlement Amount and funds all employer payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Payments, Plaintiff, Class Members, Aggrieved Employees, and Class Counsel will release claims against all Released Parties as follows:

Release of Class Claims: For the duration of the Class Period, all Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from all claims that

were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint including: (1) all claims for failure to pay overtime wages; (2) all claims for failure to pay minimum wages; (3) all claims for failure to provide meal periods, or compensation in lieu thereof; (4) all claims for failure to provide compliant rest periods, or compensation in lieu thereof; (5) waiting time penalties; (6) all claims for non-compliant wage statements; (7) all claims for the failure to timely pay wages; (8) failure to indemnify; (9) all violations of Labor Code § 227.3; (10) unfair competition pursuant to Business & Professions Code section 17200, *et seq.*; and without limiting the generality of the foregoing, and in addition to the foregoing, claims based on: Labor Code sections 200, 201, 202, 203, 204, 210, 226, 226.7, 227.3, 245 *et seq.*, 510, 511, 512, 558.1, 1194, 1194.2, 1197, 1199, 2802; all related provisions of the California Code of Regulations; and all related provisions of the applicable IWC Wage orders (“Released Class Claims”).



Release of PAGA Claims: For the duration of the PAGA Period, all Aggrieved Employees, are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for relief under PAGA that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and/or the PAGA Notice, and without limiting the generality of the foregoing, and in addition to the foregoing, PAGA claims based on: Labor Code sections 96, 98.6, 142.3, 200, 201, 201.3, 201.5, 201.7, 202, 203, 203.5, 204, 204a, 204b, 204.1, 204.2, 205, 205.5, 206.5, 210, 212, 213, 221, 222, 222.5, 223, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 231, 232, 232.5, 233, 234, 245, *et seq.*, 246, 351, 353, 404, 432, 432.3, 432.5, 432.7, 432.8, 450, 510, 511, 512, 551, 552, 558, 1101, 1102, 1102.5, 1293.1, 1290, 1292, 1293, 1294.1, 1301, 1391, 1475, 1695.55, 1696.5, 1174, 1174.5, 1771, 1774, 1775, 1776, 1811, 1815, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1197.5, 1198, 1198.5, 1700.31, 2673, 2800, 2802, 2810.5; all related provisions of the California Code of Regulations; and all related provisions of the applicable IWC Wage orders (including all claims for violations of suitable seating requirements) (“Released PAGA Claims”).

“Released Parties” means Defendant, and its former, present and future owners, parents, and subsidiaries, and all of their current, former, and future officers, directors, members, managers, employees, partners, shareholders, joint venturers, agents, predecessors, successors, assigns, and/or legal representatives.

Option 2 – Opt Out of the Settlement

If you do not wish to receive your Individual Settlement Payment or release the Released Class Claims, you may exclude yourself by submitting a written request to be excluded from the Class. Your written request must include your name, address, email address or telephone number, and any statement standing for the proposition that you do not wish to participate in the settlement. You may submit your written request for exclusion from the Settlement by completing and mailing to the Administrator the Request For Exclusion form attached to this Notice. Sign, date, and mail your written request for exclusion to the address below.

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668, Irvine, CA 92619

To be valid, your written request for exclusion must be mailed and postmarked to the Administrator not later than September 11, 2026.

The proposed settlement includes the settlement of the Released PAGA Claims. An employee may not request exclusion from the settlement of a PAGA claim. Thus, if the court approves the settlement, then even if you request exclusion from the settlement, if you are an Aggrieved Employee, you will still receive your Individual PAGA Payment and will be deemed to have released the Released PAGA Claims. A request for exclusion will preserve your right, if any, to individually pursue only the Released Class Claims.

Option 3 – Submit an Objection to the Settlement

If you wish to object to the Settlement, you may submit an objection in writing by mail, stating why you object to the Settlement. Your written objection must provide your name, address, signature, a statement of whether you plan to appear at the Final Approval Hearing, and a statement of the reason(s), along with whatever legal authority, if any, regarding why you believe that the Court should not approve the Settlement. You may submit your written objection to the Settlement by completing and mailing to the Administrator the Objection to Settlement form attached to this Notice. Your written objection must be mailed to the Administrator no later than September 11, 2026. Please note that you cannot both object to the Settlement and opt out of the Settlement. If you exclude yourself, then your objection will be overruled. If the Court overrules your objection, you will be bound by the Settlement and will receive your Settlement Share.

Even if you don’t submit a written objection, you may appear at the Final Approval Hearing and provide a verbal objection before the Court.

Final Approval Hearing

You may, if you wish, appear at the Final Approval Hearing set for November 12, 2026 at 2:00 p.m. in in the Civil Complex Center of the Orange County Superior Court, Department CX102, located at 751 West Santa Ana Blvd., Santa Ana, CA 92701, and orally object to the Settlement, discuss your written objections with the Court and the Parties, or otherwise comment on the Settlement at your own expense. You may attend this hearing virtually by audio or video at <https://www.occourts.org/divisions/civil/civil-appearance-procedure-and-information/>. You may also retain an attorney to represent you at the Hearing at your own expense.

Additional Information

This Notice of Class Action and PAGA Settlement is only a summary of this case and the Settlement. For a more detailed statement of the matters involved in this case and the Settlement, you may call the Settlement Administrator at 1-800-355-0700 or Class Counsel, whose information appears below:

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.
David D. Bibiyan (SBN 287811)

david@tomorrowlaw.com

Vedang J. Patel (SBN 328647)

vedang@tomorrowlaw.com

Brandon M. Chang (SBN 316197)

brandon@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard

Los Angeles, California 90024

Tel: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705

You may also visit the Settlement Administrator's website at <https://www.apexclassaction.com/blowerdempseycorporation> to gain access to key documents in this case, including the Settlement Agreement, the Order Granting Preliminary Approval of this Settlement, the Order Granting Final Approval of this Settlement, and the Final Judgment. The documents will be posted on the Settlement Administrator's website for at least 180-days after the entry of the Final Judgment.

You may also refer to the pleadings, the Settlement Agreement, and other papers filed in this case, which may be inspected at the Civil Complex Center of the Orange County Superior Court, located at 751 W. Santa Ana Boulevard, CA 92701, during regular business hours of each court day. You may also obtain these documents through the Court's website at <https://www.occourts.org/online-services/case-access/>.

All inquiries by Class Members regarding this Notice of Class Action and PAGA Settlement and/or the Settlement should be directed to the Settlement Administrator.

**PLEASE DO NOT CONTACT THE CLERK OF THE COURT, THE JUDGE,
DEFENDANT, OR DEFENDANT'S ATTORNEYS WITH INQUIRIES.**

REQUEST FOR EXCLUSION

Only complete this Request For Exclusion form if you want to opt out of (not participate in) the settlement of the action known as *Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.*, filed in Orange County Superior Court, Case No. 30-2024-01409012-CU-OE-CXC.

IF YOU OPT OUT OF THE SETTLEMENT, YOU WILL NOT RECEIVE ANY PORTION OF THE CLASS ACTION SETTLEMENT AMOUNT. HOWEVER, EVEN IF YOU DO OPT-OUT, YOU MAY STILL RECEIVE YOUR PORTION OF THE PRIVATE ATTORNEYS GENERAL ACT (“PAGA”) SETTLEMENT AND BE BOUND BY THE PAGA RELEASE.

I confirm that I worked for Blower-Dempsay Corporation’s Pak West division, in the State of California as a non-exempt, hourly-paid employee at some point between the period of June 24, 2020, through May 27, 2025.

Please exclude me from the settlement class in the *Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.*, matter. **I do not wish to participate in the proposed class action settlement.**

Print Name: _____

Address:

Email Address: _____

Telephone Number: _____

Signature: _____ Date: _____

IN ORDER TO BE VALID, THIS REQUEST FOR EXCLUSION FORM MUST BE COMPLETED, SIGNED, MAILED BY FIRST CLASS MAIL, AND POSTMARKED ON OR BEFORE **SEPTEMBER 11, 2026**. Send this signed request for exclusion form to the Settlement Administrator at:

Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.
Settlement
c/o Apex Class Action, LLC
PO Box 54668, Irvine, CA 92619

OBJECTION TO SETTLEMENT

Only complete this Objection To Settlement form if you want to object to the settlement of the action known as *Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.*, filed in Orange County Superior Court, Case No. 30-2024-01409012-CU-OE-CXC.

IF YOU OBJECT TO THE SETTLEMENT, AND YOUR OBJECTION IS OVERRULED, YOU WILL BE INCLUDED AS PART OF THE SETTLEMENT AND HAVE YOUR PERTINENT CLAIMS RELEASED. IF YOU DO NOT WANT TO BE INCLUDED AS PART OF THE SETTLEMENT, YOU MAY FILL OUT THE SEPARATE FORM TITLED: "REQUEST FOR EXCLUSION" INSTEAD. DO NOT FILL OUT BOTH FORMS. IF YOU FILL OUT BOTH FORMS, YOUR OBJECTION WILL BE DISREGARDED AND YOU WILL BE EXCLUDED FROM THE SETTLEMENT AND WILL NOT HAVE YOUR PERTINENT CLAIMS RELEASED.

I confirm that I worked for Blower-Dempsay Corporation's Pak West division, in the State of California as a non-exempt, hourly-paid employee at some point between the period of June 24, 2020, through May 27, 2025.

I wish to object to the settlement reached in the *Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.*, matter. The nature and basis for the objection are as follows:

Print Name: _____

Address: _____

Email Address: _____

Telephone Number: _____

Signature: _____ Date: _____

IN ORDER TO BE VALID, THIS OBJECTION FORM MUST BE COMPLETED, SIGNED, MAILED BY FIRST CLASS MAIL, AND POSTMARKED ON OR BEFORE **SEPTEMBER 11, 2026**. Send this signed objection form to the Settlement Administrator at:

Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.
Settlement
c/o Apex Class Action, LLC
PO Box 54668, Irvine, CA 92619

WORKWEEK/PAY PERIOD DISPUTE

Only complete this Workweek/Pay Period Dispute form if you wish to dispute the number of Workweeks and/or Pay Periods attributed to you in the Notice of Proposed Class Action and PAGA Settlement and Date for Final Approval Hearing regarding the action known as *Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.*, filed in Orange County Superior Court, Case No. 30-2024-01409012-CU-OE-CXC.

Class Members are all persons employed by Blower-Dempsay Corporation (“Defendant”) as a non-exempt, hourly-paid employee in California in Defendant’s Pak West Paper and Packaging (“Pak West”) division during the period from June 24, 2020, through May 27, 2025 (“Class Period”).

Class Members’ payments will be calculated by dividing the Net Settlement Amount by all Eligible Workweeks attributed to members of the Settlement Class, multiplied by the number of Eligible Workweeks attributed to the Class Member.

Aggrieved Employees are all persons employed by Defendant in California in the Pak West division and classified as a non-exempt, hourly-paid employee who worked for Defendant during the period from June 20, 2023, through May 27, 2025 (“PAGA Period”).

Aggrieved Employees’ payments will be calculated by dividing the Aggrieved Employees’ 35% share of PAGA Penalties by all Pay Periods attributed to all Aggrieved Employees, multiplied by the number of Pay Periods attributed to the Aggrieved Employee.

Defendant’s records indicate that you worked «Class_Weeks» Workweeks as a Class Member during the Class Period and «PAGA_Weeks» Workweeks during the PAGA Period. Based on these records, your estimated payment as a Class Member would be \$«Est_Class_PMT» and your estimated payment as an Aggrieved Employee would be \$«Est_PAGA_PMT».

1. Check the box below ONLY if you wish to dispute the number of Workweeks listed above:

☐ I wish to dispute the number of Workweeks attributed to me in the *Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.*, matter. I confirm that I worked for Blower-Dempsay Corporation’s Pak West division, in the State of California as a Class Member at some point between the period of June 24, 2020, through May 27, 2025.

I believe the correct amount of my Workweeks worked during the Class Period is _____.

2. Check the box below ONLY if you wish to dispute the number of Pay Periods listed above:

☐ I wish to dispute the number of Pay Periods attributed to me in the *Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.*, matter. I confirm that I worked Blower-Dempsay Corporation’s Pak West division, in the State of California as an Aggrieved Employee at some point between the period from June 20, 2023, through May 27, 2025.

I believe the correct amount of my Pay Periods worked during the PAGA Period is _____.

I hereby authorize the Settlement Administrator to review Defendant’s records and make a determination as to the validity of my dispute.

Print Name: _____

Address: _____

Email Address: _____

Telephone Number: _____

Signature: _____ Date: _____

Please include any documentation you have that you contend supports your dispute. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you.

IN ORDER TO BE VALID, THIS WORKWEEK/PAY PERIOD DISPUTE FORM MUST BE COMPLETED, SIGNED, MAILED BY FIRST CLASS MAIL, AND POSTMARKED ON OR BEFORE **SEPTEMBER 11, 2026**. Send this signed Workweek/Pay Period Dispute form to the Settlement Administrator at:

Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.
Settlement
c/o Apex Class Action, LLC
PO Box 54668, Irvine, CA 9261

**AVISO DE DEMANDA COLECTIVA Y ACUERDO DE PAGA PROPUESTOS Y FECHA DE
AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL**

Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.
(Tribunal Superior de California, Condado de Orange, Caso No. 30-2024-01409012-CU-OE-CXC)

Como empleado actual o anterior, no exento y pagado por hora, de Blower-Dempsay Corporation, en la división Pak West Paper and Packaging, tiene derecho a recibir un pago por un acuerdo de demanda colectiva

Lea atentamente este Aviso. Este se refiere a una propuesta de acuerdo de una demanda colectiva y un litigio de demanda de PAGA. Si usted es un Miembro de Clase, este Aviso contiene información importante sobre su derecho a recibir un pago del fondo del Acuerdo.

Usted ha recibido esta Aviso de Demanda Colectiva y Acuerdo de PAGA porque los registros de Blower-Dempsay Corporation (“Demandado”) muestran que usted es un “Miembro de Clase” y, por lo tanto, tiene derecho a un pago de este acuerdo de demanda colectiva. Los Miembros de Clase son todas las personas empleadas por el Demandado en California en la división Pak West Paper and Packaging (“Pak West”) del Demandado y clasificadas como empleados no exentos y pagados por hora durante el período comprendido entre el 24 de junio de 2020 y el 27 de mayo de 2025 (“Período de Clase”).

- El acuerdo es para conciliar una demanda colectiva, *Crystal Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.*, pendiente en el Tribunal Superior de California para el Condado de Orange, Caso Número 30-2024-01409012-CU-OE-CXC (la “Demanda”), alegando causas de acción contra el Demandado por: (1) falta de pago de horas extras; (2) falta de pago de salarios mínimos; (3) falta de períodos de comida o compensación en lugar de los mismos; (4) falta de períodos de descanso o compensación en lugar de los mismos; (5) penalidades por tiempo de espera; (6) violaciones a la declaración de salarios; (7) falta de pago oportuno de salarios; (8) falta de indemnización; (9) violación del Código Laboral, 30-2024-01409012-CU-OE-CXC (la “Demanda”), alegando causas de acción contra el Demandado por: (1) falta de pago de horas extras; (2) falta de pago de salarios mínimos; (3) falta de períodos de comida o compensación en lugar de los mismos; (4) falta de períodos de descanso o compensación en lugar de los mismos; (5) penalidades por tiempo de espera; (6) violaciones a talones de pago; (7) falta de pago oportuno de salarios; (8) falta de indemnización; (9) violación del Código Laboral, artículo 227.3; (10) competencia desleal; y (11) sanciones civiles en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados de 2004 (“PAGA”) por infracciones del Código Laboral.

- El 15 de junio de 2026, el Tribunal Superior del Condado de Orange concedió la aprobación preliminar de este acuerdo de demanda colectiva y acuerdo de PAGA y ordenó que se notificara el Acuerdo a todos los Miembros de Clase. El Tribunal no se ha pronunciado sobre la validez de las pretensiones de la Demanda. El Demandado niega enérgicamente las alegaciones de la Demanda y sostiene que cumplió plenamente todas las leyes aplicables.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA Y COBRAR	Obtenga un pago y renuncie a sus derechos legales a presentar demandas liberadas por la conciliación de la Demanda.
EXCLUIRSE DEL ACUERDO	Excluirse del Acuerdo, no recibir ningún pago por la resolución de las demandas colectivas y conservar sus derechos legales para presentar individualmente las demandas que, de otro modo, quedarían liberadas por la resolución de la Demanda. Sin embargo, si usted trabajó en cualquier momento durante el período comprendido entre el 20 de junio de 2023 y el 27 de mayo de 2025 (“Período de PAGA”) como empleado no exento y pagado por hora del Demandado en la división Pak West del Demandado, entonces también será considerado un “Empleado Agraviado” y aún recibirá su parte de los ingresos disponibles del acuerdo de las Reclamaciones Liberadas de PAGA, definidas a continuación, (su “Pago Individual de PAGA”) incluso si opta por no participar en el acuerdo.
OBJETAR AL ACUERDO	Si no opta por la exclusión, puede escribir al Administrador del Acuerdo, Apex Class Action, LLC, sobre los motivos por los que se opone al acuerdo, y ellos transmitirán sus inquietudes a los abogados, que a su vez las comunicarán al Tribunal. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo a pesar de su objeción, usted seguirá obligado por el Acuerdo. Usted o su abogado también puede dirigirse al Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 12 de noviembre de 2026 en el Departamento CX102 del Tribunal Superior del Condado de Orange, Centro del Complejo Civil, ubicado en 751 West Santa Ana Blvd., Santa Ana, CA 92701.

La Audiencia de Aprobación Final sobre la idoneidad, razonabilidad y equidad del Acuerdo se llevará a cabo a las 2:00 p.m. el 12 de noviembre de 2026, en el Centro de Complejo Civil del Tribunal Superior del Condado de Orange, ubicado en 751 W. Santa Ana Boulevard, CA 92701, en el Departamento CX102. No está obligado a asistir a la Audiencia, pero le invitamos a hacerlo.

¿Por qué recibo este Aviso?

Los registros del Demandado muestran que usted trabaja en la actualidad o trabajó anteriormente para Blower-Dempsay Corporation en su división Pak West como empleado pagado por hora y no exento en el Estado de California en algún momento durante el Período de Clase. Se le envió este Aviso Colectivo porque tiene derecho a conocer la propuesta de acuerdo de una demanda colectiva y todas sus opciones antes de que el Tribunal decida si lo aprueba finalmente. Si el Tribunal aprueba el acuerdo y luego se resuelven las objeciones y apelaciones, un “Administrador del Acuerdo” designado por el Tribunal efectuará los pagos descritos en este Aviso. Este Aviso explica la Demanda, el acuerdo, sus derechos legales, los beneficios disponibles, quién tiene derecho a ellos y cómo obtenerlos.

¿De qué trata este Caso?

Crystal Rotaru era una empleada pagada por hora, no exenta, del Demandado en la división Pak West. Ella es la “Demandante” en este caso y está demandando en su nombre y en el de los Miembros de Clase por la supuesta falta de pago de horas extras por parte del Demandado; falta de pago del salario mínimo; falta de provisión de pausas para comer; falta de provisión de pausas de descanso, o compensación en lugar de las mismas; penalizaciones por tiempo de espera; violaciones de los talones de pago; falta de pago oportuno de los salarios; falta de indemnización; violación del Código Laboral, artículo §227.3; y competencia desleal.

Sobre la base de las supuestas violaciones del Código Laboral antes mencionadas y de otras supuestas violaciones del Código Laboral, la Demandante también solicita sanciones en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados del Código Laboral de California (“PAGA”).

El Demandado niega todas las alegaciones formuladas por la Demandante y afirma no haber infringido ley alguna. El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de los méritos de la Demandante. El Tribunal solo ha aprobado preliminarmente este acuerdo de demanda colectiva y acuerdo de PAGA. El Tribunal decidirá si otorga la aprobación definitiva a este acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final.

Resumen de los Términos del Acuerdo

La Demandante y el Demandado han acordado llegar a un acuerdo en este caso en nombre propio y de los Miembros de Clase y Empleados Agraviados por el Monto Total del Acuerdo de \$288,000.00, a menos que se incremente de conformidad con el Acuerdo de Transacción. El Acuerdo Total incluye: (1) Costos de Administración por hasta \$4,990.00; (2) una compensación por servicios a Crystal Rotaru por la cantidad de \$7,500.00 por su tiempo y esfuerzo en la prosecución de este caso; (3) hasta un tercio (1/3) del Monto Total del Acuerdo en honorarios de abogados que, a menos que este monto se incremente conforme al Acuerdo, asciende a \$96,000.00; (4) hasta \$30,000.00 en costos de litigio reales para los Abogados de Clase, según se compruebe; y (5) un pago asignado a sanciones de PAGA por la cantidad de \$28,800.00 del Monto Total del Acuerdo para sanciones de PAGA. De conformidad con la PAGA, el sesenta y cinco por ciento (65%) de la cantidad asignada a la PAGA, o \$18,720.00, se pagará a la LWDA y el treinta y cinco por ciento (35%), o \$10,080.00, se distribuirá a los Empleados Agraviados. Después de deducir estas sumas, el total será aproximadamente no menos de \$120,710.00 estará disponible para su distribución a los Miembros de Clase (“Monto Neto del Acuerdo”).

El Demandado declara que no hubo más de 14,537 Semanas Laborales trabajadas hasta el 28 de marzo de 2025. En caso de que el número de Semanas Laborales trabajadas por los Miembros de Clase durante el Periodo de Clase aumente en más del 10% o en 1,454 Semanas Laborales adicionales, el Monto Total del Acuerdo se incrementará proporcionalmente en las Semanas Laborales que excedan de las 14,537 Semanas Laborales, multiplicadas por el Valor de Semana Laboral. El Valor de la Semana Laboral se calculará dividiendo el Monto Total del Acuerdo originalmente acordado (\$288,000.00) entre 14,537 Semanas Laborales, lo que equivale a un Valor de Semana Laboral de \$19.81. Así, por ejemplo, si hubiera 16,500 Semanas Laborales en el Periodo de Clase, el Monto Total del Acuerdo se incrementaría en \$38,887.03 ((16,500 Semanas Laborales - 14,537 Semanas Laborales) x \$19.81 por Semana Laboral.)

Distribución a los Miembros de Clase

Los Miembros de Clase que no opten por la exclusión recibirán un pago *prorrrateado* del Monto Neto del Acuerdo basado en el número de semanas trabajadas por los Miembros de Clase Participante en puestos no exentos pagados por hora para el Demandado en California en la división Pak West durante el Periodo de Clase (“Semanas Laborales Elegibles”). En concreto, los pagos de los Miembros de Clase se calcularán dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales Elegibles trabajadas por todos los Miembros de Clase Participante durante el Periodo de Clase, multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales Elegibles atribuidas al Miembro de Clase. De lo contrario, la fórmula para un Miembro de Clase es: (Monto Neto del Acuerdo total de Semanas Laborales Elegibles de Clase del Acuerdo) x Semanas Laborales Elegibles Individuales. Además, los Miembros de Clase que trabajaron durante el Periodo de PAGA (*es decir*, los Empleados Agraviados) recibirán una parte *prorrrateada* de los \$10,080.00 asignados al Empleado Agraviado como sanciones de PAGA, independientemente de que opten o no por no participar, en base al número de semanas laborales trabajadas por cada Empleado Agraviado durante el Periodo de PAGA.

Los registros del Demandado indican que usted trabajó «Class_Weeks» Semanas Laborales como empleado no exento, pagado por hora, en California en la división Pak West durante el Periodo de Clase y «PAGA_Weeks» Semanas Laborales durante el Periodo de PAGA. Con base en estos registros, su pago estimado como Miembro de Clase sería de \$«Est_Class_PMT» y su pago estimado como Empleado Agraviado sería de \$«Est_PAGA_PMT». Si considera que esta información relativa a sus Semanas Laborales como Miembro de Clase o Empleado Agraviado es incorrecta y desea impugnarla, debe completar y enviar por correo el formulario de Impugnación de Semana Laboral/Periodo de Pago al Administrador del Acuerdo a más tardar el 11 de septiembre de 2026. Por favor, incluya cualquier documentación que considere respalde su impugnación. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos.

Información Fiscal

El 100% de los pagos por sanciones de PAGA a los Empleados Agraviados se asignarán como sanciones declaradas en el Formulario 1099 del IRS. El 20% de cada Pago del Acuerdo a los Miembros de Clase que no opten por la exclusión se asignará como salario y se declarará en un Formulario W-2 del IRS, y el 80% se asignará como sanciones e intereses declarados en el Formulario 1099 del IRS. Este aviso no pretende ofrecer asesoramiento jurídico o fiscal sobre su Parte del Acuerdo.

Su cheque tendrá una validez de 180 días a partir de su emisión. Transcurridos 180 días, los cheques no cobrados se anularán y los fondos asociados se transferirán al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre.

Sus opciones en virtud del Acuerdo

Opción 1 - No hacer nada y recibir su Pago

Si no opta por la exclusión, tendrá derecho automáticamente a su Pago Individual del Acuerdo (es decir, su parte del Monto Neto del Acuerdo) porque es Miembro de Clase. Si no impugna el cálculo de su parte del acuerdo y no opta por excluirse del mismo, quedará vinculado a la

liberación completa del acuerdo y recibirá su Pago Individual del Acuerdo, así como su Pago Individual de PAGA, si también es un Empleado Agraviado. **En otras palabras, si usted es un Miembro de Clase, no necesita realizar ninguna acción para recibir el pago(s) del Acuerdo establecido anteriormente.**

Se considerará que los Miembros de Clase que no presenten una exclusión válida y oportuna (de conformidad con la Opción 2 a continuación) han liberado, exonerado, comprometido y renunciado de manera plena, definitiva y para siempre a las Partes Exoneradas de todas las “Reclamaciones Liberadas” que puedan tener o haber tenido tras la aprobación final de este Acuerdo de Transacción y el pago por parte del Demandado al Administrador del Acuerdo.

A partir de la entrada en vigor de la Sentencia, la Orden que otorga la Aprobación Final de este Acuerdo de Transacción, y en la fecha en que el Demandado financie en su totalidad el Monto Total del Acuerdo y financie todos los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados sobre la Parte Salarial de los Pagos Individuales de Clase, el Demandante, los Miembros de Clase, los Empleados Agraviados y los Abogados de Clase liberarán las reclamaciones contra todas las Partes Exoneradas de la siguiente manera:

Reclamaciones Liberadas de Clase: Durant el Período de Clase, todos los Miembros de Clase Participante, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, en base a los hechos expuestos en la Demanda Operativa, incluyendo: (1) todas las reclamaciones por incumplimiento en el pago de horas extras; (2) todas las reclamaciones por incumplimiento en el pago de salarios mínimos; (3) todas las reclamaciones por incumplimiento en la provisión de períodos de comida, o compensación en lugar de los mismos; (4) todas las reclamaciones por incumplimiento en la provisión de períodos de descanso, o compensación en lugar de los mismos; (5) penalidades por tiempo de espera; (6) todas las reclamaciones por talones de pago no conformes; (7) todas las reclamaciones por incumplimiento en el pago oportuno de salarios; (8) incumplimiento en indemnizar; (9) todas las violaciones del Código Laboral, artículo § 227; (10) competencia desleal conforme a al Código de Negocios & Profesiones 17200, y sig.; y sin limitar la generalidad de lo anterior, y además de lo anterior, reclamaciones basadas en: Código Laboral, artículos 200, 201, 202, 203, 204, 210, 226, 226.7, 227.3, 245 y siguientes, 510, 511, 512, 558.1, 1194, 1194.2, 1197, 1199, 2802; todas las disposiciones relacionadas del Código de Regulaciones de California; y todas las disposiciones relacionadas de las órdenes salariales aplicables de la CBI (“Reclamaciones Liberadas de Clase”).

Reclamaciones Liberadas de PAGA: Por la duración del Período de PAGA, se considera que todos los Empleados Agraviados, liberan, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones de reparación en virtud de PAGA que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, sobre la base de los hechos expuestos en la Demanda Operativa y/o el Aviso de PAGA, y sin limitar la generalidad de lo anterior, y además de lo anterior, las reclamaciones de PAGA basadas en el Código Laboral, artículos: 96, 98.6, 142.3, 200, 201, 201.3, 201.5, 201.7, 202, 203, 203.5, 204, 204a, 204b, 204.1, 204.2, 205, 205.5, 206.5, 210, 212, 213, 221, 222, 222.5, 223, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 231, 232, 232.5, 233, 234, 245, y sig., 246, 351, 353, 404, 432, 432.3, 432.5, 432.7, 432.8, 450, 510, 511, 512, 551, 552, 558, 1101, 1102, 1102.5, 1293.1, 1290, 1292, 1293, 1294.1, 1301, 1391, 1475, 1695.55, 1696.5, 1174, 1174.5, 1771, 1774, 1775, 1776, 1811, 1815, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1197.5, 1198, 1198.5, 1700.31, 2673, 2800, 2802, 2810.5; todas las disposiciones relacionadas del Código de Regulaciones de California; y todas las disposiciones relacionadas de las órdenes salariales aplicables de la CBI (incluidas todas las reclamaciones por violaciones de los requisitos de asientos adecuados) (“Reclamaciones Liberadas de PAGA”).

Las "Partes exoneradas" se refieren al Demandado y a sus propietarios, matrices y filiales anteriores, presentes y futuras, y a todos sus funcionarios, directores, miembros, gerentes, empleados, socios, accionistas, empresas conjuntas, agentes, predecesores, sucesores, cesionarios y/o representantes legales actuales, pasados y futuros.

Opción 2 - No participar en el Acuerdo

Si no desea recibir su Pago Individual del Acuerdo o liberarse de las Reclamaciones Liberadas de Clase, puede excluirse de la Clase presentando una solicitud por escrito. Su solicitud por escrito debe incluir su nombre, dirección, correo electrónico o número de teléfono, así como cualquier declaración en la que manifieste que no desea participar en el acuerdo. Puede presentar su solicitud escrita de exclusión del Acuerdo completando y enviando por correo al Administrador el formulario de Solicitud de Exclusión adjunto a este Aviso. Firm e, feche y envíe su solicitud de exclusión por escrito a la dirección que figura a continuación.

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668, Irvine, CA 92619

Para que sea válida, su solicitud escrita de exclusión debe enviarse por correo y llevar el sello postal del Administrador a más tardar el 11 de septiembre de 2026.

El acuerdo propuesto incluye la resolución de las Reclamaciones Liberadas de PAGA. Un empleado no puede solicitar la exclusión de una reclamación de PAGA del acuerdo. Por lo tanto, si el tribunal aprueba el acuerdo, aunque usted solicite la exclusión, si es un Empleado Agraviado, seguirá recibiendo su Pago Individual de PAGA y se considerará que ha renunciado a las Reclamaciones Liberadas de PAGA. Una solicitud de exclusión preservará su derecho, en su caso, a presentar individualmente sólo las Reclamaciones Liberadas de Clase.

Opción 3 - Presentar una Objeción al Acuerdo

Si desea oponerse al Acuerdo, puede presentar una objeción por escrito por correo postal, indicando por qué se opone. Su objeción por escrito debe incluir su nombre, dirección, firma, una declaración de si tiene previsto comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y una declaración de la(s) razón(es) por las que cree que el Tribunal no debería aprobar el Acuerdo, junto con cualquier autoridad legal, si la hubiera, que respalde su postura. Puede presentar su objeción por escrito al Acuerdo completando y enviando por correo al Administrador el formulario de Objeción al Acuerdo adjunto a este Aviso. Su objeción por escrito debe enviarse al Administrador a más tardar el 11 de septiembre de 2026. Tenga en cuenta que no puede oponerse al Acuerdo, y a la vez, excluirse del mismo. Si se excluye, su objeción será desestimada. Si el Tribunal desestima su objeción, usted quedará vinculado por el Acuerdo y recibirá su Parte del Acuerdo.

Aunque no presente una objeción por escrito, puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y presentarla verbalmente ante el Tribunal.

Audiencia de Aprobación Final

Usted puede, si lo desea, comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 12 de noviembre de 2026 a las 2:00 p.m. en el Centro del Complejo Civil del Tribunal Superior del Condado de Orange, Departamento CX102, ubicado en 751 West Santa Ana Blvd., Santa Ana, CA 92701, y objetar oralmente el Acuerdo, discutir sus objeciones escritas con el Tribunal y las Partes, o de otra manera comentar sobre el Acuerdo a su propio costo. Puede asistir a esta audiencia virtualmente por audio o video en <https://www.occourts.org/divisions/civil/civil-appearance-procedure-and-information/>. También puede contratar a un abogado para que le represente en la Audiencia, a su propio costo.

Información Adicional

Este Aviso de Demanda Colectiva y Acuerdo de PAGA es sólo un resumen de este caso y del Acuerdo. Para obtener una declaración más detallada de los asuntos implicados en este caso y en el Acuerdo, puede llamar al Administrador del Acuerdo al 1-800-355-0700 o a los Abogados de Clase, cuya información aparece a continuación:

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.

David D. Bibiyan (SBN 287811)

david@tomorrowlaw.com

Vedang J. Patel (SBN 328647)

vedang@tomorrowlaw.com

Brandon M. Chang (SBN 316197)

brandon@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard

Los Angeles, California 90024

Tel: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705



También puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en <https://www.apexclassaction.com/blowerdempseycorporation> para acceder a los documentos clave de este caso, incluidos el Acuerdo de Transacción, la Orden por la que se concede la aprobación preliminar de este Acuerdo, la Orden por la que se concede la aprobación final y la Sentencia Definitiva. Los documentos se publicarán en el sitio web del Administrador del Acuerdo durante al menos 180 días tras la entrada en vigor de la Sentencia Definitiva.

También puede consultar los alegatos, el Acuerdo de Transacción y otros documentos presentados en este caso, que pueden inspeccionarse en el Centro del Complejo Civil del Tribunal Superior del Condado de Orange, ubicado en 751 W. Santa Ana Boulevard, CA 92701, durante el horario laboral habitual de cada día de audiencia. También puede obtener estos documentos a través del sitio web del Tribunal: <https://www.occourts.org/online-services/case-access/>.

Todas las consultas de los Miembros de Clase en relación con este Aviso de Demanda Colectiva y Acuerdo de PAGA y/o el Acuerdo deben dirigirse al Administrador del Acuerdo.

POR FAVOR, NO SE PONGA EN CONTACTO CON EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, EL JUEZ, EL DEMANDADO NI CON LOS ABOGADOS DEL DEMANDADO PARA REALIZAR CONSULTAS.

SOLICITUD DE EXCLUSIÓN

Complete este formulario de Solicitud de Exclusión únicamente si desea excluirse (no participar) del acuerdo de la demanda conocida como *Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.*, presentada ante el Tribunal Superior del Condado de Orange, Caso No. 30-2024-01409012-CU-OE-CXC.

SI OPTA POR NO PARTICIPAR EN EL ACUERDO, NO RECIBIRÁ NINGUNA PARTE DEL MONTO DEL ACUERDO DE LA DEMANDA COLECTIVA. NO OBSTANTE, INCLUSO SI OPTA POR NO PARTICIPAR, PODRÁ SEGUIR RECIBIENDO SU PARTE DEL ACUERDO DE LA LEY DE FISCALES GENERALES PRIVADOS ("PAGA") Y QUEDARÁ VINCULADO A LA LIBERACIÓN DE PAGA.

Confirmo que trabajé en para la división Pak West de Blower-Dempsay Corporation, en el Estado de California, como empleado no exento y pagado por hora en algún momento entre el 24 de junio de 2020 y el 27 de mayo de 2025.

Por favor, exclúyanme de la demanda colectiva en el asunto *Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al*, **No deseo participar en el acuerdo de demanda colectiva propuesto.**

Nombre Impreso: _____

Dirección:

Correo Electrónico: _____

Número de Teléfono: _____

Firma: _____ Fecha: _____

PARA QUE SEA VÁLIDO, ESTE FORMULARIO DE SOLICITUD DE EXCLUSIÓN DEBE COMPLETARSE, FIRMARSE, ENVIARSE POR CORREO DE PRIMERA CLASE Y LLEVAR SELLO POSTAL A MÁS TARDAR EL **11 DE SEPTIEMBRE DE 2026**. Envíe este formulario de solicitud de exclusión firmado al Administrador del Acuerdo a la siguiente dirección:

Rotaru contra Blower-Dempsay Corporation, et al.
Acuerdo
c/o Apex Class Action, LLC
PO Box 54668, Irvine, CA 92619

OBJECCIÓN AL ACUERDO

Complete este formulario de Objeción al Acuerdo únicamente si desea objetarlo a la demanda conocida como *Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.*, presentada ante el Tribunal Superior del Condado de Orange, Caso No. 30-2024-01409012-CU-OE-CXC.

SI SE OPONE AL ACUERDO Y SU OBJECCIÓN ES DESESTIMADA, SE LE INCLUIRÁ COMO PARTE DEL ACUERDO Y LIBERARÁ SUS RECLAMACIONES PERTINENTES. SI NO DESEA QUE SE LE INCLUYA COMO PARTE DEL ACUERDO, PUEDE COMPLETAR EL FORMULARIO POR SEPARADO, TITULADO: "SOLICITUD DE EXCLUSIÓN". NO COMPLETE AMBOS FORMULARIOS. SI COMPLETA AMBOS FORMULARIOS, NO SE TENDRÁ EN CUENTA SU OBJECCIÓN Y QUEDARÁ EXCLUIDO DEL ACUERDO Y NO SE LIBERARÁN SUS RECLAMACIONES PERTINENTES.

Confirmo que trabajé en para la división Pak West de Blower-Dempsay Corporation, en el Estado de California, como empleado no exento y pagado por hora en algún momento entre el 24 de junio de 2020 y el 27 de mayo de 2025.

Deseo oponerme al acuerdo alcanzado en el asunto *Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.* La naturaleza y el fundamento de la objeción son los siguientes:

Nombre Impreso: _____

Dirección: _____

Correo Electrónico: _____

Número de Teléfono: _____

Firma: _____ Fecha: _____

PARA QUE SEA VÁLIDO, ESTE FORMULARIO DE OBJECCIÓN DEBE ESTAR COMPLETADO, FIRMADO, ENVIADO POR CORREO DE PRIMERA CLASE Y SELLO POSTAL A MÁS TARDAR EL **11 DE SEPTIEMBRE DE 2026**. Envíe este formulario de objeción firmado al Administrador del Acuerdo a la dirección:

Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.
Acuerdo
c/o Apex Class Action, LLC
PO Box 54668, Irvine, CA 92619

IMPUGNACIÓN DE SEMANA LABORAL/PERIODO DE PAGO

Sólo complete este formulario de Impugnación de Semana Laboral/Período de Pago si desea impugnar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le atribuyen en el Aviso de Demanda Colectiva Propuesta y Acuerdo de PAGA y Fecha para la Audiencia de Aprobación Final con respecto a la demanda conocida como *Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.*, presentada ante el Tribunal Superior del Condado de Orange, Caso No. 30-2024-01409012-CU-OE-CXC.

Los Miembros de Clase son todas las personas empleadas por Blower-Dempsay Corporation (“Demandado”) como empleados no exentos y pagados por hora en California, en la división Pak West Paper and Packaging (“Pak West”) durante el período comprendido entre el 24 de junio de 2020 y el 27 de mayo de 2025 (“Período de Clase”).

Los pagos de los Miembros de Clase se calcularán dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre todas las Semanas Laborales Elegibles atribuidas a los miembros de Clase del Acuerdo, multiplicado por el número de Semanas Laborales Elegibles atribuidas al Miembro de Clase.

Los Empleados Agraviados son todas las personas empleadas por el Demandado en California en la división Pak West y clasificadas como empleados no exentos y pagados por hora que trabajaron para el Demandado durante el período comprendido entre el 20 de junio de 2023 y el 27 de mayo de 2025 (“Período de PAGA”).

Los pagos de los Empleados Agraviados se calcularán dividiendo el 35% de las Sanciones de PAGA de los Empleados Agraviados entre todos los Períodos de Pago atribuidos a todos los Empleados Agraviados, y multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago atribuidos al Empleado Agraviado.

Los registros del Demandado indican que usted trabajó «Class_Weeks» Semanas Laborales como Miembro de Clase durante el Período de Clase y «PAGA_Weeks» Semanas Laborales durante el Período de PAGA. Con base en estos registros, su pago estimado como Miembro de Clase sería \$«Est_Class_PMT» y su pago estimado como Empleado Agraviado sería \$«Est_PAGA_PMT».

1. Marque la casilla siguiente SÓLO si desea impugnar el número de Semanas Laborales indicado anteriormente:

☐ Deseo impugnar el número de Semanas Laborales que se me atribuyen en el asunto *Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.* Confirmando que trabajé para la división Pak West de Blower-Dempsay Corporation, en el Estado de California como Miembro de Clase en algún momento entre el período del 24 de junio de 2020 al 27 de mayo de 2025.

Creo que la cantidad correcta de mis Semanas Laborales trabajadas durante el Periodo de Clase es _____.

2. Marque la casilla de abajo SÓLO si desea impugnar el número de Períodos de Pago indicados arriba:

☐ Deseo impugnar el número de Períodos de Pago que se me atribuyen en el asunto *Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.* Confirmando que trabajé en la división Pak West de Blower-Dempsay Corporation, en el Estado de California como Empleado Agraviado en algún momento entre el período del 20 de junio de 2023 al 27 de mayo de 2025.

Creo que la cantidad correcta de mis Periodos de Pago trabajados durante el Periodo de PAGA es _____.

Por la presente, autorizo al Administrador del Acuerdo a revisar los registros del Demandado y a tomar una determinación respecto de la validez de mi impugnación.

Nombre Impreso: _____

Dirección: _____

Correo Electrónico: _____

Número de Teléfono: _____

Firma: _____ Fecha: _____

Por favor, incluya cualquier documentación que considere que apoya su disputa. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos.

PARA QUE SEA VÁLIDO, ESTE FORMULARIO DE IMPUGNACIÓN DE SEMANA LABORAL/PERÍODO DE PAGO DEBE SER COMPLETADO, FIRMADO, ENVIADO POR CORREO DE PRIMERA CLASE Y SELLO POSTAL A MÁS TARDAR EL 11 DE SEPTIEMBRE DE 2026. Envíe este formulario firmado de Impugnación de Semana Laboral/Periodo de Pago al Administrador del Acuerdo a la dirección

Rotaru v. Blower-Dempsay Corporation, et al.

Acuerdo

c/o Apex Class Action, LLC
PO Box 54668, Irvine, CA 92619