

Fernando Carrillo Fajardo v. Veg-Fresh Farms, Inc., et al
c/o Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»

Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC» <<
«Full_Name»
«Address_1»
«City», «State» «Zip»

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

Fajardo v. Veg-Fresh Farms, Inc., et al.

(County of San Bernardino, California Superior Court Case No. CIVSB2102912)

As a current or former non-exempt, hourly-paid California employee of Veg-Fresh Farms, Inc. and Managing Personnel Services, Inc., you are entitled to receive money from a class action settlement

Please read this Notice carefully. This Notice relates to a proposed settlement of class 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 Settlement because the records of defendants Veg-Fresh Farms, Inc. and Managing Personnel Services, Inc. ("Defendants"), 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 Defendants in California and classified as non-exempt, hourly-paid employee who worked for Defendants from October 14, 2018, through December 7, 2019 ("Class Period").

- The settlement is to resolve a class action lawsuit, *Fajardo v. Veg-Fresh Farms, Inc., et al.*, pending in the Superior Court of California for the County of San Bernardino, Case Number CIVSB2102912 (the "Lawsuit"), alleging causes of action against Defendants 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) unfair competition; and (8) civil penalties under PAGA for violations of the California Labor Code sections 210, 226.3, 558, 1197.1 and 2699 (the "Action").
- On June 25, 2026, the San Bernardino County Superior Court granted preliminary approval of this class action 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. Defendants vigorously deny the claims in the Lawsuit and contend that they 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 SETTLEMENT	Exclude yourself from the Settlement, get no payment for settlement of the class claims, and retain your legal rights to individually pursue the class claims that would otherwise be released by the settlement of the Lawsuit. If you worked at any time during the period from September 1, 2019, through December 7, 2019 ("PAGA Period") as a non-exempt, hourly-paid employee of Defendants, then you will be deemed an "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 23, 2026, at 1:30 p.m. in Department S-17 of the San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415.

The Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness and fairness of the Settlement will be held at 1:30 p.m. on November 23, 2026, in Department S-17 of the San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415. You are not required to attend the Hearing, but you are welcome to do so.

Why Am I Receiving This Notice?

Defendants' records show that you currently work, or previously worked, for Defendants 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?

Fernando Carrillo Fajardo was an hourly-paid, non-exempt employee of Defendants. He is the “Plaintiff” in this case and is suing on behalf of himself and Class Members for Defendants’ alleged failure to pay overtime wages, failure to pay minimum wages, failure to provide meal periods or compensation in lieu thereof, failure to provide rest periods or compensation in lieu thereof, waiting time penalties, wage statement violations, and unfair competition.

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

Defendants deny all the allegations made by Plaintiff and deny that they 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 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 Defendants have agreed to settle this case on behalf of themselves and Class Members and Aggrieved Employees for the Gross Settlement Amount of \$125,000.00, unless increased pursuant to the Settlement Agreement. The Gross Settlement includes (1) Administration Costs up to \$7,990.00; (2) a service award of up to \$7,500.00 to Plaintiff for his time and effort in pursuing this case; (3) up to 35% of the Gross Settlement Amount in attorneys’ fees which, unless increased pursuant to the Settlement Agreement, amounts to \$43,750.00; (4) up to \$35,000.00 in litigation costs to Class Counsel, according to proof; and (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of \$6,250.00, of which, seventy-five percent (75%) or \$4,687.50, will be paid to the LWDA and twenty-five percent (25%), or \$1,562.50, will be distributed to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of approximately not less than \$24,510.00 will be available for distribution to Class Members (“Net Settlement Amount”).

Defendants represent that there are no more than 2,795 Workweeks worked during the Class Period. In the event the number of Workweeks during the Class Period increases by more than 5%, or 140 Workweeks, then Defendants, in their sole discretion shall either: (1) de-escalate the Settlement so the Class Period ends on the date that the Workweek count totals no more than 2,935; or (2) increase the Gross Settlement Amount proportionally by the Workweeks in excess of 2,935 Workweeks multiplied by the Workweek Value. The Workweek Value shall be calculated by dividing the originally agreed-upon Gross Settlement Amount (\$125,000.00) by 2,795 which amounts to a Workweek Value of \$44.72. Thus, for example, should there be 5,000 Workweeks in the Class Period, then the Gross Settlement Amount shall be increased by \$92,346.80 (5,000 Workweeks – 2,935 Workweeks) x \$44.72 per Workweek.) Defendants must exercise their election pursuant to this Paragraph at least 30 days before the first set hearing on the Motion for Preliminary Approval or it will be assumed Defendants have elected Option (2) in this paragraph.

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 Workweeks worked by Class Members in hourly-paid, non-exempt positions for Defendants in California 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 attributed to members of the Settlement Class, multiplied by the Class Member’s Eligible Workweeks. Otherwise stated, the formula for a Class Member is: (Net Settlement Amount ÷ total Settlement Class Eligible Workweeks) × Class Member’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 \$1,562.50 allocated as PAGA penalties, whether or not they opt out, based on the number of Pay Periods worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period.

Defendants’ records indicate that you worked «Class_Weeks» Workweeks as a non-exempt, hourly-paid employee in California during the Class Period and «PAGA_Periods» Pay Periods 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 is incorrect and wish to dispute it, you must mail a dispute to the Settlement Administrator no later than September 10, 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 State Controller’s Unclaimed Property Fund, in the name of the Class Member, thereby leaving no “unpaid residue” subject to the requirements of California Code of Civil Procedure section 384 subd. (b)].

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 Defendants to the Settlement Administrator.

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

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 the Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint including: failure to pay overtime and minimum wages; failure to provide meal breaks, rest breaks, or compensation in lieu thereof; waiting time penalties; wage statement violations; and unfair competition (“Released Class 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 PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice that accrued during the PAGA Period (“Released PAGA Claims”).

“Released Parties” means Defendants, and each of their former, present and future owners, parents, and subsidiaries, and all of their current, former, and future officers, directors, members, managers, employees, consultants, partners, shareholders, joint venturers, agents, predecessors, successors, assigns, accountants, insurers, reinsurers, 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, last four digits of your Social Security Number, address, and email address or telephone number, as well as any statement standing for the proposition that you do not wish to participate in the settlement. 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 10, 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 should include 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, why you believe that the Court should not approve the Settlement. Your written objection must be mailed to the Administrator no later than September 10, 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 23, 2026, at 1:30 p.m. in Department S-17 of the San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415, 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://sanbernardino.courts.ca.gov/online-services/remote-access>. You may also retain an attorney to represent you at the Hearing at your own expense.

Additional Information

This Notice of Class Action 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.

Vedang J. Patel (SBN 328647)

vedang@tomorrowlaw.com

Megan R. Lazar (SBN 315007)

megan@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 www.apexclassaction.com/vegfreshfarmsinc 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.



You may also refer to the pleadings, the Settlement Agreement, and other papers filed in this case, which may be inspected at Department S-17 of the San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415, during regular business hours of each court day. You may also obtain these documents through the Court's website at <https://sanbernardino.courts.ca.gov/>.

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

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

**AVISO SOBRE LA PROPUESTA DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA
DE AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL**

Fajardo v. Veg-Fresh Farms, Inc., et al.

(Caso número CIVSB2102912, Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, California)

Como empleado actual o expleado de Veg-Fresh Farms, Inc. y Managing Personnel Services, Inc., que trabaja por horas y en una posición no exenta en California, usted tiene derecho a recibir una compensación económica derivada de una demanda colectiva

Por favor, lea este Aviso detenidamente. Este Aviso se refiere a una propuesta de acuerdo en un litigio colectivo. Si usted es Miembro de la Clase, este documento contiene información importante sobre su derecho a recibir un pago del fondo del Acuerdo.

Usted ha recibido este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva porque los registros de Veg-Fresh Farms, Inc. y Managing Personnel Services, Inc. (“Demandados”) muestran que usted es un “Miembro de la Clase” y, por lo tanto, tiene derecho a un pago de este acuerdo de demanda colectiva. Los Miembros de la Clase son todas las personas empleadas por los Demandados en California y clasificadas como empleados no exentos, pagados por hora, que trabajaron para los Demandados desde el 14 de octubre de 2018 hasta el 7 de diciembre de 2019 (“Período de Clase”).

- La conciliación tiene como objetivo resolver una demanda colectiva, *Fajardo v. Veg-Fresh Farms, Inc., et al.*, pendiente en el Tribunal Superior de California para el Condado de San Bernardino, Caso Número CIVSB2102912 (la “Demanda”), alegando causas de acción contra los Demandados por: (1) falta de pago de salarios por horas extras; (2) falta de pago de salarios mínimos; (3) falta de provisión de períodos de comida o compensación en lugar de los mismos; (4) falta de provisión de períodos de descanso o compensación en lugar de los mismos; (5) sanciones por tiempo de espera; (6) violaciones de la declaración de salarios; (7) competencia desleal; y (8) sanciones civiles bajo PAGA por violaciones de las secciones 210, 226.3, 558, 1197.1 y 2699 del Código Laboral de California (la “Demanda”).
- El 25 de junio de 2026, el Tribunal Superior del Condado de San Bernardino otorgó la aprobación preliminar a este acuerdo de demanda colectiva y ordenó que se notificara a todos los Miembros de la Clase sobre el Acuerdo. El Tribunal no se ha pronunciado sobre la validez de las alegaciones presentadas en la Demanda. Los Demandados niegan enérgicamente las acusaciones contenidas en la Demanda y sostienen que cumplieron plenamente con todas las leyes aplicables.

DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HAGA NADA Y RECIBA UN PAGO	Reciba un pago y ceda sus derechos legales para presentar reclamaciones tras el acuerdo alcanzado en la Demanda.
EXCLUIRSE DEL ACUERDO	Si decide excluirse del Acuerdo, no recibirá ningún pago por la resolución de las reclamaciones colectivas y conservará sus derechos legales para presentar individualmente las reclamaciones colectivas que, de otro modo, quedarían anuladas por el acuerdo de la Demanda. Si trabajó en algún momento durante el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2019 y el 7 de diciembre de 2019 (“Período de PAGA”) como empleado no exento y pagado por hora de los Demandados, entonces se le considerará un “Empleado Afectado” y seguirá recibiendo su parte de las ganancias 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 colectivo.
OPONERSE AL ACUERDO	Si no opta por no participar, puede escribir al Administrador del Acuerdo, Apex Class Action, LLC, para informarles sobre los motivos de su objeción, y ellos remitirán sus inquietudes a un abogado, quien a su vez las presentará ante el Tribunal. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo a pesar de su objeción, usted seguirá estando sujeto al mismo. Usted o su abogado también pueden dirigirse al Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 23 de noviembre de 2026 a la 1:30 p. m., en el Departamento S-17 de San Bernardino. Tribunal Superior del Condado, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415.

La Audiencia de Aprobación Final sobre la adecuación, razonabilidad y equidad del Acuerdo se llevará a cabo a la 1:30 p. m., el 23 de noviembre de 2026 en el Departamento S-17 de San Bernardino Tribunal Superior del Condado, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415. No es obligatorio asistir, pero puede hacerlo si lo desea.

¿Por qué recibo este Aviso?

Los registros de los Demandados muestran que usted trabaja o ha trabajado para alguno de ellos como empleado pagado por horas, no exento, en el Estado de California en algún momento durante el Período de Clase. Se le envió este Aviso a la Demanda Colectiva porque usted tiene derecho a estar informado sobre una propuesta de acuerdo en una demanda colectiva y sobre todas sus opciones antes de que el Tribunal decida si finalmente aprueba el acuerdo. Si el Tribunal aprueba el acuerdo y, posteriormente, 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, qué beneficios están disponibles, quiénes son elegibles para dichos beneficios y cómo obtenerlos.

¿De qué trata este caso?

Fernando Carrillo Fajardo era un empleado de los Demandados, pagado por hora y no exento. Él es el “Demandante” en este caso y está demandando en nombre propio y de los Miembros de la Clase por el presunto incumplimiento de los Demandados en el pago de salarios por horas extras, el incumplimiento en el pago del salario mínimo, el incumplimiento en la provisión de períodos de comida o compensación en

su lugar, el incumplimiento en la provisión de períodos de descanso o compensación en su lugar, sanciones por tiempo de espera, violaciones de los recibos de sueldo y competencia desleal.

Con base en las presuntas violaciones del Código Laboral mencionadas anteriormente y en otras presuntas violaciones del mismo, el Demandante también solicita sanciones conforme a la Ley General de Abogados Privados del Código Laboral de California (“PAGA”).

Los Demandados niegan todas las acusaciones formuladas por el Demandante y niegan haber violado ley alguna. El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de las reclamaciones del Demandante. Solo ha aprobado preliminarmente este acuerdo de demanda colectiva. El Tribunal decidirá si aprueba definitivamente este acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final.

Resumen de los términos del Acuerdo

El Demandante y los Demandados han acordado resolver este caso en nombre propio y de los Miembros de la Clase y de los Empleados Afectados, por un monto bruto de \$125,000.00, a menos que se incremente de conformidad con el Acuerdo de Conciliación. El Acuerdo Bruto incluye (1) Costos de Administración hasta \$7,990.00; (2) una compensación por servicio de hasta \$7,500.00 para el Demandante por su tiempo y esfuerzo en la tramitación de este caso; (3) hasta el 35% del Monto Bruto del Acuerdo en honorarios de abogados que, a menos que se incremente de conformidad con el Acuerdo de Conciliación, asciende a \$43,750.00; (4) hasta \$35,000.00 en costos de litigio para los Abogados de la Clase, según se compruebe; y (5) pago asignado a sanciones PAGA por un monto de \$6,250.00, de los cuales, el setenta y cinco por ciento (75%) o \$4,687.50, se pagará a la LWDA y el veinticinco por ciento (25%), o \$1,562.50, se distribuirá a los Empleados Afectados. Tras deducir estas cantidades, quedará disponible un total aproximado de \$24,510.00 o más para su distribución entre los Miembros de la Clase (“Monto Neto del Acuerdo”).

Los Demandados afirman que no se han trabajado más de 2,795 Semanas laborales durante el Período de Clase. En caso de que este número aumente en más del 5%, o 140 Semanas laborales, entonces los Demandados, a su entera discreción, deberán: (1) reducir el Acuerdo de manera que el Período de Clase termine en la fecha en que el recuento total de Semanas laborales no supere las 2,935; o (2) aumentar el Monto Bruto del Acuerdo proporcionalmente por las Semanas laborales que excedan las 2,935 semanas laborales multiplicadas por el Valor de la Semana laboral. El Valor de la Semana laboral se calculará dividiendo el Monto Bruto del Acuerdo originalmente acordado (\$125,000.00) entre 2,795, lo que equivale a un Valor de \$44.72. Así, por ejemplo, si hay 5,000 Semanas laborales en el Período de Clase, entonces el Monto Bruto del Acuerdo se incrementará en \$92,346.80 ((5,000 Semanas laborales – 2,935 Semanas laborales) x \$44.72 por Semana laboral). Los Demandados deben ejercer su elección de conformidad con este párrafo al menos 30 días antes de la primera audiencia programada sobre la Moción de Aprobación Preliminar, de lo contrario, se asumirá que han elegido la Opción (2) de este párrafo.

Distribución a los Miembros de la Clase

Los Miembros de la Clase que no se excluyan recibirán un pago *proporcional* del Monto Neto del Acuerdo basado en el número de Semanas laborales trabajadas por los Miembros de la Clase en puestos no exentos y pagados por hora para los Demandados en California durante el Período de Clase (“Semanas laborales Elegibles”). En concreto, estos pagos se calcularán dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas laborales Elegibles atribuidas a los Miembros de la Clase y multiplicando el resultado por las Semanas laborales Elegibles de cada Miembro de la Clase. Dicho de otro modo, la fórmula es: (Monto Neto del Acuerdo) ÷ Total de Semanas laborales del Acuerdo Colectivo) x Semanas laborales Elegibles de cada Miembro de la Clase. Además, los Miembros de la Clase que trabajaron durante el Período de PAGA (*es decir*, los Empleados Afectados) recibirán una parte *proporcional* de los \$1,562.50 asignados como sanciones de PAGA, independientemente de si optan por no participar; se basa en el número de Períodos de Pago trabajados por cada Empleado Afectado durante este período.

Los registros de los Demandados indican que usted trabajó «Class_Weeks» Semanas laborales como empleado no exento, pagado por hora en California durante el Período de Clase y «PAGA_Periods» Períodos de Pago durante el Período de PAGA. Según estos registros, su pago estimado como Miembro de la Clase sería de \$«Est_Class_PMT» y como Empleado Afectado sería de \$«Est_PAGA_PMT». Si considera que esta información es incorrecta y desea impugnarla, debe enviar una impugnación por correo al Administrador del Acuerdo a más tardar el 10 de septiembre de 2026. Por favor, incluya cualquier documentación que posea y que, según usted, respalde su impugnación. Debe enviar copias en lugar de los originales, ya que los documentos no le serán devueltos.

Declaración de impuestos

El 100% de los pagos por las sanciones de PAGA a los Empleados Afectados se asignará como sanciones declaradas en el Formulario 1099 del IRS. El 20% de cada Pago del Acuerdo a los Miembros de la Clase que no opten por no participar 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 proporcionar asesoramiento legal o fiscal sobre su Parte del Acuerdo.

Su cheque tendrá una validez de 180 días a partir de su fecha de emisión. Después de 180 días, los cheques no cobrados serán cancelados y los fondos asociados serán transmitidos al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor del Estado de California, a nombre del Miembro de la Clase, dejando así ningún “residuo impago” sujeto a los requisitos de la sección 384 subd. (b) del Código de Procedimiento Civil de California].

Sus opciones según el Acuerdo

Opción 1 – No haga nada y reciba su pago

Si no solicita la exclusión, tendrá derecho automáticamente a su Pago Individual del Acuerdo (*es decir*, su parte del Monto Neto del Acuerdo) porque es Miembro de la Clase. Si no impugna el cálculo de su parte de la indemnización y no se excluye del acuerdo, quedará sujeto a la totalidad de la liberación contenida en el acuerdo y recibirá su Pago Individual del Acuerdo, así como su Pago Individual de PAGA si también es un Empleado Afectado. **En otras palabras, si usted es un Miembro de la Clase, no necesita realizar ninguna acción para recibir el/los pago(s) del acuerdo establecido(s) anteriormente.**

Los Miembros de la Clase que no presenten una exclusión válida y oportuna (de conformidad con la Opción 2) se considerará que han liberado, acordado, transigido, renunciado y exonerado de forma completa, definitiva y para siempre a las Partes Liberadas de todas las

“Reclamaciones Liberadas” que puedan tener o hayan tenido tras la aprobación final de este Acuerdo y el pago por parte de los Demandados al Administrador del Acuerdo.

A partir de la fecha de la Sentencia, la Orden que otorga la Aprobación Final de este Acuerdo, y en la fecha en que los Demandados financien completamente el Monto Bruto del Acuerdo y paguen todos los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados sobre la Parte Salarial de los Pagos Individuales de Clase, el Demandante, los Miembros de la Clase y los Abogados de la Clase liberarán las reclamaciones contra todas las Partes Liberadas de la siguiente manera:

Durante la vigencia del Período de Clase, todos los Miembros de Clase Participantes, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto pasados como presentes, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos expuestos en la Denuncia Operativa, incluyendo: falta de pago de horas extras y salarios mínimos; falta de provisión de pausas para comer, pausas para descansar o compensación en su lugar; sanciones por tiempo de espera; violaciones de la declaración de salarios; y competencia desleal (“Reclamaciones Liberadas de Clase”).

Durante el Período de PAGA, se considera que todos los Empleados Afectados liberan, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados y presentes, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por sanciones de PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos expuestos en la Denuncia Operativa y el Aviso de PAGA que se acumularon durante el Período de PAGA (“Reclamaciones Liberadas de PAGA”).

“Partes Liberadas” significa los Demandados y cada uno de sus propietarios, matrices y subsidiarias anteriores, presentes y futuros, y todos sus funcionarios, directores, miembros, gerentes, empleados, consultores, socios, accionistas, empresas conjuntas, agentes, predecesores, sucesores, cesionarios, contadores, aseguradores, reaseguradores 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 liberar las Reclamaciones Liberadas de Clase, puede solicitar su exclusión mediante una solicitud por escrito. Su solicitud debe incluir su nombre, los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social, dirección y correo electrónico o número de teléfono, así como cualquier declaración que represente la proposición de que no desea participar en el acuerdo. Firme, feche y envíe por correo su solicitud de exclusión por escrito a la siguiente dirección.

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

Para que sea válida, su solicitud de exclusión debe enviarse por correo postal al Administrador y con sello postal a más tardar el 10 de septiembre de 2026.

El acuerdo propuesto incluye la conciliación de las Reclamaciones Liberadas de PAGA. Un empleado no puede solicitar la exclusión de la liquidación de una reclamación de PAGA. Por lo tanto, si el tribunal aprueba el acuerdo, incluso si solicita su exclusión, si es un Empleado Afectado, seguirá recibiendo su Pago Individual de PAGA y se considerará que ha liberado las Reclamaciones Liberadas de PAGA. Una solicitud de exclusión preservará su derecho, si lo hubiera, a presentar individualmente únicamente las Reclamaciones Liberadas de Clase.

Opción 3 – Presentar una objeción al Acuerdo

Si desea oponerse, puede presentar una objeción por escrito por correo postal, indicando los motivos de su objeción al Acuerdo. Su objeción debe incluir su nombre, dirección y firma; una declaración de si planea comparecer en la Audiencia de Aprobación Final; y una declaración de los motivos, junto con cualquier autoridad legal, si corresponde, por la que cree que el Tribunal no debería aprobar el Acuerdo. Debe enviarla por correo al Administrador a más tardar el 10 de septiembre de 2026. Tenga en cuenta que no puede oponerse y excluirse del Acuerdo. Si se excluye, su objeción será anulada. Si el Tribunal anula su objeción, estará obligado por el Acuerdo y recibirá su Parte del Acuerdo.

Incluso si no presenta una objeción por escrito, puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y presentar una objeción verbal ante el Tribunal.

Audiencia de Aprobación Final

Si lo desea, puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el día 23 de noviembre de 2026, a la 1:30 p. m., en el Departamento S-17 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415, y objetar oralmente el Acuerdo, discutir sus objeciones por escrito con el Tribunal y las Partes, o comentar sobre el Acuerdo por su propia cuenta. Puede asistir a esta audiencia de manera virtual por audio o video en <https://sanbernardino.courts.ca.gov/online-services/remote-access>. También puede contratar a un abogado para que lo represente en la Audiencia a su propio costo.

Información Adicional

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

BIBIYAN LAW GROUP, P. C.

Vedang J. Patel (SBN 328647)

vedang@tomorrowlaw.com

Megan R. Lazar (SBN 315007)

megan@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard, Nueva York

Los Ángeles, California 90024

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

También puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en www.apexclassaction.com/vegfreshfarmsinc para acceder a los documentos clave en este caso, incluidos el Acuerdo de Conciliación, la Orden que otorga la Aprobación Preliminar de este Acuerdo, la Orden que otorga la Aprobación Final de este Acuerdo y la Sentencia Firme.



También puede consultar los alegatos, el Acuerdo de Conciliación y otros documentos presentados en este caso, que pueden inspeccionarse en el Departamento S-17 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415, durante el horario habitual de cada día judicial. También puede obtenerlos a través del sitio web de la Corte en <https://sanbernardino.courts.ca.gov/>.

Todas las consultas realizadas por los Miembros de la Clase con respecto a este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva y/o el Acuerdo, deben dirigirse al Administrador del Acuerdo.

POR FAVOR, NO SE COMUNIQUE CON EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, EL JUEZ, LOS DEMANDADOS NI SUS ABOGADOS SI TIENE PREGUNTAS.