

Gerardo Negrete v. Ace Hardware Corporation
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

Negrete, et al. v. Ace Hardware Corporation, et al.

(County of Placer, California Superior Court Case No. S-CV-0047322)

As a current or former non-exempt, hourly-paid California employee of ACE Hardware Corporation, 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 defendant ACE Hardware 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 who worked for Defendant Ace Hardware Corporation (“Defendant”) as non-exempt, hourly paid employees, including any non-exempt drivers, at any time from May 20, 2020, through November 28, 2025 (“Class Period”) in the State of California.

- The Settlement is to resolve the following class and PAGA lawsuits:
 - *Gerardo Negrete v. Ace Hardware Corporation*, Placer County Superior Court Case No. S-CV-0047322, and *Gerardo Negrete v. Ace Hardware Corporation*, JAMS Case No. 5130000381;
 - *Bennett Ley v. Ace Hardware Corporation*, Sacramento Case No. 34-2021-00312661, *Bennett Ley v. Ace Hardware Corporation*, JAMS Case No. 5130000537, and *Bennett Ley v. Ace Hardware Corporation*, Sacramento County Superior Court Case No. 24CV009925;
 - *Amolak Dhaliwal v. Ace Hardware Corporation and Doug Woodmansee*, Placer County Superior Court Case No. S-CV-0047279, removed to the United States District Court for the Eastern District of California, Case No. 2:22-cv-00446-DAD-CSK, and *Amolak Dhaliwal v. Ace Hardware Corporation*, JAMS Case No. 5220006126; and
 - *Jordan Brassart, Kaitlyn Chapman, Emilia Long, and Ricardo Lupio v. Ace Hardware Corporation*, Contra Costa County Superior Court Case No. C24-02261 and *Kaitlyn Chapman, Emilia Long, and Ricardo Lupio v. Ace Hardware Corporation*, Contra Costa County Superior Court Case No. C25-00472.
 - In the *Negrete v. Ace Hardware* cases, Plaintiff Negrete alleges causes of action against Defendant for: (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to provide rest periods; (5) waiting time penalties; (6) wage statement violations; (7) failure to provide compensation for unused vested paid vacation days in violation of Labor Code § 227.3; and (8) unfair competition.
 - In the *Ley v Ace Hardware* cases, plaintiff Ley alleges causes of action for: (1) failure to timely pay minimum, regular, and/or overtime wages in violation of Labor Code §§ 204, 210, 510, 558, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, and 1199; (2) failure to provide legally compliant meal periods and/or pay timely compensation in lieu thereof in violation of Labor Code §§ 204, 210, 226.7, 512, and 558; (3) failure to provide legally compliant rest periods and/or pay timely compensation in lieu thereof in violation of Labor Code §§ 204, 210, and 226.7; (4) failure to timely pay all wages due and owing upon separation in violation of Labor Code §§ 201-203 and 210; (5) unlawful deduction of wages in violation of Labor Code §§ 221 and 224; (6) failure to furnish accurate itemized wage statements in violation of Labor Code §§ 226 and 226.3; (7) failure to maintain accurate records in violation of Labor Code §§ 226, 1174, and 1174.5; and (8) unfair and unlawful business practices under California Business & Professions Code section 17200 et seq.
 - In the *Dhaliwal v. Ace Hardware* cases, Plaintiff Dhaliwal alleges causes of action for: (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to provide rest periods; (5) waiting time penalties; (6) wage statement violations; (7) failure to provide compensation for unused vested paid vacation days in violation of Labor Code § 227.3; and (8) unfair competition.
 - In the *Brassart v. Ace Hardware* cases, Plaintiffs allege causes of action for: (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to provide rest periods; (5) waiting time penalties; (6) wage

statement violations; (7) failure to timely pay wages; (8) failure to indemnify; (9) violation of Labor Code § 227.3; (10) unfair competition; and (11) violation of quota laws.

- Plaintiffs also seek civil penalties under the California Labor Code Private Attorney’s General Act of 2004 (“PAGA”) for violations of Labor Code.
- On July 2, 2026, the Placer 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. Defendant vigorously denies the claims in the Lawsuit and contends 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. However, if you worked at any time during the period from July 15, 2020, through November 28, 2025 (“PAGA Period”) as a non-exempt, hourly-paid employee including any non-exempt drivers of Defendant, 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 5, 2026, in Department 3 of the Placer County Superior Court, located at 10820 Justice Center Drive, Roseville, CA 95678.

The Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness, and fairness of the Settlement will be held at 8:30 A.M. on November 5, 2026, in the Howard G. Gibson Courthouse of the Placer County Superior Court, located at 10820 Justice Center Drive, Roseville, CA 95678, in Department 3. 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 Defendant 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?

Plaintiffs Gerardo Negrete, Bennett Ley, Amolak Dhaliwal, Kaitlyn Chapman, Emilia Long, and Ricardo Lupio were hourly-paid, non-exempt employees of Defendant. They are the “Plaintiffs” in this case and are suing on behalf of themselves and Class Members for Defendant’s alleged (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to provide rest periods; (5) waiting time penalties; (6) wage statement violations; (7) failure to provide compensation for unused vested paid vacation days in violation of Labor Code § 227.3; (8) failure to provide all wages upon separation; (9) failure to timely pay wages, (10) failure to indemnify under Labor Code Section 2802; (11) unlawful deduction of wages; (12) failure to maintain accurate records, (13) violation of quota laws; and (14) unfair competition.

Based on the alleged Labor Code violations above-mentioned and other alleged Labor Code violations, Plaintiffs also seek penalties under PAGA.

Defendant denies all the allegations made by Plaintiffs and denies that they violated any law. The Court has made no ruling on the merits of Plaintiffs’ 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

Plaintiffs and Defendant have agreed to settle this case on behalf of themselves and Class Members and Aggrieved Employees for the Gross Settlement Amount of \$1,666,500.00, unless increased pursuant to the Settlement Agreement. The Gross Settlement includes (1) Administration Costs up to \$22,390.00; (2) a service award of up to \$10,000.00 to each Plaintiff, for a total of \$60,000.00 for their 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, amounting to \$583,275.00; (4) up to \$100,000.00 in litigation costs to Class Counsel, according to proof; and (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of \$100,000.00 of the Gross Settlement Amount toward PAGA penalties. Pursuant to PAGA, seventy-five percent (75%) of the amount allocated toward PAGA, or \$75,000.00, will be paid to the LWDA, and twenty-five percent (25%), or \$25,000.00, will be distributed to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of approximately not less than \$800,835.00 will be available for distribution to Class Members (“Net Settlement Amount”).

Defendant estimates that there are approximately 150,000 workweeks worked by the Settlement Class from May 20, 2020, through July 1, 2025 (the “Estimated Workweeks”). If the number of workweeks actually worked by the Settlement Class during the same period of time from

May 20, 2020, through November 28, 2025 (the “Actual Workweeks”) is greater than 10% of the Estimated Workweeks, then the Gross Settlement Amount will be increased by the same percentage above 10%, such that the Gross Settlement Amount shall be increased by one (1) percent for every one percent increase in workweeks over the ten 10% threshold. There shall be no increase in the Gross Settlement Amount if the total number of Actual Workweeks is 165,000 (10% above 150,000), or less.

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 Defendant 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 \$25,000.00 allocated as PAGA penalties payable to Aggrieved Employees, whether or not they opt out, based on the number of Pay Periods worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period.

Defendant’s records indicate that you worked «Work_Weeks» Workweeks as a non-exempt, hourly-paid employee in California during the Class Period and «PAGA_Weeks» 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 8, 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 each Settlement Class Member and PAGA Aggrieved Employee, 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 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 all employer payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Payments, Plaintiffs, Class Members, and Class Counsel will release claims against all Released Parties as follows:

Class Released Claims: As of the Effective Date and funding of the Gross Settlement Amount, all Settlement Class Members fully and finally release the Released Parties from any and all claims alleged in the LWDA Notices or Complaints in the Lawsuits, or which could have been alleged by reason of, arising out of, or in connection with, any matter or fact set forth or referred to in the operative complaints in the Lawsuits, or involve the same primary right, factual predicate, transactions or occurrences, including, without limitation, claims for unpaid wages, including minimum wages, regular wages, overtime compensation, and double-time compensation; off-the-clock work, including pre- and post-shift work and time spent waiting for or undergoing security screenings/checks; any alleged rounding practices; missed, late, short or interrupted meal and/or rest periods or any allegation that meal or rest periods were not provided, including any claim for any alleged failure to pay premiums for missed, late, short or interrupted meal or rest periods, or to pay such premiums at the regular rate of compensation; failure to timely pay all earned wages; reimbursement for business expenses or any other claim that Defendant allowed or required employees to bear any of the costs associated with the operation of Defendant’s business, including without limitation unauthorized deductions, the use of personal cell phones, and expenses related to uniforms, tools and equipment; inaccurate or otherwise improper wage statements and/or failure to keep or maintain accurate records; failure to provide all paid vacation compensation at termination; any claim arising from quotas or any violation of California’s Warehouse Quota Law pursuant to Labor Code section 2100-2112; any claim for unfair business practices arising out of or related to any or all of the aforementioned claims; any claim for penalties arising out of or related to any or all of the aforementioned claims, including, but not limited to, recordkeeping penalties, wage statement penalties, and waiting time penalties; and attorneys’ fees and costs; and claims alleging a violation of the Wage Orders of the California Industrial Welfare Commission; California Business and Professions Code section 17200, et seq. based on the practices alleged in the Lawsuits and/or any of the PAGA letters Named Plaintiffs submitted to the LWDA in advance of the Lawsuits; the California Civil Code sections 3287 and 3289 based on the California Code of Civil Procedure section 1021.5 and 1032 based on the; and/or alleging a violation of California Labor Code §§ 200, 201, 201.3, 201.5, 201.9, 202, 203, 203(a), 204, 205.5, 210, 218.5, 218.6, 221, 224, 226, 226(a), 226(e)(1), 226(g), 226(h), 226.3, 226.7, 227.3, 245 et seq., 510, 512, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1194, 1194(a), 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2100 et seq., 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2108, 2802, and the corresponding sections of the

California Wage Order, California Code of Regulations, Title 8, section 11040, and claims under California Business and Professions Code section 17200, et seq. based on the preceding Labor Code sections ("Class Released Claims").

PAGA Released Claims: As of the date of the Effective Date and funding of the Gross Settlement Amount, PAGA Aggrieved Employees and the LWDA fully and finally release the Released Parties from any and all claims for PAGA civil penalties arising out of or in connection with the facts, factual predicate, theories, transactions or occurrences, and primary rights alleged, that reasonably could have been alleged, or based on any matter or fact set forth or referred to in the LWDA Notices or Complaints in the Lawsuits, including without limitation, for unpaid wages, including failure to pay minimum wages, regular wages, overtime compensation, double-time compensation, and any claims arising from or relating to alleged unlawful deductions from wages; off-the-clock work, including pre- and post-shift work, donning and doffing uniforms and/or safety equipment, attending company meetings, and time spent waiting for or undergoing security screenings and/or temperature checks; time spent waiting in long lines for clocking in, and making phone calls or driving off the clock; any alleged rounding, editing, and/or manipulation of time entries; missed, late, short or interrupted meal and/or rest periods or any allegation that meal or rest periods were not provided, including any claim for any alleged failure to pay premiums for missed, late, short or interrupted meal or rest periods, or to pay such premiums at the regular rate of compensation, and including but not limited to situations where meal or rest periods were effectively shortened or interrupted by requirements such as walking to or from a break area, waiting to clock in or out, donning or doffing safety gear, undergoing security or bag checks, retrieving or storing personal belongings, being required to carry cellular phones or walkie-talkies, being restricted from leaving the premises, being subject to on-duty or on-call meal or rest periods, or where meal periods were subject to automatic deduction despite work being performed during all or part of the period; any alleged failure to pay premiums for missed, late, short, interrupted, or otherwise noncompliant meal or rest periods, or to pay such premiums at the regular rate of compensation, including but not limited to any failure to pay one additional hour of pay at the employee's regular rate of compensation for each day a compliant meal or rest period was not provided, for applying automatic deductions for breaks not actually taken, or for instances where the employee was required to work during all or part of the meal or rest period; retaliation against employees for asserting wage and hour or protected workplace rights; retaliation against employees for disclosing violations of state or federal law, unsafe workplace conditions, or wage and hour practices, or for otherwise engaging in protected whistleblowing activity or protected political activity; failure to pay or timely pay wages and final compensation upon termination or resignation; unlawful deductions from wages or tips and failure to pay all wages or tips in legal tender and at proper rates; failure to make and keep required records regarding gratuities, or failure to pay gratuities paid via credit card without processing fee deductions and by the next regular payday; unlawful deductions from wages on the account of gratuities; failure to provide all paid vacation and/or PTO compensation at termination; failure to provide sick leave, including any claim for failure to pay sick leave pay at the appropriate rate of pay; failure or refusal to allow or permit, pay out, or refrain from retaliating against use of sick leave; failure to timely pay all earned wages; reimbursement for business expenses or any other claim that Defendant allowed or required employees to bear any of the costs associated with the operation of Defendant's business, including without limitation the use of personal cell phones, expenses related to uniforms and equipment/tools, costs incurred in driving personal vehicles (including mileage and gas), and required out-of-pocket expenditures such as pre-employment medical, physical, or driver's exams as a condition of employment, or for compelling the purchase of company products/services in connection with employment; failure to return uniform or other required deposits with interest; failure to comply with special safety provisions; failure to provide payroll or required public works records to contractors or employees upon request; failure to pay split shift premiums or report time premiums; requiring or allowing employees to report to work but not putting them to work or furnishing less than half their scheduled day's work and failing to pay required reporting time pay; failure to provide suitable seating where the nature of the work reasonably permits and/or permit use of such seating; adoption or enforcement of rules, policies, or agreements that unlawfully restrain trade and/or restrict employee rights; failure to include all forms of remuneration, including without limitation, non-discretionary bonuses, incentive pay, meal allowances, mask allowances, and gift cards; requiring employees to come to work early and/or leave late without being able to clock in for all that time requiring employees to agree, in writing, to terms and conditions known to be prohibited by law, including without limitation, non-compete agreements, terms known to be illegal in purported arbitration agreements, purported confidentiality agreements, purported severance agreements, or purported release agreements; inaccurate or otherwise improper wage statements and/or failure to keep or maintain accurate records; failure to furnish written notice of pay rates and other required information; failure to maintain payroll or employment records as required by law; any claim arising from quotas or any violation of California's Warehouse Quota Law pursuant to Labor Code section 2100-2112; disciplining or taking adverse action against employees for lawful off-duty conduct; restricting or prohibiting employee discussions of wages or working conditions; failure to ensure or provide equal pay for equal work; retaliating against whistleblowers or restricting/suppressing protected political activity; improperly using wage history, requiring unlawful or unconscionable agreements, or conducting illegal background checks; requiring illegal releases related to wage claims; requiring or coercing employees to execute statements or releases related to hours worked or wage claims known by the employer to be false, or as a condition of receiving wages due; failure to lawfully employ minors or limit work hours for minors; failure to provide compliant cool-down periods for heat exposure; any claim for unfair business practices arising out of or related to any or all of the aforementioned claims; any claim for penalties arising out of or related to any or all of the aforementioned claims, including, but not limited to, recordkeeping penalties, wage statement penalties, and waiting time penalties; penalties for failure to pay proper rates or recordkeeping; penalties for failure to timely pay temporary or agency workers; and attorneys' fees and costs related to the aforementioned claims. The claims released by the Settlement Agreement also include any and all claims that are based on, or arise out of, the claims and facts alleged in the Lawsuits, and any claims which could have been asserted in the Lawsuits arising from the alleged facts, theories, and/or primary rights alleged to have been invaded to the fullest extent permitted by law. This release includes claims alleging a violation of Wage Orders of the California Industrial Welfare Commission and/or alleging a violation of California Labor Code §§ 96, 96(k), 98.6, 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, 218.5, 218.6, 221, 222, 222.5, 223, 224, 225.5, 226, 226(a), 226.2, 226.3, 226.7, 227.3, 231, 232, 232.5, 233, 234, 245 et seq., 246 et seq., 247, 247.5, 248.5, 249, 256, 266.3, 351, 353, 404, 432, 432.3, 432.5, 432.7, 432.8, 450, 510, 511, 512, 516, 551, 552, 558, 558.1, 1101, 1102, 1102.5, 1174, 1174.1, 1174.5, 1175, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1197.5, 1197.5(k), 1198, 1198.5, 1290, 1292, 1293, 1293.1, 1294.1, 1301, 1391, 1527, 1695.55, 1696.5,

1700.31, 1771, 1774, 1775, 1776, 1811, 1815, 2100-2112, 2673, 2698 et seq., 2699 et seq., 2699.3, 2800, 2802, 2810.5, 3366, 3395 (8 CCR), 3457, and 8397.4 (“PAGA Released Claims”).

“Released Parties” means Defendant, and each of its past, present and future agents, employees, including, but not limited to, individual defendants Doug Woodmansee and Ryan Cones, servants, owners, officers, directors, partners, trustees, representatives, shareholders, stockholders, attorneys, parents, subsidiaries, equity sponsors, related companies/corporations and/or partnerships (defined as a company/corporation and/or partnership that is, directly or indirectly, under common control with Defendant or any of its parents and/or affiliates), divisions, assigns, predecessors, successors, insurers, consultants, joint ventures, any actual or alleged joint employers, affiliates, and alter-egos, and all of their respective past, present and future employees, directors, officers, agents, owners, attorneys, insurers, stockholders, fiduciaries, parents, subsidiaries, and assigns.

Option 2 – Opt Out of the Settlement

If you do not wish to receive your Individual Settlement Payment or release the Class Released 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. 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 8, 2026.

The proposed Settlement includes the Settlement of the PAGA Released 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 PAGA Released Claims. A request for exclusion will preserve your right, if any, to individually pursue only the Class Released 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 8, 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 5, 2026, at 8:30 a.m. in Department 3 of the Placer County Superior Court, located at 10820 Justice Center Drive, Roseville, CA 95678, 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.placer.courts.ca.gov>. 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 3284047)
vedang@tomorrowlaw.com
1460 Westwood Boulevard
Los Angeles, California 90024
Tel: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705

DIVERSITY LAW GROUP, P.C.

Larry W. Lee (State Bar No. 228175)
lwlee@diversitylaw.com
Max W. Gavron (State Bar No. 291697)
mgavron@diversitylaw.com
515 S. Figueroa Street, Suite 1250
Los Angeles, CA 90071
Tel: (213) 488-6555; facsimile (213) 488-6554

WEBBER LAW GROUP

Kelsey A. Webber (State Bar No. 303721)

Kelsey.Webber@WebberLawGroup.com

Shaelyn A. Stewart (State Bar No. 335149)

Shaelyn.Stewart@webberlawgroup.com

333 University Ave, Suite 200

Sacramento, California 95825

Telephone: (916) 588-0683

ARCH Legal, P.C.

Hali M. Anderson (SBN 261816)

handerson@archlegal.com

3555 Fifth Avenue, Suite 200

San Diego, CA 92103

Telephone: (866) 940-5045

You may also visit the Settlement Administrator's website at www.apexclassaction.com/acehardware/ 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 3 of the Placer County Superior Court, located at 10820 Justice Center Drive, Roseville, CA 95678, during regular business hours of each court day. You may also obtain these documents through the Court's website at <https://www.placer.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, DEFENDANT, OR DEFENDANT'S ATTORNEYS WITH INQUIRIES.

**AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA PROPUESTO Y FECHA PARA LA
AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL**

Negrete, et al. v. Ace Hardware Corporation, et al.

(Condado de Placer, Tribunal Superior de California Caso No. S-CV-0047322)

Como empleado actual o ex empleado, no exento y pagado por hora de ACE Hardware Corporation tiene derecho a recibir un pago de un acuerdo de Demanda Colectiva.

Lea este Aviso detenidamente. Este Aviso se relaciona con un acuerdo propuesto de un litigio de demanda colectiva. Si es Miembro de la Clase, este aviso 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 del demandado ACE Hardware Corporation (“Demandado”), muestran que usted es un “Miembro de la Clase” y, por lo tanto, tiene derecho a un pago de este Acuerdo. Los Miembros de la Clase son todas las personas que trabajaron para el Demandado Ace Hardware Corporation (“Demandado”) como empleados no exentos pagados por hora, incluidos los conductores no exentos, en cualquier momento desde el 20 de mayo de 2020 hasta el 28 de noviembre de 2025 (“Período de Clase”) en el Estado de California.

- El Acuerdo es para resolver las siguientes demandas colectivas y PAGA:
 - *Gerardo Negrete v. Ace Hardware Corporation*, Tribunal Superior del Condado de Placer Caso No. S-CV-0047322, y *Gerardo Negrete v. Ace Hardware Corporation*, JAMS Caso No. 5130000381;
 - *Bennett Ley v. Ace Hardware Corporation*, Sacramento Caso No. 34-2021-00312661, *Bennett Ley v. Ace Hardware Corporation*, JAMS Caso No. 5130000537, y *Bennett Ley v. Ace Hardware Corporation*, Sacramento County Superior Court Caso No. 24CV009925;
 - *Amolak Dhaliwal v. Ace Hardware Corporation y Doug Woodmansee*, Tribunal Superior del Condado de Placer Caso No. S-CV-0047279, trasladado al Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Este de California, Caso No. 2:22-cv-00446-DAD-CSK, y *Amolak Dhaliwal v. Ace Hardware Corporation*, Caso JAMS No. 5220006126; y
 - *Jordan Brassart, Kaitlyn Chapman, Emilia Long y Ricardo Lupio v. Ace Hardware Corporation*, Tribunal Superior del Condado de Contra Costa Caso No. C24-02261 y *Kaitlyn Chapman, Emilia Long y Ricardo Lupio v. Ace Hardware Corporation*, Tribunal Superior del Condado de Contra Costa Caso No. C25-00472.
 - En los casos *Negrete v. Ace Hardware*, el Demandante Negrete alega causas de acción contra el Demandado por: (1) falta de pago de salarios por horas extras; (2) falta de pago de salarios mínimos; (3) falta de proporcionar períodos de comida; (4) falta de proporcionar períodos de descanso; (5) sanciones por tiempo de espera; (6) violaciones de la declaración salarial; (7) falta de compensación por días de vacaciones pagadas no utilizados en violación del Código Laboral, sección 227.3; y (8) competencia desleal.
 - En los casos de *Ley v Ace Hardware*, el demandante Ley alega causas de acción por: (1) falta de pago oportuno de salarios mínimos, regulares y/o de horas extras en violación de las secciones 204, 210, 510, 558, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198 y 1199 del Código Laboral; (2) falta de proporcionar períodos de comida legalmente conformes y/o pagar una compensación oportuna en su lugar en violación de las secciones 204, 210, 226.7, 512 y 558 del Código Laboral; (3) falta de proporcionar períodos de descanso legalmente conformes y/o pagar a tiempo compensación en su lugar en violación de las secciones 204, 210 y 226.7 del Código Laboral; (4) falta de pago oportuno de todos los salarios adeudados y adeudados en caso de separación en violación de las secciones 201-203 y 210 del Código Laboral; (5) deducción ilegal de salarios en violación de las secciones 221 y 224 del Código Laboral; (6) falta de presentación de declaraciones de salarios detalladas precisas en violación de las secciones 226 y 226.3 del Código Laboral; (7) falta de mantenimiento de registros precisos en violación de las secciones 226, 1174 y 1174.5 del Código Laboral; y (8) prácticas comerciales desleales e ilegales en virtud de la sección 17200 y ss., del Código de Negocios y Profesiones de California.
 - En los casos *Dhaliwal v. Ace Hardware*, el Demandante Dhaliwal alega causas de acción por: (1) falta de pago de salarios por horas extras; (2) falta de pago de salarios mínimos; (3) falta de proporcionar períodos de comida; (4) falta de proporcionar períodos de descanso; (5) sanciones por tiempo de espera; (6) violaciones de la declaración salarial; (7) falta de compensación por días de vacaciones pagadas no utilizados en violación del Código Laboral, sección 227.3; y (8) competencia desleal.
 - En los casos *Brassart v. Ace Hardware*, los Demandantes alegan causas de acción por: (1) falta de pago de salarios por horas extras; (2) falta de pago de salarios mínimos; (3) falta de proporcionar períodos de comida; (4) falta de proporcionar períodos de descanso; (5) sanciones por tiempo de espera; (6) violaciones de la declaración salarial; (7) falta de pago oportuno de salarios; (8) falta de indemnización; (9) violación del Código Laboral, sección 227.3; (10) competencia desleal; y (11) violación de las leyes de cuotas.
 - El Demandante también solicita multas civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de 2004 (“PAGA”) por violaciones del Código Laboral.
- El 2 de julio de 2026, el Tribunal Superior del Condado de Placer otorgó la aprobación preliminar de este Acuerdo de Demanda Colectiva y ordenó que todos los Miembros de la Clase fueran notificados sobre el mismo. El Tribunal no ha determinado la validez de las reclamaciones en la Demanda. El Demandado niega enérgicamente las reclamaciones en la Demanda y sostiene que cumplió plenamente con todas las leyes aplicables.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO	Obtenga un pago y renuncie a sus derechos legales para ejercer las reclamaciones liberadas por el Acuerdo de la Demanda.
EXCLUIRSE DEL ACUERDO	Excluirse del Acuerdo, no recibir ningún pago por el Acuerdo de las reclamaciones colectivas y retener sus derechos legales para presentar individualmente dichas reclamaciones, que de otro modo, serían liberadas por el Acuerdo de la Demanda. Sin embargo, si trabajó en cualquier momento durante el período comprendido entre el 15 de julio de 2020 y el 28 de noviembre de 2025 (“Período PAGA”) como empleado no exento pagado por hora, incluidos los conductores no exentos del Demandado, se le considerará un “Empleado Afectado” y seguirá recibiendo su parte de los ingresos disponibles de la liquidación de las Reclamaciones Liberadas PAGA, definidas a continuación, (su “Pago Individual PAGA”) incluso si opta por no participar en el acuerdo colectivo.
OPONERSE AL ACUERDO	Si no opta por excluirse, puede escribir al Administrador del Acuerdo, Apex Class Action, para explicar los motivos de su objeción al acuerdo, y este remitirá 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, aún estará obligado por este mismo. Usted o su abogado también pueden dirigirse al Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 5 de noviembre de 2026, en el Departamento 3 del Tribunal Superior del Condado de Placer, ubicado en 10820 Justice Center Drive, Roseville, California 95678.

La Audiencia de Aprobación Final sobre la adecuación, razonabilidad e imparcialidad del Acuerdo se llevará a cabo a las 8:30 a.m., el 5 de noviembre de 2026, en el Tribunal Howard G. Gibson del Tribunal Superior del Condado de Placer, ubicado en 10820 Justice Center Drive, Roseville, California 95678, en el Departamento 3. No es necesario que asista a la Audiencia, pero puede hacerlo.

¿Por qué estoy recibiendo este Aviso?

Los registros de los Demandados muestran que actualmente trabaja, o trabajó, para el Demandado como empleado no exento y pagado por hora en el Estado de California en cualquier momento durante el Período de Clase. Un tribunal autorizó este Aviso de Demanda Colectiva porque tiene derecho a tener información sobre un Acuerdo propuesto de esta demanda colectiva y de todas sus opciones, antes de que el Tribunal decida si aprueba el Acuerdo. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo y luego se resuelven las objeciones y apelaciones, un “Administrador del Acuerdo” designado por el Tribunal hará los pagos descritos en este Aviso. Este Aviso explica la Demanda, el Acuerdo, sus derechos legales, los beneficios disponibles, quién es elegible para esos beneficios, y cómo obtenerlos.

¿De qué trata este caso?

Los Demandantes Gerardo Negrete, Bennett Ley, Amolak Dhaliwal, Kaitlyn Chapman, Emilia Long y Ricardo Lupio eran empleados no exentos y pagados por hora del Demandado. Son los “Demandantes” en este caso y están demandando en nombre de sí mismos y de los Miembros de la Clase por la supuesta (1) falta de pago de salarios por horas extras; (2) falta de pago de salarios mínimos; (3) falta de proporcionar períodos de comida; (4) falta de proporcionar períodos de descanso; (5) sanciones por tiempo de espera; (6) violaciones de la declaración salarial; (7) falta de compensación por días de vacaciones pagadas adquiridos no utilizados en violación del Código Laboral, sección 227.3; (8) falta de proporcionar todos los salarios al momento de la terminación laboral; (9) falta de pago oportuno de salarios, (10) falta de indemnización en virtud de la Sección 2802 del Código Laboral; (11) deducción ilegal de salarios; (12) falta de mantenimiento de registros precisos, (13) violación de las leyes de cuotas; y (14) competencia desleal.

Con base en las presuntas violaciones del Código Laboral mencionadas anteriormente y otras presuntas más, los Demandantes también solicitan multas bajo PAGA.

El Demandado niega todas las alegaciones de los Demandantes y sostiene que no ha violado ninguna ley. El Tribunal no se ha pronunciado sobre los méritos de las reclamaciones de los Demandantes. El Tribunal solo ha aprobado de manera preliminar este Acuerdo Colectivo. El Tribunal decidirá si otorga la aprobación final al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final.

Resumen de los Términos del Acuerdo

Los Demandantes y el Demandado han acordado resolver este caso en su nombre y en el de los Miembros de la Clase y los Empleados Afectados por el Monto Bruto del Acuerdo de \$1,666,500.00, a menos que se incremente de conformidad con el Acuerdo de Conciliación. El Acuerdo Bruto incluye (1) Costos de Administración hasta \$22,390.00; (2) una adjudicación de servicio de hasta \$10,000.00 para cada Demandante, en un total de \$60,000.00, por el tiempo y esfuerzo en la prosecución de este caso; (3) hasta 35 % del Monto Bruto del Acuerdo en honorarios de abogados que, a menos que aumenten de conformidad con el Acuerdo de Conciliación, ascienden a \$583,275.00; (4) hasta \$100,000.00 en costos de litigio para los Abogados de la Clase, según la prueba; y (5) pago asignado a las multas PAGA por un monto de \$100,000.00 del Monto Bruto del Acuerdo. De conformidad con PAGA, el setenta y cinco por ciento (75 %) de la cantidad asignada a PAGA, o \$75,000.00, se pagará a la LWDA y el veinticinco por ciento (25 %), o \$25,000.00, se distribuirá a los Empleados Afectados. Después de deducir estas sumas, un total de aproximadamente \$800,835.00, y no menor a este, estará disponible para su distribución a los Miembros de la Clase (“Monto Neto del Acuerdo”).

El Demandado estima que hay aproximadamente 150,000 semanas laborales trabajadas por la Clase desde el 20 de mayo de 2020 hasta el 1 de julio de 2025 (las “Semanas Laborales Estimadas”). Si el número de semanas laborales realmente trabajadas por la Clase durante el mismo período de tiempo desde el 20 de mayo de 2020 hasta el 28 de noviembre de 2025 (las “Semanas Laborales Reales”) es superior al 10 % de las Semanas Laborales Estimadas, entonces el Monto Bruto del Acuerdo se incrementará en el mismo porcentaje por encima del 10%, de modo que el Monto Bruto del Acuerdo se incrementará en un (1) por ciento por cada aumento del uno por ciento en las semanas laborales por encima

del umbral del 10 %. No habrá aumento en el Monto Bruto del Acuerdo si el número total de Semanas Laborales Reales es 165,000 (10 % por encima de 150,000), o menos.

Distribución a los Miembros de la Clase

Los Miembros de la Clase que no opten por excluirse recibirán un pago *prorrateado* del Monto Neto del Acuerdo en función del 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”). Específicamente, los pagos de los Miembros de la Clase se calcularán dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales Elegibles atribuidas a los miembros del Acuerdo Colectivo, multiplicado por el número de Semanas Laborales Elegibles atribuidas al Miembro de la Clase. De lo contrario, la fórmula para un Miembro de la Clase es: $(\text{Monto Neto del Acuerdo} \div \text{total de las Semanas Laborales Elegibles del Acuerdo Colectivo}) \times \text{Semanas Laborales Elegibles del Miembro de Clase Participante}$. Además, los Miembros de la Clase que trabajaron durante el Período PAGA (*es decir*, los Empleados Afectados) recibirán una parte *proporcional* de los \$25,000.00 asignados como multas PAGA, independientemente de que opten o no por no participar, en función del número de semanas laborales trabajadas por cada Empleado Afectado durante el Período PAGA.

Los registros del Demandado indican que trabajó «Work_Weeks» Semanas Laborales como empleado no exento pagado por hora en California durante el Período de Clase y «PAGA_Weeks» Períodos de Pago durante el Período PAGA. Con base en estos registros, su pago estimado como Miembro de la Clase sería \$«Est_Class_PMT» y su pago estimado como Empleado Afectado sería \$«Est_PAGA_PMT». Si cree que esta información es incorrecta y desea impugnarla, debe enviar una impugnación al Administrador del Acuerdo a más tardar el 8 de septiembre de 2026. Incluya toda la documentación que tenga que considere que respalda su impugnación. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos.

Declaración de Impuestos

El 100 % de los pagos por multas PAGA a los Empleados Afectados se asignarán como multas informadas en el Formulario 1099 del IRS. El 20 % de cada Pago del Acuerdo a los Miembros de la Clase que no opten por excluirse se asignará como salarios y se informará en un Formulario W-2 del IRS y el 80 % se asignará como multas e intereses informados en el Formulario 1099 del IRS. Este aviso no tiene como objetivo brindar asesoramiento legal o fiscal sobre su Parte del Acuerdo.

Su cheque será válido durante 180 días después de su emisión. Después de 180 días, los cheques no cobrados se cancelarán y los fondos asociados se transmitirán al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California, a nombre del Miembro de la Clase, sin dejar ningún “residuo impago” sujeto a los requisitos de la sección 384, subd. (b) del Código de Procedimiento Civil de California.

Sus Opciones en Virtud del Acuerdo

Opción 1 - No hacer nada y recibir su pago

Si no opta por excluirse, tiene derecho automáticamente a su Pago Individual del Acuerdo (*es decir*, su parte del Monto Neto del Acuerdo) porque es un Miembro de la Clase. Si no impugna el cálculo de su parte del Acuerdo ni opta por excluirse del acuerdo, estará obligado por la liberación general en la conciliación y recibirá un Pago Individual del Acuerdo, así como su Pago Individual PAGA si también es un Empleado Afectado. **En otras palabras, si es un Miembro de la Clase, no es necesario que realice ninguna acción para recibir el/los pago(s) del Acuerdo establecido anteriormente.**

Los Miembros de la Clase que no presenten una opción de exclusión válida y oportuna (de conformidad con la Sección 2), han cancelado, resuelto, comprometido, renunciado y liberado total, finalmente y para siempre a las Partes Liberadas de todas las “Reclamaciones Liberadas” que pueda tener o haber tenido tras la aprobación final de este Acuerdo y el pago por parte de los Demandados al Administrador del Acuerdo.

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

Reclamaciones Liberadas de Clase: A partir de la Fecha Efectiva y el financiamiento del Monto Bruto del Acuerdo, todos los Miembros del Acuerdo Colectivo liberan total y finalmente a las Partes Liberadas de todas y cada una de las reclamaciones alegadas en los Avisos o Denuncias de la LWDA en las Demandas, o que podrían haber sido alegadas en razón de, que surjan de, o en relación con, cualquier asunto o hecho establecido o referido en las quejas operativas en las Demandas, o que involucren el mismo derecho primario, predicado de hecho, transacciones u ocurrencias, incluyendo, sin limitación, reclamaciones por salarios no pagados, incluidos salarios mínimos, salarios regulares, compensación por horas extras y compensación por tiempo doble; trabajo fuera del horario laboral, incluido el trabajo previo y posterior al turno y el tiempo dedicado a esperar o someterse a revisiones/controles de seguridad; cualquier supuesta práctica de redondeo; períodos de comida y/o descanso perdidos, tardíos, cortos o interrumpidos o cualquier alegación de que no se proporcionaron períodos de comida o descanso, incluida cualquier reclamación por cualquier supuesta falta de pago de primas por períodos de comida o descanso perdidos, tardíos, cortos o interrumpidos, o para pagar dichas primas en el horario regular tasa de compensación; falta de pago oportuno de todos los salarios ganados; reembolso de gastos comerciales o cualquier otro reclamo de que el Demandado permitió o requirió que los empleados asumieran cualquiera de los costos asociados con la operación del negocio del Demandado, incluidas, entre otras, deducciones no autorizadas, el uso de teléfonos celulares personales y gastos relacionados con uniformes, herramientas y equipos; declaraciones salariales inexactas o incorrectas y/o falta de mantenimiento o mantenimiento de registros precisos; falta de proporcionar toda la compensación de vacaciones pagadas al momento de la terminación; cualquier reclamo que surja de las cuotas o cualquier violación de la Ley de Cuotas de Almacén de California de conformidad con la sección 2100-2112 del Código Laboral; cualquier reclamación por prácticas comerciales desleales que surjan de o estén relacionadas con cualquiera o todas las reclamaciones mencionadas anteriormente; cualquier reclamo por sanciones que surjan de o estén relacionadas con cualquiera o todas las reclamaciones mencionadas anteriormente, incluidas, entre otras, sanciones de mantenimiento de registros, sanciones salariales y sanciones por tiempo de espera; y honorarios y costos de abogados; y reclamos que aleguen una violación de las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial de California; la sección 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California basada en las prácticas alegadas en las Demandas y/o cualquiera de las cartas paga Nombradas Demandantes presentadas a la LWDA antes de las Demandas; las

secciones 3287 y 3289 del Código Civil de California basadas en la sección 1021.5 y 1032 del Código de Procedimiento Civil de California basadas en; y/o alegando una violación del Código Laboral de California, secciones 200, 201, 201.3, 201.5, 201.9, 202, 203, 203(a), 204, 205.5, 210, 218.5, 218.6, 221, 224, 226, 226(a), 226(e)(1), 226(g), 226(h), 226.3, 226.7, 227.3, 245 et seq., 510, 512, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1194, 1194(a), 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2100 y ss., 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2108, 2802, y las secciones correspondientes de la Orden de Salarios de California, el Código de Reglamentos de California, Título 8, sección 11040, y la sección 17200 y ss., del Código de Profesiones de Negocios de California basadas en las secciones anteriores del Código Laboral (“Reclamaciones Liberadas de Clase”).

Reclamaciones PAGA Liberadas: A partir de la fecha de entrada en vigor y el financiamiento del Monto Bruto del Acuerdo, los Empleados Afectados PAGA y la LWDA liberan total y finalmente a las Partes Liberadas de todas y cada una de las reclamaciones por multas civiles PAGA que surjan de o en relación con los hechos, el predicado de hechos, las teorías, las transacciones o los sucesos, y los derechos primarios alegados, que razonablemente podrían haber sido alegados, o basados en cualquier asunto o hecho establecido o mencionado en los Avisos o Denuncias de la LWDA en las Demandas, incluidos, entre otros, por salarios no pagados, incluida la falta de pago de salarios mínimos, salarios regulares, compensación por horas extras, compensación por doble tiempo y cualquier reclamo que surja de o esté relacionado con supuestas deducciones ilegales de los salarios; trabajo fuera del horario laboral, incluido el trabajo previo y posterior al turno, ponerse y quitarse los uniformes y/o equipos de seguridad, asistir a las reuniones de la empresa y el tiempo dedicado a esperar o someterse a exámenes de seguridad y/o controles de temperatura; tiempo dedicado a esperar en largas filas para registrarse y hacer llamadas telefónicas o conducir fuera del horario laboral; cualquier supuesto redondeo, edición y/o manipulación de entradas de tiempo; períodos de comida y/o descanso perdidos, tardíos, cortos o interrumpidos o cualquier alegación de que no se proporcionaron períodos de comida o descanso, incluida cualquier reclamación por presunta falta de pago de primas por períodos de comida o descanso perdidos, tardíos, cortos o interrumpidos, o para pagar dichas primas a la tasa regular de compensación, e incluidas, entre otras, situaciones en las que los períodos de comida o descanso se acortaron o interrumpieron efectivamente por requisitos como caminar hacia o desde un área de descanso, esperar para registrar la entrada o salida, ponerse o quitarse el equipo de seguridad, someterse a controles de seguridad o de equipaje, recuperar o almacenar pertenencias personales, estar obligado a llevar teléfonos celulares o walkie-talkies, tener prohibido salir de las instalaciones, estar sujeto a comidas en servicio o de guardia o períodos de descanso, o donde los períodos de comida estaban sujetos a deducción automática a pesar del trabajo realizado durante todo o parte del período; cualquier supuesta falta de pago de primas por períodos de comida o descanso perdidos, tardíos, cortos, interrumpidos o que no cumplan con los requisitos, o para pagar dichas primas a la tasa regular de compensación, incluidas, entre otras, la falta de pago de una hora adicional de pago a la tasa regular de compensación del empleado por cada día que no se proporcionó un período de comida o descanso conforme, la aplicación de deducciones automáticas por descansos que no se tomaron realmente, o por casos en los que se requirió que el empleado trabajara durante todo o parte del período de comida o descanso; represalias contra los empleados por hacer valer el salario y la hora o los derechos protegidos en el lugar de trabajo; represalias contra los empleados por divulgar violaciones de la ley estatal o federal, condiciones inseguras en el lugar de trabajo o prácticas de salarios y horas, o por participar de otra manera en actividades protegidas de denuncia de irregularidades o actividades políticas protegidas; falta de pago o pago oportuno de salarios y compensación final al momento de la terminación o renuncia; deducciones ilegales de salarios o propinas y falta de pago de todos los salarios o propinas en moneda de curso legal y a tasas adecuadas; falta de hacer y mantener los registros requeridos con respecto a las propinas, o falta de pago de las propinas pagadas con tarjeta de crédito sin deducciones de tarifas de procesamiento y para el siguiente día de pago regular; deducciones ilegales de los salarios a cuenta de las propinas; falta de proporcionar todas las vacaciones pagadas y/o compensación de PTO al momento de la terminación; falta de proporcionar licencia por enfermedad, incluida cualquier reclamación por falta de pago de licencia por enfermedad a la tasa de pago apropiada; falta o negativa a permitir o permitir, pagar o abstenerse de tomar represalias contra el uso de la licencia por enfermedad; falta de pago oportuno de todos los salarios ganados; reembolso por gastos comerciales o cualquier otro reclamo de que el Demandado permitió o requirió que los empleados asumieran cualquiera de los costos asociados con la operación del negocio del Demandado, incluido, entre otros, el uso de teléfonos celulares personales, gastos relacionados con uniformes y equipos/herramientas, costos incurridos en la conducción de vehículos personales (incluido el kilometraje y la gasolina), y gastos de bolsillo requeridos, como exámenes médicos, físicos o de conductor previos al empleo como condición de empleo, o para obligar a la compra de productos/servicios de la compañía en relación con el empleo; no devolver el uniforme u otros depósitos requeridos con intereses; incumplimiento con disposiciones especiales de seguridad; no proporcionar la nómina o los registros de obras públicas requeridos a los contratistas o empleados a solicitud; no pagar las primas por turno dividido o las primas por tiempo de informe; exigir o permitir que los empleados se presenten a trabajar pero no ponerlos a trabajar o proporcionar menos de la mitad de su trabajo programado y no pagar el pago del tiempo de informe requerido; no proporcionar asientos adecuados donde la naturaleza del trabajo permita razonablemente y/o permita el uso de dichos asientos; adopción o aplicación de reglas, políticas, o acuerdos que restrinjan ilegalmente el comercio y/o restrinjan los derechos de los empleados; no incluir todas las formas de remuneración, incluidos, entre otros, los bonos no discrecionales, el pago de incentivos, los subsidios para comidas, los subsidios para mascarillas y las tarjetas de regalo; exigir a los empleados que vengan a trabajar temprano y/o se vayan tarde sin poder registrarse durante todo ese tiempo; exigir a los empleados que acepten, por escrito, los términos y condiciones que se sabe que están prohibidos por la ley, incluidos, entre otros, los acuerdos de no competencia, los términos que se sabe que son ilegales en los supuestos acuerdos de arbitraje, los supuestos acuerdos de confidencialidad, supuestos acuerdos de indemnización o supuestos acuerdos de liberación; declaraciones de salarios inexactas o incorrectas y/o falta de mantenimiento o mantenimiento de registros precisos; falta de notificación por escrito de las tasas de pago y otra información requerida; falta de mantenimiento de registros de nómina o empleo según lo exige la ley; cualquier reclamación que surja de las cuotas o cualquier violación de la Ley de Cuotas de Almacenamiento de California de conformidad con la sección 2100-2112 del Código Laboral; disciplinar o tomar medidas adversas contra los empleados por conducta legal fuera de servicio; restringir o prohibir las discusiones de los empleados sobre los salarios o condiciones de trabajo; no garantizar o proporcionar igual salario por igual trabajo; tomar represalias contra los denunciantes o restringir/suprimir la actividad política protegida; usar indebidamente el historial salarial, exigir acuerdos ilegales o inadmisibles, o realizar verificaciones de antecedentes ilegales; exigir liberaciones ilegales relacionadas con reclamos salariales; exigir o coaccionar a los empleados para que ejecuten declaraciones o liberaciones relacionadas con las horas trabajadas o reclamos salariales que el empleador sabe que son falsos, o como condición para recibir los salarios adeudados; no emplear legalmente a menores o limitar las horas de trabajo para los menores; fracaso proporcionar períodos de enfriamiento compatibles para la exposición al calor; cualquier reclamo por prácticas comerciales desleales que surjan de o estén relacionadas con cualquiera o todas las reclamaciones mencionadas anteriormente; cualquier reclamación por sanciones que surjan de o estén relacionadas con cualquiera

o todas las reclamaciones mencionadas anteriormente, incluidas, entre otras, sanciones de mantenimiento de registros, sanciones salariales y sanciones por tiempo de espera; sanciones por no pagar las tarifas adecuadas o el mantenimiento de registros; sanciones por no pagar a tiempo a los trabajadores temporales o de agencia; y honorarios y costos de abogados relacionados con las reclamaciones mencionadas anteriormente. Las reclamaciones liberadas por el Acuerdo de Conciliación también incluyen todas y cada una de las reclamaciones que se basan en o surgen de las reclamaciones y hechos alegados en las Demandas, y cualquier reclamo que podría haberse afirmado en las Demandas que surja de los presuntos hechos, teorías y/o derechos primarios supuestamente invadidos en la mayor medida permitida por la ley. Esta liberación incluye reclamaciones que alegan una violación de las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial de California y/o que alegan una violación del Código Laboral de California §§ 96, 96(k), 98.6, 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, 218.5, 218.6, 221, 222, 222.5, 223, 224, 225.5, 226, 226(a), 226.2, 226.3, 226.7, 227.3, 231, 232, 232.5, 233, 234, 245 y ss., 246 y ss., 247, 247.5, 248.5, 249, 256, 266.3, 351, 353, 404, 432, 432.3, 432.5, 432.7, 432.8, 450, 510, 511, 512, 516, 551, 552, 558, 558.1, 1101, 1102, 1102.5, 1174, 1174.1, 1174.5, 1175, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1197.5, 1197.5(k), 1198, 1198.5, 1290, 1292, 1293, 1293.1, 1294.1, 1301, 1391, 1527, 1695.55, 1696.5, 1700.31, 1771, 1774, 1775, 1776, 1811, 1815, 2100-2112, 2673, 2698 et seq., 2699 et seq., 2699.3, 2800, 2802, 2810.5, 3366, 3395 (8 CCR), 3457 y 8397.4 (“Reclamaciones PAGA Liberadas”).

“Partes Liberadas” significa el Demandado, y cada uno de sus pasados, agentes presentes y futuros, empleados, incluyendo, pero no limitado a, los acusados individuales Doug Woodmansee y Ryan Cones, sirvientes, propietarios, funcionarios, directores, socios, fideicomisarios, representantes, accionistas, accionistas, abogados, padres, filiales, patrocinadores de acciones, empresas/corporaciones relacionadas y/o sociedades (definidas como una empresa/corporación y/o sociedad que es, directa o indirectamente, bajo control común con el Demandado o cualquiera de sus padres y/o afiliados), divisiones, cesionarios, predecesores, sucesores, aseguradoras, consultores, empresas conjuntas, cualquier empleador conjunto real o presunto, filiales, y alter-egos, y todo su pasado respectivo, empleados actuales y futuros, directores, funcionarios, agentes, propietarios, abogados, aseguradoras, accionistas, fiduciarios, padres, filiales, y asignados.

Opción 2: Excluirse del Acuerdo

Si no desea recibir su Pago Individual del Acuerdo o liberar las Reclamaciones Liberadas de Clase, puede excluirse presentando una solicitud por escrito. Su solicitud debe incluir su nombre, dirección, dirección de correo electrónico o número de teléfono, y cualquier declaración que evidencie su proposición de no participar en el Acuerdo. Firme, feche y envíe por correo postal su solicitud de exclusión a la dirección a continuación.

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

Para ser válido, su solicitud por escrito debe enviarse por correo y matasellos al Administrador a más tardar el 8 de septiembre de 2026.

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

Opción 3: Presentar una Objeción al Acuerdo

Si desea oponerse al Acuerdo, puede presentar una objeción por escrito indicando los motivos de su objeción. Su objeción por escrito debe proporcionar su nombre, dirección, los últimos cuatro dígitos de su Número de Seguro Social, su firma, una declaración de si planea comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y una declaración de la(s) razón(es), junto con cualquier autoridad legal, si la hay, por la que cree que el Tribunal no debería aprobar el Acuerdo. Su objeción debe enviarse por correo al Administrador a más tardar el 8 de septiembre de 2026. Tenga en cuenta que no puede oponerse y excluirse del Acuerdo. Si se excluye, entonces su objeción será rechazada. 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

Usted puede, si lo desea, comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 5 de noviembre de 2026, a las 8:30 a.m., en el Departamento 3 del Tribunal Superior del Condado de Placer, ubicado en 10820 Justice Center Drive, Roseville, California 95678, y objetar oralmente al Acuerdo, discutir sus objeciones por escrito con el Tribunal y las Partes, o de lo contrario comentar sobre el Acuerdo a su propio costo. Puede asistir a esta audiencia virtualmente por audio o video en <https://www.placer.courts.ca.gov>. 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 del Acuerdo. Para obtener una declaración más detallada de los asuntos involucrados en este caso y 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 (Número de Asociación: 3284047)
vedang@tomorrowlaw.com
1460 Westwood Boulevard
Los Ángeles, California 90024
Tel: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705

DIVERSITY LAW GROUP, P.C.

Larry W. Lee (Número de Asociación: 228175)

lwlee@diversitylaw.com

Max W. Gavron (Número de Asociación: 291697)

mgavron@diversitylaw.com

515 S. Figueroa Street, Suite 1250

Los Angeles, California 90071

Tel: (213) 488-6555; fax (213) 488-6554

WEBBER LAW GROUP

Kelsey A. Webber (Número de Asociación: 303721)

Kelsey.Webber@WebberLawGroup.com

Shaelyn A. Stewart (Número de Asociación: 335149)

Shaelyn.Stewart@webberlawgroup.com

333 University Ave, Suite 200

Sacramento, California 95825

Teléfono: (916) 588-0683

ARCH Legal, P.C.

Hali M. Anderson (Número de Asociación: 261816)

handerson@archlegal.com

3555 Fifth Avenue, Suite 200

San Diego, California 92103

Teléfono: (866) 940-5045

También puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en www.apexclassaction.com/acehardware/ para obtener acceso a documentos clave en este caso, incluidos el Acuerdo de Conciliación, la Orden de Otorgamiento de la Aprobación Preliminar, la Orden de Otorgamiento de la Aprobación Final de este Acuerdo y la Sentencia Final.



También puede consultar los alegatos, el Acuerdo de Conciliación y otros documentos presentados en este caso, que pueden inspeccionarse en el Departamento 3 del Tribunal Superior del Condado de Placer, ubicado en 10820 Justice Center Drive, Roseville, California 95678, durante el horario comercial regular de cada día judicial. También puede obtener estos documentos a través del sitio web del Tribunal en <https://www.placer.courts.ca.gov/>.

Todas las consultas de los Miembros de la Clase respecto de este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva deben dirigirse al Administrador del Acuerdo.

POR FAVOR, NO SE PONGA EN CONTACTO CON EL SECRETARIO JUDICIAL, EL JUEZ, EL DEMANDADO NI EL ABOGADO DEL DEMANDADO PARA REALIZAR CONSULTAS.