

Daniel Frederick Behrens, Jr. v. Calcraft 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 AND PAGA SETTLEMENT AND DATE FOR FINAL APPROVAL HEARING

Daniel Frederick Behrens, Jr. v. Calcraft Corporation
(County of San Bernardino, California Superior Court Case No. CIVSB2418852)

As an hourly, non-exempt employee who works or worked for Calcraft Corporation in California, 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 and PAGA Settlement because the records of Calcraft 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 currently or formerly employed by Defendant, either directly or through any subsidiary, staffing agency, or professional employer organization, as non-exempt, hourly-paid employees from June 5, 2020, through November 27, 2024 (the “Class Period”) in the State of California.

The settlement is to resolve a class action lawsuit, *Daniel Frederick Behrens, Jr. v. Calcraft Corporation*, pending in the Superior Court of California for the County of San Bernardino, Case Number CIVSB2418852 (the “Lawsuit”), alleging, among other things, claims 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) Failure to Provide Accurate Wage Statements; (7) Failure to Timely Pay Wage; (8) Failure to Indemnify and Reimburse Business Expenses; and (9) 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”).

- On June 10, 2026, 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. 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. If you worked at any time from June 5, 2023 through November 27, 2024 ("PAGA Period") as a person currently or formerly employed by Defendant, either directly or through any subsidiary, staffing agency, or professional employer organization, as non-exempt, hourly-paid employee in the State of California, then you will be deemed an “Aggrieved Employee” and you will still receive your share of the proceeds available from the settlement of the PAGA Released 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 December 16, 2026, at 8:30 a.m. in Department S27 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 8:30 a.m. on December 16, 2026,

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 1-800-355-0700

in the San Bernardino Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415, in Department S27. 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, non-exempt employee in California 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?

Daniel Frederick Behrens, Jr. was an hourly, non-exempt employee of Defendant. He is the "Plaintiff" in this case and is suing on behalf of himself and Class Members for Defendant's alleged violation of the (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) Failure to Provide Accurate Wage Statements; (7) Failure to Timely Pay Wage; (8) Failure to Indemnify and Reimburse Business Expenses; and (9) 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").

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

Summary of the Settlement Terms

Plaintiff and Defendant have agreed to settle this case on behalf of themselves and Class Members and Aggrieved Employees for the Gross Settlement Amount of \$325,000.00, unless increased pursuant to the Settlement Agreement. The Gross Settlement includes: (1) Administration Costs up to \$4,990.00 (2) an incentive award of up to \$10,000.00 to Daniel Frederick Behrens, Jr. for his time and effort in pursuing this case; (3) up to 35% of the Gross Settlement Amount in attorneys' fees which, unless escalated pursuant to the Settlement Agreement, amounts to \$113,750.00; (4) up to \$25,000.00 in litigation costs to Class Counsel, according to proof; (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of \$30,000.00 of the Gross Settlement Amount toward PAGA penalties. Pursuant to the PAGA, seventy-five percent (75%) of the amount allocated toward PAGA, or \$22,500.00, will be paid to the LWDA and twenty-five percent (25%), or \$7,500.00, will be distributed to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of approximately not less than \$141,260.00 will be available for distribution to Class Members ("Net Settlement Amount").

Defendant represents that a total of \$55,500.00 was previously paid to 19 Class Members in exchange for a release of claims against Defendant. These amounts, upon proof by Defendant, will be deducted from Individual Class Payments that said Class Members whom already signed a release of claims against Defendant will receive in this Settlement. Amounts Previously Paid to Class Members will not act as a credit or release upon said Class Members' PAGA Claims.

Defendant represents that there are no more than 2,369 Workweeks worked during the Class Period. In the event the number of Workweeks worked increases by more than 10% (i.e., an additional 237 Workweeks worked for a total of 2,606 Workweeks), then Defendant shall make an election that one of the following occur: (1) either the Gross Settlement Amount shall be increased proportionally by the Workweeks worked in excess of 2,606 multiplied by the Workweek Value; or (2) the Class Period and PAGA Period (as well as the end date for the release period) will end on the date that the number of Workweeks worked by Class Members, when starting from the first day of the Class Period, reaches 2,606 Workweeks worked by Class Members. The Workweek Value shall be calculated by dividing the Gross Settlement Amount by 2,369 and, thus, the Parties agree that the Workweek Value amounts to, and the settlement amounts, to \$137.19 per Workweek (\$325,000 / 2,369 Workweeks). Thus, for example, should Defendant elect the first of the two options, and there are 3,000 Workweeks in the Class Period, then the GSA shall be increased by \$54,052.86 ([3,000 Workweeks - 2,606 Workweeks] x \$137.19 / Workweek). Defendant must exercise its election pursuant to this Paragraph at least 60 days before the first date set for the Motion for Preliminary Approval, or it will be assumed Defendant has elected Option 1 in this Paragraph. Any said election may be reflected by declaration testimony, an addendum of the settlement, or an amendment thereto.

Distribution to Class Members

Class Members who do not opt out will receive a *pro rata* payment of the Net Settlement Amount based on the number of weeks worked by Class Members in non-exempt, hourly-paid positions for Defendant in California during the Class Period ("Eligible Workweeks"). Specifically, Class Members' payments will be calculated by dividing the number of Eligible Workweeks attributed to the Class Member by all Eligible Workweeks attributed to members of the Settlement Class, multiplied by the Net Settlement Amount. Otherwise stated, the formula for a Class Member is: (Individual's Eligible Workweeks ÷ total Settlement Class Eligible Workweeks) x Net Settlement Amount. In addition, all persons currently or formerly employed by Defendant, either directly or through any subsidiary, staffing agency, or professional employer organization, as non-exempt, hourly-paid employees from June 5, 2023 through November 27, 2024 (the "PAGA Period") in the State of California (i.e., Aggrieved Employees) will receive a *pro rata* share of the \$7,500.00, allocated as PAGA penalties, whether or not they opt out, based on the number of workweeks worked by each Aggrieved Employee between June 5, 2023 through November 27, 2024 (i.e., the PAGA Period).

Defendant represents that it had paid a total of \$55,500.00 to various Class Members for a release of their individual wage and hour claims. This amount, upon proof by Defendant, will be deducted from Individual Class Payments that said Class Members whom already signed a release of claims against Defendant will receive in this Settlement. Amounts Previously Paid to Class Members will not act as a credit or release upon said Class Members' PAGA Claims.

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 1-800-355-0700

Defendant's records indicate that you worked «Class_Workweeks» Workweeks as an hourly, non-exempt employee in California during the Class Period and «PAGA_Pay_Periods» Workweeks during the PAGA Period. Defendant's records also indicate that you were previously paid a total of \$«Amount_Previously_Paid» in exchange for the release of your individual wage and hour claims. 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».

Tax Reporting

Payments to Class Members as PAGA Payments shall be designated as penalties. All other payments to Class Members from the Net Settlement Amount shall be designated 20% as wages and 80% as penalties and interest. The Settlement Administrator will be responsible for issuing a form W-2 to each Class Member for the amount each receives for unpaid "wages" and any IRS Form 1099s required by law. 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 calendar days from the date initially mailed by the Settlement Administrator, such funds shall escheat to the State and shall be sent by the Settlement Administrator to the Legal Aid at Work, 180 Montgomery St., Suite 600, San Francisco, California 94104 for use in any county in need in California, 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 Defendant to the Settlement Administrator.

Effective upon entry of Judgment, the Order granting Final Approval of this Settlement, and on the date after Defendant fully funds the Gross Settlement Amount and 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, Participating Class Members and Plaintiff, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, shall release Released Parties from any and all claims that were or could have been alleged in the Operative Complaint that arose during the Class Period, including without limitation with respect to the following claims: (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; and (9) Unfair Competition ("Released Class Claims"). Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

For the duration of the PAGA Period and to the extent permitted by law, the LWDA and the State of California, by and through Plaintiff as an agent and proxy of the LWDA, Plaintiff and all Aggrieved Employees shall 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 penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the claims asserted in the Operative Complaint and the PAGA Notice ("Released PAGA Claims").

"Released Parties" shall mean Defendant, and any of its past, present and/or future directors, officers, partners, principals, trustees, shareholders, owners, members, managers, employees, administrators, agents, attorneys, insurers, predecessors, successors, assigns, DBAs, parents, subsidiaries.

Option 2 – Opt Out of the Settlement

In order to opt out of the Settlement, the Class Member must timely submit by mail an opt-out request to the Settlement Administrator by the Response Deadline. The opt-out request should state your name, address, telephone number, last four digits of your Social Security number, and signature, and any statement standing for the proposition that you do not wish to participate in the settlement. Sign, date, and fax, email, or mail your written request for exclusion to the address below.

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619
Fax: (949)989-4428
support@apexclassaction.com

Your written request for exclusion must be mailed or emailed to the Administrator not later than October 23, 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

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 1-800-355-0700

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 must provide your name, address, the last four digits of your Social Security Number, your 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 October 23, 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 December 16, 2026 at 8:30 a.m. in the Department S27 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>. 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 (Cal. Bar No. 328647)

vedang@tomorrowlaw.com

Brandon M. Chang (SBN 316197)

brandon@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard

Los Angeles, California 90024

Telephone: (310) 438-5555

Facsimile: (310) 300-1705

You may also visit the Settlement Administrator's website at www.apexclassaction.com/calcraft 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 the Department S27 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/online-services>.

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 PROPUESTA DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y DE PAGA Y FECHA
PARA LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL**

Daniel Frederick Behrens, Jr. v. Calcraft Corporation

(Caso número CIVSB2418852 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, California)

Como empleado por horas, no exento, que trabaja o trabajó para Calcraft Corporation en California, usted tiene derecho a recibir dinero de un acuerdo en 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 y de PAGA porque los registros de Calcraft Corporation (“Demandado”) indican que usted es un “Miembro de la Clase” y, por lo tanto, tiene derecho a un pago conforme a este acuerdo de demanda colectiva. Los Miembros de la Clase son todas las personas que actual o anteriormente trabajaron para el Demandado, ya sea directamente o a través de cualquier subsidiaria, agencia de contratación u organización profesional de empleadores, como empleados no exentos y pagados por hora desde el 5 de junio de 2020 hasta el 27 de noviembre de 2024 (el “Período de Clase”) en el Estado de California.

El acuerdo tiene como objetivo resolver una demanda colectiva, *Daniel Frederick Behrens, Jr. v. Calcraft Corporation*, pendiente en el Tribunal Superior de California para el Condado de San Bernardino, Caso Número CIVSB2418852 (la “Demanda”), alegando, entre otras cosas, reclamaciones por: (1) Falta de pago de horas extras; (2) Falta de pago del salario mínimo; (3) Falta de concesión de períodos de comida; (4) Falta de concesión de períodos de descanso; (5) Sanciones por tiempo de espera; (6) Falta de entrega de recibos de nómina precisos; (7) Falta de pago puntual del salario; (8) Falta de indemnización y reembolso de gastos comerciales; y (9) 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”).

- El 10 de junio de 2026, el Tribunal Superior del Condado de San Bernardino otorgó la aprobación preliminar de este acuerdo de demanda colectiva y ordenó que se notificara a todos los Miembros de la Clase. El Tribunal no se ha pronunciado sobre la validez de las alegaciones presentadas en la Demanda. El Demandado niega enérgicamente las acusaciones contenidas en ella y sostiene que cumplió íntegramente con todas las leyes aplicables.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

NO HAGA NADA Y RECIBA UN PAGO	Reciba un pago y renuncie a sus derechos legales para presentar reclamaciones una vez alcanzado el acuerdo 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 entre el 5 de junio de 2023 y el 27 de noviembre de 2024 (“Período de PAGA”) como persona empleada actualmente o anteriormente por el Demandado, ya sea directamente o a través de cualquier subsidiaria, agencia de contratación u organización profesional de empleadores, como empleado no exento pagado por hora en el Estado de California, 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, explicando los motivos por los que se opone, y este remitirá sus inquietudes a un abogado, quien a su vez las presentará ante el Tribunal. Si el Tribunal lo aprueba a pesar de su objeción, usted seguirá estando sujeto al mismo. Usted o su abogado también puede dirigirse al Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 16 de diciembre de 2026 a las 8:30 a. m., en el Departamento S27 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, 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 las 8:30 a.m., el 16 de diciembre de 2026, en el Tribunal Superior de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415, en el Departamento S27. No es obligatorio asistir a la audiencia, pero puede hacerlo si lo desea.

¿Por qué recibo este Aviso?

Los registros del Demandado muestran que usted actualmente trabaja o trabajó para el Demandado como empleado pagado por horas, no exento, en California durante el Período de Clase. Se le envió este Aviso Colectivo 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.

¿Preguntas? Comuníquese con el Administrador del Acuerdo llamando gratis al 1-800-355-0700.

¿De qué trata este caso?

Daniel Frederick Behrens, Jr. era un empleado pagado por horas, no exento, del Demandado. Él es el “Demandante” en este caso y está demandando en nombre propio y de los Miembros de la Clase por la presunta violación del Demandado de (1) Falta de pago de salarios por horas extras; (2) Falta de pago de salarios mínimos; (3) Falta de provisión de períodos de comida; (4) Falta de provisión de períodos de descanso; (5) Sanciones por tiempo de espera; (6) Falta de provisión de boletas de salario precisos; (7) Falta de pago oportuno de salarios; (8) Falta de indemnización y reembolso de gastos comerciales; y (9) 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”).

El Demandado niega todas las acusaciones que el Demandante ha formulado y niega 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 el Demandado han acordado resolver este caso en nombre propio y de los Miembros de la Clase y de los Empleados Afectados por un Monto Bruto del Acuerdo de \$325,000.00, a menos que se incrementen de conformidad con el Acuerdo de Conciliación. El Acuerdo Bruto incluye: (1) Costos de Administración hasta \$4,990.00 (2) una compensación de incentivo de hasta \$10,000.00 para Daniel Frederick Behrens, Jr. 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 incrementen de conformidad con el Acuerdo de Conciliación, ascienden a \$113,750.00; (4) hasta \$25,000.00 en costos de litigio para los Abogados de la Clase, según la prueba; (5) pago asignado a sanciones de PAGA por un monto de \$30,000.00 del Monto Bruto del Acuerdo. De conformidad con la PAGA, el setenta y cinco por ciento (75%) del monto asignado a la PAGA, o \$22,500.00, se pagará a la LWDA y el veinticinco por ciento (25%), o \$7,500.00, se distribuirá entre los Empleados Afectados. Tras deducir estas cantidades, quedará disponible un total aproximado de no menos de \$141,260.00 para su distribución entre los Miembros de la Clase (“Monto Neto del Acuerdo”).

El Demandado afirma que previamente se pagó un total de \$55,500.00 a 19 Miembros de la Clase a cambio de su renuncia a las reclamaciones en su contra. Estas cantidades, previa comprobación por parte del Demandado, se deducirán de los Pagos Individuales de Clase de dichos Miembros de la Clase que ya hayan firmado una liberación de reclamaciones contra el Demandado y se recibirán en virtud de este Acuerdo. Los importes pagados previamente a los Miembros de la Clase no constituirán un crédito ni una liberación de las Reclamaciones de PAGA de dichos Miembros.

El Demandado afirma que no se han trabajado más de 2,369 Semanas laborales durante el Período de Clase. En caso de que el número de Semanas laborales trabajadas aumente en más del 10% (es decir, 237 Semanas laborales adicionales trabajadas para un total de 2,606 Semanas laborales), entonces el Demandado deberá hacer una elección para que ocurra una de las siguientes: (1) el Monto Bruto del Acuerdo se incrementará proporcionalmente por las Semanas laborales trabajadas que excedan las 2,606 multiplicadas por el Valor de la Semana laboral; o (2) el Período de Clase y el Período de PAGA (así como la fecha de finalización del período de liberación) terminarán en la fecha en que el número de Semanas laborales trabajadas por los Miembros de la Clase, cuando comience desde el primer día del Período de Clase, alcance las 2,606 Semanas laborales trabajadas por los Miembros de la Clase. El Valor de la Semana laboral se calculará dividiendo el Monto Bruto del Acuerdo entre 2,369, y, por lo tanto, las Partes acuerdan que dicho valor asciende a \$137.19 por Semana laboral (\$325,000.00 / 2,369 Semanas laborales). Así, por ejemplo, si el Demandado elige la primera de las dos opciones y hay 3,000 Semanas laborales en el Período de Clase, entonces el MBA se incrementará en \$54,052.86 [(3,000 Semanas laborales – 2,606 Semanas laborales) x \$137.19 / Semana laboral]. El Demandado debe ejercer su elección de conformidad con este párrafo al menos 60 días antes de la primera fecha fijada para la Moción de Aprobación Preliminar, de lo contrario, se asumirá que el Demandado ha elegido la Opción 1 prevista en este párrafo. Dicha elección podrá reflejarse mediante declaración testimonial, un anexo al acuerdo o una enmienda al mismo.

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 la cantidad de semanas trabajadas por los Miembros de la Clase en puestos no exentos y pagados por hora para el Demandado en California durante el Período de Clase (“Semanas laborales Elegibles”). En concreto, los pagos a los Miembros de la Clase se calcularán dividiendo el número de Semanas laborales Elegibles atribuidas a cada Miembro de la Clase entre el total de Semanas laborales Elegibles atribuidas a los miembros del Acuerdo Colectivo, y multiplicando el resultado por el Monto Neto del Acuerdo. Dicho de otro modo, la fórmula para un Miembro de la Clase es: (Semanas laborales Individuales Elegibles ÷ Total de Semanas laborales del Acuerdo Colectivo Elegibles) x Monto Neto del Acuerdo. Además, todas las personas empleadas actualmente o ex empleadas por el Demandado, ya sea directamente o a través de cualquier subsidiaria, agencia de contratación u organización profesional de empleadores, como empleados no exentos pagados por hora desde el 5 de junio de 2023 hasta el 27 de noviembre de 2024 (el “Período de PAGA”) en el Estado de California (*es decir*, Empleados Afectados) recibirán una parte *proporcional* de los \$7,500.00, asignados como sanciones PAGA, independientemente de si optan por no participar, en función del número de semanas laborales trabajadas por cada Empleado Afectado entre el 5 de junio de 2023 y el 27 de noviembre de 2024 (*es decir*, el Período de PAGA).

El Demandado afirma haber pagado un total de \$55,500.00 a varios Miembros de la Clase a cambio de la liberación de sus reclamaciones individuales relativas a salarios y horas. Esta cantidad, previa comprobación por parte del Demandado, se deducirá de los Pagos Individuales de Clase que dichos Miembros de la Clase que ya hayan firmado una liberación de reclamaciones contra el Demandado recibirán en este Acuerdo. Los importes pagados previamente a los Miembros de la Clase no constituirán un crédito ni una liberación de las Reclamaciones de PAGA de dichos Miembros.

Los registros del Demandado indican que usted trabajó «Class_Workweeks» Semanas laborales como empleado pagado por hora, no exento en California durante el Período de Clase y «PAGA_Pay_Periods» Semanas laborales durante el Período de PAGA. Los registros del

Demandado también indican que usted recibió previamente un pago total de \$«Amount_Previously_Paid» a cambio de la liberación de sus reclamaciones individuales de salario y hora. 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».

Declaración de impuestos

Los pagos a los Miembros de la Clase como Pagos de PAGA se considerarán sanciones. Todos los demás pagos deducidos del Monto Neto del Acuerdo se destinarán en un 20% a salarios y en un 80% a sanciones e intereses. El Administrador del Acuerdo será responsable de emitir a cada Miembro de la Clase un formulario W-2 por el monto que cada uno reciba por “salarios” no pagados, así como cualquier formulario 1099 del IRS requerido por ley. 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 calendario a partir de la fecha de envío inicial por correo del Administrador del Acuerdo, dichos fondos pasarán a ser propiedad del Estado y serán enviados por el Administrador del Acuerdo a Legal Aid at Work, que está ubicado en 180 Montgomery St., Suite 600, San Francisco, California 94104 para su uso en cualquier condado necesitado en California, a nombre del Miembro de la Clase, sin dejar 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 opta por no participar, 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 del acuerdo y no se excluye, 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) de compensación establecidos anteriormente.**

Los Miembros de la Clase que no presenten una exclusión válida y oportuna (de conformidad con la Opción 2) se considerarán 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 del Demandado 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 posterior a que el Demandado financie en su totalidad el Monto Bruto del Acuerdo y 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, los Miembros de Clase Participantes y el Demandante, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados y presentes, liberarán a las Partes Liberadas de cualquier reclamación que se haya alegado o pudiera haberse alegado en la Denuncia Operativa que surgió durante el Período de Clase, incluyendo, sin limitación, con respecto a las siguientes reclamaciones: (1) Falta de pago de salarios por horas extras; (2) Falta de pago de salarios mínimos; (3) Falta de provisión de períodos de comida; (4) Falta de provisión de períodos de descanso; (5) Sanciones por tiempo de espera; (6) Violaciones de la declaración de salarios; (7) Falta de pago oportuno de salarios; (8) Falta de indemnización; y (9) Competencia desleal (“Reclamaciones Liberadas de Clase”). Los Miembros de Clase Participantes no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo Justo y Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de Clase.

Durante la vigencia del Período de PAGA y en la medida permitida por la ley, la LWDA y el Estado de California, por medio del Demandante como agente y representante de la LWDA, el Demandante y todos los Empleados Afectados liberarán, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, anteriores y actuales, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados del Código Laboral de California que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en las reclamaciones presentadas en la Denuncia Operativa y el Aviso de PAGA (“Reclamaciones Liberadas de PAGA”).

“Partes Liberadas” significará Demandado y cualquiera de sus directores, funcionarios, socios, principales, fideicomisarios, accionistas, propietarios, miembros, gerentes, empleados, administradores, agentes, abogados, aseguradoras, predecesores, sucesores, cesionarios, nombres comerciales, matrices, subsidiarias, pasados, presentes y/o futuros.

Opción 2 – Excluirse del Acuerdo

Para excluirse del Acuerdo, el Miembro de la Clase deberá enviar por correo postal una solicitud de exclusión al Administrador del Acuerdo antes de la Fecha Límite de Respuesta. La solicitud debe incluir su nombre, dirección, número de teléfono, los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social y su firma, así como cualquier declaración que indique que usted no desea participar en el acuerdo. Firme, feche y envíe su solicitud de exclusión por fax, correo electrónico o correo postal a la dirección que figura a continuación.

Apex Class Action, LLC

PO Box 54668

Irvine, CA 92619

Fax: (949)989-4428

support@apexclassaction.com

Su solicitud de exclusión por escrito deberá enviarse por correo postal o electrónico al Administrador a más tardar el 23 de octubre de 2026.

¿Preguntas? Comuníquese con el Administrador del Acuerdo llamando gratis al 1-800-355-0700.

El acuerdo propuesto incluye la resolución de las Reclamaciones Liberadas de PAGA. Un empleado no puede solicitar su exclusión del acuerdo de una reclamación de PAGA. Por lo tanto, si el tribunal aprueba el acuerdo, incluso si solicita su exclusión, si usted es un Empleado Afectado, seguirá recibiendo su Pago Individual de PAGA y se considerará que ha liberado las Reclamaciones Liberadas de PAGA. La solicitud de exclusión preservará su derecho, si lo hubiere, a reclamar 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. Su objeción por escrito debe incluir su nombre, dirección, los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social, su firma, una declaración de si planea comparecer a la Audiencia de Aprobación Final y una declaración de la(s) razón(es), junto con cualquier fundamento legal, si lo hubiere, por el cual usted cree que el Tribunal no debería aprobar el Acuerdo. Su objeción por escrito deberá enviarse por correo al Administrador a más tardar el 23 de octubre de 2026. Tenga en cuenta que no puede oponerse al Acuerdo y, al mismo tiempo, excluirse de él. Si usted se autoexcluye, su objeción será desestimada. Si el Tribunal desestima su objeción, usted quedará sujeto al Acuerdo y recibirá la parte de la indemnización que le corresponde.

Aunque no presente 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 16 de diciembre de 2026 a las 8:30 a.m., en el Departamento S27 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415, y objetar verbalmente el Acuerdo, discutir sus objeciones por escrito con el Tribunal y las Partes, o hacer cualquier otro comentario sobre el Acuerdo por su cuenta. Puede asistir a esta audiencia virtualmente por audio o video en <https://sanbernardino.courts.ca.gov/online-services>. También puede contratar a un abogado para que lo represente en la audiencia, a su cargo los gastos.

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 sobre los asuntos relacionados con 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 (SBN 328647)

vedang@tomorrowlaw.com

Brandon M. Chang (SBN 316197)

brandon@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard

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/calcraft para acceder a documentos clave de 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 demás documentos presentados en este caso, que pueden consultarse en el Departamento S27 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415, durante el horario habitual de atención al público de cada día hábil judicial. También puede obtener estos documentos a través del sitio web del Tribunal en <https://sanbernardino.courts.ca.gov/online-services>.

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

**POR FAVOR NO SE COMUNIQUE CON EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, EL JUEZ,
EL DEMANDADO O SUS ABOGADOS CON CONSULTAS.**