Lindquist v. TUMI Stores, Inc., LLC
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 CLASS ACTION SETTLEMENT AND HEARING DATE FOR FINAL COURT APPROVAL

Lindquist v. TUMI Stores, Inc., LLC, Ventura County Superior Court, (Case No. 2024CUOE029752)

The Superior Court for the State of California authorized this Class Notice. Read it carefully!
It's not junk mail, spam, advertisement, or solicitation by an attorney. You are not being sued.

You may be eligible to receive money from an employee class action and representative lawsuit ("Action") against Defendant Tumi Stores, Inc. ("Defendant") for alleged wage and hour violations. The Action was filed by Plaintiff Jeffrey Lindquist ("Plaintiff"). The Action seeks payment of:

(1) Wages, penalties, and interest arising from alleged violations of (i) unpaid wages (including minimum, regular and overtime wages); (ii) untimely wage payments at the end of employment; (iii) non-compliant meal periods; (iv) non-compliant rest periods; (v) non-compliant wage statements; (vi) and (vii) interest, penalties, including, but not limited to, wait time penalties, or premiums in connection therewith, any claims for violations of specifically for violations of Labor Codes §§ 201, 202, 203, 226(a), 226.7, 510, 512, 1194, 1194.2, 1199, applicable IWC Wage Orders, and California Code of Regulations, Title 8, section 11000 *et seq*.)or for any claims that could have been alleged based upon the facts alleged in the Operative Complaint, for all current and former hourly-paid or non-exempt employees of Defendant within the State of California who worked at any time during the period from June 20, 2023, through September 16, 2025 ("Class," "Class Members," "Class Period"); and

(2) Penalties under the Private Attorneys General Act of 2004 ("PAGA") (as amended on June 19, 2024) for all claims that were alleged, or could have been alleged, based on the facts and allegations contained in the Operative Complaint filed XXXXXX, the PAGA Notice sent to the LWDA by Named Plaintiff on June 20, 2024 and the Amended PAGA Notice sent to the LWDA by Named Plaintiff on August 12, 2025 for all current and former hourly-paid or non-exempt employees of Defendant within the State of California who worked at any time during the period from June 20, 2023, through September 16, 2025 ("Aggrieved Employees" and "PAGA Period").

While the Class Period and the PAGA Period have the same relevant timeframe in this settlement (June 20, 2023 to September 16, 2025), they are distinct in that the Class Period encompasses allegations under the Class action within the Operative Complaint, and the PAGA Period encompasses allegations under the PAGA action within the Operative Complaint. Therefore, references to the relevant time frame will be referred to as the "Class Period/PAGA Period" if referring to both the Class action and the PAGA action, despite the distinction as to the claims covered within the respective Class Period and PAGA Period. Workweeks an employee worked within the Class Period/PAGA Period will be referred to as "Class Workweeks" if referring only to the Class Action. Workweeks an employee worked within the Class/PAGA Period will be referred to as "PAGA Workweeks" if referring only to the PAGA Action.

The settlement has two parts: (1) Class Settlement requiring Defendant to fund Individual Class Payments; and (2) PAGA Settlement requiring Defendant to fund Individual PAGA Payments.

Your Individual Class Payment is estimated to be $«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be $«Est_PAGA_PMT». The actual amount you may receive likely will be different and will depend on several factors.

The above estimates are based on Defendant's records showing that you worked «Class_Workweeks» Class Workweeks and «Class_Workweeks1» PAGA Workweeks during the period from June 20, 2023 to September 16, 2025, during the Class Period/PAGA Period. If you believe that you worked more Class Workweeks or PAGA Pay Periods during this period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section IV of this Class Notice.

The Court has already preliminarily approved the settlement and approved this Class Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or do not act. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the settlement and how much of the settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff's attorneys ("Class Counsel"). The Court will decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the settlement and for the Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

If you worked for Defendant during the Class Period/PAGA Period, you have two (2) basic options under the settlement:

1. **Do Nothing**. You don't have to do anything to participate in the settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or Individual PAGA Payment.
2. **Opt Out of the Class Portion of the Settlement**. You can exclude yourself from the Class portion of the Settlement by submitting the written Request for Exclusion or notifying the Administrator in writing. If you exclude yourself from the settlement, you will not receive an Individual Class Payment but will preserve your right to personally pursue individual non-PAGA wage claims against Defendant. If you are an Aggrieved Employee, you will remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt out of the PAGA portion of the settlement.

Defendant won't retaliate against you for any actions you take with respect to the settlement.

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant covered by this settlement (Released Claims).
You Can Opt Out of the Class Portion of the Settlement but not the PAGA Portion of the Settlement **The Opt Out Deadline is November 9, 2026**	If you don't want to fully participate in the settlement, you can opt out of the Class portion of the Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and will no longer be eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the settlement. See Section VI of this Class Notice. You cannot opt out of the PAGA portion of the settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees, and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Portion of the Settlement but not the PAGA Portion of the Settlement **Written Objections Must be Submitted by** **November 9, 2026**	All Class Members who do not opt out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the settlement. The Court's decision whether to finally approve the settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section VII of this Class Notice.
You Can Participate in the Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on March 24, 2027. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person or by telephone. The Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section VIII of this Class Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks **Written Challenges Must be Submitted by** **November 9, 2026**	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many Workweeks you worked at least one (1) day during the Class Period/PAGA Period. The number of Workweeks you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Class Notice. See Section IV of this Class Notice.

I. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. Plaintiff alleges claims on a class-wide basis, including alleged violations of: failure to pay wages, including, but not limited to a failure to pay overtime or minimum wage and/or overtime at the appropriate rate of pay; failure to provide compliant meal periods or meal period premiums at the regular rate; failure to provide compliant rest breaks or rest break premiums at the regular rate; failure to provide accurate itemized wage statements, failure to pay timely wages.

Plaintiff also asserted a claim for civil penalties under Labor Code section 2698 (PAGA) based on the same alleged violations of the labor code as the Class Action (failure to pay wages, including, but not limited to a failure to pay overtime or minimum wage and/or overtime at the appropriate rate of pay; failure to provide compliant meal periods or meal period premiums at the regular rate; failure to provide compliant rest breaks or rest break premiums at the regular rate; failure to provide accurate itemized wage statements, failure to pay timely wages; and violations of California Business and Professions Code section 17200).

Plaintiff is represented by attorneys Kelsey M. Szamet and Jessi Bulaon of Kingsley Szamet Employment Lawyers.

Defendant denies violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws.

II. WHAT DOES IT MEAN THAT THE ACTION HAS SETTLED?

The Court has made no determination whether Plaintiff or Defendant is correct on the merits. In the meantime, the Parties hired an experienced, neutral mediator to resolve the Action by negotiating a settlement to the case rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful following a full day of mediation.

By signing the Class Action and PAGA Settlement Agreement ("Settlement Agreement," "Settlement," or "Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment concluding the Action and enforcing the Settlement Agreement, the Parties negotiated a settlement that is

subject to the Final Approval. Both sides agree that the settlement is a compromise of disputed claims. Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

The Court preliminarily approved the Settlement as fair, reasonable, and adequate, authorized the mailing of this Class Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

III. WHAT ARE THE IMPORTANT TERMS OF THE SETTLEMENT?

1. Defendant Will Pay a Gross Settlement Amount of $300,000. Defendant agreed to deposit the Gross Settlement Amount into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement Amount to pay the Class Counsel Fees Payment, Class Counsel Litigation Expenses Payment, Class Representative Service Payment, Administration Expenses Payment, Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA").
    a. Assuming the Court grants Final Approval, Defendant shall fund the Gross Settlement Amount and all employer payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Payments by transmitting the funds to the Administrator no later than the thirty (30) calendar days of the Effective Date. Within ten (10) calendar days after Defendant fully funds the Gross Settlement Amount and all employer payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Payments, the Administrator will mail checks to the appropriate entities and persons.
    b. "Effective Date" means the date on which all of the following events have occurred: (i) this Stipulation of Settlement has been executed by Named Plaintiff, Defendant, Settlement Class Counsel, and Defendant's Counsel; (ii) the Court has given preliminary approval to the Settlement; (iii) the Notice has been sent to the Settlement Class Members, providing them the opportunity to object to the Settlement, and the opportunity to opt out of the Settlement; (iv) the Notice has been sent to the LWDA; (v) the Court has held a formal fairness hearing and entered the Court's Final Order and Judgment; and (vi) the later of the following events: five (5) calendar days after the period for filing any appeal, writ, or other appellate proceeding opposing the Final Order and Judgment has elapsed without any appeal, writ, or other appellate proceeding having been filed, i.e., 65 days from the date the Court grants final approval and enters judgment, and notice of entry of judgment is served; or, if any appeal, writ, or other appellate proceeding opposing final approval has been filed within that timeframe; five business days after any appeal, writ, or other appellate proceedings opposing the Settlement has finally and conclusively dismissed with no right to pursue further remedies or relief.
2. Court Approved Deductions from the Gross Settlement Amount. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement Amount, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
    a. Up to $100,000.00 (1/3 of the Gross Settlement Amount) to Class Counsel as their Class Counsel Fees Payment and up to $20,000.00 as their Class Counsel Litigation Expenses Payment. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
    b. Up to $7,000.00 to Plaintiff as the Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel, and effectively representing the Class. The Class Representative Service Payment will be the only money that Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
    c. Up to $7,490.00 to the Administrator as the Administration Expenses Payment for services administering the Settlement.
    d. Up to $22,500.00 for PAGA Penalties, sixty-five percent (65%) of which ($14,625.00) will be paid to the LWDA as the LWDA PAGA Payment and thirty-five percent (35%) of which ($7,875.00) will be paid to the Aggrieved Employees as their Individual PAGA Payments based on their PAGA Workweeks.
3. Net Settlement Amount Distributed to the Participating Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement Amount ("Net Settlement Amount") by making Individual Class Payments to the Participating Class Members based on their Class Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. The Parties are asking the Court to approve an allocation of twenty percent (20%) of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and eighty percent (80%) to interest and penalties ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS Form W-2. Defendant will separately pay employer payroll taxes that it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments and Individual PAGA Payments on IRS Form 1099.
    a. While the Parties agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any payments received from the Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the settlement.
5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The face of each check shall state checks that are not cashed within one hundred eighty (180) calendar days after the date of mailing will be voided. The Administrator will cancel all checks not cashed by the void date. For any Class Member whose settlement check is uncashed and cancelled after the void date, the Administrator shall distribute the funds represented by such checks to Bet Tzedek Legal Services "Cy Pres Recipient" with an identification of the amount of unclaimed funds attributable to each Qualified Class Member and PAGA Employee. The Parties, Settlement Class Counsel and Defendant's Counsel, represent that they have no interest or relationship, financial or otherwise, with the intended Cy Pres Recipient. .
6. Requests for Exclusion from the Class Portion of the Settlement. You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class portion of the Settlement, unless you notify the Administrator in writing that you wish to opt out. The Non-Participating Class

Members will not receive Individual Class Payments but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

a. You cannot opt out of the PAGA portion of the Settlement. In other words, the Non-Participating Class Members remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. Right to Object. The Participating Class Members have the right to object to the Settlement, including the above-mentioned payments. The Court will consider all objections.

8. The Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible that the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible that the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. The Parties agreed, in either case, the Settlement will be void: (a) Defendant will not pay any money; and (b) Class Members will not release any claims against Defendant.

9. Administrator. The Court has appointed a neutral company Apex Class Action Administration. ("Administrator") to send this Class Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member challenges over Class or PAGA Workweeks, mail and remail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section IX of this Class Notice.

10. Release by the Participating Class Members. All Participating Class Members, on behalf of themselves and their former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release the Released Parties from all claims that were alleged, or arise from the same facts and theories alleged in the Operative Complaint and that occurred during the Class/PAGA Period ("Released Class Claims"). The Released Class Claims include:

a. Any claims for: (i) unpaid wages (including minimum, regular and overtime wages); (ii) untimely wage payments at the end of employment; (iii) non-compliant meal periods; (iv) non-compliant rest periods; (v) non-compliant wage statements; (vi) failure to maintain employee payroll records; and (vii) interest, penalties, including, but not limited to, wait time penalties, or premiums in connection therewith, any claims for violations of Labor Codes §§ 201, 202, 203, 226(a), 226.7, 510, 512, 1194, 1194.2, 1199, and California Business and Professions Code section 17200, applicable IWC Wage Orders, and California Code of Regulations, Title 8, section 11000 *et seq*.) ; and (viii) any claims for violations of the Industrial Welfare Commission Wage Orders as alleged, or that could have been alleged, in the Operative Complaint that occurred during the Class/PAGA Period;

b. Any claims for: (i) injunctive relief; (ii) declaratory relief; (iii) restitution; (iv) fraudulent business practices; or (v) punitive damage sought in connection with the substantive wage and hour claims released in subparagraph (a) above, as alleged in the Operative Complaint ; and

c. Any and all other claims under the common law, Labor Code, Industrial Welfare Commission Wage Orders, and Business and Professions Code arising directly from the same facts and theories expressly alleged in the Operative Complaint .

11. Release by the Aggrieved Employees. All Participating and Non-Participating Class Members, who are Aggrieved Employees, are deemed to release, on behalf of themselves and their former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for PAGA penalties that were alleged, or could have been alleged, based on the facts and allegations contained in the Operative Complaint, the PAGA Notice sent to the LWDA by Named Plaintiff on June 20, 2024 and the Amended PAGA Notice sent to the LWDA by Named Plaintiff on August 12, 2025 ("Released PAGA Claims"). The Released PAGA Claims include:

a. Any claims for: (i) unpaid wages (including minimum, regular and overtime wages); (ii) untimely wage payments at the end of employment; (iii); non-compliant meal periods; (iv) non-compliant rest periods; (v) non-compliant wage statements; (vi) violations of Labor Code sections 201, 202, 203, 226(a), 226.7, 226.7(c), 510, 512, 1194, 1194.2, and 1199, 2698 et. seq., 2699 et. seq., 2699.3, and 2699.5; and (vii) any claims for violations of Industrial Welfare Commission Wage Orders as alleged, or that could have been alleged, in the Operative Complaint that occurred during the PAGA Period.

IV. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate the Individual Class Payments by: (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Class Workweeks worked by all Participating Class Members during the Class Period; and (b) multiplying the result by the number of Class Period Workweeks worked by each individual Participating Class Member during the Class Period.

2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by: (a) dividing the thirty-five percent (35%) portion of the PAGA Penalties ($7,875.00) by the total number of PAGA Workweeks worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period; and (b) multiplying the result by the number of PAGA Workweeks worked by each individual Aggrieved Employee during the Class/PAGA Period.

3. Workweek Challenges. The number of Class or PAGA Workweeks you worked during the Class Period/PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated on the first page of this Class Notice. You have until November 9, 2026 to challenge the number of Class or PAGA Workweeks credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email, or fax. Section IX of this Class Notice has the Administrator's contact information.

a. You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of Class or PAGA Workweeks based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Class or PAGA Workweek challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defense Counsel. The Administrator's decision is final. You cannot

appeal or otherwise challenge its final decision.

V. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members. The Administrator will send, via first-class United States Postal Service ("USPS") mail, postage prepaid, a single check to every Participating Class Member, including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and Individual PAGA Payment.
2. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, via first-class USPS mail, postage prepaid, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who is a Non-Participating Class Member.
3. Change of Address. Your check will be sent to the same address as this Class Notice. If you change your address, be sure to notify the Administrator as soon as possible. Section IX of this Class Notice has the Administrator's contact information.

VI. HOW DO I OPT OUT OF THE CLASS PORTION OF THE SETTLEMENT?

Submit a written and signed letter with your full name, present address, email address or telephone number, and simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Jeffrey Lindquist v. TUMI Stores, Inc.* (Case No. 2024CUOE029752), and include your identifying information (full name, present address, and email address or telephone number). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. The Administrator must be sent your request to be excluded by November 9, 2026, or it will be invalid. Section IX of the Class Notice has the Administrator's contact information.

VII. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement and/or Motion for Final Approval may wish to object. The deadline for sending written objections to the Administrator is November 9, 2026. Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action as *Jeffrey Lindquist v. TUMI Stores, Inc.* (Case No. 2024CUOE029752) and include your full name, present address, email address or telephone number, and signature. Section IX of this Class Notice has the Administrator's contact information.

Alternatively, a Participating Class Member can object (or personally retain an attorney to object at your own cost) by attending the Final Approval Hearing. You (or your attorney) should be ready to tell the Court what you object to, why you object, and any facts that support your objection. See Section VIII of this Class Notice for specifics regarding the Final Approval Hearing.

VIII. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on March 24, 2027 at 1:30 pm in Department J4 of the Ventura County Superior Court located at 800 South Victoria Avenue, Ventura, California 93009. At the Final Approval Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement Amount will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and Administrator. The Court will invite comments from objectors, Class Counsel, and Defense Counsel before deciding.

It's possible that the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website www.apexclassaction.com/tumistores beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

IX. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Settlement Agreement sets forth everything the Parties have promised to do under the Settlement Agreement. The easiest way to read the Settlement Agreement, Judgment, or any other Settlement documents is to go to Administrator's website at www.apexclassaction.com/tumistores. You can also telephone or send an email to Class Counsel or Administrator using the contact information listed below or consult the Court's website by going to https://ventura.ecourt.com/public-portal/, creating an account, and searching for the Case No. 2024CUOE029752. You can also go to the Court in person at the address listed in Section VIII of this Class Notice and request copies of the court documents.

DO NOT TELEPHONE THE COURT TO OBTAIN INFORMATION ABOUT THE SETTLEMENT

Class Counsel:
Kelsey Szamet
Jessi Bulaon
Kingsley Szamet Employment Lawyers
16133 Ventura Boulevard, Suite 1200
Encino, California 91436
(Tel) (818) 990-8300
(Fax) (818) 990-2903
Kelsey@kingsleylawyers.com
Jessi@kingsleylawyers.com

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

X. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it if you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void, the funds will be donated to Bet Tzedek Lega Services in accordance with the terms of the Settlement.

XI. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

To receive your check, you should immediately notify the Administrator if you move or otherwise change your mailing address.

AVISO APROBADO POR EL TRIBUNAL DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL

Lindquist v. TUMI Stores, Inc., LLC, Tribunal Superior del Condado de Ventura, (Caso No. 2024CUOE029752)

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso de Demanda Colectiva. ¡Léa atentamente!
No es correo basura, spam, un anuncio o una solicitación de un abogado. No se le está demandando.

Puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados y de una demanda representativa ("Demanda") contra el Demandado Tumi Stores, Inc. ("Demandado") por supuestas violaciones de salarios y horarias. La Demanda fue presentada por el Demandante Jeffrey Lindquist ("Demandante"). La Demanda busca el pago de:

(1) Salarios, sanciones e intereses derivados de presuntas violaciones de (i) salarios no pagados (incluidos los salarios mínimos, regulares y de horas extras); (ii) pagos salariales inoportunos al final del empleo; (iii) períodos de comida no conformes; (iv) períodos de descanso no conformes; (v) declaraciones salariales no conformes; (vi) y (vii) intereses, sanciones, incluidas, entre otras, sanciones por tiempo de espera o primas en relación con las mismas, cualquier reclamación por violaciones específicamente por infracciones a las secciones 201, 202, 203, 226(a), 226.7, 510, 512, 1194, 1194.2, 1199 del Código Laboral, Órdenes Salariales de la CBI (IWC, por sus siglas en inglés) aplicables y Código de Reglamentos de California, Título 8, sección 11000 y *sig*.)o por cualquier reclamación que podría haberse alegado en base a los hechos alegados en la Demanda vigente, para todos los empleados actuales y exempleados pagados por hora o no exentos del Demandado dentro del Estado de California que trabajaron en cualquier momento durante el período comprendido entre el 20 de junio de 2023 y el 16 de septiembre de 2025 ("Clase", "Miembros de la Clase", "Período de Clase"); y

(2) Sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados de 2004 ("PAGA, por sus siglas en inglés") (enmendada el 19 de junio de 2024) para todas las reclamaciones que se alegaron, o podrían haberse alegado, en base a los hechos y alegaciones contenidos en la Demanda vigente presentada el XXXXXX, la Notificación PAGA enviada a la LWDA por el Demandante Nombrado el 20 de junio de 2024 y la Notificación PAGA Enmendada enviada a la LWDA por el Demandante Nombrado el 12 de agosto de 2025 para todos los empleados actuales y exempleados pagados por hora o no exentos del Demandado dentro del Estado de California que trabajaron en cualquier momento durante el período comprendido entre el 20 de junio de 2023 y el 16 de septiembre de 2025 ("Empleados Agraviados" y "Período PAGA").

Si bien el Período de Clase y PAGA tienen el mismo plazo relevante en este acuerdo (del 20 de junio de 2023 al 16 de septiembre de 2025), son distintos en que el Período de Clase abarca las alegaciones de la demanda Colectiva dentro de la Demanda vigente, y el Período PAGA abarca las alegaciones de la demanda PAGA dentro de la Demanda vigente. Por lo tanto, las referencias al marco de tiempo relevante se denominarán "Período de Clase/Período PAGA" si se refieren tanto a la demanda Colectiva como a la de PAGA, a pesar de la distinción en cuanto a las reclamaciones cubiertas dentro del Período de Clase y del Período PAGA respectivos. Las semanas laborales en las que un empleado trabajó durante el Período de Clase/Período PAGA se denominarán "Semanas Laborales de la Clase" si se refieren únicamente a la Demanda Colectiva. Las semanas laborales en las que un empleado trabajó dentro del Período de Clase/PAGA se denominarán "Semanas laborales PAGA" si se refieren solo a la Demanda PAGA.

El acuerdo tiene dos (2) partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales de Clase; y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales PAGA.

Su Pago Individual de Clase se estima en $«Est_Class_PMT» (menos retención) y su Pago Individual PAGA se estima en $«Est_PAGA_PMT». La cantidad real que puede recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores.

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que trabajó «Class_Workweeks» Semanas Laborales de la Clase y «Class_Workweeks1» Semanas Laborales PAGA durante el período comprendido entre el 20 de junio de 2023 y el 16 de septiembre de 2025, durante el Período de Clase/Período PAGA. Si cree que trabajó más Semanas Laborales o Períodos de Pago PAGA durante cualquiera de los períodos, puede enviar impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección IV de este Aviso de Demanda Colectiva

El Tribunal ya aprobó preliminarmente el acuerdo propuesto y aprobó este Aviso de Demanda Colectiva. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación final. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto del acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante ("Abogados de la Clase"). El Tribunal también decidirá si dictar una sentencia que requiera al Demandado realizar pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros de la Clase y a los Empleados Agraviados que renuncien a sus derechos para hacer valer ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Período de Clase y/o PAGA, tiene dos (2) opciones básicas bajo el acuerdo:

1. **No hacer nada**. No tiene que hacer nada para participar en el acuerdo y ser elegible para un Pago Individual de Clase y/o un Pago Individual PAGA.
2. **Excluirse de la parte del Acuerdo Colectivo**. Puede excluirse de la parte del Acuerdo Colectivo mediante la presentación de la Solicitud de Exclusión o mediante notificación por escrito al Administrador. Si se excluye del acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase, pero conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales individuales no PAGA contra el Demandado. Además, si usted es un Empleado Agraviado, sigue siendo elegible para un Pago Individual PAGA. No puede excluirse de la parte PAGA del acuerdo.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que tome con respecto al acuerdo.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro Participante de Clase, elegible para un Pago Individual de Clase y para un Pago Individual PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).

Puede excluirse de la parte del Acuerdo Colectivo, pero no de la parte PAGA del Acuerdo **La fecha límite de exclusión es el 9 de Noviembre de 2026**	Si no desea participar plenamente en el acuerdo, puede excluirse de la parte del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante de Clase y ya no será elegible para un Pago Individual de Clase. Los Miembros No Participantes de Clase no pueden objetar ninguna parte del acuerdo. Consulte la Sección VI de este Aviso de Demanda Colectiva. No puede excluirse de la parte PAGA del acuerdo. El Demandado debe realizar Pagos Individuales PAGA a todos los Empleados Agraviados y éstos deben renunciar a sus derechos para presentar Reclamaciones Liberadas (definidas más adelante).
Los Miembros Participantes de Clase pueden objetar al Acuerdo Colectivo, pero no la parte PAGA del Acuerdo **Las Objeciones deben ser presentadas a más tardar el 9 de Noviembre de 2026**	Todos los Miembros de la Clase que no opten por excluirse ("Miembros Participantes de Clase") pueden objetar cualquier aspecto del acuerdo. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados de la Clase y al Demandante. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase o al Demandante, pero cada dólar pagado reduce la cantidad total pagada a los Miembros Participantes de Clase. Puede objetar las cantidades solicitadas si considera que no son razonables. Consulte la Sección VII de este Aviso de Demanda Colectiva.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 24 de marzo de 2027. No tiene que asistir, pero tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre, a su propio costo), en persona o por teléfono. Los Miembros Participantes de Clase pueden objetar verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección VIII de este Aviso de Demanda Colectiva.
Puede Impugnar el Cálculo de sus Semanas Laborales **Las Impugnaciones deben ser presentadas a más tardar el 9 de Noviembre de 2026**	El monto de su Pago Individual de Clase y Pago PAGA (si corresponde) dependen de cuántas Semanas laborales trabajó al menos un (1) día durante el Período de Clase y cuántos Períodos PAGA trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número que trabajó, de acuerdo con los registros del Demandado, se indica en la primera página de este Aviso. Consulte la Sección IV de este Aviso de Demanda Colectiva.

I. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

El Demandante es un exempleado del Demandado. El Demandante alega reclamaciones a nivel de toda la clase, incluidas las presuntas infracciones por: falta de pago de salarios, que incluyen, entre otros, falta de pago de horas extras o salario mínimo y/u horas extras a la tarifa de pago apropiada; falta de proporcionar períodos de comida o primas de períodos de comida compatibles a la tasa regular; falta de proporcionar descansos o primas de descanso compatibles a la tarifa regular; falta de proporcionar declaraciones de salarios detalladas precisas, falta de pago a tiempo de salarios.

El Demandante también presentó una reclamación por sanciones civiles bajo la sección 2698 del Código Laboral (PAGA) basado en las mismas presuntas infracciones del código laboral que la Demanda Colectiva (falta de pago de salarios, que incluyen, entre otros, falta de pago de horas extras o salario mínimo y/u horas extras a la tarifa de pago apropiada; falta de proporcionar períodos de comida o primas de períodos de comida que cumplan con la tarifa regular; falta de proporcionar descansos o primas de descanso que cumplan con la tarifa regular; falta de proporcionar declaraciones de salarios detalladas precisas, falta de pago de salarios a tiempo; y violaciones de la sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California).

El Demandante está representado por los abogados Kelsey M. Szamet y Jessi Bulaon de Kingsley Szamet Employment Lawyers.

El Demandado niega rotundamente haber violado cualquier ley o no haber pagado ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

II. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA HA LLEGADO A UN ACUERDO?

El Tribunal no ha determinado si el Demandante o el Demandado está en lo cierto en cuanto a los méritos del caso. Mientras tanto, las Partes contrataron a un mediador experimentado y neutral para resolver la Demanda mediante la negociación de un acuerdo para el caso, en lugar de continuar con el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito después de un día completo de mediación.

Al firmar el Acuerdo de Conciliación de Demanda Colectiva y PAGA ("Acuerdo de Conciliación", "Acuerdo" o "Conciliación") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo de Conciliación, las Partes han negociado un acuerdo sujeto a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el acuerdo constituye un compromiso respecto de las reclamaciones en disputa. El Demandado no admite ninguna violación ni el mérito de ninguna reclamación.

El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso de Demanda Colectiva y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

III. ¿CUÁLES SON LOS TÉRMINOS IMPORTANTES DEL ACUERDO PROPUESTO?

1. El Demandado pagará un Monto Bruto del Acuerdo por $300,000.00. El Demandado ha acordado depositar este monto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Monto Bruto del Acuerdo para efectuar el Pago de Honorarios de los Abogados de la Clase así como el Pago de Gastos de Litigio, el Pago de Servicios del Representante de Clase, el Pago de Gastos de Administración, los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales PAGA y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").
    a. Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado financiará el Monto Bruto del Acuerdo y todos los

impuestos sobre la nómina del empleador adeudados en la Porción Salarial de los Pagos Individuales de Clase transmitiendo los fondos al Administrador dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la Fecha de Vigencia. Dentro de los diez (10) días calendario siguientes a que el Demandado financie por completo el Monto Bruto del Acuerdo y todos los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados en la Porción Salarial de los Pagos Individuales de Clase, el Administrador enviará los cheques por correo a las entidades y personas apropiadas.

b. "Fecha de Vigencia" significa la fecha en que han ocurrido todos los siguientes eventos: (i) esta Estipulación del Acuerdo ha sido ejecutada por el Demandante Nombrado, el Demandado, los Abogados de la Clase del Acuerdo y los Abogados del Demandado; (ii) el Tribunal ha dado aprobación preliminar al Acuerdo; (iii) el Aviso ha sido enviado a los Miembros de la Clase del Acuerdo de Demanda Colectiva, brindándoles la oportunidad de objetar el Acuerdo y la oportunidad de optar por no participar en el Acuerdo; (iv) el Aviso ha sido enviado a la LWDA; (v) el Tribunal ha celebrado una audiencia formal de imparcialidad y ha ingresado la Orden Final y la Sentencia del Tribunal; y (vi) el último de los siguientes eventos: cinco (5) días calendario después del período para presentar cualquier apelación, recurso u otro procedimiento de apelación que se oponga a la Orden Final y la Sentencia ha transcurrido sin que se haya presentado ninguna apelación, recurso u otro procedimiento de apelación, es decir, 65 días a partir de la fecha en que el Tribunal otorga la aprobación final e ingresa la sentencia, y se notifica la vigencia de la sentencia; o, si se presenta alguna apelación, recurso u otro procedimiento de apelación que se opone a la aprobación final se ha presentado dentro de ese plazo; cinco días hábiles después de que cualquier apelación, escrito u otro procedimiento de apelación que se oponga al Acuerdo haya sido desestimado final y consecuentemente sin derecho a buscar más recursos o reparación.

2. Deducciones aprobadas por el Tribunal sobre el Monto Bruto del Acuerdo. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Monto Bruto del Acuerdo, cuyas cantidades serán decididas por el Tribunal en dicha audiencia:

   a. Hasta $100,000.00 (1/3 del Monto Bruto del Acuerdo) a los Abogados de la Clase como su Pago de Honorarios y hasta $20,000.00 como su Pago de Gastos de Litigio. Hasta la fecha, han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir ningún pago.

   b. Hasta $7,000.00 al Demandante como su Pago de Servicio de Representante de Clase por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de la Clase y representar efectivamente a la misma. El Pago de Incentivo al Representante de Clase será el único dinero que el Demandante recibirá, aparte de los Pagos Individuales de Clase y de cualquier Pago Individual PAGA.

   c. Hasta $7,490.00 al Administrador como el Pago de Gastos de Administración.

   d. Hasta $22,500.00 por Sanciones PAGA, sesenta y cinco por ciento (65 %) de los cuales ($14,625.00) se pagarán a la LWDA como el Pago PAGA de la LWDA y treinta y cinco por ciento (35 %) de los cuales ($7,875.00) se pagarán a los Empleados Agraviados como sus Pagos Individuales PAGA basados en sus Semanas Laborales PAGA.

3. Monto Neto del Acuerdo distribuido a los Miembros Participantes de Clase. Después de realizar las deducciones anteriores en montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Monto Bruto del Acuerdo ("Monto Neto del Acuerdo") realizando Pagos Individuales de Clase a los Miembros Participantes de Clase en función de sus Semanas Laborales.

4. Impuestos adeudados sobre los pagos de los Miembros de la Clase. Las Partes solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del veinte por ciento (20 %) de cada Pago Individual de Clase a salarios imponibles ("Porción Salarial") y del ochenta por ciento (80 %) a intereses y sanciones ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude en esta porción. Los Pagos Individuales PAGA se cuentan como sanciones en lugar de salarios para fines fiscales. El Administrador informará las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase y los Pagos Individuales PAGA en el Formulario 1099 del IRS.

   a. Si bien las Partes acordaron estas asignaciones, ninguna de ellas le está dando consejo sobre si sus pagos están sujetos a impuestos ni cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las sanciones e intereses por impuestos atrasados) sobre los Pagos recibidos del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna duda sobre las consecuencias fiscales del acuerdo propuesto.

5. Necesita Cobrar con Prontitud los Cheques de Pago. La cara de cada cheque indicará que los cheques que no se cobren dentro de los ciento ochenta (180) días calendario posteriores a la fecha de envío serán anulados. El Administrador cancelará todos los cheques no cobrados antes de la fecha de anulación. Para cualquier Miembro de la Clase cuyo cheque del acuerdo no se cobre y se cancele después de la fecha de anulación, el Administrador distribuirá los fondos representados por dichos cheques a Bet Tzedek Legal Services "Beneficiario *Cy Pres*" con una identificación de la cantidad de fondos no reclamados atribuibles a cada Miembro de la Clase Calificado y Empleado PAGA. Las Partes, los Abogados de la Clase y los de la Defensa declaran que no tienen ningún interés ni relación, financiera o de otro tipo, con el Beneficiario *Cy Pres* previsto.

6. Solicitudes de Exclusión de la Parte Colectiva del Acuerdo. Se le tratará como Miembro Participante de Clase, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador que desea excluirse. Los Miembros No Participantes de Clase no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero preservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones de salarios y horas contra el Demandado.

   a. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. En otras palabras, los Miembros No Participantes de Clase siguen siendo elegibles para los Pagos Individuales PAGA y están obligados a renunciar a su derecho a hacer valer las reclamaciones PAGA contra los Demandados con base en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.

7. Derecho a objetar. Los Miembros Participantes de Clase tienen derecho a objetar el Acuerdo, incluidos los pagos mencionados anteriormente. El Tribunal considerará todas las objeciones.

8. El Acuerdo Propuesto será nulo si el Tribunal niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a emitir una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en

apelación. Las Partes acordaron, en cualquier caso, que el Acuerdo será nulo: (a) el Demandado no pagará ningún dinero; y (b) los Miembros de la Clase no liberarán ninguna reclamación contra el Demandado.

9. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action Administration ("Administrador") para enviar este Aviso de Demanda Colectiva, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. Este también decidirá las impugnaciones de los Miembros de la Clase sobre las Semanas Laborales, enviará y reenviará cheques y formularios de impuestos y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección IX de este Aviso de Demanda Colectiva.

10. Liberación por parte de los Miembros Participantes de Clase. Todos los Miembros Participantes de Clase, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones alegadas o que podrían haberse alegado con base en los hechos alegados en la Demanda vigente, que surgieron durante el Período de Clase. Las Reclamaciones Liberadas de Clase incluyen:

    a. Cualquier reclamación por: (i) salarios no pagados (incluidos los salarios mínimos, regulares y de horas extras); (ii) pagos salariales inoportunos al final del empleo; (iii) períodos de comida no conformes; (iv) períodos de descanso no conformes; (v) declaraciones de salario no conformes; (vi) falta de mantenimiento de registros de nómina de empleados; y (vii) intereses, sanciones, incluidas, entre otras, multas por tiempo de espera o primas relacionadas con las mismas, cualquier reclamación por infracción a las secciones 201, 202, 203, 226(a), 226.7, 510, 512, 1194, 1194.2, 1199 del Código Laboral y la sección 17200 del Código de Negocios y Profesiones de California, Órdenes Salariales de CBI (IWC) aplicables y el Código de Reglamentos de California, Título 8, sección 11000 y *siguientes*); y (viii) cualquier reclamación por violaciones de las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial como se alega, o que podría haberse alegado, en la Demanda vigente que ocurrió durante el Período de Clase/PAGA;

    b. Cualquier reclamación por: (i) medidas cautelares; (ii) medidas declarativas; (iii) restitución; (iv) prácticas comerciales fraudulentas; o (v) daños punitivos buscados en relación con las reclamaciones sustantivas de salarios y horas liberadas en el subpárrafo (a) anterior, como se alega en la Demanda vigente; y

    c. Todas y cada una de las demás reclamaciones en virtud del derecho consuetudinario, del Código Laboral, de las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial y del Código de Negocios y Profesiones que surjan directamente de los mismos hechos y teorías expresamente alegados en la Demanda vigente.

11. Liberación de los Empleados Agraviados. Se considera que todos los Miembros Participantes y No Participantes de Clase, que son Empleados Agraviados, liberan, en nombre propio y de sus representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por sanciones PAGA que fueron alegadas, o podrían haber sido alegadas, en base a los hechos y alegaciones contenidos en la Demanda vigente, la Notificación PAGA enviada a la LWDA por el Demandante Nombrado el 20 de junio de 2024 y la Notificación PAGA Enmendada enviada a la LWDA por el Demandante Nombrado el 12 de agosto de 2025 ("Reclamaciones Liberadas PAGA"). Las Reclamaciones Liberadas PAGA incluyen:

    a. Cualquier reclamación por: (i) salarios no pagados (incluidos los salarios mínimos, regulares y de horas extras); (ii) pagos salariales prematuros al final del empleo; (iii); períodos de comida no conformes; (iv) períodos de descanso no conformes; (v) declaraciones de salario no conformes; (vi) violaciones de las secciones 201, 202, 203, 226(a), 226.7, 226.7(c), 510, 512, 1194, 1194.2 y 1199, 2698 y sig., 2699 y sig., 2699.3 y 2699.5 del Código Laboral; y (vii) cualquier reclamación por violaciones de las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial como se alega, o que podría haberse alegado, en la Demanda vigente que ocurrió durante el Período PAGA.

IV. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales de Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de Clase: (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre la cantidad total de Semanas Laborales del Período de Clase trabajadas por los Miembros Participantes de Clase, y (b) multiplicando el resultado por la cantidad de semanas laborales del Período de Clase trabajadas por cada Miembro Participante de Clase.

2. Pagos Individuales PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales PAGA al: (a) dividir la parte del treinta y cinco por ciento (35 %) de las Sanciones PAGA ($7,875.00) entre el número total de Semanas Laborales PAGA trabajadas por todos los Empleados Agraviados durante el Período PAGA; y (b) multiplicar el resultado por el número de Semanas Laborales PAGA trabajadas por cada Empleado Agraviado durante el Período Clase/PAGA.

3. Impugnaciones de la Semana Laboral. El número de Semanas Laborales que trabajó durante el Período de Clase/PAGA, tal como se registra en los registros del Demandado, se indica en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 9 de Noviembre de 2026 para impugnar el número de semanas laborales de Clase o PAGA que se le acrediten. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, por correo electrónico o por fax. La Sección IX de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

    a. Debe respaldar su impugnación enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de las Semanas Laborales de Clase o PAGA del Demandado, basado en los registros que proporcione, como precisos, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de los originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las Impugnaciones en función de su presentación y de los aportes de los Abogados de la Clase (quienes abogarán en nombre de los Miembros Participantes de Clase) y los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador es final. No puede apelar o de otra manera disputar la decisión final.

V. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros Participantes de Clase. El Administrador enviará, por correo postal de primera clase del Servicio Postal de los Estados Unidos ("*USPS*"), con franqueo prepagado, un solo cheque a cada Miembro Participante de Clase, incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de Clase y el Pago Individual PAGA.

2. Miembros No Participantes de Clase. El Administrador enviará, por correo de USPS de primera clase, con franqueo prepagado, un solo cheque de Pago Individual PAGA a cada Empleado Agraviado que sea un Miembro No Participante de Clase.

3. Cambio de dirección Su cheque será enviado a la misma dirección que este Aviso de Demanda Colectiva. Si cambia su dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible. La Sección IX de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

VI. ¿CÓMO PUEDO OPTAR POR NO PARTICIPAR EN LA PARTE COLECTIVA DEL ACUERDO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre completo, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en base a cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identifique la Demanda como *Jeffrey Lindquist v. TUMI Stores, Inc.* (Caso No. 2024CUOE029752)), e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección actual y dirección de correo electrónico o número de teléfono). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. Envíe su solicitud de exclusión al Administrador antes del 9 de Noviembre de 2026, o no será válida. La Sección IX de este Aviso de Demanda Colectiva tiene la información de contacto del Administrador.

VII. ¿CÓMO OBJETO EL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes de Clase tienen derecho a objetar el Acuerdo. Un Miembro Participante de Clase que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo y/o de la Moción para la Aprobación Final, puede objetar. La fecha límite de respuesta para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 9 de Noviembre de 2026. Asegúrese de informar al Administrador a qué objeta, por qué lo hace y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como *Jeffrey Lindquist v. TUMI Stores, Inc.* (Caso No. 2024CUOE029752) e incluya su nombre completo, dirección actual, correo electrónico o número de teléfono y firma. La Sección IX de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante de Clase puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para objetar a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) deben estar listos para decirle al Tribunal a qué objeta, por qué objeta y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección VIII de este Aviso de Demanda Colectiva para obtener detalles sobre la audiencia.

VIII. ¿PUEDO ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL?

Puede, pero no tiene que asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 24 de marzo de 2027 a la 1:30 p. m., en el Departamento J4 del Tribunal Superior del Condado de Ventura, ubicado en 800 South Victoria Avenue, Ventura, California 93009. En la Audiencia, el juez decidirá si concederá la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados de la Clase, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados de la Clase y a los Abogados del Demandado a comentar antes de tomar una decisión.

Es posible que el Tribunal reprograme esta audiencia. Debe consultar de antemano el sitio web del Administrador, www.apexclassaction.com/tumistores, o comunicarse con los Abogados de la Clase para verificar la fecha y la hora de esta audiencia.

IX. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo de Conciliación establece todo lo que las Partes han prometido hacer en virtud del mismo. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es ir al sitio web del Administrador del Acuerdo en www.apexclassaction.com/tumistores. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que se detalla a continuación o consultar el sitio web del Tribunal visitando https://ventura.ecourt.com/public-portal/, creando una cuenta y buscando el Caso No. 2024CUOE029752. También puede asistir al Tribunal en persona en la dirección indicada en la Sección VIII de este Aviso de Demanda Colectiva y solicitar copias de los documentos judiciales.

NO LLAME AL TRIBUNAL SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.

Abogados de la Clase:
Kelsey Szamet
Jessi Bulaon
Kingsley Szamet Employment Lawyers
16133 Ventura Boulevard, Suite 1200
Encino, California 91436
(Tel.) (818) 990-8300
(Fax) (818) 990-2903
Kelsey@kingsleylawyers.com
Jessi@kingsleylawyers.com

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

X. ¿Y SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite el reemplazo antes de la fecha de vencimiento que figura en el frente del cheque original. Si su cheque ya es nulo, los fondos serán donados a Bet Tzedek Lega Services de acuerdo con los términos del Acuerdo.

XI. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para asegurarse de recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador cualquier cambio de dirección.