Victor Rimey, et al. v. Iron Mountain Secure Shredding, Inc., et al.
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

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

VICTOR RIMEY, *et al.* v. IRON MOUNTAIN SECURE SHREDDING, INC., *et al*.
San Joaquin County Case Number STK-CV-UOE-2024-12333

THIS NOTICE AFFECTS YOUR RIGHTS.
PLEASE READ IT CAREFULLY.
YOU MAY BE ENTITLED TO MONEY UNDER THIS SETTLEMENT.

Notice is hereby given that a proposed settlement (the "Settlement") of the above-captioned class and representative action lawsuit has been reached by the Named Plaintiffs and Class Representatives Victor Rimey and Dennis Deshawn Davis ("Plaintiffs") and Defendants Iron Mountain Secure Shredding, Inc., Iron Mountain Incorporated, Iron Mountain Information Management Services, Inc., Iron Mountain Data Centers, LLC, Iron Mountain Data Centers Services, LLC, and Iron Mountain Information Management, LLC (together "Defendants"). The proposed Settlement has been granted preliminary approval by the Superior Court of California, County of San Joaquin.

The proposed Settlement will resolve all claims against the Defendants in the above-captioned lawsuit (the "Action"). A final fairness hearing addressing the fairness, adequacy, and reasonableness of the Settlement will be held on January 27, 2027, to determine whether the Settlement should receive the Court's final approval. **Because your rights may be affected, it is extremely important that you read this Notice carefully. You do not need to do anything to participate in the Settlement. If you do not want to participate in the Settlement, you must opt-out of the Settlement by no later than December 3, 2026**.

1. PURPOSE OF THIS NOTICE.

The Superior Court of California, County of San Joaquin has ordered that this Notice be sent to you because you have been identified as a potential Settlement Class Member. The relevant time period is from September 1, 2022 through December 27, 2025 ("Settlement Class Period").

Settlement Class Members are defined as follows: All current and former nonexempt, hourly-paid employees of Defendants who worked in California at any time from September 1, 2022 through December 27, 2025. The court granted preliminary approval of the Settlement on September 1, 2026.

Receipt of this Notice means that you are a Settlement Class Member and that you are entitled to share in the proceeds from the proposed Settlement. The purpose of this Notice is to: (a) provide a brief description of the Action; (b) inform you of the proposed Settlement; and (c) discuss your rights and options with respect to the Action and the Settlement.

2. DESCRIPTION OF THE ACTION.

In the Action, Plaintiffs seek injunctive relief, declaratory relief, restitution, damages, penalties, attorneys' fees, costs and any other further relief deemed appropriate by the Court by alleging that Defendants failed to pay and/or accurately calculate straight time wages, failed to pay overtime wages, failed to provide meal periods or pay premiums in lieu thereof, failed to provide rest periods or pay premiums in lieu thereof, failed to timely pay wages during and upon termination of employment, failed to provide accurate wage statements, failed to indemnify employees for expenditures, failure to provide reporting time pay, failed to pay accrued vacation pay, violated California's Unfair Competition Law, and violated the Private Attorneys General Act of 2004 ("PAGA"), which encompass alleged violations of the California Labor Code and California Industrial Welfare Commission Wage Orders (specifically for violations of Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 210, 218, 226, 226.7, 246, 256, 510, 512, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2698 et seq., 2699 et seq., 2800, 2802, 2804, and applicable IWC Wage Orders, and California Code of Regulations, Title 8, section 11000 et seq.) and the Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. § 201 *et seq.* ("FLSA").

Defendants deny each and every allegation asserted in the Action and assert that they have no liability for the claims of Plaintiff or the Class.

The Superior Court of California, County of San Joaquin has made no ruling on the merits of Plaintiffs' claims or Defendants' defenses. The Court has preliminarily approved the proposed Settlement of the Action. The Court will decide whether to give final approval to the Settlement at a hearing scheduled for January 27, 2027, at 9:00 a.m.

Attorneys for the Settlement Class Members("Settlement Class Counsel") in the Action are:	Attorneys for Defendants in this Action are:
Wilshire Law Firm, PLC Thiago Coelho *thiago.coelho@wilshirelawfirm.com* Jesenia Martinez *jesenia.martinez@wilshirelawfirm.com* Lauren Lendzion *lauren.lendzion@wilshirelawfirm.com* Jesse Chen *jesse.chen@wilshirelawfirm.com* 660 S. Figueroa Street., Sky Lobby Los Angeles, California 90017 Telephone: (213) 381-9988 Facsimile: (213) 381-9989 Bibiyan Law Group, P.C. David D. Bibiyan *david@tomorrowlaw.com* Vedang J. Patel (SBN 328647) *vedang@tomorrowlaw.com* Keaton D. Mendoza (SBN 321172) *kmendoza@tomorrowlaw.com* 1460 Westwood Boulevard Los Angeles, California 90024 Telephone: (310) 438-5555 Facsimile: (310) 300-1705	Littler Mendelson PC James Payer *jpayer@littler.com* Greg Alonge *galonge@littler.com* 633 West 5th Street, 63rd Floor Los Angeles, California 90071 Telephone: (213) 443-4300 Facsimile: (213) 443-4299

3. WHAT YOU MAY BE ENTITLED TO UNDER THE SETTLEMENT

As set forth below, Defendants have agreed to pay a total of $870,361.25 ("Gross Settlement Amount") to settle this Action. After attorneys' fees, litigation costs, Settlement Administrator's fees, Enhancement Awards and PAGA penalties (*see* section 6 below for more details) are deducted from the Gross Settlement Amount, it is estimated that approximately $384,234.81 will remain for distribution to Settlement Class Members ("Net Settlement Amount"). Your share of the Net Settlement Amount will be your workweek count, which shall be the sum of the total number of any week where you performed work for Defendants in California during the Settlement Class Period, divided by the combined sum of all Qualified Class Members' Workweek counts, multiplied by the value of the Net Settlement Amount.

According to Defendants' records, you have «Class_Weeks» workweeks worked during the Class Period as a non-exempt, hourly-paid employee of Defendants. Based on the settlement formula described above, your estimated total distribution (gross) will be approximately $«Est_Class_PMT». That number may go up or down, depending upon such factors as the total amount of attorneys' fees and costs awarded to Plaintiffs' counsel by the Court, and the total number of Settlement Class Members who decide to participate in the Settlement.

According to Defendants' records, you worked «PAGA_Pay_Periods» pay periods during the PAGA Period, which runs between June 4, 2023 and December 27, 2025. Your estimated PAGA Employee Payment is $«Est_PAGA_PMT».

4. SETTLEMENT ADMINISTRATOR

Apex Class Action, LLC has been appointed as the Settlement Administrator.

5. YOUR OPTIONS

As a Settlement Class Member, you have several options that are explained below. Each option will affect your rights, which you should understand before making your decision.

(a) You Can Do Nothing and Receive Money under the Settlement.

You do not need to do anything if you want to receive money from the Settlement. If you do nothing, you will receive payment as estimated in Section 3, above, after the Court grants final approval and the Settlement becomes effective and is funded. **If you choose to do nothing and accept the Settlement, you will be bound by the terms of the Settlement Agreement, including the release of claims described in section 8, below.**

(b) You Can Dispute the Number of Workweeks and/or PAGA Pay Periods Worked with which You Have Been Credited

If you believe that the number of workweeks and/or PAGA pay periods worked calculated for you in Section 3, above, is incorrect, you may dispute the calculation. If you dispute the number of workweeks and/or PAGA pay periods worked, it is your responsibility to supply documentation supporting your position. If you choose to dispute the calculation, you must send a written dispute, along with any evidence you have to support your calculation of workweeks and/or PAGA pay periods worked, to the Settlement Administrator at the following address:

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

In order to be timely, any dispute must be postmarked to the Settlement Administrator on or before **December 3, 2026**. If you timely dispute the total number of workweeks and/or PAGA pay periods worked listed in Section 3, above, the dispute shall be submitted to the Settlement Administrator, who shall examine the records and either verify the calculation or provide a corrected calculation. The Settlement Administrator will make every effort to resolve any such disputes prior to final approval of this Settlement Agreement. The Settlement Administrator's determination of disputes will be final.

(c) You Can Opt Out of the Class.

If you do not want to participate in the Settlement, you can request exclusion from being a Settlement Class Member (i.e., opt out). Your request for exclusion must contain your full name, address, birthdate, and a statement that you wish to be excluded. Your request for exclusion must be returned by mail to the Settlement Administrator at the address above and must be postmarked on or before December 3, 2026. Settlement Class Members whose Notices are re-mailed will receive an additional fifteen (15) calendar days to submit a request for exclusion. If you request exclusion, you will not be excluded from the PAGA Employees subgroup. If you request exclusion, you will still be entitled to receive your share of the PAGA portion of the Settlement, if any, and will still be bound by the PAGA portion of the Settlement if you are a member of the PAGA Employee subgroup.

If you exclude yourself from the class, you will not be considered a Settlement Class Member, you will not receive any benefits under the Settlement, and you will be barred from objecting to the Settlement. By opting out of the class, you will retain whatever rights or claims you may have, if any, against the Defendants.

(d) You Can Object to the Settlement.

If you are a Settlement Class Member and you do not opt out of the class, you may object to the Settlement, personally or through an attorney, at your own expense, by mailing a written objection, and supporting papers, if any, to Settlement Administrator within forty-five (45) calendar days from the mailing of the Notice, or such number of days as the Court shall specify. Objections must be postmarked by December 3, 2026. Settlement Class Members whose Notices are re-mailed will receive an additional fifteen (15) calendar days to submit an objection. Objections must be mailed to the following address:

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

All objections must include the name and case number of the Action, your full name, your current address and telephone number, and your dates of employment with Defendants. Your written objection must clearly explain why you object to the Settlement. If you have any supporting papers — such as briefs, written evidence or declarations — they must be submitted along with the objection.

However, even if you do not submit a written objection in the manner and by the deadline specified above, you may appear, personally or through an attorney, at your own expense, at the Final Approval Hearing to present your objection directly to the Court. If you object to the Settlement and if the Court approves the Settlement, you will be bound by the terms of the Settlement Agreement in the same way as a Settlement Class Member who does not object.

6. SUMMARY OF TERMS OF SETTLEMENT AGREEMENT.

The principal terms of the Settlement Agreement are summarized in this Notice. If you have any questions about the Settlement Agreement, please contact Settlement Class Counsel at the address or telephone numbers provided above.

(a) Settlement Amount.

Defendants shall pay a total of Eight Hundred Seventy Thousand Three Hundred Sixty-One Dollars and Twenty-Five Cents ($870,361.25), plus any employer-side payroll taxes on the wage portion of the settlement awards ("Gross Settlement Amount"). The Gross Settlement Amount shall be used to satisfy (1) the payments to all Settlement Class Members for all Released Claims (defined below), including, but not limited to, unpaid minimum, regular, overtime, and double time compensation, unpaid wages due upon termination of employment, provision of inaccurate wage statements, missed meal and rest period penalties, unreimbursed business expenses, unpaid reporting time pay, unpaid accrued vacation pay, liquidated damages, restitution, penalties, interest, attorneys' fees and costs, at any time during the Class Period, as defined above in section 1, by all Settlement Class Members; (2) Settlement Class Counsel's attorneys' fees and litigation costs; (3) the Enhancement Awards; (4) penalties under PAGA; and (5) the settlement administration costs. The Gross Settlement Amount will be distributed in accordance with the terms of the Agreement.

(b) Enhancement Award.

The Settlement Administrator will distribute out of the Gross Settlement Amount no more than Ten Thousand Dollars and No Cents ($10,000.00) each to Plaintiff Victor Rimey and Plaintiff Dennis Deshawn Davis. This payment constitutes a class representative enhancement award paid to the Plaintiffs in recognition of the role they played in obtaining the Settlement for the Class.

(c) Attorneys' Fees and Costs.

All attorneys' fees and costs awarded by the Court to Settlement Class Counsel will be paid out of the Gross Settlement Amount. Settlement Class Counsel is asking the Court to award no more than $304,626.44 (35% of the Gross Settlement Amount) in attorneys' fees, plus actual litigation costs not to exceed $60,000.00 . Plaintiffs and Settlement Class Counsel support this amount because of the benefits obtained by Settlement Class Counsel for Settlement Class Members.

(d) Payment to the California Labor and Workforce Development Agency.

The Settlement allocates Eighty Thousand Dollars and No Cents ($80,000.00) to the settlement of the Private Attorneys General Act ("PAGA") claims asserted in the Action. This means that, if the Settlement is approved, Fifty-Two Thousand Dollars and Zero Cents ($52,000.00) of the

Gross Settlement Amount will be paid to the California Labor and Workforce Development Agency. The remaining Twenty-Eight Thousand Dollars and No Cents ($28,000.00) allocated to the PAGA claims will be payable to PAGA Employees, who are defined as all persons who are Settlement Class Members, who were employed at any time from June 4, 2023, to December 27, 2025. Each PAGA Employee's share will be determined based on the number of pay periods they worked during this period.

(e) Settlement Administrator.

The Settlement will be administered by Apex Class Action. The settlement administration costs, estimated at $21,500.00 will be deducted from the Settlement Amount.

7. ALLOCATION OF PAYMENTS AND TAX MATTERS.

(a) Allocation of Payments.

The Individual Settlement Payments for Settlement Class Members shall be characterized as twenty percent (20%) wages and eighty percent (80%) penalties and interest. The portion of the Individual Settlement Payments deemed wages shall be subject to the withholding of all applicable local, state, and federal income and employment taxes. The portion of the Settlement Payments deemed interest or penalties will be reported on IRS Form 1099, or similar form, to the appropriate taxing authorities.

(b) Tax Matters.

Settlement Class members should consult with their tax advisors concerning the tax consequences of any payment they receive. No provision of the Settlement, and no written communication or disclosure between or among the parties or their attorneys and other advisers, is or was intended to be, nor shall any such communication or disclosure constitute or be construed or be relied upon as, tax advice within the meaning of United States Treasury Department Circular 230 (31 CFR Part 10, as amended). You must rely exclusively upon your own, independent legal and tax advisers for advice (including tax advice) in connection with this Settlement. Your participation in this Settlement is not based upon the recommendation of any other party or any attorney or advisor to any other party. You are not entitled to rely upon any communication or disclosure by any attorney or adviser to any other party to avoid any tax penalty that may be imposed on you. No attorney or adviser to any other party has imposed any limitation that protects the confidentiality of any such attorney's or adviser's tax strategies (regardless of whether such limitation is legally binding) upon disclosure by you of the tax treatment or tax structure of any transaction, including any transaction contemplated by this Settlement.

8. RELEASES.

Upon entry of the Order Granting Final Approval, each Settlement Class Member releases Defendants and any of their past, present and future direct or indirect parents, subsidiaries, predecessors, successors and affiliates, as well as each of their past, present and future officers, directors, employees, partners, members, shareholders and agents, attorneys, insurers, reinsurers, and any individual or entity which could be jointly liable with Defendants (collectively, the "Released Parties") from any and all other claims under California common law, the California Labor Code including but not limited to the Private Attorneys General Act, the Fair Labor Standards Act, California Industrial Welfare Commission Wage Orders, and the California Business and Professions Code alleged in or that could have been alleged under the same or similar facts, allegations and/or claims pleaded in the Action, including the following:

a. The Claims set forth in the Action, specifically, (1) failure to pay and/or accurately calculate minimum and straight time wages (Violations of Labor Code §§ 204, 1194, 1194.2, 1197); (2) failure to pay overtime wages (Violations of Labor Code §§ 510, 1194, 1198); (3) failure to provide meal periods or pay premiums in lieu thereof (Violation of Labor Code §§ 226.7, 512, and the applicable Wage Order); (4) failure to provide rest periods or pay premiums in lieu thereof (Violation of Labor Code § 226.7 and the applicable Wage Order); (5) failure to timely pay wages during and upon termination of employment (Violation of Labor Code §§ 201–203); (6) failure to provide accurate wage statements (Violation of Labor Code §§ 226); (7) failure to indemnify employees for expenditures (Violation of Labor Code § 2802); (8) failure to provide reporting time pay (Violation of Labor Code § 1198 and Cal. Code Regs tit 8, § 11140 , subd. 5(A)); (9) violation of California's Unfair Competition Law (Violation of Business & Professions Code §§ 17200 et seq.); and (10) failure to pay all accrued vacation wages at termination (Violation of Labor Code § 227.3), which encompass alleged violations of the California Labor Code and California Industrial Welfare Commission Wage Orders (specifically for violations of Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 210, 218, 226, 226.7, 227.3, 246, 256, 510, 512, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2698 et seq., 2699 et seq., 2800, 2802, 2804, and applicable IWC Wage Orders, and California Code of Regulations, Title 8, section 11000 et seq.) and the Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. § 201 et seq. ("FLSA") (specifically for violations of 29 U.S.C. § 207, 211 & 29 C.F.R. § 516.2(b)) (pursuant to Villacres v. ABM Indus. Inc., 189 Cal. App. 4th 562, 586-590 (2010); Rangel v. PLS Check Cashers of CA, 899 F.3d 1106, 1112 (9th Cir. 2018), which confirm an opt-in process is not required to obtain a release of FLSA claims in a state court class action settlement); any claims for injunctive relief, declaratory relief, restitution, alleged or which could have been alleged under the facts, allegations and/or claims pleaded in the Operative Complaint; and any and all other claims under California or federal law, that could have been alleged under the same or similar facts in the Operative Complaint and based on the alleged Labor Code violations.

b. Any claims predicated on the same or similar facts and/or claims alleged in the Complaint and First Amended Complaint and/or any PAGA letter or amended PAGA letter sent to the LWDA by Plaintiff during the pendency or prior to the Action and incorporated therein, as well as any claims that could have been pled which arise from the facts alleged in the Action concerning the Plaintiff or the putative class, including (1) violation of Labor Code sections 201 to 203 by willfully failing at times to pay all wages owed at termination; (2) violation of Labor Code sections 204, 510, 1194, 1197, and 1198 by failing at times to pay for all hours worked, including minimum wages, straight time wages, and overtime wages; (3) violation of Labor Code section 204 by failing at times to pay all earned wages twice per month; (4) violation of Labor Code section 226 by failing at times to provide accurate itemized wage statements; (5) violation of Labor Code section 226.7 and applicable IWC Wage Orders by failing at times to provide meal breaks; (6) violation of Labor Code section 226.7 and applicable IWC Wage Orders by failing at times to authorize and permit rest and

recovery/cooldown periods; (7) violation of Labor Code section 227.3 by failing to pay all unused and vested vacation time; (8) violation of Labor Code section 246, et seq. by failing to pay for all sick leave; (9) violation of Labor Code section 435, by requiring employees to agree to unlawful confidentiality and non-compete agreements; (10) violation of Labor Code section 1102.5 by unlawfully retaliating against employees; (11) violation of Labor Code section 1174.5 and applicable IWC Wage Orders by failing at times to maintain accurate records of hours worked and meal breaks taken or missed; (12) violation of Labor Code section 1174 by failing at times to keep accurate and complete payroll records; (13) violation of Labor Code section 2802 by failing at times to indemnify for necessary expenditures; (14) violation of Labor Code section 2810.5 by failing to provide particular written notice of employment-related information upon commencement of employment; (15) violation of IWC Wage Order 4, section 14, and all other applicable Wage Orders, by failing to provide suitable seating; and (16) violation of California Code of Regulations, title 8, sections 1527, 3366, 3457, and 8397.4, as well as Labor Code sections 2350 and 6712 by failing to provide adequate sanitation facilities all of which encompass alleged violations of the California Labor Code (specifically for violations of Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 210, 226, 226.6, 226.7, 227.3, 246, 435, 510, 512, 558, 558.1, 1102.5, 1174, 1174.5, 1175, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2350, 2699 et seq., 2802, 2804, 2810.5, 6712, and applicable IWC Wage Orders, and California Code of Regulations, Title 8, section 11000 et seq.)and including any other Labor Code violations under PAGA that could have been asserted based upon the facts alleged in the PAGA Notice. The PAGA Employees will be issued a check for their PAGA Employee Payments and will not have the opportunity to opt out of, or object to, the PAGA Payment and release of the PAGA Claims set forth in this Paragraph. The PAGA Employees are bound by the release of the PAGA Claims regardless of whether they cash or deposit their PAGA Employee Payment; and

c. Any claims for injunctive relief, declaratory relief, restitution, fraudulent business practices or punitive damages alleged or which could have been alleged under the facts, allegations and/or claims pleaded in the Action.

This release shall extend through December 27, 2025.

In addition to the claims enumerated above, if you execute and cash the compensation check received in connection with this settlement, you will be deemed to have opted in for FLSA, 29 U.S.C. 201, *et seq*. collective action settlement purposes, which results in release of your claims under the FLSA. The back of the settlement check will contain a legend making clear that by signing and cashing the check, you are agreeing and consenting to participate in the Action and in the Settlement and resolution of the action, that you waive and release all claims under the FLSA.

9. FINAL APPROVAL HEARING ON PROPOSED SETTLEMENT.

You are not required to attend the Final Approval Hearing or file an objection, although you may do both. The Final Approval Hearing on the fairness and adequacy of the proposed Settlement, the plan of distribution, and Settlement Class Counsel's request for attorneys' fees and costs will be held January 27, 2027, at 9:00 a.m. in Department 10A. The Final Approval Hearing may be continued to another date without further notice. If you plan to attend the Final Approval Hearing, you may contact the Settlement Administrator to confirm the date and time.

10. ADDITIONAL INFORMATION.

This Notice only summarizes the Action, the Settlement Agreement and related matters. For more information, and to access other documents related to this Settlement, please visit Settlement Administrator's website at www.apexclassaction.com/26IRMS. Any questions regarding this Notice or Action may also be sent to the Settlement Administrator at the above address and telephone number. Alternatively, you may contact your own attorney, at your own expense, to advise you, or you may contact Settlement Class Counsel at the address and telephone number set forth above. If your address changes, or is different from the address on the envelope enclosing this Notice, please promptly notify the Settlement Administrator.



PLEASE DIRECT ANY QUESTIONS TO PLAINTIFF'S COUNSEL OR THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR. DO NOT CALL OR WRITE THE COURT ABOUT THIS NOTICE.

VICTOR RIMEY, *et al.* v. IRON MOUNTAIN SECURE SHREDDING, INC., *et al*.
Número de caso del condado de San Joaquín STK-CV-UOE-2024-12333

ESTE AVISO AFECTA SUS DERECHOS.
POR FAVOR, LÉALO ATENTAMENTE.
Puede tener derecho a recibir un pago de este Acuerdo.

Por la presente se notifica que los Demandantes designados y los Representantes de la clase Victor Rimey y Dennis Deshawn Davis (los "Demandantes") y los Demandados Iron Mountain Secure Shredding, Inc., Iron Mountain Incorporated, Iron Mountain Information Management Services, Inc., Iron Mountain Data Centers, LLC, Iron Mountain Data Centers Services, LLC e Iron Mountain Information Management, LLC (en conjunto, los "Demandados") llegaron a un acuerdo propuesto (el "Acuerdo") en la demanda colectiva y representativa mencionada anteriormente. El Tribunal Superior de California, Condado de San Joaquín, otorgó la aprobación preliminar del Acuerdo propuesto.

El Acuerdo propuesto resolverá todas las reclamaciones contra los Demandados en la demanda mencionada anteriormente (la "Demanda"). El 27 de enero de 2027 se celebrará una audiencia final de imparcialidad para determinar la equidad, la idoneidad y la razonabilidad del Acuerdo, a fin de decidir si este debe recibir la aprobación final del Tribunal. **Dado que sus derechos pueden verse afectados por este Acuerdo, es importante que lea este Aviso detenidamente. No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo. Si no desea participar en el Acuerdo, debe optar por no participar en él a más tardar el 3 de diciembre de 2026**.

1. PROPÓSITO DE ESTE AVISO

El Tribunal Superior de California, Condado de San Joaquín, ha ordenado que se le envíe este Aviso porque se le ha identificado como posible Miembro de la Clase del Acuerdo. El período de tiempo pertinente es del 1 de septiembre de 2022 al 27 de diciembre de 2025 ("Período de la Clase del Acuerdo").

Los Miembros de la Clase del Acuerdo se definen de la siguiente manera: Todos los empleados actuales y exempleados de los Demandados no exentos y remunerados por hora, que trabajaron en California en cualquier momento desde el 1 de septiembre de 2022 hasta el 27 de diciembre de 2025. El 1 de septiembre de 2026, el Tribunal otorgó la aprobación preliminar del Acuerdo.

La recepción de este Aviso significa que usted es un Miembro de la Clase del Acuerdo y tiene derecho a participar en los beneficios del Acuerdo propuesto. El propósito de este Aviso es: (a) proporcionar una breve descripción de la Demanda; (b) informarle sobre el Acuerdo propuesto; y (c) discutir sus derechos y opciones con respecto a la Demanda y el Acuerdo.

2. DESCRIPCIÓN DE LA DEMANDA

En la Demanda, los Demandantes solicitan medidas cautelares, medidas declarativas, restitución, daños y perjuicios, sanciones, honorarios de abogados, costas y cualquier otra medida adicional que el Tribunal considere oportuna, alegando que los Demandados no pagaron y/o no calcularon con exactitud los salarios por horas ordinarias, no pagaron los salarios por horas extras, no concedieron períodos para comidas ni pagaron primas en su lugar, no concedieron períodos de descanso ni pagaron primas en su lugar, no pagaron puntualmente los salarios durante la relación laboral y al finalizarla, no facilitaron declaraciones salariales precisas, no indemnizaron a los empleados por los gastos, no pagaron el salario por tiempo de espera, no pagaron el pago de vacaciones acumulado, infringieron la Ley de Competencia Desleal de California asi como la Ley General de Abogados Privados de 2004 ("PAGA"), que abarca presuntas infracciones del Código Laboral de California y de las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial de California (concretamente, por infracciones de los artículos 201, 202, 203, 204, 210, 218, 226, 226.7, 246, 256, 510, 512, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2698 y siguientes, 2699 y siguientes, 2800, 2802, 2804 del Código Laboral, y de las Órdenes Salariales aplicables de la CBI, y del Código de Reglamentos de California, Título 8, artículo 11000 y sigs.) y de la Ley de Normas Laborales Justas, 29 U.S.C. § 201 y sigs. (FLSA, por sus siglas en inglés) FLSA

Los Demandados niegan todas y cada una de las reclamaciones formuladas en la Demanda y afirman que no tienen ninguna responsabilidad por las reclamaciones del Demandante o de la Clase.

El Tribunal Superior de California, Condado de San Joaquín, no ha emitido ninguna resolución sobre el fondo de las reclamaciones de los Demandantes ni sobre las defensas de los Demandados. El Tribunal ha aprobado de manera preliminar el Acuerdo propuesto para la Demanda. El Tribunal decidirá si otorga la aprobación final del Acuerdo en una audiencia programada para el 27 de enero de 2027 a las 9:00 a. m.

Los abogados de los Miembros de la Clase del Acuerdo ("Abogados de la Clase del Acuerdo") en la Demanda son:	Los abogados de los Demandados en esta Demanda son:
Wilshire Law Firm, PLC Thiago Coelho *thiago.coelho@wilshirelawfirm.com* Jesenia Martinez *jesenia.martinez@wilshirelawfirm.com* Lauren Lendzion *lauren.lendzion@wilshirelawfirm.com* Jesse Chen *jesse.chen@wilshirelawfirm.com* 660 S. Figueroa Street, Sky Lobby Los Ángeles, California 90017 Teléfono: (213) 381-9988 Fax: (213) 381-9989 Bibiyan Law Group, P.C. David D. Bibiyan *david@tomorrowlaw.com* Vedang J. Patel *vedang@tomorrowlaw.com* Keaton D. Mendoza *kmendoza@tomorrowlaw.com* 1460 Westwood Boulevard Los Ángeles, California 90024 Teléfono: (310) 438-5555 Fax: (310) 300-1705	Littler Mendelson PC James Payer *jpayer@littler.com* Greg Alonge *galonge@littler.com* 633 West 5th Street, piso 63 Los Ángeles, California 90071 Teléfono: (213) 443-4300 Fax: (213) 443-4299

3. A QUÉ PUEDE TENER DERECHO EN VIRTUD DEL ACUERDO

Como se establece a continuación, los Demandados acordaron pagar un total de $870,361.25 ("Monto Bruto del Acuerdo") para resolver esta Demanda. Después de deducir los honorarios de los abogados, los costos del litigio, los honorarios del Administrador del Acuerdo, las Indemnizaciones adicionales y las sanciones PAGA (*consulte* la sección 6 a continuación para obtener más detalles) del Monto Bruto del Acuerdo, se estima que quedarán aproximadamente $384,234.81 para su distribución entre los Miembros de la Clase del Acuerdo ("Monto Neto del Acuerdo"). Su participación en el Monto Neto del Acuerdo será su número de semanas laborales, que será la suma del número total de semanas que trabajó para los Demandados en California durante el Período de la Clase del Acuerdo, dividida entre la suma combinada de todas las semanas laborales de los Miembros de la Clase Calificadas, multiplicada por el valor del Monto Neto del Acuerdo.

Según los registros de los Demandados, usted trabajó «Class_Weeks» semanas laborales durante el Período de la Clase como empleado no exento y remunerado por hora. Según la fórmula de liquidación descrita anteriormente, su distribución total estimada (bruta) será de aproximadamente $«Est_Class_PMT». Ese número puede aumentar o disminuir, según factores como el monto total de los honorarios de los abogados y los costos otorgados por el Tribunal a los abogados de los Demandantes, y el número total de Miembros de la Clase del Acuerdo que decidan participar en éste.

Según los registros de los Demandados, usted trabajó «PAGA_Pay_Periods» períodos de pago durante el Período PAGA que comprende del 4 de junio de 2023 al 27 de diciembre de 2025. La porción PAGA estimada de su Pago Individual del Acuerdo es de $«Est_PAGA_PMT».

4. ADMINISTRADOR DEL ACUERDO

Se designó a Apex Class Action, LLC como Administrador del Acuerdo.

5. SUS OPCIONES

Como Miembro de la Clase del Acuerdo, tiene varias opciones que se explican a continuación. Cada opción afectará sus derechos, los cuales debe comprender antes de tomar una decisión.

(a) Puede no hacer nada y recibir dinero en virtud del Acuerdo.

No necesita hacer nada si desea recibir dinero del Acuerdo. Si no hace nada y si el Tribunal concede la aprobación final del Acuerdo, en la fecha en que el Tribunal conceda la aprobación final o con posterioridad a ella, y el Acuerdo entre en vigor y se financie, usted recibirá el pago según lo estimado en la Sección 3. **Si decide no hacer nada y aceptar el Acuerdo, quedará obligado por los términos del Acuerdo de Conciliación, incluida la liberación de las reclamaciones descrita en la sección 8, a continuación.**

(b) Puede impugnar el número de semanas laborales o los períodos de pago PAGA trabajados que se le han acreditado.

Si considera que el número de semanas laborales y/o períodos de pago PAGA trabajados y que se han calculado para usted en la Sección 3 es incorrecto, puede impugnarlos. Si usted impugna el número trabajado, es su responsabilidad presentar documentación que respalde su postura. Si decide impugnar el cálculo, debe enviar una impugnación por escrito, junto con cualquier prueba que tenga para respaldar su cálculo de las semanas laborales y/o los períodos de pago PAGA trabajados, al Administrador del Acuerdo a la siguiente dirección:

Para que se considere que ha sido enviada a tiempo, cualquier impugnación debe enviarse al Administrador del Acuerdo**, con sello postal, a más tardar el 3 de diciembre de 2026**. Si usted impugna de manera oportuna el número total de semanas laborales y/o los períodos de pago PAGA trabajados que figuran en la Sección 3 anterior, ésta se presentará al Administrador del Acuerdo, quien verificará los registros y el cálculo o proporcionará una corrección al cálculo. El Administrador del Acuerdo hará todo lo posible por resolver dichas impugnaciones antes de la aprobación final de este Acuerdo de Conciliación. La resolución de las Impugnaciones por parte del Administrador del Acuerdo será definitiva.

(c) Puede optar por Excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva

Si no desea participar en el Acuerdo, puede solicitar la exclusión de ser Miembro de la Clase del Acuerdo (es decir, optar por no participar). Su solicitud de exclusión debe contener su nombre completo, dirección, fecha de nacimiento y una declaración de que desea ser excluido. Su solicitud de exclusión debe enviarse por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección indicada anteriormente y debe tener matasellos del 3 de diciembre de 2026 o antes. Los Miembros de la Clase del Acuerdo cuyos Avisos se vuelvan a enviar por correo dispondrán de quince (15) días calendario adicionales para presentar una solicitud de exclusión. Si solicita la exclusión, no se le excluirá del subgrupo de Empleados PAGA. Si solicita la exclusión, seguirá teniendo derecho a recibir su participación en la porción PAGA del Acuerdo, si corresponde, y seguirá estando obligado por dicha porción si es miembro del subgrupo de Empleados PAGA.

Si se excluye de la clase, no se le considerará Miembro de la Clase del Acuerdo, no recibirá ningún beneficio en virtud del Acuerdo y no podrá oponerse al Acuerdo. Al optar por no participar en la demanda colectiva, conservará todos los derechos o reclamaciones que pueda tener, si los hubiera, contra los Demandados.

(d) Puede objetar el Acuerdo

Si usted es Miembro de la Clase del Acuerdo y no se excluye de la clase, puede objetar el Acuerdo, personalmente o a través de un abogado, a su propio costo, enviando por correo una objeción por escrito y los documentos de respaldo, si los hubiera, al Administrador del Acuerdo en un plazo de cuarenta y cinco (45) días calendario a partir del envío del Aviso, o el número de días que el Tribunal especifique. Las objeciones deben tener matasellos del 3 de diciembre de 2026 a más tardar. Los Miembros de la Clase del Acuerdo cuyos Avisos se vuelvan a enviar por correo dispondrán de quince (15) días calendario adicionales para presentar una solicitud de exclusión. Las objeciones deben enviarse por correo a la siguiente dirección:

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

Todas las objeciones deben incluir el nombre y el número de la Demanda, su nombre completo, su dirección actual y número de teléfono, y sus fechas de empleo para los Demandados. Su objeción por escrito debe explicar claramente por qué objeta al Acuerdo. Si tiene algún documento de respaldo (como escritos, pruebas documentales o declaraciones) debe presentarlos junto con la objeción.

Sin embargo, incluso si no presenta una objeción por escrito en la forma y dentro del plazo especificados anteriormente, puede comparecer, personalmente o a través de un abogado, a su propio costo, en la Audiencia de Aprobación Final para presentar su objeción directamente ante el Tribunal. Si objeta, pero el Tribunal aprueba el Acuerdo, estará obligado por los términos del Acuerdo de la misma manera que un Miembro de la Clase que no se opone.

6. RESUMEN DE LOS TÉRMINOS DEL ACUERDO

Los términos principales del Acuerdo de Conciliación se resumen en este Aviso. Si tiene alguna pregunta sobre el Acuerdo de Conciliación, comuníquese con los Abogados de la Clase del Acuerdo en la dirección o los números de teléfono que se indican más arriba.

(a) Monto del Acuerdo

Los Demandados pagarán un total de ochocientos setenta mil trescientos sesenta y un dólares con veinticinco centavos ($870,361.25), más los impuestos sobre la nómina empleadora sobre la porción salarial de las indemnizaciones del acuerdo ("Monto Bruto del Acuerdo"). El Monto Bruto del Acuerdo se utilizará para cumplir (1) los pagos a todos los Miembros de la Clase del Acuerdo por todas las Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación), incluidos, entre otros, la compensación mínima, regular, por horas extras y por horas dobles no pagadas, los salarios no pagados adeudados al momento de la terminación de la relación laboral, la presentación de declaraciones salariales inexactas, las sanciones por comidas y períodos de descanso no disfrutados, los gastos comerciales no reembolsados, el pago por tiempo de espera no pagado, el pago de vacaciones acumuladas no pagadas, las indemnizaciones por daños y perjuicios, la restitución, las sanciones, los intereses, los honorarios y costos de abogados, en cualquier momento durante el Período de la Clase, según se define anteriormente en la sección 1) por parte de todos los Miembros de la Clase del Acuerdo; (2) los honorarios de los Abogados de la Clase del Acuerdo y los costos del litigio; (3) las Compensaciones Adicionales; (4) las sanciones en virtud de la PAGA; y (5) los costos de administración del acuerdo. El Monto Bruto del Acuerdo se distribuirá de acuerdo a los términos del Acuerdo.

(b) Pago de Incentivo

El Administrador del Acuerdo distribuirá del Monto Bruto del Acuerdo no más de diez mil dólares y cero centavos ($ 10,000.00) a cada uno de los Demandantes (Victor Rimey y Dennis Deshawn Davis). Este pago constituye un pago de incentivo al representante de la clase, el cual se paga a los Demandantes en reconocimiento del papel que desempeñaron para obtener el Acuerdo para la Clase.

(c) Costos y honorarios de los abogados.

Todos los honorarios de los abogados y los costos otorgados por el Tribunal a los Abogados de la Clase del Acuerdo se pagarán del Monto Bruto del Acuerdo. Los Abogados de la Clase del Acuerdo solicitan al Tribunal que conceda no más de $304,626.44 (35 % del Monto Bruto del Acuerdo) en concepto de honorarios de abogados, más los costos reales del litigio, que no deben superar los $60,000.00. Los Demandantes

y los Abogados de la Clase del Acuerdo respaldan este monto debido a los beneficios que se obtuvieron para los Miembros de la Clase del Acuerdo.

(d) Pago a la Agencia de Desarrollo y Fuerza Laboral de California (LWDA).

El Acuerdo destina ochenta mil dólares y cero centavos ($80,000.00) a la resolución de las reclamaciones PAGA presentadas en la Demanda. Esto significa que, si se aprueba el Acuerdo, se pagarán cincuenta y dos mil dólares con cero centavos ($52,000.00) del Monto Bruto del Acuerdo a la Agencia de Desarrollo y Fuerza Laboral de California. Los veintiocho mil dólares y cero centavos ($28,000.00) restantes asignados a las reclamaciones PAGA se pagarán a los Empleados PAGA, que se definen como todas las personas que son Miembros de la Clase del Acuerdo, que estuvieron empleadas en cualquier momento desde el 4 de junio de 2023 hasta el 27 de diciembre de 2025. La participación de cada Empleado PAGA se determinará en función del número de períodos de pago que trabajó durante dicho período.

(e) Administrador del Acuerdo

Apex Class Action administrará el Acuerdo. Los costos de administración del Acuerdo, estimados en $21,500.00, se deducirán del Monto del Acuerdo.

7. ASIGNACIÓN DE PAGOS E IMPUESTOS.

(a) Asignación de los pagos.

Los Pagos Individuales del Acuerdo para los Miembros de la Clase del Acuerdo se caracterizarán por un veinte por ciento (20 %) de salarios y un ochenta por ciento (80 %) de sanciones e intereses. La parte de los Pagos Individuales del Acuerdo que se considere salarial estará sujeta a la retención de todos los impuestos locales, estatales y federales sobre la renta y el trabajo aplicables. La parte de los Pagos del Acuerdo que se considere intereses o sanciones se declarará en el Formulario 1099 del IRS, o en un formulario similar, ante las autoridades fiscales correspondientes.

(b) Impuestos.

Los miembros de la Clase del Acuerdo deben consultar con sus asesores de impuestos sobre las consecuencias fiscales del pago que reciben en virtud del Acuerdo. Ninguna disposición del Acuerdo, ni ninguna comunicación escrita o divulgación entre las partes o sus abogados y otros asesores, tiene o tuvo la intención de ser, ni ninguna de dichas comunicaciones o divulgaciones constituirá o se interpretará o considerará como asesoramiento fiscal en el sentido de la Circular 230 del Departamento de Hacienda de los Estados Unidos (31 CFR Parte 10, según enmendada). Debe confiar exclusivamente en sus propios asesores legales y fiscales independientes para obtener asesoramiento (incluido el asesoramiento sobre los impuestos) en relación con este Acuerdo. Su participación en este Acuerdo no se basa en la recomendación de ninguna otra parte, o sus asesores, ni de ningún abogado. No tiene derecho a basarse en ninguna comunicación o divulgación realizada por ningún abogado o asesor a ninguna otra parte para evitar cualquier sanción fiscal que pueda imponerse sobre usted. Ningún abogado ni asesor de ninguna otra parte ha impuesto ninguna limitación que proteja la confidencialidad de las estrategias fiscales de dicho abogado o asesor (independientemente de si dicha limitación es legalmente vinculante) cuando usted divulgue el tratamiento fiscal o la estructura fiscal de cualquier transacción, incluida cualquier transacción contemplada en el presente Acuerdo.

8. Liberaciones.

Al dictarse la Orden de Aprobación Final, cada Miembro de la Clase del Acuerdo libera a los Demandados y a cualquiera de sus empresas matrices, subsidiarias, predecesoras, sucesoras y afiliadas, directas o indirectas, pasadas, presentes y futuras, así como a cada uno de sus funcionarios, directores, empleados, socios, miembros, accionistas y agentes, abogados, aseguradoras, reaseguradoras, pasados, presentes y futuros, y a cualquier persona o entidad que pudiera ser solidariamente responsable con los Demandados (en conjunto, las "Partes Liberadas") de todas y cada una de las demás reclamaciones en virtud del derecho consuetudinario de California, el Código Laboral de California, incluida, entre otras, la Ley PAGA, la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA), las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial de California y el Código de Negocios y Profesiones de California alegadas o que podrían haberse alegado en virtud de los mismos hechos o similares, alegaciones y/o reclamaciones formuladas en la Demanda, incluidas las siguientes:

a. Las Reclamaciones expuestas en la Demanda, específicamente, (1) incumplimiento en el pago y/o en el cálculo preciso de los salarios mínimos y de las horas ordinarias (Infracciones de los artículos 204, 1194, 1194.2, 1197 del Código Laboral); (2) incumplimiento en el pago de los salarios por horas extras (Infracciones de las secciones 510, 1194, 1198 del Código Laboral); (3) incumplimiento en la concesión de períodos para comidas o en el pago de primas en lugar de dichos períodos (Infracción de las secciones 226.7, 512 del Código Laboral y de la Orden Salarial aplicable); (4) incumplimiento en la concesión de períodos de descanso o en el pago de primas en lugar de estos (infracción de la sección 226.7 del Código Laboral y de la Orden sobre Salarios aplicable); (5) incumplimiento en el pago puntual de los salarios durante la relación laboral y al finalizar esta (infracción de las secciones 201–203 del Código Laboral); (6) incumplimiento en la entrega de declaraciones salariales precisas (infracción de la sección 226 del Código Laboral); (7) incumplimiento en la indemnización a los empleados por los gastos (infracción de la sección 2802 del Código Laboral); (8) incumplimiento en el pago por tiempo de espera (infracción de la sección 1198 del Código Laboral y del Código de Reglamentos, título 8, sección 11140, subdiv. 5(A)); (9) infracción de la Ley de Competencia Desleal de California (infracción del Código de Negocios y Profesiones, secciones 17200 y sigs.); y (10) falta de pago de todos los salarios de vacaciones acumulados al momento de desvinculación laboral (infracción del Código Laboral, sección 227.3), que abarcan presuntas infracciones del Código Laboral de California y de las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial de California (concretamente, infracciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 210, 218, 226, 226.7, 227.3, 246, 256, 510, 512, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2698 y sigs., 2699 y sigs., 2800, 2802, 2804 del Código Laboral, y de las Órdenes Salariales aplicables de la IWC, así como del Código de Reglamentos de California, Título 8, sección 11000 y sigs.) y de la Ley de Normas Laborales Justas, 29 U.S.C., sección 201 y sig. ("FLSA") (específicamente por infracciones de 29 U.S.C. § 207, 211 y 29 C.F.R. § 516.2(b)) (de conformidad con Villacres v. ABM Indus. Inc., 189 Cal. App. 4th 562, 586-590 (2010); Rangel v. PLS Check Cashers of CA, 899 F.3d 1106, 1112 (9th Cir. 2018), que confirman que no se requiere un proceso de adhesión para obtener una exención de las reclamaciones de la FLSA en un

acuerdo de demanda colectiva ante un tribunal estatal); cualquier reclamación de medidas cautelares, medidas declarativas, restitución, alegada o que pudiera haberse alegado en virtud de los hechos, alegaciones y/o reclamaciones invocadas en la Demanda Vigente; y todas y cada una de las demás reclamaciones en virtud de la legislación de California o federal, que pudieran haberse alegado en virtud de los mismos hechos o de hechos similares en la Demanda Vigente y basadas en las presuntas infracciones del Código Laboral.

b. Cualquier reclamación basada en los mismos hechos o en hechos similares y/o en las reclamaciones alegadas en la Demanda y en la Primera Demanda Enmendada y/o en cualquier carta PAGA o carta PAGA enmendada enviada a la LWDA por el Demandante durante la tramitación de la Demanda o antes de ella e incorporada a la misma, así como cualquier reclamación que pudiera haberse presentado y que se derive de los hechos alegados en la Demanda en relación con el Demandante o con la clase propuesta, incluidas (1) la infracción de las secciones 201 a 203 del Código Laboral al incumplir deliberadamente en ocasiones el pago de todos los salarios adeudados al momento de la desvinculación laboral; (2) la infracción de las secciones 204, 510, 1194, 1197 y 1198 del Código Laboral al incumplir en ocasiones el pago de todas las horas trabajadas, incluidos los salarios mínimos, los salarios por horas ordinarias y los salarios por horas extraordinarias; (3) infracción de la sección 204 del Código Laboral al no pagar en ocasiones todos los salarios devengados dos veces al mes; (4) infracción de la sección 226 del Código Laboral al no proporcionar en ocasiones comprobantes de pago detallados y precisos; (5) infracción de la sección 226.7 del Código Laboral y de las Órdenes Salariales aplicables de la IWC al no conceder en ocasiones pausas para comer; (6) infracción de la sección 226.7 del Código Laboral y de las Órdenes Salariales aplicables de la IWC al no autorizar ni permitir en ocasiones períodos de descanso y recuperación; (7) infracción de la sección 227.3 del Código Laboral al no pagar todos los días de vacaciones no disfrutados y adquiridos; (8) infracción de la sección 246 y siguientes del Código Laboral al no pagar todos los días de licencia por enfermedad; (9) infracción de la sección 435 del Código Laboral al exigir a los empleados que acepten acuerdos ilegales de confidencialidad y de no competencia; (10) infracción de la sección 1102.5 del Código Laboral al tomar represalias ilegales contra los empleados; (11) infracción de la sección 1174.5 del Código Laboral y de las Órdenes Salariales aplicables de la IWC al no llevar, en ocasiones, registros precisos de las horas trabajadas y de los descansos para comer tomados o no tomados; (12) infracción de la sección 1174 del Código Laboral al no llevar, en ocasiones, registros precisos y completos de las nóminas; (13) infracción de la sección 2802 del Código Laboral al no indemnizar, en ocasiones, los gastos necesarios; (14) infracción de la sección 2810.5 del Código Laboral al no proporcionar una notificación escrita específica de la información relacionada con el empleo al inicio de la relación laboral; (15) infracción de la Orden Salarial 4, sección 14, y de todas las demás Órdenes Salariales aplicables, y no proporcionar asientos adecuados; y (16) infracción del Código de Reglamentos de California, título 8, secciones 1527, 3366, 3457 y 8397.4, así como de las secciones 2350 y 6712 del Código Laboral, al no proporcionar instalaciones sanitarias adecuadas, todo lo cual abarca presuntas infracciones del Código Laboral de California (concretamente, infracciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 210, 226, 226.6, 226.7, 227.3, 246, 435, 510, 512, 558, 558.1, 1102.5, 1174, 1174.5, 1175, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2350, 2699 y siguientes, 2802, 2804, 2810.5, 6712, y las Órdenes Salariales aplicables de la IWC, y el Código de Reglamentos de California, título 8, sección 11000 y sigs.), e incluidas cualesquiera otras infracciones del Código Laboral en virtud de la PAGA que podrían haberse alegado con base en los hechos alegados en la Notificación PAGA. A los Empleados PAGA se les emitirá un cheque por su parte del Pago PAGA y no tendrán la oportunidad de excluirse u objetar a dicho pago y la liberación de las Reclamaciones PAGA establecidos en este Párrafo. Los Empleados PAGA están sujetos por la liberación de las Reclamaciones PAGA independientemente de si cobran o depositan su Pago del Empleado PAGA, y

c. Cualquier reclamación por medidas cautelares, medidas declarativas, restitución, prácticas comerciales fraudulentas y/o daños punitivos alegados y/o que podrían haber sido alegados bajo los hechos, alegaciones y/o reclamaciones alegadas en las reclamaciones presentadas como parte de la Demanda.

Esta liberación se extenderá hasta el 27 de diciembre de 2025.

Además de las reclamaciones enumeradas anteriormente, si usted cobra y hace efectivo el cheque de compensación recibido en relación con este acuerdo, se considerará que ha optado por los fines del acuerdo de demanda colectiva de la FLSA, 29 U.S.C. 201, *y sigs*., lo que da lugar a la liberación de sus reclamaciones en virtud de la FLSA. La parte trasera del cheque del acuerdo contendrá una leyenda que dejará claro que, al firmar y cobrar el cheque, usted acepta y da su consentimiento para participar en la Demanda y en el Acuerdo y la resolución de la misma, y que renuncia y libera todas las reclamaciones en virtud de la FLSA.

9. AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL DEL ACUERDO PROPUESTO

No es necesario que asista a la Audiencia de Aprobación Final ni presentar una objeción, aunque puede hacer una de las dos o ambas. La Audiencia de Aprobación Final sobre la equidad y la idoneidad del Acuerdo propuesto, el plan de distribución y la solicitud de los Abogados de la Clase del Acuerdo sobre los honorarios y costos se celebrará el 27 de enero de 2027 a las 9:00 a. m., en el Departamento 10A. Esta audiencia puede continuar o reprogramarse hasta otra fecha sin previo aviso. Si planea asistir a la Audiencia de Aprobación Final, puede comunicarse con el Administrador del Acuerdo para confirmar la fecha y la hora.

10. INFORMACIÓN ADICIONAL

Este Aviso solo resume la Demanda, el Acuerdo de Conciliación y otros asuntos relacionados. Para obtener más información y acceder a otros documentos relacionados con este Acuerdo, visite el sitio web del Administrador del Acuerdo en www.apexclassaction.com/26IRMS. Cualquier pregunta relacionada con este Aviso, o con la Demanda, también puede enviarse al Administrador del Acuerdo a la dirección y al número de teléfono indicados anteriormente. Alternativamente, puede comunicarse con su propio abogado, a su propio costo, para recibir asesoría independiente, o puede comunicarse con los Abogados de la Clase en la dirección, número de teléfono o dirección de correo electrónico que se indica a continuación. Si su dirección cambia o es diferente de la dirección que figura en el sobre que adjunta este Aviso, notifique de inmediato al Administrador del Acuerdo.

DIRIJA CUALQUIER PREGUNTA A LOS ABOGADOS DEL DEMANDANTE O AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO. POR FAVOR, NO LLAME NI ESCRIBA AL TRIBUNAL ACERCA DE ESTE AVISO.