Salvador Palacios, Sr., et al. v. Cagwin & Dorward, LLC, et al.
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

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

NOTICE OF PROPOSED SETTLEMENT

If You Are or Were a Non-Exempt Employee of Cagwin & Dorward, LLC, You May Be Entitled to Money from a Settlement.

This is a Court approved notice. This is not an advertisement.

You are not being sued. Your legal rights are affected whether you act or not.

PLEASE READ THIS NOTICE.

WHAT IS IN THIS NOTICE

1. Why Should You Read This Notice? ..... Page 1
2. What Is the Case About? ..... Page 2
3. How Much Can I Expect to Receive? ..... Page 2
4. What Is Final Approval of the Settlement? ..... Page 3
5. Who Are the Attorneys Representing the Parties? ..... Page 3
6. What Are My Options and Rights? How Will My Rights Be Affected? ..... Page 3
7. How Will the Attorneys and Representative Plaintiffs be Compensated and How Will Other Settlement Costs Be Paid? ..... Page 5

1. Why Should You Read This Notice?

This Notice of Proposed Settlement ("Notice") is to inform you that the parties have agreed to a proposed settlement in the class action and related Private Attorneys General Act representative action lawsuit entitled *Salvador Palacios, Sr., et al. v. Cagwin & Dorward, LLC, et al.*, Case Nos. 23CV046932 (Class Action) and 23CV055924 (PAGA Action) that are now pending in the Alameda County Superior Court (collectively referred to as the "Action"). Defendant Cagwin & Dorward, LLC is referred to herein as "Defendant" or the "Company."

The terms and conditions of the proposed settlement (the "Settlement") are stated in full in a written settlement agreement (the "Settlement Agreement"). This Notice summarizes the terms and conditions of the Settlement, and has been sent to you to inform you of the Settlement and your rights as part of the Settlement.

There was a hearing on October 6, 2026 at 2:30 p.m. (the "Preliminary Approval Date") in the Alameda County Superior Court, State of California. At that hearing, the Honorable Somnath Raj Chatterjee, Superior Court Judge, granted preliminary approval to the Settlement, and ruled on a preliminary basis that the Settlement appears to be fair and reasonable, and the Court directed that this Notice be sent to Class Members advising them of the proposed Settlement. You have received this Notice because Defendant's employee records indicate you are a Class Member.

This Settlement involves "Class Members" under the terms of the Settlement Agreement.

A "Class Member" is: a current or former non-exempt, hourly paid employee who worked for Defendant in California from March 31, 2021 through December 31, 2025 and is not subject to an arbitration agreement in connection with his or her employment with Defendant. The referenced time period is the "Class Period."

The Settlement will settle, resolve, and release Class Members' claims on the terms and conditions set forth in the Settlement Agreement, and as summarized in this Notice.

The Court will hold a **Settlement Fairness Hearing** concerning the proposed settlement on March 23, 2027 at 2:30 p.m.**,** in Department 21 of the Alameda County Superior Court, before the Honorable Somnath Raj Chatterjee, Superior Court Judge, located at 1221 Oak Street, Oakland, CA 94612. The Settlement Fairness Hearing may be continued to another date without further notice.

This Notice summarizes the Settlement, and explains your rights as part of the Settlement and the Settlement Fairness Hearing.

2. What Is the Case About?

On October 10, 2023, Plaintiffs Salvador Palacios, Sr. and Salvador Palacios, Jr. ("Plaintiffs"), filed a class action complaint in Alameda County Superior Court against Defendant. Following this, on December 1, 2023, Plaintiffs filed a related Private Attorneys General Act ("PAGA") complaint alleging a single cause of action under PAGA (Case No. 23CV055924). The Class Action asserted various claims, including those denominated as follows: (1) unpaid minimum wages; (2) unpaid overtime; (3) failure to provide meal periods and unpaid meal premiums; (4) failure to provide rest periods and unpaid rest period premiums; (5) wages not timely paid during employment; (6) failure to provide accurate wage statements; (7) untimely final wages; (8) failure to reimburse necessary business expenses; and (9) violation of Business & Professions Code §17200, et seq. The PAGA complaint alleges one cause of action under PAGA (LC §§2698, *et seq*.) and seeks civil penalties on behalf of the State of California and aggrieved employees for alleged violations of the Labor Code claims contained in the class action complaint.

***The Defendant's Position*:** Defendant has denied and continues to deny any liability or wrongdoing of any kind in connection with Plaintiffs' claims and allegations alleged in the Action and further denies that, for any purpose other than settling the Action, this Action is appropriate for class or representative treatment or certification. Defendant contends, among other things, that it has complied with the California Labor Code, the California Wage Orders, and all other applicable California state and federal laws and regulations.

Litigation and Settlement Negotiations: After litigation activity and following the exchange of information regarding the claims asserted in the Action, the parties participated in a day-long mediation on June 26, 2025 with a well-recognized and highly-experienced class / PAGA action and employment law mediator. At the mediation, a settlement was not reached, and following further litigation activity and further settlement discussions, a settlement in principle was reached based on a mediator's proposal to the parties. The terms of the parties' provisional settlement were memorialized in a written document and that forms the basis for the proposed settlement. Following this, the parties entered into a more extensive, long-form Settlement Agreement. Plaintiffs' counsel then formally advised the Court of the terms and conditions of the Settlement, and based upon this, the Court granted preliminary approval to the Settlement and directed that this Notice be sent to Class Members.

3. How Much Can I Expect to Receive?

Under the Settlement, Defendant is paying Four-Hundred and Fifty Thousand Dollars and No Cents ($450,000.00) for settlement of the Class Action and the PAGA Action as set forth in the Settlement Agreement. This amount is referred to as the "Gross Settlement Sum." The Gross Settlement Sum (*i.e.* the $450,000.00) shall also be used for payment of attorneys' fees, litigation costs, costs of administering the settlement, Representative Plaintiffs' service payments, and the portion of the Gross Settlement Sum to be used for the PAGA Action settlement (the "PAGA Payment"), which is $200,000.00. After deductions of the preceding amounts, the remaining amount of the settlement amount (referred to as the "Net Settlement Sum") is the fund of money that will be distributed to pay settlement payments to Class Members. For the portion of the Gross Settlement Sum used for settlement of the PAGA Action (*i.e.* the $200,000.00), 75% of such amount will be paid to the State of California's Labor and Workforce Development Agency (the "LWDA") and the remaining 25% will be paid to employees of Defendant who worked during the period relevant to the PAGA Action, which is September 26, 2022 through December 31, 2025 (the "PAGA Period"). Employees who worked during the PAGA Period are referred to as "PAGA Aggrieved Employees."

Based on your employment dates with Defendant, you are a Class Member and a PAGA Aggrieved Employee under the Settlement.

The method of distributing the Net Settlement Sum which has been preliminarily approved by the Court is called "the Distribution Formula." The following is a description of the Distribution Formula, its purpose, and how it works.

The Distribution Formula:

The purpose of the Distribution Formula is to determine each Settlement Class Member's and PAGA Aggrieved Employee's relative, proportional share of the settlement funds, and then convert such proportional shares into a monetary amount.

- Class Action Distribution Formula: Each Settlement Class Member (which is a Class Member who does not opt out of the Settlement) shall be allocated an individual settlement payment amount based on the number of workweeks such Settlement Class Member worked for Defendant as a non-exempt employee during the Class Period. Each Settlement Class Member's individual settlement payment will be calculated by: (a) dividing the Net Settlement Sum by the total number of workweeks worked by all Settlement Class Members during the Class Period, and (b) multiplying the result by each Settlement Class Member's workweeks during the Class Period.
- PAGA Claim Distribution Formula: Because an employee cannot opt out of the PAGA claim settlement, each employee who worked during the PAGA Period (*i.e.* September 26, 2022 through December 31, 2025) shall also receive his or her individual share of the PAGA Payment. The PAGA Payment is Two-Hundred Thousand Dollars and No Cents ($200,000.00), and this is the portion of the Gross Settlement Sum allocated to settling and resolving the PAGA Action. 75% of the PAGA Payment will be paid to the State of California's LWDA and the remaining 25% will be paid to employees who worked during the PAGA Period. An eligible employee's share of the PAGA Payment is calculated as follows: (a) the number of pay periods each PAGA Aggrieved Employee worked as an hourly non-exempt employee for Defendant during the PAGA Period; divided by (b) the aggregate number of pay periods worked by all PAGA Aggrieved Employees working during the PAGA Period; and then (c) multiplied by the employee portion of the PAGA Payment amount (*i.e.* 25% of $200,000.00, or $50,000.00).

BASED ON DEFENDANT'S RECORDS AND THE ABOVE DISTRIBUTION FORMULA:

- **Your applicable workweek number for your class action gross settlement payment is: «Class_Workweeks»**
- **Your applicable pay period number for your PAGA payment share is: «PAGA_Pay_Periods»**
- **YOUR ESTIMATED CLASS ACTION GROSS SETTLEMENT PAYMENT IS: $«Est_Class_PMT»**
  - **NOTE: 25% of the above amount is designated as wages and is subject to payroll taxes and withholdings.**
- **YOUR ESTIMATED PAGA PAYMENT SHARE IS: $«Est_PAGA_PMT»**

Note, the payment amounts above are an estimate only, provided prior to final Court approval. Such estimates are subject to change based on various factors, including, for example, if the Court directs that the Distribution Formula should be modified, or the relevant underlying data with respect to Class Members and PAGA Aggrieved Employees changes.

If the Court grants final approval to the Settlement, settlement checks will be mailed to recipients thereafter.

NOTE: It is your responsibility to keep a current address on file with the Settlement Administrator to ensure receipt of your settlement payment.

4. What is Final Approval of the Settlement?

For the Settlement to become effective and you and other settlement class members to receive any money as part of the Settlement, the Court must grant final approval at the Settlement Fairness Hearing concerning the terms and conditions of the Settlement. The Settlement, if approved, will affect all members of the settlement class as explained in this Notice, and settle the PAGA Action. You may get money from the Settlement if you qualify for a payment under the Court-approved Settlement.

5. Who Are the Attorneys Representing the Parties?

Attorneys for Plaintiffs & the Class	Attorneys for Defendant Cagwin & Dorward, LLC
Blackstone Law, APC Barbara DuVan-Clarke *bdc@blackstonepc.com* Annabel Blanchard *ablanchard@blackstonepc.com* 8383 Wilshire Boulevard, Suite 745 Beverly Hills, California 90211 Telephone: (310) 622-4278	**LightGabler LLP** Brian R. Weilbacher *bweilbacher@lightgablerlaw.com* Benjamin F. Fraser *bfraser@lightgablerlaw.com* 760 Paseo Camarillo, Suite 300 Camarillo, CA 93010 Telephone: (805) 248-7208

6. What Are My Options And Rights? How Will My Rights Be Affected?

YOU HAVE THE FOLLOWING OPTIONS AS PART OF THE PROPOSED SETTLEMENT:

DO NOTHING	You will remain a member of the class, receive a settlement payment, and will be bound by the terms of the Settlement Agreement (including the release of claims).
OBJECT	If you choose, you may object to this Settlement. The Court may or may not agree with your objection. Objecting to the Settlement will not exclude you from the Settlement, and if the Court grants final approval to the Settlement, you will receive a payment from the Settlement and will be bound by the terms of the Settlement Agreement.
EXCLUDE YOURSELF	This is the only option that allows you to exclude yourself from the class action portion the Settlement, including its release of claims. If you exclude yourself, you will receive no class action settlement payment as part of the Settlement and you will not be bound by the terms of the class action settlement as a result. You will, however, be bound by the terms of any Court-approved PAGA claim settlement.
SUBMIT A WORKWEEK OR PAY PERIOD DISPUTE	Your dispute and related documentation will be reviewed and a decision will be made regarding your applicable workweeks or pay periods based on the information available. You will receive a payment from the Settlement and will be bound by the terms of the Settlement Agreement.

Doing Nothing / Participating in the Settlement

Under the Settlement, if you do nothing you will remain a member of the class, receive a settlement payment, and will be bound by the terms of the Settlement Agreement (including the release of your claims). You will **automatically** receive a Settlement Payment unless you affirmatively exclude yourself from the Settlement by following the exclusion procedure set forth below.

If you are a current employee, your decision as to whether or not to participate in this Settlement will not be considered by the Defendant and the Defendant will not retaliate against you or take any other negative action against you based on your participation in the Settlement. For purposes of this Settlement, Defendant is obligated to pay the same amount of money whether you participate in the Settlement or not, so your participation in the Settlement does not increase or decrease Defendant's payment obligation.

Objecting to the Settlement

If you wish to Object to the Settlement, you must mail to the Settlement Administrator a written objection to the Settlement, at the address below, stating why you object to the Settlement. To be considered valid, your Objection must be in writing, signed by you, and contain your name, address, telephone number, and the last four digits of your Social Security number. All objections must be postmarked no later than **January 4, 2027**. Late objections will be invalid and will not be considered unless the Court approves late consideration of a late objection.

You may also, if you wish, appear at the Settlement Fairness Hearing concerning the proposed settlement, either personally or through an attorney you hire. The hearing is currently scheduled for March 23, 2027 at 2:30 p.m.**,** in Department 21 of the Alameda County Superior Court, before the Honorable Somnath Raj Chatterjee, Superior Court Judge, located at 1221 Oak Street, Oakland, California 94612. The Settlement Fairness Hearing may be continued to another date without further notice.

IF YOU OBJECT TO THE SETTLEMENT, AND IF THE COURT APPROVES THE SETTLEMENT DESPITE ANY OBJECTIONS, YOU WILL STILL RECEIVE YOUR SHARE OF THE SETTLEMENT AMOUNT, AND THE SETTLEMENT AND RELEASE OF CLAIMS WILL REMAIN BINDING UPON YOU.

Excluding Yourself from the Settlement

If you wish to be excluded from participating in the Settlement, you must mail to the Settlement Administrator a written request to exclude yourself from the Settlement, which unambiguously requests to be excluded from the Settlement. To be considered valid, your request for exclusion must be in writing, signed by you, and contain your name, address, telephone number, and the last four digits of your Social Security number. To be considered timely, your request for exclusion must be postmarked no later than **January 4, 2027**. Late exclusion requests will be invalid and will not be considered unless the Court approves late consideration of a late exclusion request.

If you submit a timely and valid written request for exclusion, you will no longer be a member of the Class, and you will not be eligible to receive any money in connection with the class action portion of the Settlement or object to the terms of the Settlement. You also will not be bound by the terms of the class action portion of the Settlement, or the release of claims provided as part of the class action settlement.

Whether you submit an exclusion request or not, you will, however, be bound by any Court-approved PAGA settlement in the case, and you will receive, if eligible, a share of the Court-approved PAGA payment amount.

Submitting a Workweek or Pay Period Dispute

If you dispute the workweek or pay period information set forth above, you must send a written dispute to the Settlement Administrator, at the address below, explaining why you dispute the number of workweeks and/or pay periods and return it along with any supporting documentation relating to your disagreement and it must be postmarked no later than January 4, 2027. Late or incomplete disputes will be invalid and will not be considered unless the Court approves late consideration of a late dispute.

If you submit a dispute, the Settlement Administrator will review your dispute and Defendant's records, and resolve the dispute based on such materials.

It is your responsibility to ensure the Settlement Administrator has timely received any document submitted in response to this Notice, including, for example, any dispute, exclusion request, or objection. You may (and should) contact the Settlement Administrator at the toll-free number listed below to ensure any submitted document has been received.

Effect of the Settlement on Your Rights – Release of Claims

If the Court grants final approval to the Settlement at the Settlement Fairness Hearing, the Final Judgment will be entered by the Court, and all "Settlement Class Members" (*i.e.* "Class Members" who do not validly exclude themselves) shall be bound by the Final Judgment, and shall be deemed to have fully, finally, and forever released, relinquished, and discharged all "Settled Class Claims" against the Released Parties.

Regarding the PAGA claim release of claims, the State of California, and the Labor & Workforce Development Agency, by and through Representative Plaintiffs , shall fully, finally, and forever release, relinquish, settle, and discharge all "PAGA Released Claims" against the "Released Parties."

Under the terms of the Settlement, and as provided in the Settlement Agreement, the release of claim terms as used above have the following meanings:

"Settlement Class Member" means a person who currently or formerly worked for Defendant as a non-exempt, hourly paid employee in California during the Class Period (*i.e.* from March 31, 2021 through and including December 31, 2025) and is not subject to an arbitration agreement in connection with his or her employment with Defendant, and who has not validly excluded himself or herself from this Settlement.

"Settled Class Claims" means any and all wage and hour claims, rights, demands, debts, liabilities, causes of action, primary rights, or claims for relief arising out of or related to work performed by Settlement Class Members during the Class Period that: 1) are alleged, were alleged, or could have been alleged in the complaint in the Class Action (including any previously filed complaint in the Class Action); or 2) arise out of, are comprised of, and/or are related to the facts, matters, transactions or occurrences alleged in the complaint in the Class Action, whether under federal, state, or common law, including, violations of the California Labor Code, the California Business and Professions Code sections 17200 et seq., and the Fair Labor Standards Act. By way of illustration only and not as a limitation, "Settled Class Claims" includes all types of recovery and relief available for the above-referenced claims and theories of relief, including, without limitation, any claims for unpaid or untimely payment of any wages or other amounts owed, unpaid minimum wage, unpaid overtime, unpaid double-time pay, non-compliant meal periods or rest breaks or for premium pay, wages not timely paid during employment, failure to provide accurate wage statements, failure to pay all wages upon separation, failure to reimburse for necessary business expenses, provisions regulating hours and days of work in any IWC order, failure to pay vacation wages, failure to provide sick pay, failure to provide notice of paid sick time accrual, failure to maintain accurate records or provide requested records, unfair business practices or unfair competition, and including claims arising therefrom for damages, reimbursement, restitution, losses, penalties (exclusive of PAGA penalties), fines, liens, attorneys' fees, costs, expenses, debts, interest, injunctive or declaratory relief, chargebacks, liquidated damages or similar relief. "Settled Class Claims" does not include claims for vested retirement benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, Social Security, or workers' compensation.

"PAGA Aggrieved Employee" means a person who currently or formerly worked for Defendant as a non-exempt, hourly paid employee in California during the PAGA Period (*i.e.* from September 26, 2022 through and including December 31, 2025).

"PAGA Released Claims" means any and all wage and hour claims, rights, demands, debts, liabilities, causes of action, primary rights, or claims for civil penalties arising out of or related to work performed by PAGA Aggrieved Employees for any acts or omissions during the PAGA Period that are alleged or were alleged, or could have been alleged based on the PAGA Notice Letter (including any previously submitted administrative exhaustion/notice letter) for violations of the California Labor Code. By way of illustration only and not as a limitation, "PAGA Released Claims" includes all claims for civil penalties available for the above-referenced claims and theories of relief, including, without limitation, any claims for unpaid or untimely payment of any wages or other amounts owed, unpaid minimum wage, unpaid overtime, unpaid

double-time pay, non-compliant meal periods or rest breaks or for premium pay, wages not timely paid during employment, failure to provide accurate wage statements, failure to pay all wages upon separation, failure to reimburse for necessary business expenses, provisions regulating hours and days of work in any IWC order, failure to maintain accurate records or provide requested records, and including claims arising therefrom for damages, reimbursement, restitution, losses, penalties, fines, liens, attorneys' fees, costs, expenses, debts, interest, injunctive or declaratory relief, chargebacks, liquidated damages or similar relief to the extent recoverable under the PAGA statute.

"Released Parties" means Defendant Cagwin & Dorward, LLC and its affiliates, subsidiaries, parents, predecessors, successors, assigns, owners, shareholders, members, managing agents, officers, directors, employees, attorneys, insurers, administrators, agents, representatives, heirs, estates, and powers-of-attorney.

7. How Will the Attorneys and Representative Plaintiffs Be Compensated and How Will Other Settlement Costs Be Paid?

The attorneys for the Representative Plaintiffs and the Class, and the Representative Plaintiffs, will be paid from the $450,000.00 Gross Settlement Sum. Other settlement costs will also be paid out of the Gross Settlement Sum amount. The attorneys may seek attorneys' fees in an amount not to exceed one-third of the Gross Settlement Sum (*i.e.* $150,000.00) and reimbursement for incurred, documented litigation costs not to exceed $30,000.00. Representative Plaintiffs may seek service awards for the time devoted and benefits provided to the Class, and the risks assumed for serving as a representative plaintiff, and for entering into a broader release of all claims. The service award that may be requested will not exceed $7,500.00 for each Representative Plaintiff (*i.e.* $15,000.00 total), and this in addition to whatever settlement payment amount each Representative Plaintiff is otherwise entitled to under the Settlement. Other settlement costs include approximately $13,000.00 for payment to the third-party settlement administrator, Apex Class Action, LLC, to administer the Settlement, and $150,000.00 that is payable to the State of California for settlement of the Private Attorneys General Act claim asserted in connection with the case. The amounts above are amounts that may be requested, but the actual amounts awarded (whether the same or less) will be determined by the Court.

QUESTIONS? You may contact the Settlement Administrator. Please refer to the Cagwin & Dorward, LLC Class Action Settlement.

This Notice provides a summary of the Settlement and its terms and conditions. For a complete statement of the Settlement, refer to the Settlement Agreement entered into by the parties. Copies of the Settlement Agreement and Court preliminary approval documents are available for review online at www.apexclassaction.com/26CGWD or at the Alameda County Superior Court, located at 1221 Oak Street, Oakland, California 94612, and online at https://alameda.courts.ca.gov/

Settlement Administrator Name and Contact Information:

Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619
1(800)-355-0700

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT FOR INFORMATION ABOUT THIS NOTICE OR THE SETTLEMENT PROCESS.

AVISO SOBRE ACUERDO PROPUESTO

Si usted es o fue un empleado no exento de Cagwin & Dorward, LLC, puede tener derecho a recibir dinero de un acuerdo.

Este es un Aviso aprobado por el Tribunal. Esto no es un aviso publicitario.

No se le está demandando. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no.

LEA ESTE AVISO DETENIDAMENTE.

QUÉ CONTIENE ESTE AVISO

1. ¿Por qué debería leer este Aviso?..... Página 6
2. ¿De qué se trata el caso?..... Página 7
3. ¿Cuánto dinero puedo esperar recibir?.....Página 7
4. ¿Qué es la aprobación final del Acuerdo?..... Página 8
5. ¿Quiénes son los Abogados que representan a las Partes? ……Página 8
6. ¿Cuáles son mis opciones y derechos? y ¿Cómo se verán afectados mis derechos?.....Página 8-9
7. ¿Cómo se remunerará a los abogados y a los Demandantes representantes? y ¿Cómo se pagarán los demás costos del Acuerdo?..... Página 10

1. ¿Por qué debería leer este Aviso?

El presente Aviso de Acuerdo Propuesto ("Aviso") tiene por objeto informarle de que las partes han llegado a un acuerdo propuesto en la demanda colectiva y en la demanda representativa relacionada en virtud de la Ley General de Abogados Privados (PAGA*, por sus siglas en inglés) denominada Salvador Palacios, Sr., et al. v. Cagwin & Dorward, LLC, et al.* , Casos No. 23CV046932 (Demanda Colectiva) y No.23CV055924 (Demanda PAGA), que actualmente está pendiente en el Tribunal Superior del Condado de Alameda (denominada colectivamente la "Demanda"). En el presente documento, se hace referencia a Cagwin & Dorward, LLC como el "Demandado" o la "Compañía".

Los términos y condiciones del acuerdo propuesto (el "Acuerdo") se establecen en su totalidad en un acuerdo de conciliación escrito (el "Acuerdo de Conciliación"). Este Aviso resume los términos y condiciones del Acuerdo y se le ha enviado para informarle sobre el mismo y sus derechos con respecto a este.

El 6 de octubre de 2026 a las 2:30 p.m. (la "Fecha de Aprobación Preliminar") se celebró una audiencia en el Tribunal Superior del Condado de Alameda, Estado de California. En esa audiencia, la Honorable Jueza del Tribunal Superior, Charmaine H. Buehner, otorgó la aprobación preliminar del Acuerdo bajo ciertas condiciones y dictaminó, de manera preliminar, que el Acuerdo parece ser justo y razonable. Además, ordenó que se enviara este Aviso a los Miembros de la Clase para informarles sobre el Acuerdo propuesto. Usted ha recibido este aviso porque los registros del Demandado indican que usted es un Miembro de la Clase.

Este Acuerdo solo involucra a los "Miembros de la Clase" según los términos del Acuerdo de Conciliación.

Un "Miembro de la Clase" es: un empleado actual o exempleado no exento, remunerado por hora, que trabajó para el Demandado en California desde el 31 de marzo de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025 y que no está sujeto a un acuerdo de arbitraje en relación con su empleo con el Demandado. Este plazo se conoce como el "Período de la Clase".

El Acuerdo solucionará, resolverá y liberará las reclamaciones de los Miembros de la Clase según los términos y condiciones establecidos en el Acuerdo de Conciliación y como se resume en este Aviso.

El Tribunal celebrará una **Audiencia de Imparcialidad del Acuerdo** sobre el acuerdo propuesto el 23 de marzo de 2027 a las 2:30 p.m.**,** en el Departamento 21 del Tribunal Superior del Condado de Alameda, ante el Honorable Somnath Raj Chatterjee, Juez del Tribunal Superior, ubicado en 1221 Oak Street, Oakland, California 94612. La Audiencia de Imparcialidad Final puede continuar hasta otra fecha sin previo aviso.

Este Aviso resume el Acuerdo y explica sus derechos como parte de este y de la Audiencia de Imparcialidad.

2. ¿De qué se trata el caso?

El 10 de octubre de 2023, Salvador Palacios, padre, y Salvador Palacios, Jr., (los "Demandantes") presentaron una demanda colectiva ante el Tribunal Superior del Condado de Alameda contra el Demandado. Posteriormente, el 1 de diciembre de 2023, los Demandantes presentaron una demanda relacionada con la PAGA, alegando una única causa de acción en virtud de dicha ley (Caso No. 23CV055924). La Demanda colectiva presentó varias reclamaciones, incluidas las denominadas de la siguiente manera: (1) salarios mínimos no pagados; (2) horas extras no pagadas; (3) falta de concesión de períodos para comer y primas por comidas no pagadas; (4) falta de concesión de períodos de descanso y primas por períodos de descanso no pagadas; (5) salarios no pagados a tiempo durante la relación laboral; (6) falta de entrega de declaraciones salariales precisas; (7) salarios finales no pagados a tiempo; (8) falta de reembolso de los gastos comerciales necesarios; y (9) incumplimiento del Código de Negocios y Profesiones, sección 17200 y sigs. La demanda PAGA alega una causa de acción en virtud de dicha ley (Código Laboral, secciones 2698 y *sig*.) y solicita sanciones civiles en nombre del estado de California y de los empleados agraviados por las presuntas infracciones del Código Laboral contenidas en la demanda colectiva.

***La posición del Demandado*:** el Demandado ha negado y sigue negando cualquier responsabilidad o irregularidad de cualquier tipo en relación con las reclamaciones y alegaciones de los Demandantes formuladas en la Demanda y, además, niega que, para cualquier fin distinto de la

resolución de esta, sea apropiada para un tratamiento o certificación colectivos o representativos. El Demandado sostiene, entre otras cosas, que ha cumplido con el Código Laboral de California, las Órdenes Salariales de California y todas las demás leyes y reglamentos aplicables del estado de California y así como federales.

Litigio y negociaciones del Acuerdo: Después de la actividad de litigio y tras el intercambio de información sobre las reclamaciones presentadas en la Demanda, las partes participaron en una mediación de un día el 26 de junio de 2025 con un mediador reconocido y con amplia experiencia en demandas colectivas/PAGA y en derecho laboral. En la mediación, no se llegó a un acuerdo y, tras nuevas actividades litigiosas y más conversaciones para resolver, se llegó a un acuerdo de principio basado en la propuesta del mediador a las partes. Se dejaron constancia de los términos del acuerdo provisional entre las partes en un documento escrito, el cual constituye la base del acuerdo propuesto. Posteriormente, las partes celebraron un Acuerdo de Conciliación más amplio y detallado. Posteriormente, los abogados del Demandante informaron formalmente al Tribunal sobre los términos y condiciones del Acuerdo y, con base en ello, el Tribunal otorgó la aprobación preliminar al mismo y ordenó que se enviara este Aviso a los Miembros de la Clase.

3. ¿Cuánto dinero puedo esperar recibir?

En virtud del Acuerdo, el Demandado paga cuatrocientos cincuenta mil dólares y cero centavos ($450,000.00) para la conciliación de la Demanda Colectiva y PAGA, según lo establecido en el Acuerdo de Conciliación. Este monto se denomina "Monto Bruto del Acuerdo". El Monto Bruto del Acuerdo (*es decir*, los $450,000.00) también se utilizará para el pago de los honorarios legales de los abogados, los costos del litigio, los costos de administración del acuerdo, los pagos por los servicios de los Demandantes Representantes y la parte del Monto Bruto del Acuerdo que se utilizará para el acuerdo de la Demanda PAGA (el "Pago PAGA"), que asciende a $200,000.00. Después de deducir los montos anteriores, el monto restante del Acuerdo (denominado "Monto Neto del Acuerdo") es el fondo monetario que se distribuirá para efectuar todos los Pagos del Acuerdo a los Miembros de la Clase. En cuanto a la parte del Monto Bruto del Acuerdo utilizada para la conciliación de la Demanda PAGA (*es decir*, los $200,000.00), el 75 % de dicho importe se pagará a la Agencia de Desarrollo y de la Fuerza Laboral del Estado de California (la "LWDA") y el 25 % restante se pagará a los empleados del Demandado que trabajaron durante el período pertinente para la Demanda PAGA, que va del 26 de septiembre de 2022 al 31 de diciembre de 2025 (el "Período PAGA"). Los empleados que trabajaron durante el Período PAGA se denominan "Empleados Agraviados PAGA".

Según sus fechas de empleo con el Demandado, usted es un Miembro de la Clase y un Empleado Agraviado PAGA en virtud del Acuerdo.

El método de distribución del Monto Neto del Acuerdo, que ha sido aprobado preliminarmente por el Tribunal, se denomina "la Fórmula de Distribución". A continuación, se presenta una descripción de dicha fórmula, su propósito y cómo funciona.

La Fórmula de Distribución:

El propósito de la Fórmula de Distribución es determinar la participación relativa y proporcional de los fondos del Acuerdo de cada Miembro de la Clase del Acuerdo y de cada Empleado Agraviado PAGA, y luego convertir dichas participaciones proporcionales en una cantidad monetaria.

- Fórmula de Distribución de la Demanda Colectiva: A cada Miembro de la Clase del Acuerdo (que es un Miembro que no se excluye) se le asignará un monto individual de pago del acuerdo basado en el número de semanas laborales que dicho Miembro de la Clase del Acuerdo trabajó para el Demandado como empleado no exento durante el Período de la Clase. El Pago del Acuerdo de cada Miembro de la Clase del Acuerdo se calculará (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de semanas laborales trabajadas por todos los Miembros de la Clase del Acuerdo durante el Período de la Clase, y (b) multiplicando el resultado por las semanas laborales de cada Miembro de la Clase del Acuerdo durante el Período de la Clase.
- Fórmula de distribución de la reclamación PAGA: dado que un empleado no puede optar por no participar en el acuerdo de la reclamación PAGA, cada empleado que haya trabajado durante el Período PAGA (*es decir*, del 26 de septiembre de 2022 al 31 de diciembre de 2025) también recibirá su participación individual del Pago PAGA. El Pago PAGA asciende a doscientos mil dólares y cero centavos ($200,000.00), y esta es la parte del Monto Bruto del Acuerdo destinada a liquidar y resolver la Demanda PAGA. El 75% del Pago PAGA se abonará a la LWDA del estado de California y el 25% restante se abonará a los empleados que trabajaron durante el Período PAGA. La participación del Pago PAGA correspondiente a un empleado con derecho a él se calcula de la siguiente manera: (a) el número de períodos de pago que cada Empleado agraviado PAGA trabajó como empleado por hora no exento para el Demandado durante el Período PAGA; dividido por (b) el número total de períodos de pago trabajados por todos los Empleados Agraviados PAGA que trabajaron durante el Período PAGA; y luego (c) multiplicado por la participación del monto del Pago PAGA correspondiente al empleado (*es decir*, el 25% de $200,000.00, o $50,000.00).

CON BASE EN LOS REGISTROS DEL DEMANDADO Y EN LA FÓRMULA DE DISTRIBUCIÓN ANTERIOR:

- **El número de semanas laborales aplicable para el pago bruto del acuerdo de la demanda colectiva es: «Class_Workweeks»**
- **El número de su período de pago aplicable para su participación en el pago PAGA es: «PAGA_Pay_Periods»**
- **SU PAGO ESTIMADO DEL ACUERDO BRUTO DE LA DEMANDA COLECTIVA ES: $«Est_Class_PMT»**
  - **NOTA: El 25% del monto anterior se considera salario y está sujeto a impuestos sobre la nómina y retenciones.**
- **SU PARTICIPACIÓN ESTIMADA EN EL PAGO PAGA ES DE: $«Est_PAGA_PMT»**

Tenga en cuenta que los montos de pago anteriores son solo una estimación, que se proporciona antes de la aprobación final del Tribunal. El monto estimado está sujeto a cambios en función de diversos factores, incluidos, por ejemplo, si el Tribunal ordena que se modifique la Fórmula de Distribución o si cambian los datos subyacentes pertinentes con respecto a los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados PAGA.

Si el Tribunal concede la aprobación final del Acuerdo, posteriormente, los cheques se enviarán por correo a sus destinatarios.

Usted es responsable de mantener actualizada su dirección con el Administrador para asegurar la recepción de su(s) pago(s) del acuerdo.

4. ¿Qué es la aprobación final del Acuerdo?

Para que el Acuerdo entre en vigencia y usted y otros miembros del acuerdo colectivo reciban dinero en virtud de este, el Tribunal debe otorgar la aprobación final en la Audiencia de Imparcialidad del Acuerdo respecto de sus términos y condiciones. El Acuerdo, si se aprueba, afectará a todos los miembros del acuerdo, tal como se explica en este Aviso, y resolverá la Demanda PAGA. Puede recibir dinero del Acuerdo si cumple con los requisitos para recibir un pago en virtud del Acuerdo aprobado por el Tribunal.

5. ¿Quiénes son los Abogados que representan a las Partes?

Abogados de los Demandantes & la Clase	Abogados del Demandado Cagwin & Dorward, LLC
Blackstone Law, APC Barbara DuVan-Clarke *bdc@blackstonepc.com* Annabel Blanchard *ablanchard@blackstonepc.com* 8383 Wilshire Boulevard, Suite 745 Beverly Hills, California 90211 Teléfono: (310) 622-4278	**LightGabler LLP** Brian R. Weilbacher *bweilbacher@lightgablerlaw.com* Benjamin F. Fraser *bfraser@lightgablerlaw.com* 760 Paseo Camarillo, Suite 300 Camarillo, California 93010 Teléfono: (805) 248-7208

6. ¿Cuáles son mis opciones y derechos? y ¿Cómo se verán afectados mis derechos?

LAS SIGUIENTES OPCIONES ESTÁN DISPONIBLES COMO PARTE DEL ACUERDO PROPUESTO:

NO HACER NADA	Permanecerá como miembro de la clase, recibirá un pago del acuerdo y estará sujeto a los términos del Acuerdo de Conciliación (incluida la liberación de reclamaciones).
OBJETAR	Si así lo desea, puede objetar este Acuerdo. El Tribunal puede o no estar de acuerdo con su objeción. La objeción al Acuerdo no lo excluirá del mismo, y si el Tribunal otorga la aprobación final al Acuerdo, usted recibirá un pago de este y estará obligado por sus términos.
EXCLUIRSE	Esta es la única opción que le permite excluirse del Acuerdo de la demanda colectiva, incluida su liberación de reclamaciones. Si se excluye, no recibirá ningún pago del Acuerdo como parte del mismo y, en consecuencia, no estará sujeto a sus términos. Sin embargo, estará sujeto a los términos de cualquier acuerdo de conciliación de una reclamación PAGA aprobado por un Tribunal.
PRESENTAR UNA IMPUGNACIÓN SOBRE LA SEMANA LABORAL O EL PERÍODO DE PAGO	Se revisarán su impugnación y la documentación relacionada, y se tomará una decisión con respecto a sus semanas laborales aplicables en función de la información disponible. Recibirá un pago del Acuerdo y estará sujeto a los términos del Acuerdo de Conciliación.

No hacer nada / Participar en el Acuerdo

Permanecerá como miembro de la clase en virtud del Acuerdo, recibirá un pago y estará sujeto a los términos del Acuerdo de Conciliación (incluida la liberación de reclamaciones). Usted recibirá **automáticamente** un Pago del Acuerdo a menos que se excluya siguiendo el procedimiento de exclusión que se establece a continuación.

Si usted es un empleado actual, el Demandado no considerará su decisión de participar o no en este Acuerdo y no tomará represalias contra usted ni ninguna otra medida negativa en su contra por su participación en él. A los efectos de este Acuerdo, el Demandado debe pagar la misma cantidad de dinero tanto si usted participa en el Acuerdo como si no, por lo que su participación en él no aumenta ni disminuye la obligación de pago del Demandado.

Objetar al Acuerdo

Si desea objetar al Acuerdo, debe enviar por correo al Administrador del Acuerdo una objeción por escrito, a la dirección que figura a continuación, indicando los motivos por los que objeta al Acuerdo. Para que se considere válida, su Objeción debe ser escrita y contener su nombre, dirección, número de teléfono, los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social y su firma. Todas las objeciones deben tener matasellos a más tardar el **4 de enero de 2027**. Las objeciones que sean enviadas posteriores a la fecha indicada no serán válidas y no se considerarán, a menos que el Tribunal apruebe la consideración de una objeción tardía.

También puede, si lo desea, comparecer en la Audiencia de Imparcialidad del Acuerdo, ya sea personalmente o a través de su propio abogado. Actualmente, la audiencia está programada para el 23 de marzo de 2027 a las 2:30 p.m., en el Departamento 21 del Tribunal Superior del Condado de Alameda, ante el Honorable Somnath Raj Chatterjee, Juez del Tribunal Superior, ubicado en 1221 Oak Street, Oakland, California 94612. Esta audiencia se puede aplazar a otra fecha sin previo aviso.

SI OBJETA AL ACUERDO Y SI EL TRIBUNAL LO APRUEBA A PESAR DE CUALQUIER OBJECIÓN, SEGUIRÁ RECIBIENDO SU PARTICIPACIÓN EN EL MONTO DEL ACUERDO, Y EL ACUERDO Y LA RENUNCIA A LAS RECLAMACIONES SEGUIRÁN SIENDO VINCULANTES PARA USTED.

Excluirse del Acuerdo

Si desea no participar en el Acuerdo, debe enviar por correo postal al Administrador del Acuerdo una solicitud por escrito que indique de forma inequívoca su decisión de excluirse de este. Para que se considere válida, su solicitud de exclusión debe ser escrita y contener su nombre, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social, así como su firma. Para que se considere presentada a tiempo, esta solicitud debe tener matasellos a más tardar el **4 de enero de 2027**. Las objeciones que sean enviadas posteriores a la fecha

indicada no serán válidas y no se considerarán, a menos que el Tribunal apruebe la consideración de una exclusión tardía.

Si presenta una solicitud de exclusión por escrito, válida y oportuna, dejará de ser miembro de la Clase y no tendrá derecho a recibir ninguna compensación en relación con el Acuerdo ni a objetar sus términos. Tampoco estará sujeto a los términos de la parte de la demanda colectiva del Acuerdo, ni a la liberación de reclamaciones prevista como parte de dicho acuerdo.

Independientemente de que presente o no una solicitud de exclusión, estará obligado por cualquier acuerdo PAGA aprobado por el Tribunal en el caso y, si cumple con los requisitos, recibirá una participación en el monto del pago PAGA aprobado por el Tribunal.

Cómo presentar una impugnación sobre la semana laboral o el período de pago

Si no está de acuerdo con la información sobre las semanas laborales o los períodos de pago establecida anteriormente, debe enviar una impugnación por escrito al Administrador del Acuerdo, a la dirección que figura a continuación, en la que explique por qué no está de acuerdo con el número de semanas laborales y/o períodos de pago, y remitirla junto con cualquier documentación de respaldo. El matasellos debe tener fecha no posterior al 4 de enero de 2027. Las impugnaciones tardías o incompletas no serán válidas y no se considerarán, a menos que el Tribunal apruebe la consideración tardía de una impugnación tardía.

Si presenta una impugnación, el Administrador del Acuerdo la revisará así como los registros del Demandado, y resolverá su impugnación con base en dicha documentación.

Es su responsabilidad asegurarse de que el Administrador del Acuerdo haya recibido oportunamente cualquier documento presentado en respuesta a este Aviso, incluidos, por ejemplo, cualquier impugnación, solicitud de exclusión u objeción. Puede y debe comunicarse con el Administrador del Acuerdo al número gratuito que se indica a continuación para asegurarse de que se haya recibido cualquier documento presentado.

Efecto del Acuerdo sobre sus derechos – Liberación de Reclamaciones

Si el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo en la Audiencia de Imparcialidad, dictará la Sentencia Final, y todos los "Miembros de la Clase del Acuerdo" (*es decir*, aquellos que no se excluyan válidamente) estarán obligados por dicha Sentencia, y se considerará que han liberado, renunciado y absuelto de forma plena, definitiva y para siempre todas las "Reclamaciones Colectivas Conciliadas" contra las "Partes Liberadas".

Con respecto a la liberación de reclamaciones PAGA, el Estado de California y la Agencia de Desarrollo y la Fuerza Laboral, por medio de los Demandantes Representantes, eximirán, renunciarán, resolverán y liberarán de forma plena, definitiva y para siempre todas las "Reclamaciones Liberadas PAGA" contra las "Partes Liberadas".

De conformidad con los términos del Acuerdo y según lo dispuesto en el Acuerdo de Conciliación, los términos de la liberación de reclamaciones utilizados anteriormente tienen los siguientes significados:

"Miembro de la Clase del Acuerdo" se refiere a una persona que actualmente trabaja o trabajó para el Demandado como empleado no exento remunerado por hora en California durante el Período de la Clase (es decir, desde el 31 de marzo de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025, inclusive) y que no está sujeta a un acuerdo de arbitraje en relación con su empleo con el Demandado, y que no se ha excluido válidamente de este Acuerdo.

"Reclamaciones Colectivas Conciliadas" se refiere a todas y cada una de las reclamaciones, derechos, demandas, deudas, responsabilidades, causas de acción, derechos primarios o reclamaciones de reparación que surjan de o estén relacionadas con el trabajo realizado por los Miembros de la Clase del Acuerdo durante el Período de la Clase que: 1) se aleguen, se hayan alegado o pudieran haberse alegado con base en las alegaciones fácticas de la(s) demanda(s) en la Acción vigente (incluidas las demandas presentadas anteriormente en este Proceso); o 2) estén compuestas por los hechos, asuntos, transacciones o sucesos alegados en la(s) demanda(s) en la Demanda vigente, ya sea en virtud del derecho federal, estatal o consuetudinario, incluidas las infracciones del Código Laboral de California, las secciones 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California y la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA). A modo de ejemplo únicamente y no como limitación, las "Reclamaciones Colectivas Conciliadas" incluyen todos los tipos de recuperación y reparación disponibles para las reclamaciones y teorías de reparación mencionadas anteriormente, incluidas, entre otras, cualquier reclamación por impago o pago extemporáneo de cualquier salario u otros importes adeudados, salario mínimo impagado, horas extraordinarias impagadas, pago de horas dobles impagado, períodos de comida o descansos no conformes o por pago de primas, salarios no pagados a tiempo durante el empleo, falta de entrega de declaraciones salariales precisas, falta de pago de todos los salarios al momento de la desvinculación laboral, falta de reembolso de los gastos empresariales necesarios, disposiciones que regulan las horas y los días de trabajo en cualquier orden de la CBI, falta de pago de los salarios por vacaciones, falta de pago por enfermedad, falta de notificación de la acumulación de tiempo de enfermedad remunerado, falta de mantenimiento de registros precisos o de entrega de los registros solicitados, prácticas comerciales desleales o competencia desleal, e incluidas las reclamaciones que de ellas se deriven por daños y perjuicios, reembolsos, restituciones, pérdidas, sanciones (excluidas las sanciones PAGA), multas, gravámenes, honorarios de abogados, costos, gastos, deudas, intereses, medidas cautelares o declarativas, contracargos, indemnizaciones por daños y perjuicios o medidas similares. Las "Reclamaciones Colectivas Conciliadas" no incluyen reclamaciones por prestaciones de jubilación adquiridas, despido injustificado, incumplimiento de la Ley de Empleo y Vivienda Justos (FEHA), seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social o indemnización laboral.

"Empleado Agraviado PAGA" se refiere a una persona que actualmente trabaja o trabajó para el Demandado como empleado no exento y remunerado por hora en California durante el Período PAGA (es decir, desde el 26 de septiembre de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, inclusive).

"Reclamaciones Liberadas PAGA" se refiere a todas y cada una de las reclamaciones salariales y laborales, derechos, demandas, deudas, responsabilidades, causas de acción, derechos primarios o reclamaciones por sanciones civiles que surjan de o estén relacionadas con el trabajo

realizado por los Empleados Agraviados PAGA por cualquier acto u omisión durante el Período PAGA que se aleguen o se hayan alegado, o que podrían haberse alegado con base en la Carta de Notificación PAGA (incluida cualquier carta o notificación de agotamiento de recursos administrativos presentada anteriormente), por infracciones del Código Laboral de California. A modo de ejemplo únicamente y no como limitación, las "Reclamaciones Liberadas PAGA" incluyen todas las reclamaciones de sanciones civiles disponibles para las reclamaciones y teorías de reparación mencionadas anteriormente, incluidas, entre otras, las reclamaciones por impago o pago extemporáneo de cualquier salario u otros importes adeudados, salario mínimo impagado, horas extraordinarias impagadas, pago de horas dobles impagado, períodos de comida o descansos no conformes o por pago de primas, salarios no pagados puntualmente durante la relación laboral, falta de entrega de declaraciones salariales precisas, la falta de pago de todos los salarios al momento de la separación laboral, la falta de reembolso de los gastos comerciales necesarios, las disposiciones que regulan las horas y los días de trabajo en cualquier orden de la CBI (IWC), la falta de mantenimiento de registros precisos o de entrega de los registros solicitados, e incluidas las reclamaciones que surjan de ellos por daños y perjuicios, reembolsos, restituciones, pérdidas, sanciones, multas, gravámenes, honorarios de abogados, costos, gastos, deudas, intereses, medidas cautelares o declarativas, contracargos, indemnizaciones por daños y perjuicios o medidas similares en la medida en que sean recuperables en virtud de la ley PAGA.

"Partes Liberadas" se refiere al Demandado Cagwin & Dorward, LLC y sus afiliados, subsidiarias, empresas matrices, predecesores, sucesores, cesionarios, propietarios, accionistas, miembros, agentes administrativos, funcionarios, directores, empleados, abogados, aseguradoras, administradores, agentes, representantes, herederos, patrimonios y apoderados.

7. ¿Cómo se compensará a los abogados y a los Demandantes Representantes y ¿Cómo se pagarán los demás costos del Acuerdo?

Los abogados de los Demandantes Representantes y de la Clase, así como los Demandantes Representantes, recibirán su pago del Monto Bruto del Acuerdo, por un total de $450,000.00, así como otros costos del acuerdo. Los abogados pueden solicitar honorarios por un monto que no exceda un tercio del Monto Bruto del Acuerdo (*es decir*, $150,000.00) y el reembolso de los costos de litigio incurridos y documentados que no excedan los $30,000.00. Los Demandantes Representantes pueden solicitar honorarios por el tiempo dedicado y los beneficios proporcionados a la Clase, así como por los riesgos asumidos al actuar como Demandante Representante y por celebrar una liberación más amplia de todas las reclamaciones. El pago por servicios que se pueda solicitar no superará los $7,500.00 para cada Demandante Representante (o sea, $15,000.00 en total), y esto además de cualquier monto de pago del Acuerdo al que cada uno tenga derecho en virtud del Acuerdo. Otros costos del acuerdo incluyen aproximadamente $13,000.00 para el pago al administrador del acuerdo externo, Apex Class Action, LLC, por la administración de este, y $150,000.00 que se deben pagar al estado de California por la resolución de la reclamación en virtud de la PAGA presentada en relación con el caso. Los montos anteriores son los que se pueden solicitar, pero los montos reales otorgados (ya sean iguales o inferiores) los determinará el Tribunal.

¿Preguntas? Puede comunicarse con el Administrador del Acuerdo al: Consulte el Acuerdo de Demanda Colectiva de Cagwin & Dorward, LLC.

Este Aviso proporciona un resumen del Acuerdo así como de sus términos y condiciones. Para obtener una declaración completa del Acuerdo, consulte el Acuerdo de Conciliación celebrado por las partes. Las copias del Acuerdo de Conciliación y de los documentos de aprobación preliminar del Tribunal están disponibles para su consulta en línea en www.apexclassaction.com/26CGWD, en el Tribunal Superior del Condado de Alameda, ubicado en 1221 Oak Street, Oakland, California 94612, y también en línea en https://alameda.courts.ca.gov/

Información de Contacto del Administrador del Acuerdo:

Apex Class Action LLC, PO Box 54668, Irvine, California 92619, 1-800-355-0700.

POR FAVOR, NO CONTACTE AL TRIBUNAL PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE AVISO NI SOBRE EL PROCESO DEL ACUERDO.