

**COURT APPROVED NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT
AND HEARING DATE FOR FINAL COURT APPROVAL**

Jessica Lopez v. Lecangs LLC, Case No. 23CV030348

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

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against Lecangs LLC (; “Defendant” is used herein as a placeholder) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former Defendant employee Jessica Lopez (“Plaintiff”) and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (November 1, 2020 to August 5, 2024); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all hourly employees who worked for Defendant during the PAGA Period (March 30, 2022 to August 5, 2024) (“Aggrieved Employees”).

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement requiring Defendant to fund Individual Class Payments, and (2) a PAGA Settlement requiring Defendant to fund Individual PAGA Payments and pay penalties to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”).

Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$«Estimated_Individual_Class_Award» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Estimated_Individual_PAGA_Award»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked «Class_Work_Weeks_Through_872024» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks or pay periods during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and resolves the claims covered by the Settlement. If final approval is granted, Plaintiff, acting in her representative capacity on behalf of the State of California, will release the Private Attorneys General Act (“PAGA”) claims described in the Settlement, and Participating Class Members will release the class claims described in the Settlement.

If you worked for Defendant during the Class Period and/or the PAGA Period, you have two basic options under the Settlement:

- (1) **Do Nothing.** You don’t have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and will be bound by the Court’s judgment regarding the PAGA claims against Defendant.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting the written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

Defendant will not retaliate against you for any actions you take with respect to the proposed Settlement.

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

<p>You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement</p>	<p>If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).</p>
<p>You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement</p> <p>The Opt-out Deadline is July 14, 2026</p>	<p>If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice.</p> <p>You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and Plaintiff, acting in her representative capacity on behalf of the State of California, will release the PAGA claims described below, and all Aggrieved Employees will be bound by the Court's judgment with respect to those PAGA claims.</p>
<p>Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement</p> <p>Written Objections Must be Submitted by July 14, 2026</p>	<p>All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.</p>
<p>You Can Participate in the August 26, 2026 Final Approval Hearing</p>	<p>The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on August 26, 2026. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.</p>
<p>You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods</p> <p>Written Challenges Must be Submitted by July 14, 2026</p>	<p>The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by July 14, 2026. See Section 4 of this Notice.</p>

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former Defendant employee. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and reimbursable expenses and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements, among other claims. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Benjamin H. Haber and Daniel J. Kramer of Wilshire Law Firm, PLC ("Class Counsel.")

Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with

all applicable laws.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating and to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement (“Agreement”) and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court’s Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

3. WHAT ARE THE IMPORTANT TERMS OF THE PROPOSED SETTLEMENT?

1. Defendant Will Pay \$290,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel’s attorney’s fees and expenses, the Administrator’s expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement not more than 14 days after the Judgment entered by the Court become final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$96,666.67 (33 and 1/3% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$40,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000.00 as a Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff’s Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$10,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$20,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

Participating Class Members have the right to object to any of these deductions. The Court will consider all objections.

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the “Net Settlement”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.

4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 80% to interest and penalties. (“Non-Wage Portion”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiff and Defendant have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don’t cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will irrevocably lost to you because they will be paid to a non-profit organization or foundation, Legal Aid At Work (“Cy Pres”).
6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than July 14, 2026, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the July 14, 2026 Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member’s name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, ILYM Group, Inc. (the “Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator’s contact information is contained in Section 9 of this Notice.
9. Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Participating Class Members will be bound by the following release:

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated in the Second Amended Complaint including but not limited to claims for: (1) failure to timely pay all wages earned for all hours worked during employment including minimum, straight, and overtime wages; (2) failure to provide meal periods or additional pay in lieu thereof; (3) failure to provide legally required rest breaks and/or recovery periods or additional pay in lieu thereof; (4) failure to pay all owed wages at the end of employment; (5) failure to maintain and/or provide legally required records including accurate wage statements, payroll records, and time records; (6) failure to reimburse necessary business expenses; and (7) alleged violations of California Labor Code sections 200-204, 210, 221, 223, 225, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 233, 246, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 510, 512, 516, 558, 558.1, 2100-2112, 2800-2802, 2810.3, 2810.5, 2698 *et seq.*, California Code of Regulations Title 8, Section 3395, Business and Professions Code Sec. 17200 *et seq.*, and relevant Industrial Welfare Commission wage order sections addressing such claims and/or alleged violations including but not limited to wage order sections 3, 4, 7, 11, 12, 14, and 20 (collectively, the “Class Released Claims”). Except as set forth in Section 3(9) of this Notice, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

10. **PAGA Release.** After the Court’s judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), Plaintiff, acting in her representative capacity on behalf of the State of California, will release the PAGA claims resolved by the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

Scope of PAGA Release:

The PAGA claims released by Plaintiff on behalf of the State (the “PAGA Released Claims”) are limited to claims for civil penalties arising from the facts and theories expressly set forth in the PAGA notices submitted to the LWDA on April 13, 2023 and August 5, 2025, and any amended PAGA notice thereafter provided, and only for the PAGA Period. The PAGA Released Claims include but are not limited to penalties for: (1) failure to timely pay all wages earned for all hours worked during employment including minimum, straight, and overtime wages; (2) failure to provide meal periods or additional pay in lieu thereof; (3) failure to provide legally required rest breaks and/or recovery periods or additional pay in lieu thereof; (4) failure to pay all owed wages at the end of employment; (5) failure to maintain and/or provide legally required records including accurate wage statements, payroll records, and time records; (6) failure to reimburse necessary business expenses; and (7) alleged violations of California Labor Code sections 200-204, 210, 221, 223, 225, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 233, 246, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 510, 512, 516, 558, 558.1, 2100-2112, 2800-2802, 2810.3, 2810.5, 2698 *et seq.*, California Code of Regulations Title 8, Section 3395, Business and Professions Code Sec. 17200 *et seq.*, and relevant Industrial Welfare Commission wage order sections addressing such claims and/or alleged violations including but not limited to wage order sections 3, 4, 7, 11, 12, 14, and 20 (the “PAGA Released Claims”) during the PAGA Period. For the avoidance of doubt, this release is made solely by Plaintiff in her representative capacity on behalf of the State of California, and means that all Aggrieved Employees, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendant for all claims for civil penalties under PAGA that were alleged in, or arise from the facts and theories set forth in, the PAGA notices submitted to the LWDA on April 13, 2023 and August 5, 2025, and any amended PAGA notice thereafter provided. No Aggrieved Employee releases any PAGA claims in his or her individual capacity.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$5,000.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until July 14, 2026 to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

4. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn't opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.
2. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, be sure to notify the Administrator as soon as possible. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

6. HOW DO I OPT-OUT OF THE CLASS SETTLEMENT?

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Jessica Lopez v. Lecangs LLC*, Case No. 23CV030348, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must be sent your request to be excluded by July 14, 2026, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 days before the August 26, 2026 Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court

(1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website <https://ilymgroup.com/Lecangs> or the Court's website <https://eportal.alameda.courts.ca.gov/?q=node/388>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is July 14, 2026.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action *Jessica Lopez v. Lecangs LLC*, Case No. 23CV030348, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

Alternatively, a Participating Class Member can object (or personally retain a lawyer to object at your own cost) by attending the Final Approval Hearing. You (or your attorney) should be ready to tell the Court what you object to, why you object, and any facts that support your objection. See Section 8 of this Notice (immediately below) for specifics regarding the Final Approval Hearing.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on August 26, 2026 at 1:30 p.m. in Department 18 of the Alameda County Superior Court, located at 1221 Oak Street, 3rd and 4th Floors, Oakland, CA 94612. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via Zoom. Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website <https://ilymgroup.com/Lecangs> beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to ILYM Group, Inc's website at <https://ilymgroup.com/Lecangs>. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://eportal.alameda.courts.ca.gov/?q=node/388>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 23CV030348.

DO NOT TELEPHONE THE SUPERIOR COURT TO OBTAIN INFORMATION ABOUT THE SETTLEMENT.

Class Counsel: Name of Attorney: Alan Wilcox
Email Address: alan.wilcox@wilshirelawfirm.com
Name of Firm: Wilshire Law Firm, PLC
Mailing Address: 660 South Figueroa Street, Sky Lobby, Los Angeles, CA 90017
Telephone: (800) 926-9799

Settlement Administrator: Name of
Company: ILYM Group, Inc
Email Address: info@ilymgroup.com
Mailing Address: P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781
Telephone: (888) 250-6810

Fax Number: (888) 845-6185

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void you will have no way to recover the money.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

Jessica Lopez v. Lecangs LLC, Caso No. 23CV030348

El Tribunal Superior para el Estado de California autorizó este Aviso. Léa atentamente. No es correo basura, spam, un anuncio o una solicitud de un abogado. No se le está demandando.

Puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra Pelican Parts, LLC ("Demandado" se usa en este documento como marcador de posición) por presuntas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por una exempleada del Demandado Jessica Lopez ("Demandante") y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para un colectivo de empleados por hora ("Miembros del Colectivo") que trabajaron para el Demandado durante el Período del Colectivo (1 de noviembre de 2020 al 5 de agosto de 2024); y (2) multas bajo la Ley General de Fiscales Privados de California ("PAGA") para todos los empleados por hora que trabajaron para el Demandado durante el Período PAGA (30 de marzo de 2022 al 5 de agosto de 2024) ("Empleados Agraviados").

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo de Demanda Colectiva que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales del Colectivo, y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales PAGA y pague multas a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual del Colectivo es de \$«Estimated Individual Class Award» (menos retención) y su Pago Individual PAGA se estima en \$«Estimated Individual PAGA Award»**. El monto real que puede recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual PAGA; entonces, de acuerdo con los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago Individual PAGA en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran **que trabajó «Class Work Weeks Through 8/2024» semanas laborales** durante el Período del Colectivo y **trabajó «PAGA Pay Periods» períodos de pago** durante el Período PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales o períodos de pago durante cualquiera de los períodos, puede enviar disputa antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación final. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea cuidadosamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído cuidadosamente y lo ha entendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará a la Demandante y a los abogados de la Demandante ("Abogados del Colectivo"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que requiera que el Demandado realice pagos en virtud del Acuerdo y resuelva las reclamaciones cubiertas por el Acuerdo. Si se otorga la aprobación final, la Demandante, actuando en su capacidad de representante en nombre del Estado de California, liberará las reclamaciones de la Ley General de Fiscales Privados ("PAGA") descritas en el Acuerdo, y los Miembros Participantes del Colectivo liberarán las reclamaciones del colectivo descritas en el Acuerdo.

Si trabajó para el Demandado durante el Período del Colectivo y/o el Período PAGA, tiene dos opciones básicas bajo el Acuerdo:

- (3) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual del Colectivo y/o un Pago Individual PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante del Colectivo, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período del Colectivo y estará sujeto a la sentencia del Tribunal con respecto a las reclamaciones paga contra el Demandado.
- (4) **Excluirse del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (excluirse) enviando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificando al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual del Colectivo. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período del Colectivo contra el

Demandado y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual PAGA. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

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

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

<p>No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo</p>	<p>Si no hace nada, será un Miembro Participante del Colectivo, elegible para un Pago Individual del Colectivo y un Pago Individual PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).</p>
<p>Puede Excluirse del Acuerdo Colectivo, pero no del Acuerdo PAGA</p> <p>La fecha límite de exclusión es el 14 de julio de 2026</p>	<p>Si no desea participar completamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse de la parte del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante del Colectivo y ya no será elegible para un Pago Individual del Colectivo. Los Miembros No Participantes del Colectivo no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la sección 6 de este Aviso.</p> <p>No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar Pagos Individuales PAGA a todos los Empleados Agraviados y la Demandante, actuando en su calidad de representante en nombre del Estado de California, liberará las reclamaciones PAGA que se describen a continuación, y todos los Empleados Agraviados estarán sujetos a la sentencia del Tribunal con respecto a esas reclamaciones PAGA.</p>
<p>Los Miembros Participantes del Colectivo pueden objetar el Acuerdo Colectivo pero no el Acuerdo PAGA</p> <p>Las objeciones por escrito deben enviarse antes del 14 de julio de 2026</p>	<p>Todos los Miembros del Colectivo que no opten por excluirse ("Miembros Participantes del Colectivo") pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Colectivo y a la Demandante que interpusieron la Demanda en nombre del Colectivo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Colectivo o a la Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados del Colectivo y a la Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros Participantes del Colectivo. Puede objetar las cantidades solicitadas por los Abogados del Colectivo o la Demandante si cree que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.</p>
<p>Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 26 de agosto de 2026.</p>	<p>La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada el 26 de agosto de 2026. No tiene que asistir pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre y a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes del Colectivo pueden objetar verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.</p>
<p>Puede disputar el Cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago</p> <p>Las disputas por escrito deben enviarse antes del 14 de julio de 2026</p>	<p>El monto de su Pago Individual del Colectivo y Pago PAGA (si corresponde) dependen de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período del Colectivo y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período del Colectivo y el número de Períodos de Pago del Período PAGA indican que trabajó de acuerdo con los registros del Demandado se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con cualquiera de estos números, debe disputarlos antes del 14 de julio de 2026. Consulte la Sección 4 de este Aviso.</p>

4. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

La Demandante es una ex empleada del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios de horas extras, los salarios mínimos, los salarios adeudados al momento de la terminación, los salarios de vacaciones acumulados y no proporcionar períodos de comida, descansos y declaraciones de salarios detalladas precisas. Sobre la base de las mismas reclamaciones, la Demandante también ha presentado una reclamación por multas civiles en virtud de la Ley General de Fiscales Privados de California (Código Laboral §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). La Demandante está representada por abogados en la Demanda: Benjamin H. Haber y Daniel J. Kramer de Wilshire Law Firm, PLC ("Abogados del Colectivo").

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

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

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o Demandante tienen razón en cuanto a los méritos. Mientras tanto, la Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda negociando y terminando el caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, la Demandante y el Demandado han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso sobre las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna violación ni reconoce el mérito de ninguna reclamación.

La Demandante y los Abogados del Colectivo creen firmemente que el Acuerdo es un buen negocio para usted porque creen que (1) el Demandado acordó pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de la continuación del litigio; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros del Colectivo y Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

11. El Demandado pagará \$290,000.00 como Importe Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). El Demandado ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales del Colectivo, los Pagos Individuales PAGA, el Pago por Servicio a la Representante del Colectivo, los honorarios y gastos de los Abogados del Colectivo, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto a no más de 14 días hábiles después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte la Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes del Colectivo se oponen al Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia.
12. Deducciones Aprobadas por el Tribunal sobre el Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, la Demandante y/o los Abogados del Colectivo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyas cantidades serán decididas por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:
 - A. Hasta \$96,666.66 (33 1/3% del Acuerdo Bruto) a los Abogados del Colectivo por los honorarios de los abogados y hasta \$40,000 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Colectivo han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin pago.

- B. Hasta \$10,000 como Pago de Servicio a la Representante del Colectivo por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados del Colectivo y representar al Colectivo. Un Pago de Servicio a la Representante será el único dinero que la Demandante recibirá aparte del Pago Individual del Colectivo de la Demandante y cualquier Pago Individual PAGA.
- C. Hasta \$10,000 al Administrador por los servicios de administrar el Acuerdo.
- D. Hasta \$20,000.00 por Multas PAGA, asignadas al 75% para el pago PAGA de LWDA y el 25% para Pagos Individuales PAGA a los Empleados Agraviados en función de sus Períodos de Pago del Período PAGA.

Los Miembros Participantes del Colectivo tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

13. Acuerdo Neto Distribuido a los Miembros del Colectivo. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Acuerdo Neto") realizando Pagos Individuales del Colectivo a los Miembros Participantes del Colectivo en función de sus Semanas Laborales del Colectivo.
14. Impuestos Adeudados sobre los Pagos a los Miembros del Colectivo. La Demandante y Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual del Colectivo a salarios sujetos a impuestos ("Porción Salarial") y el 80% a intereses y multas ("Porción No Salarial"). ("Porción No-Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude en la Porción Salarial. Los Pagos Individuales PAGA se cuentan como multas en lugar de salarios para fines fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales del Colectivo en los Formularios 1099 del IRS.

Si bien la Demandante y el Demandado acordaron estas asignaciones, ninguna de las partes le brinda ningún consejo sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses sobre los impuestos atrasados) sobre los Pagos recibidos del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

15. Necesita cobrar con prontitud los Cheques de Pago. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales del Colectivo y Pagos Individuales PAGA mostrará la fecha de vencimiento del cheque (la fecha de vencimiento). Si no lo cobra antes de la fecha de expiración, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se perderá irrevocablemente porque se pagará a una organización o fundación sin fines de lucro, Legal Aid At Work ("Cy Pres").
16. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Exclusiones). Se le tratará como un Miembro Participante del Colectivo, participando plenamente en el Acuerdo del Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito que desea optar por excluirse a más tardar el 14 de julio de 2026. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta el 14 de julio de 2026. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Colectivo o su representante que establezca el nombre, la dirección actual, el número de teléfono del Miembro del Colectivo y una declaración simple eligiendo ser excluido del Acuerdo. Los Miembros Excluidos del Colectivo (es decir, los Miembros No Participantes del Colectivo) no recibirán Pagos Individuales del Colectivo, pero conservarán sus derechos de presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra el Demandado.

No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. Los Miembros del Colectivo que se excluyen del Acuerdo Colectivo (Miembros No Participantes del Colectivo) siguen siendo elegibles para Pagos Individuales PAGA y están obligados a renunciar a su derecho a hacer valer las

reclamaciones PAGA contra el Demandado en base a los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.

17. El Acuerdo Propuesto será nulo si el Tribunal niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a emitir una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. La Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, si el Acuerdo es nulo: el Demandado no pagará ningún dinero y los Miembros del Colectivo no liberarán ninguna reclamación contra el Demandado.
18. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, ILYM Group, Inc. (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Colectivo. El Administrador también decidirá sobre las Disputas de los Miembros del Colectivo sobre las Semanas Laborales, enviará y reenviará cheques y formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.
19. Liberación de los Miembros Participantes del Colectivo. Después de que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado completamente el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes del Colectivo tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios con base en los hechos del Período del Colectivo y las multas PAGA basadas en los hechos del Período PAGA, tal y como se alegan en la Demanda y se resuelven mediante este Acuerdo.

Los Miembros Participantes del Colectivo estarán obligados por las siguientes liberaciones:

Todos los Miembros Participantes del Colectivo, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, en función de los hechos del Período del Colectivo establecidos en la Segunda Demanda Enmendada, incluidas, entre otras, las reclamaciones por: (1) falta de pago oportuno de todos los salarios ganados por todas las horas trabajadas durante el empleo, incluidos los salarios mínimos, rectos y de horas extras; (2) falta al proporcionar períodos de comida o pago adicional en su lugar; (3) no proporcionar descansos legalmente requeridos y/o períodos de recuperación o pago adicional en lugar de los mismos; (4) no pagar todos los salarios adeudados al final del empleo; (5) no mantener y/o proporcionar registros legalmente requeridos, incluidos estados de salarios precisos, registros de nómina y registros de tiempo; (6) no reembolsar los gastos comerciales necesarios; y (7) presuntas violaciones de las secciones 200-204, 210, 221, 223, 225, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 233, 246, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 194.2, 1197 del Código Laboral de California, 1197.1, 1198, 1199, 510, 512, 516, 558, 558.1, 2100-2112, 2800-2802, 2810.3, 2810.5, 2698 *et seq.*, Código de Regulaciones de California Título 8, Sección 3395, Código de Negocios y Profesiones Sec. 17200 *et seq.*, y las secciones pertinentes de la orden salarial de la Comisión de Bienestar Industrial que abordan dichas reclamaciones y/o presuntas violaciones, incluidas, entre otras, las secciones 3, 4, 7, 11, 12, 14 y 20 de la orden salarial (colectivamente, las "Reclamaciones Liberadas del Colectivo"). Excepto como se establece en la Sección 3(9) de este Aviso, los Miembros Participantes del Colectivo no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justa, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación para trabajadores o reclamaciones basadas en hechos que ocurren fuera del Período del Colectivo.

20. Liberación PAGA. Después de que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y el Demandado haya pagado el Acuerdo Bruto (y haya pagado por separado los impuestos sobre la nómina del empleador), la Demandante, actuando en su calidad de representante en nombre del Estado de California, liberará las reclamaciones PAGA resueltas por el Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes del Colectivo y aquellos

que optan por no participar en el Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando o participar en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas con base en los hechos del Período PAGA alegados en Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Alcance de la Liberación PAGA:

Las reclamaciones PAGA liberadas por la Demandante en nombre del Estado (las "Reclamaciones Liberadas PAGA") se limitan a reclamaciones por multas civiles derivadas de los hechos y teorías expresamente establecidos en los avisos PAGA presentados a la LWDA el 13 de abril de 2023 y el 5 de agosto de 2025, y cualquier aviso PAGA enmendado a partir de entonces proporcionado, y solo para el Período PAGA. Las Reclamaciones Liberadas PAGA incluyen, entre otras, multas por: (1) no pagar oportunamente todos los salarios ganados por todas las horas trabajadas durante el empleo, incluidos los salarios mínimos, rectos y de horas extras; (2) no proporcionar períodos de comida o pago adicional en lugar de los mismos; (3) no proporcionar descansos legalmente requeridos y/o períodos de recuperación o pago adicional en lugar de los mismos; (4) no pagar todos los salarios adeudados al final del empleo; (5) no mantener y/o proporcionar registros legalmente requeridos, incluidos estados salariales precisos, registros de nómina y registros de tiempo; (6) no reembolsar los gastos comerciales necesarios; y (7) presuntas violaciones de las secciones 200-204, 210, 221, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 233, 246, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 510, 512, 516, 558, 558.1, 2100-2112, 2800-2802, 2810.3, 2810.5, 2698 *et seq.*, del Código de Regulaciones de California del Título 8, Sección 3395, Código de Negocios y Profesiones Sec. 17200 *et seq.*, y las secciones pertinentes de la orden salarial de la Comisión de Bienestar Industrial que abordan dichas reclamaciones y/o presuntas violaciones, incluidas, entre otras, las secciones 3, 4, 7, 11, 12, 14 y 20 (colectivamente, las "Reclamaciones Liberadas PAGA") durante el Período PAGA. Para evitar dudas, esta liberación es realizada únicamente por la Demandante en su calidad de representante en nombre del Estado de California, y significa que todos los Empleados Agraviados no pueden demandar, continuar demandando o participar en cualquier otra reclamación PAGA contra el Demandado por todas las reclamaciones por multas civiles bajo PAGA que se alegaron en, o surgen de los hechos y teorías establecidos en, los avisos PAGA presentados a la LWDA el 13 de abril de 2023 y el 5 de agosto de 2025, y cualquier aviso enmendado PAGA proporcionado posteriormente. Ningún Empleado Agraviado libera ninguna reclamación PAGA en su capacidad individual.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

5. Pagos Individuales del Colectivo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Colectivo (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo por la cantidad total de Semanas Laborales del Período del Colectivo trabajadas por todos los Miembros Participantes del Colectivo, y (b) multiplicando el resultado por la cantidad de Semanas Laborales del Período del Colectivo trabajadas por cada Miembro Participante del Colectivo.
6. Pagos Individuales PAGA. El Administrador calculará los Pagos individuales PAGA al (a) dividir \$5,000.00 por el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicar el resultado por el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.
7. Disputas de Semana Laboral/Disputas sobre Periodos de Pago. El número de Semanas Laborales del Colectivo que trabajó durante el Período del Colectivo y el número de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, como se registra en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 14 de julio de 2026 para disputar la cantidad de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acrediten. Puede presentar su disputa firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su disputa enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de las Semanas Laborales y/o Períodos de Pago del Demandado basado en los registros del Demandado como preciso a menos que envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las disputas de las Semanas Laborales y/o Períodos de Pago en

función de su presentación y de los aportes de los Abogados del Colectivo (quienes abogarán en nombre de los Miembros Participantes del Colectivo) y los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador es final. No puede apelar ni disputar su decisión final.

8. ¿CÓMO ME PAGARÁN?

3. Miembros Participantes del Colectivo. El Administrador enviará, por correo de los Estados Unidos, un solo cheque a cada Miembro Participante del Colectivo (es decir, a cada Miembro del Colectivo que no opte por excluirse), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual del Colectivo y el Pago Individual PAGA.
4. Miembros No Participantes del Colectivo. El Administrador enviará, por correo de los Estados Unidos, un solo cheque individual de pago PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por excluirse del Acuerdo del Colectivo (es decir, a cada Miembro No Participante del Colectivo).

Su cheque será enviado a la misma dirección que este Aviso. Si cambia su dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

12. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en base a cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identifique la Demanda como *Jessica Lopez v. Lecangs LLC*, Case No. 23CV030348 e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para fines de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. **Se debe enviar al Administrador su solicitud de exclusión antes del 14 de julio de 2026, o no será válida.** La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

13. ¿CÓMO OBJETO EL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Colectivo tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si objetar, es posible que desee ver lo que la Demandante y el Demandado le piden al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días judiciales antes de la Audiencia de Aprobación Final del 26 de agosto de 2026, el Abogado del Colectivo y/o la Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluye, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación por Servicio que indica (i) la cantidad que el Abogado del Colectivo está solicitando para los honorarios de abogados y los gastos de litigio; y (ii) la cantidad que la Demandante está solicitando como Adjudicación por Servicio a la Representante del Colectivo. Previa solicitud razonable, los Abogados del Colectivo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted. También puede verlos en el sitio web del Administrador <https://ilymgroup.com/Lecangs> o en el sitio web del Tribunal <https://eportal.alameda.courts.ca.gov/?q=node/388>.

Un Miembro Participante del Colectivo que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y la Adjudicación por Servicio puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas por el Abogado del Colectivo o la Demandante son demasiado altas o demasiado bajas. **La fecha límite de respuesta para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 14 de julio de 2026.** Asegúrese de informarle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como *Jessica Lopez v. Lecangs LLC*, Caso No. 23CV030348, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante del Colectivo puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para objetar a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) deben estar listos para decirle al Tribunal a qué objeta, por qué objeta y cualquier hecho que

respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Puede, pero no tiene que, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 26 de agosto de 2026 a la 1:30 pm en el Departamento 18 del Tribunal Superior del Condado de Alameda, ubicado en 1221 Oak Street, 3rd and 4th Floors, Oakland, CA 94612. En la Audiencia, el juez decidirá si concederá la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados del Colectivo, la Demandante y el Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, los Abogados del Colectivo y los Abogados del Colectivo a comentar antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea personalmente o via Zoom. Visite el sitio web del Tribunal para obtener la información actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar el sitio web del Administrador <https://ilymgroup.com/Lecangs> de antemano o comunicarse con los Abogados del Colectivo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

15. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y la Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es ir al sitio web de ILYM Group en <https://ilymgroup.com/Lecangs>. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Colectivo o al Administrador utilizando la información de contacto que se detalla a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior visitando (<https://eportal.alameda.courts.ca.gov/?q=node/388>) e ingresando el Número de Caso para la Demanda, Caso No. 23CV030348.

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

Abogados del Colectivo: Nombre del Abogado: Alan Wilcox
Dirección de correo electrónico: alan.wilcox@wilshirelawfirm.com
Nombre del bufete: Wilshire Law Firm, PLC
Dirección postal: 660 South Figueroa Street, Sky Lobby, Los Ángeles, CA 90017
Teléfono: (800) 926-9799

Administrador del Acuerdo:
Nombre de la Empresa: ILYM Group, Inc
Correo electrónico: info@ilymgroup.com
Dirección Postal: P.O. Box 2031 Tustin, CA 92781
Teléfono: (888)-250-6810
Número de Fax: (888) 845-6185

16. ¿QUÉ PASA SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de vencimiento que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya es nulo, no tendrá forma de recuperar el dinero.

17. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para asegurarse de recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador si se muda o cambia su dirección postal.

Lopez v. Lecangs LLC

c/o ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

«ILYMID

QR Code»

ILYM ID: «ILYMID» «Piece_Number»

«First_Name» «Last_Name»

«Address_1»

«City», «State» «Zip_Code»