

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

Justin Abney v. Coastal Tractor | Monterey County Superior Court Case No. 24CV002152

***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”) entitled *Justin Abney v. Coastal Tractor* for alleged wage and hour violations. The Action was filed by Justin Abney, a former Coastal Tractor employee (“Plaintiff”) and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly, non-exempt employees (“Class Members”) who worked for Coastal Tractor during the Class Period from May 24, 2020, to December 21, 2025 and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all hourly, non-exempt employees who worked for Coastal Tractor during the PAGA Period from May 24, 2023, to December 21, 2025 (“Aggrieved Employees”). For the purposes of this Notice, Coastal Tractor shall be referred to here as the “Company.”

The Company denies and disputes all of Plaintiff’s claims. The Company further contends that the Action cannot be maintained as a class action.

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

Based on the Company’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 the Company’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 the Company’s records showing that **you worked «Class_Workweeks» 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 the Company to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against the Company.

The Company 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

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against the Company that are covered by this Settlement (defined below).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is November 2, 2026	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. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. The Company must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue the Released PAGA Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by November 2, 2026	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.
You Can Participate in the March 26, 2027 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on March 26, 2027. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, 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.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by November 2, 2026	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 of Workweeks and number of Pay Periods you worked according to the Company's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by November 2, 2026. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of the Company. The Action accuses the Company of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, sick pay, wages due upon termination and reimbursable expenses and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements. 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”). The Company denies Plaintiff’s claims.

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

The Court has made no determination whether the Company or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and the Company hired an experienced mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an 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 the Company 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, the Company does not admit any violations or concede the merit of any claims.

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?

- a. The Company Will Pay \$395,000 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). The Company 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, the Company will fully fund the Gross Settlement no later than 14 days after the judgment entered by the Court becomes 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.
- b. 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:
 - i. Up to \$131,666.67 (One-Third of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys’ fees and actual litigation expenses not to exceed \$20,000.00. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - ii. Up to \$7,500 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff’s Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - iii. Up to \$6,650 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - iv. Up to \$40,000 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their Pay Periods.
- c. 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 Workweeks.

- d. Taxes Owed on Payments to Class Members. The Settlement shall be broken down as follows: 20% (“Wage Portion”) of each Individual Class Payment to taxable wages and 80% (“Non-Wage Portion”) to penalties and interest. The Wage Portion is subject to withholding and will be reported on IRS W-2 Forms. The Company 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 the Company 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.

- e. 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 be irrevocably lost to you because they will be paid to a non-profit organization or foundation, Center for Community Advocacy.
- f. 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 November 2, 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 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 the Company.
- g. 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 the Released PAGA Claims against the Company.
- h. 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 enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and the Company have agreed that, in either case, the Settlement will be void: the Company will not pay any money and Class Members will not release any claims against the Company.
- i. Administrator. The Court has appointed a third-party 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 and Pay Periods, 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.

Participating Class Members’ Release. Unless you exclude yourself from the settlement, upon final approval of the settlement by the Court, you will be deemed to have released any and all claims against Defendant and its present and former parent companies, subsidiaries, divisions, related entities, or affiliated companies, and each of their former and present officers, owners, directors, employees, agents, attorneys, insurers, re-insurers, successors and assigns, whether in their individual or official capacities (“Released Parties”) from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and arising during the Class Period. These include (1) Failure to Pay Minimum Wages; (2) Failure to Pay Overtime Under Labor Code § 510; (3) Failure to Pay Vacation Wages; (4) Failure to Comply with Labor Code § 245 *et seq.* and 246; (5) Meal Period Liability Under Labor Code §

226.7; (6) Rest-Break Liability Under Labor Code § 226.7; (7) Failure to Provide Accurate Wage Statements Under Labor Code § 226(a); (8) Failure to Maintain Records Under Labor Code §§ 1174 and 1174.5; (9) Failure to Produce Requested Employment Records Under Labor Code §§ 226 and 1198.5; (10) Failure to Timely Pay Wages Upon Termination Under Labor Code § 203; (11) Failure to Reimburse Necessary Business Expenses § 2802; and (12) Violation of Bus. & Prof. Code §§ 17200 *et seq.*

For those who worked during the PAGA Period (for which you cannot exclude yourself), you will release the Released Parties from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint including any and all claims involving any alleged failure to pay minimum wage, overtime, provide compliant meal periods and rest breaks, provide compliant wage statements, maintain records, and pay all wages due at the time employment ends.

- j. Aggrieved Employees' PAGA Release. All Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from any and all claims for civil penalties under PAGA that were alleged or reasonably could have been alleged based on the facts stated in the Operative Complaint and in the PAGA Notice ("Released PAGA Claims") arising during the PAGA Period.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

- a. 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.
- b. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$10,000 by the total number of PAGA Period 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.
- c. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Workweeks you worked during the Class Period and the number of Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in the Company's records, are stated on the first page of this Notice. You have until November 2, 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 the Company's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on the Company'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 the Company's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

- a. 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.
- b. 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 in 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, email address, and 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 *Justin Abney v. Coastal Tractor*, and include your identifying information (full name, address, email address, and telephone number). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. The Administrator must be sent your request to be excluded by November 2, 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 the Company are asking the Court to approve. At least 16 court days before the March 26, 2027 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/CoastalTractor> or the Court's website <https://portal.monterey.courts.ca.gov/search>.

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 November 2, 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 *Justin Abney v. Coastal Tractor* and include your name, current address, email address and telephone number, 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 March 26, 2027 at 8:30 a.m. in Department 14 of the Monterey Superior Court, located at 1200 Aguajito Road, Monterey, CA 93940. 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 comments 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 (<https://www.monterey.courts.ca.gov/>). 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/CoastalTractor>) 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 the Company 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 the Administrator's website at <https://ilymgroup.com/CoastalTractor>. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below or consult the Monterey County Superior Court website by going to (<https://www.monterey.courts.ca.gov/>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 24CV002152. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Monterey Courthouse by calling (831) 647-5800.

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

The contact information for the Settlement Administrator is as follows:

Email Address: claims@ilymgroup.com

Mailing Address: ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781

Telephone: (888) 250-6810

Fax Number: (888) 845-6185

The contact information for the Parties' counsel are as follows:

Class Counsel	Counsel for Defendant
Natalie Haritoonian Enoch Kim Matthew Carraher Bradford Smith D.Law, Inc. 250 N. Madison Ave., 2nd Floor, Pasadena, CA 91101-1639 Telephone: (818) 962-6465 Fax: (818) 962-6469 Emails: n.haritoonian@d.law e.kim@d.law m.carraher@d.law , b.smith@d.law	Ana C. Toledo Charles W. Mullaney Noland Hamerly Etienne & Hoss, APC 333 Salinas St Salinas, CA 93901 Tel.: (831) 424-1414 Fax: (831) 373-3622 E-Mail: atoledo@nheh.com cmullaney@nheh.com

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 should consult the Unclaimed Property Fund for instructions on how to retrieve the funds.

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 APROBADO POR EL TRIBUNAL DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y
CONCILIACIÓN PAGA Y FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN DEFINITIVA DEL
TRIBUNAL**

Justin Abney v. Coastal Tractor | Caso del Tribunal Superior del Condado de Monterey N.º 24CV002152

***El Tribunal Superior de California, Condado de Orange, autorizó este Aviso. ¡Léalo con atención!
No es correo basura, propaganda o promoción de servicios legales. No es una demanda en su contra.***

Usted puede tener derecho a recibir dinero de una demanda colectiva laboral (“Demanda”) titulada *Justin Abney v. Coastal Tractor* por presuntas infracciones de salarios y horarios. La Demanda fue presentada por Justin Abney, un ex empleado de Coastal Tractor (“Demandante”), y reclama el pago de (1) salarios debidos y otras medidas de compensación para un colectivo de empleados pagados por hora y no exentos (“Miembros del colectivo”) que trabajaron para Coastal Tractor durante el Período de la demanda del 24 de mayo de 2020 al 21 de diciembre de 2025 y (2) sanciones bajo la *Private Attorneys General Act* [Ley de representación privada como procurador general] de California (“PAGA”, por sus siglas en inglés) para todos los empleados pagados por hora y no exentos que trabajaron para Coastal Tractor durante el Período PAGA del 24 de mayo de 2023 al 21 de diciembre de 2025 (“Empleados agraviados”). Para los efectos de este Aviso, se hará referencia a Coastal Tractor como la “Empresa”.

La Empresa niega y refuta todas las reclamaciones del Demandante. La Empresa sostiene además que la Demanda no puede procesarse como una acción colectiva.

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo de conciliación colectivo que requiere que la Empresa financie los Pagos colectivos individuales; y (2) un Acuerdo de conciliación bajo PAGA que requiere que la Empresa financie los Pagos individuales bajo PAGA y pague las sanciones a la Agencia de Trabajo y Desarrollo Laboral de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés).

De acuerdo con los registros de la Empresa y las presunciones actuales de las Partes, **su Pago colectivo individual se estima que será de \$«Estimated_Individual_Class_Award» (menos retenciones) y su Pago individual bajo PAGA se estima que será de \$«Estimated_Individual_PAGA_Award»**. El monto real que recibirá podría ser diferente y dependerá de una cantidad de factores. (Si no se indica ningún monto en su Pago individual bajo PAGA, entonces de acuerdo con los registros de la Empresa, usted no tiene derecho a un Pago individual bajo PAGA bajo el Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Las estimaciones anteriores están basadas en los registros de la Empresa que muestran que **usted trabajó «Class_Workweeks» semanas laborales** durante el Período de la demanda y que **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 estos períodos, puede enviar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado el Acuerdo propuesto de forma preliminar, así como este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgar la aprobación definitiva. Sus derechos legales se verán afectados ya sea que actúe o no. Lea este Aviso con atención. Se considerará que lo ha leído con atención y que lo ha entendido. En la Audiencia de aprobación definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba el Acuerdo de forma definitiva y cuánto del Acuerdo se le pagará al Demandante y a los abogados del Demandante (“Abogados del colectivo”). El Tribunal también decidirá si emitirá una sentencia que requiera que la Empresa haga pagos bajo el Acuerdo y requiera que los Miembros del colectivo y los Empleados agraviados renuncien a sus derechos a presentar ciertas reclamaciones contra la Empresa.

La Empresa no tomará represalias en su contra por ninguna de las acciones que tome con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES BAJO ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro participante del colectivo, tendrá derecho a un Pago colectivo individual y un Pago individual bajo PAGA (si aplica). A cambio, usted renunciará a su derecho a presentar las reclamaciones de salarios contra la Empresa que estén cubiertas por este Acuerdo (definidas a continuación).
Puede excluirse del Acuerdo colectivo, pero no del Acuerdo bajo PAGA La fecha límite para excluirse del Acuerdo es el 2 de noviembre de 2026	Si no quiere participar por completo en el Acuerdo propuesto, puede excluirse del Acuerdo colectivo enviando una Solicitud de exclusión por escrito al Administrador. Una vez excluido, será un Miembro no participante del colectivo y no tendrá derecho a un Pago colectivo individual. Los Miembros no participantes del colectivo no podrán objetar a ninguna de las porciones del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. No puede excluirse de la porción bajo PAGA del Acuerdo propuesto. La Empresa debe pagar los Pagos individuales bajo PAGA de todos los Empleados agraviados y los Empleados agraviados deberán renunciar a sus derechos a presentar las Reclamaciones exoneradas bajo PAGA (definidas a continuación).
Los Miembros participantes del colectivo pueden objetar al Acuerdo colectivo, pero no al Acuerdo bajo PAGA Deberá presentar sus objeciones por escrito a más tardar el 2 de noviembre de 2026	Todos los Miembros del colectivo que no se excluyan (“Miembros participantes del colectivo”) pueden objetar a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si aprobar de forma definitiva el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se le pagará a los Abogados del colectivo y al Demandante que presentó la Demanda en nombre del Colectivo. Usted no será personalmente responsable de ninguno de los pagos que se harán a los Abogados del colectivo o al Demandante, pero cada dólar que se pague a los Abogados del colectivo y al Demandante reducirá el monto total que se pagará a los Miembros participantes del colectivo. Puede objetar a los montos solicitados por los Abogados del colectivo o al Demandante si cree que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de aprobación definitiva del 26 de marzo de 2027	La Audiencia de aprobación definitiva del Tribunal está programada para el 26 de marzo de 2027. No tiene que asistir a la audiencia, pero tiene el derecho a comparecer (o a contratar un abogado para que lo haga en su nombre y a su costo), en persona, por teléfono o a través de la plataforma virtual de comparecencia del Tribunal. Los Miembros participantes del colectivo pueden objetar verbalmente al Acuerdo durante la Audiencia de aprobación definitiva. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar los cálculos de sus Semanas laborales/Períodos de pago Deberá presentar sus impugnaciones por escrito a más tardar el 2 de noviembre de 2026	El monto de su Pago colectivo individual y su Pago bajo PAGA (si aplica) dependerá de cuántas Semanas laborales haya trabajado al menos un día durante el Período de la demanda y cuántos Períodos de pago haya trabajado al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas laborales y de Períodos de pago que haya trabajado de acuerdo con los registros de la Empresa estarán indicados en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con cualquiera de estos números, puede impugnarlos a más tardar el 2 de noviembre de 2026. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿SOBRE QUÉ TRATA ESTA DEMANDA?

El Demandante es un ex empleado de la Empresa. La Demanda acusa a la Empresa de infringir las leyes laborales de California al no pagar las horas extraordinarias, los salarios mínimos, las licencias por enfermedad, los salarios adeudados al terminar la relación laboral y los gastos reembolsables y al no proporcionar períodos de comida, descansos y declaraciones salariales detalladas y precisas. Bajo las mismas reclamaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación por sanciones legales bajo la *Private Attorneys' General Act* [Ley de representación privada como procurador general] (arts. 2698 y ss. del Código Laboral) ("PAGA", por sus siglas en inglés). La Empresa niega las reclamaciones del Demandante.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE SE HA LLEGADO A UN ACUERDO DE CONCILIACIÓN?

El Tribunal no ha tomado ninguna decisión sobre si la Empresa o el Demandante tienen razón en cuanto a los fondos. Mientras tanto, el Demandante y la Empresa contrataron a un mediador neutral y experimentado para intentar resolver la Demanda al negociar para poner fin al caso a través de un acuerdo (conciliar) en lugar de seguir con el costoso y tedioso procedimiento de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar que solicitarán de manera conjunta al Tribunal que apruebe una sentencia que finalice la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y la Empresa han negociado la propuesta de un Acuerdo que estará sujeto a la Aprobación definitiva del Tribunal. Ambas partes reconocen que el Acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones presentadas. Al aceptar la conciliación, la Empresa no admite ninguna infracción ni concede los fondos de las reclamaciones.

El Tribunal ha aprobado de forma preliminar el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una Audiencia para determinar la Aprobación definitiva.

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

- a. La Empresa pagará \$395,000 como Monto bruto de conciliación (Conciliación bruta). La Empresa ha acordado depositar la Conciliación bruta en una cuenta controlada por el Administrador del acuerdo. El Administrador utilizará la Conciliación bruta para pagar los Pagos colectivos individuales, los Pagos individuales bajo PAGA, el Pago por servicio de representación del colectivo, los honorarios y las costas de los Abogados del colectivo, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Trabajo y Desarrollo Laboral de California (LWDA). Asumiendo que el Tribunal conceda la Aprobación definitiva, la Empresa financiará la Conciliación bruta a más tardar 14 días 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 objetan al acuerdo propuesto o impugnan la sentencia.
- b. Deducciones de la Conciliación bruta aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de aprobación definitiva, el Demandante y/o los Abogados del colectivo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones de la Conciliación bruta, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de aprobación definitiva:
 - i. Hasta \$131,666.67 (un tercio de la Conciliación bruta) para los Abogados del colectivo por honorarios y costas de litigio reales que no excedan los \$20,000.00. A la fecha, los Abogados del colectivo han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir pago alguno.
 - ii. Hasta \$7,500 como Pago por el servicio de representación del colectivo por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados del colectivo y representar al Colectivo. El Pago por el servicio de representación del colectivo será el único dinero que recibirá el Demandante además del Pago colectivo individual y el Pago individual bajo PAGA del Demandante.
 - iii. Hasta \$6,650 al Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.

- iv. Hasta \$40,000 por Sanciones bajo PAGA, asignadas en un 75 % al Pago de PAGA a la LWDA y en un 25 % para los Pagos individuales bajo PAGA de los Empleados agraviados basados en sus Períodos de pago.
- c. Conciliación neta distribuida a los Miembros del colectivo. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto de la Conciliación bruta (la “Conciliación neta”) realizando Pagos colectivos individuales a los Miembros participantes del colectivo en función de sus Semanas laborales.
- d. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros del colectivo. El Acuerdo se dividirá de la siguiente manera: 20 % (“Porción salarial”) de cada Pago colectivo individual como salarios imponibles y 80 % (“Porción no salarial”) como sanciones e intereses. La Empresa pagará por separado los impuestos de nómina correspondiente al empleador que deba sobre la Porción salarial. Los Pagos individuales bajo PAGA son designados como sanciones en lugar de salarios para efectos fiscales. El Administrador declarará los Pagos individuales bajo PAGA y las Porciones no salariales de los Pagos colectivos individuales en Formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y la Empresa han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está asesorando sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluyendo sanciones e intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

- e. Necesidad de cobrar con prontitud los cheques de pago. El anverso de cada cheque emitido para Pagos colectivos individuales y Pagos individuales bajo PAGA mostrará la fecha de vencimiento del cheque (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de anulación, se cancelará su cheque automáticamente y perderá de forma irrevocable el dinero ya que se pagará a una organización o fundación sin fines de lucro, Center for Community Advocacy.
- f. Solicitudes de exclusión del Acuerdo colectivo (Exclusiones). Se le tratará como Miembro participante del colectivo, participando plenamente en el Acuerdo colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 2 de noviembre de 2026 que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviando una Solicitud de exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha límite de respuesta. La Solicitud de exclusión debe ser una carta del Miembro del colectivo o su representante en la que se indique el nombre del Miembro del colectivo, su dirección actual, su número de teléfono y una declaración sencilla en la que decida ser excluido del Acuerdo. Los Miembros excluidos del colectivo (es decir, Miembros no participantes del colectivo) no recibirán Pagos colectivos individuales, pero sí conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horarios contra la Empresa.
- g. No puede excluirse de la porción PAGA del Acuerdo. Los Miembros del colectivo que se excluyan del Acuerdo colectivo (Miembros no participantes del colectivo) seguirán teniendo derecho a los Pagos individuales bajo PAGA y deberán renunciar a su derecho a hacer valer las Reclamaciones exoneradas bajo PAGA contra la Empresa.
- h. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal deniega la Aprobación definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación definitiva del Acuerdo o se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y la Empresa han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: la Empresa no pagará ningún dinero y los Miembros del colectivo no exonerarán ninguna reclamación contra la Empresa.
- i. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa externa, ILYM Group, Inc. (el “Administrador”) para que envíe este Aviso, calcule y efectúe los pagos y procese las Solicitudes de exclusión de los Miembros del colectivo. El Administrador también decidirá las apelaciones de los Miembros del colectivo sobre Semanas laborales y Períodos de pago, enviará y reenviará los cheques de conciliación y los formularios fiscales y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador figura en la Sección 9 de

este Aviso.

Exoneración de los Miembros participantes del colectivo. A menos que usted se excluya del acuerdo, una vez que el Tribunal apruebe definitivamente el acuerdo, se considerará que usted ha exonerado de toda responsabilidad al Demandado y a sus empresas matrices, subsidiarias, divisiones, entidades relacionadas o empresas afiliadas, tanto actuales como pasadas, así como a cada uno de sus funcionarios, propietarios, directores, empleados, agentes, abogados, aseguradoras, reaseguradoras, sucesores y cesionarios, tanto actuales como pasados, ya sea a título individual o en su capacidad oficial (“Partes exoneradas”) de todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos expuestos en la Denuncia operativa y que surgieron durante el Período de la demanda. Estas incluyen: (1) incumplimiento del pago de salarios mínimos; (2) incumplimiento del pago de horas extraordinarias conforme al art. 510 del Código Laboral; (3) incumplimiento en el pago de los salarios por vacaciones; (4) incumplimiento de los artículos 245 y ss. y 246 del Código Laboral; (5) responsabilidad por los períodos de comida conforme al artículo 226.7 del Código Laboral; (6) responsabilidad por los períodos de descanso conforme al artículo 226.7 del Código Laboral; (7) incumplimiento de la obligación de proporcionar declaraciones salariales precisas según el artículo 226(a) del Código Laboral; (8) incumplimiento de la obligación de mantener registros según los artículos 1174 y 1174.5 del Código Laboral; (9) incumplimiento de la obligación de presentar los registros laborales solicitados según los artículos 226 y 1198.5 del Código Laboral; (10) incumplimiento de la obligación de pagar puntualmente los salarios al terminar la relación laboral conforme al artículo 203 del Código Laboral; (11) incumplimiento de la obligación de reembolsar los gastos laborales necesarios conforme al artículo 2802; y (12) infracción de los artículos 17200 y ss. del Código de Negocios y Profesiones.

Para aquellos que trabajaron durante el Período PAGA (de la cual no puede excluirse), exonerará a las Partes exoneradas de todas las reclamaciones por sanciones en virtud de PAGA que se hayan alegado, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos del Período PAGA expuestos en la Denuncia operativa, incluyendo todas y cada una de las reclamaciones relacionadas con cualquier presunto incumplimiento en el pago de salarios mínimos, las horas extraordinarias, la concesión de períodos de comida y descansos conforme a la ley, la entrega de declaraciones salariales conforme a la ley, el mantenimiento de registros y el pago de todos los salarios debidos al terminar la relación laboral.

- j. Exoneración PAGA de los Empleados agraviados. Se considera que todos los Empleados agraviados exoneran, en nombre propio y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto actuales como pasados, a las Partes exoneradas de todas y cada una de las reclamaciones por sanciones civiles en virtud de PAGA que se hayan alegado o que razonablemente podrían haberse alegado con base en los hechos expuestos en la Denuncia operativa y en el Aviso PAGA (“Reclamaciones exoneradas bajo PAGA”) que hayan surgido durante el Período PAGA.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ MI PAGO EL ADMINISTRADOR?

- a. Pagos colectivos individuales. El Administrador calculará los Pagos colectivos individuales (a) dividiendo el Monto de conciliación neto entre el número total de Semanas laborales trabajadas por todos los Miembros participantes del colectivo y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas laborales trabajadas individualmente por cada Miembro participante del colectivo.
- b. Pagos individuales bajo PAGA. El Administrador calculará los Pagos individuales bajo PAGA (a) dividiendo \$10,000 entre el número total de Períodos de pago PAGA trabajados por todos los Empleados agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de pago PAGA trabajados individualmente por cada Empleado agraviado.
- c. Impugnación de Semanas laborales/Períodos de pago. Puede encontrar el número de Semanas laborales colectivas que usted trabajó durante el Período de la demanda y el número de Períodos de pago que trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros de la Empresa, en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 2 de noviembre de 2026 para impugnar el número de Semanas laborales y/o Períodos de pago que se le acreditan. Puede presentar su impugnación al

firmar y enviar una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. En la Sección 9 de este Aviso encontrará la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su impugnación con copias de los talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de la Empresa de las Semanas laborales y/o Períodos de pago basado en los registros de la Empresa, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de Semanas laborales y/o Períodos de pago basándose en su presentación y en las aportaciones de los Abogados del colectivo (que abogarán en nombre de los Miembros participantes del colectivo) y de los Abogados de la Empresa. La decisión del Administrador es definitiva. No puede apelar ni impugnar de alguna otra manera su decisión definitiva.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

- a. Miembros participantes del colectivo. El Administrador enviará, por correo de EE. UU., un único cheque a cada Miembro participante del colectivo (es decir, a cada Miembro del colectivo que no se haya excluido), incluyendo a aquellos que también califiquen como Empleados agraviados. El cheque único combinará el Pago colectivo individual y el Pago individual bajo PAGA.
- b. Miembros no participantes del colectivo. El Administrador enviará, por correo de EE. UU., un único cheque por el Pago individual bajo PAGA a cada Empleado agraviado que se excluya del Acuerdo colectivo (es decir, todos los Miembros no participantes del colectivo).

Se enviará su cheque a la misma dirección que figura en este Aviso. Si cambia de dirección, asegúrese de notificarlo al Administrador lo antes posible. En la Sección 9 de este Aviso encontrará la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO ME EXCLUYO DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración sencilla de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador le excluirá basándose en cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *Justin Abney v. Coastal Tractor* e incluir sus datos de identificación (nombre completo, dirección, correo electrónico y número de teléfono). Debe presentar la solicitud usted mismo. Si otra persona realiza la solicitud en su nombre, esta no será válida. Debe enviar su solicitud de exclusión al Administrador a más tardar el 2 de noviembre de 2026 o no será válida. En la Sección 9 de este Aviso encontrará la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OBJETO AL ACUERDO?

Solo los Miembros participantes del colectivo tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si desea objetar, es posible que desee saber lo que el Demandante y la Empresa solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días judiciales antes de la Audiencia de aprobación definitiva del 26 de marzo de 2027, los Abogados del colectivo y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Petición de aprobación definitiva que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo; y (2) una Petición de honorarios, costas de litigio y pago por servicio que indique (i) la cantidad que solicitan los Abogados del colectivo en concepto de honorarios legales y costas de litigio y (ii) la cantidad que solicita el Demandante en concepto de Pago por servicio de representación al colectivo. Previa solicitud razonable, los Abogados del colectivo (cuya información de contacto figura en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin coste alguno. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador: <https://ilymgroup.com/CoastalTractor> o en el sitio web del Tribunal: <https://portal.monterey.courts.ca.gov/search>.

Un Miembro participante del colectivo que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Petición de aprobación definitiva y/o la Petición de pagos de honorarios, costas de litigio y servicio de representación puede objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas por los Abogados del colectivo o el Demandante son demasiado altas o demasiado bajas. La fecha límite para enviar objeciones por

escrito al Administrador es el 2 de noviembre de 2026. Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda como *Justin Abney v. Coastal Tractor* e incluir su nombre, dirección actual, correo electrónico y número de teléfono y firmar la objeción. En la Sección 9 de este Aviso encontrará 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) al asistir a la Audiencia de aprobación definitiva. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicar al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener información específica sobre la Audiencia de aprobación definitiva.

8. ¿PUEDO ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA?

Puede, mas no es obligatorio, asistir a la Audiencia de aprobación definitiva del 26 de marzo de 2027 a las 8:30 a.m. en el Departamento 14 del Tribunal Superior de Monterey, ubicado en 1200 Aguajito Road, Monterey, CA 93940. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación definitiva del Acuerdo y qué parte de la Conciliación bruta se pagará a los Abogados del colectivo, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados del colectivo y a los Abogados de la defensa a hacer comentarios antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea de forma presencial o virtual a través de (<https://www.monterey.courts.ca.gov/>). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de aprobación definitiva. Puede consultar el sitio web del Administrador (<https://ilymgroup.com/CoastalTractor>) de antemano o comunicarse con los Abogados del colectivo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de aprobación definitiva.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que la Empresa y el 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 visitar el sitio web del Administrador en <https://ilymgroup.com/CoastalTractor>. 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 indica a continuación o consultar el sitio web del Tribunal Superior del Condado de Monterey a través de (<https://www.monterey.courts.ca.gov/>) e ingresando el número de caso de la Demanda, caso N.º 24CV002152. También puede programar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario de Monterey Courthouse llamando al (831) 647-5800.

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

La información de contacto del Administrador del acuerdo es la siguiente:

Correo electrónico: claims@ilymgroup.com
Dirección postal: ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781
Teléfono: (888) 250-6810
Fax: (888) 845-6185

La información de contacto de los abogados de las Partes es la siguiente:

Abogados del colectivo	Abogados del Demandado
Natalie Haritoonian Enoch Kim Matthew Carraher Bradford Smith D.Law, Inc. 250 N. Madison Ave., 2nd Floor, Pasadena, CA 91101-1639 Telephone: (818) 962-6465	Ana C. Toledo Charles W. Mullaney Noland Hamerly Etienne & Hoss, APC 333 Salinas St Salinas, CA 93901 Tel.: (831) 424-1414 Fax: (831) 373-3622 E-Mail: atoledo@nheh.com

Fax: (818) 962-6469 Emails: n.haritoonian@d.law e.kim@d.law m.carraher@d.law, b.smith@d.law	cmullaney@nheh.com
--	--------------------

10. ¿QUÉ PASA SI PIERDO MI CHEQUE DE CONCILIACIÓN?

Si pierde o extravía su cheque de conciliación antes de cobrarlo, el Administrador le dará un reemplazo siempre y cuando lo solicite antes de la fecha de vencimiento que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya ha vencido, debe consultar el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

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

Abney v. Coastal Tractor

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»