

ATTENTION

You previously received Notice regarding this class and collective and PAGA action settlement for which you may be eligible to receive money. It has been discovered that the amounts listed in the original Notice for the Individual FLSA Payments, the number of overtime hours worked during the period of June 4, 2019 through March 7, 2022, and/or the estimated total settlement payment were incorrect for many class members. As a result, updated Notices reporting corrected estimated amounts for Individual FLSA payments, overtime hours worked and total settlement payments are being resent. Your updated estimated Individual FLSA Payment is listed on page 1 of the accompanying Notice, and the updated number of overtime hours you worked and your estimated total settlement payment are listed on page 4 of the Notice.

Your options in responding to the settlement have not changed, and you have an additional 60 days from the date of the mailing of this updated Notice to respond to the settlement if you wish to do so. If you have already opted in to the FLSA portion of the settlement, you do not need to opt in again.

Please read the accompanying updated Notice carefully.

ATENCIÓN

Usted recibió previamente una notificación relacionada con un acuerdo de demanda colectiva y de acción bajo la Ley PAGA, en virtud del cual podría tener derecho a recibir una compensación monetaria. No obstante, se ha determinado que los montos consignados en la notificación original —correspondientes a los pagos individuales conforme a la FLSA, las horas extras trabajadas entre el 4 de junio de 2019 y el 7 de marzo de 2022, así como el pago total estimado del acuerdo— eran incorrectos para numerosos miembros del grupo demandante. En consecuencia, se están remitiendo nuevas notificaciones actualizadas, en las cuales se detallan los montos corregidos estimados respecto de los pagos individuales conforme a la FLSA, las horas extras registradas y los pagos totales del acuerdo. El monto actualizado estimado correspondiente a su pago individual bajo la FLSA aparece consignado en la página 1 de la notificación adjunta. Asimismo, el número corregido de horas extras trabajadas y su pago total estimado dentro del acuerdo se especifican en la página 12 del mismo documento.

Las opciones disponibles para responder al acuerdo permanecen sin modificaciones. No obstante, se le concede un plazo adicional de 60 días, contados a partir de la fecha de envío de esta notificación actualizada, para manifestar su decisión respecto al acuerdo, si así lo desea. En caso de que ya haya optado por formar parte de la sección correspondiente a la FLSA del acuerdo, no es necesario que realice ninguna acción adicional.

Por favor, lea atentamente la Notificación actualizada adjunta.

COURT APPROVED NOTICE OF CLASS AND COLLECTIVE ACTION AND PAGA SETTLEMENT

Avalos, et al. v. G.I. Industries, Case No. 2:22-cv-03842-MAA

**The Federal District Court, Central District of California authorized this Notice.
Read it carefully!**

TO: All individuals employed by G.I. Industries in its Simi Valley, California facility as non-exempt drivers from June 4, 2018, through March 7, 2024.

*THIS NOTICE CONTAINS IMPORTANT LEGAL INFORMATION THAT MAY AFFECT YOU.
YOU ARE NOT BEING SUED.*

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit titled *Avalos, et al. v. G.I. Industries* for alleged wage and hour violations (“the Action”). The Action was filed by current and former employees of G.I. Industries and seeks payment of back wages and other relief for non-exempt drivers who worked for G.I. Industries in its Simi Valley, California facility from June 4, 2018, through March 7, 2024 (collectively, “Class” or “Class Members”). For the purposes of this Notice, G.I. Industries shall be referred to here as the “Company.”

The proposed Settlement has three main parts: (1) settlement of claims for unpaid overtime and other pay under the federal Fair Labor Standards Act (“FLSA”), (2) settlement of class claims under California state wage and hour law and (3) settlement of claims for civil penalties under California’s Private Attorneys General Act (“PAGA”). You may be eligible for payment as described below. You do not need to do anything to receive payment for the California state wage and hour and PAGA portions of the settlement. However, you must complete, sign and return the enclosed postage pre-paid postcard to receive payment for the FLSA portion of the Settlement if you have not already filled out and submitted a form joining in the FLSA portion of the Action.

Based on the Company’s records, and the parties’ current assumptions, your estimated payments are as follows:

Individual FLSA Payment (less withholding): \$«Total_FLSA_Award»

Individual State Law Payment (less withholding): \$«Estimated_Class_Award»

Individual PAGA Payment: \$«Estimated_PAGA_Award»

The actual amount you may receive likely will be different and will depend on several factors. (If no amount is stated for your Individual FLSA or PAGA Payment, then according to the Company’s records you are not eligible for one or both of those payments under the Settlement because you did not work as a driver at the Company’s Simi Valley, California facility during the period(s) applicable to those claims.)

The Court has preliminarily approved the proposed Settlement and this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or do 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 Plaintiffs and Plaintiffs’ attorneys. The Court will also decide whether to enter a judgment that requires the Company to make payments under the Settlement and requires employees to give up their rights to assert certain claims against the Company.

YOUR OPTIONS	
Do Nothing	You will automatically receive payment for the California state law and PAGA portions of the Settlement. In exchange, you will give up your right to assert the California state law wage claims and PAGA claims against the Company that are covered by this Settlement.
Opt In to the FLSA Portion of the Settlement	In order to receive payment for the FLSA portion of the Settlement you must fill out, sign and return the enclosed postage pre-paid postcard. By doing so, you will “opt in” to the FLSA portion of the Settlement. In return, you will give up your right to assert FLSA claims against the Company that are covered by this Settlement. If you have already filled out and submitted a form asking to be part of the FLSA portion of the Action you do not need to return the enclosed postcard.

Exclude Yourself from (Opt Out of) the California State Law Portion of the Settlement	If you exclude yourself from (opt out of) the California state law portion of the Settlement, you will not receive payment for that part of the Settlement. You will retain the right to assert your individual California state law claims. To exclude yourself or opt out, you must timely write to the Settlement Administrator and follow the procedures described below. You will still receive payment for the PAGA portion of the Settlement and will still receive payment for the FLSA portion of the Settlement if you opt in to the FLSA portion of the Settlement as described above. You cannot exclude yourself from (opt out of) the PAGA portion of the Settlement.
Object to the California State Law and/or FLSA Portions of the Settlement	If you disagree with any aspect of the California state law or FLSA portions of the Settlement, you may assert your objections by timely writing to the Settlement Administrator and filing with the Court your objection according to the procedures described below. You must opt in to the FLSA portion of the Settlement in order to object to that portion of the Settlement. If you exclude yourself from (opt out of) the California state law portion of the Settlement, you may not object to that portion of the Settlement. If you object, you will still receive payment under the Settlement and will still be bound by the Settlement, if approved by the Court.

- These rights and options—and the deadlines to exercise them—are explained in this notice.
- The Court in charge of this case still has to decide whether to grant final approval of the Settlement. Payments will be made only if the Court grants final approval of the Settlement and after appeals (if any) are resolved. Please be patient.

BASIC INFORMATION

1. Why did I get this notice package and why should I read this Notice?

The Company's records indicate that you were employed by the Company as a non-exempt driver at some point from June 4, 2018, through March 7, 2024 at its Simi Valley, California facility. If the Court approves the Settlement your legal rights may be affected. Thus, you have a right to information about the Settlement and your legal rights. That is the intent of this notice.

2. What is this lawsuit about?

Plaintiffs Jorge Avalos, Armando Soto, Jesus Orozco, Hector Garcia, Gerardo Zendejas and Jaime Garcia ("Plaintiffs") have asserted the following claims against the Company on behalf of current and former employees of the Company: (1) failure to pay overtime compensation under the FLSA, (2) failure to provide meal periods or pay meal period premiums at the regular rate of pay under California state law, (3) failure to provide complete and accurate wage statements under California state law, (4) failure to pay for all hours worked under California state law, including minimum wages, and including based on rounding of employee time punches, (5) failure to pay wages at the agreed-upon rate under California state law, (6) failure to timely pay all wages owed under California state law at separation of employment, (7) unfair competition under California state law and (8) PAGA penalties. These claims are referred to herein as the "Claims."

The Company denies that the Claims are valid, denies that the Court should permit Plaintiffs to bring the Claims on behalf of current and former employees, and contends that it complied with the law at all times.

3. What is a class action?

In a class action, one or more people called the Named Plaintiffs sue on behalf of people who they allege have similar claims.

4. Why is there a settlement?

The Court did not decide in favor of Plaintiffs or the Company on the Claims being settled. Plaintiffs think they could win a significant amount of wages, penalties, and interest on behalf of the class if they were to obtain class certification and win at trial. On the other hand, the Company denies all liability and believes that Plaintiffs would not have won anything in the case. Both sides have agreed to the Settlement for the claims discussed below. That way, the risks and costs of trial, for both sides, are eliminated, and the Class can be provided with an immediate benefit. Plaintiffs, the Company, and their attorneys all believe that this Settlement is best for the Class and the Parties.

The Court has given its preliminary approval to this settlement as fair and reasonable to the Class and has appointed Plaintiffs to act as the Class Representatives, and for their attorneys to act as attorneys for the Class with regard to the Settlement (the “Class Counsel”). The Court has determined that these are adequate representatives for the Class.

5. How do I know if I am part of the settlement?

Everyone who fits the description below is a Class Member:

All individuals employed by G.I. Industries at its facility in Simi Valley, California as non-exempt drivers from June 4, 2018, through March 7, 2024.

6. Are there exceptions to being included?

Yes. If you want to receive payment for the FLSA portion of the Settlement you need to complete, sign and return the enclosed postage pre-paid postcard if you have not already filled out and submitted a form joining in the FLSA portion of the Action. If you do not want to receive payment for the California state law portion of the Settlement, you may exclude yourself from (opt out of) that portion of the Settlement as stated in Section 14 below.

7. I’m still not sure if I am included.

If you are still not sure whether you are included, you can call the Settlement Administrator at (888) 250-6810 or write to the Settlement Administrator at ILYM Group, Inc., P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781. This is the Settlement Administrator’s mailing address for all written communications described herein. You also may contact Class Counsel identified below for more information.

8. How much money is the Settlement for and how is it allocated?

The Company has agreed to pay a total of \$750,000.00 to settle all Claims in this lawsuit. Class Members will be paid out of the Net Distribution Fund, which is the \$750,000.00 total settlement amount minus the following payments: (1) fees to the Settlement Administrator (estimated at up to \$18,000.00) for the costs of administering the Settlement; (2) the costs of litigation as approved by the Court in an amount not to exceed \$37,000.00; (3) PAGA penalties of \$15,000.00, including a payment to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”) for its share of PAGA penalties; (4) service awards to Plaintiffs not to exceed \$10,000.00 each for serving as the Class Representatives and assisting in prosecuting the case; and (5) attorneys’ fees up to the amount approved by the Court, not to exceed 1/3 (\$250,000.00) of the total settlement amount.

The Net Distribution Fund will be allocated to Class Members as described below.

- **FLSA Claim.** 75% of the Net Distribution Fund shall be allocated to the settlement of FLSA claims and shall be distributed based on the proportional amount of overtime worked by each Class Member during the period of June 4, 2019, through March 27, 2022 (calculated as the number of overtime hours each driver worked during that time period divided by the total number of overtime hours worked by all drivers during that time period) and the proportional number of workweeks worked by each Class Member from March 28, 2022, through March 7, 2024 (calculated as the number of workweeks worked by each Class Member during that time period divided by the total number of workweeks worked by all Class Members during that time period). In recognition of the Company’s change in overtime pay calculation method on March 27, 2022, 90% of the portion of the Net Distribution Fund allocated to the FLSA claim shall be distributed based on the proportional amount of overtime worked through March 27, 2022, and the remaining 10% shall be distributed based on the proportional number of Workweeks

worked after March 27, 2022. Any portion of the funds allocated to the FLSA claim which is not claimed by Class Members who opt in to the FLSA portion of the Settlement shall be distributed on a proportional basis to Class Members who do opt in to the FLSA portion of the Settlement.

- California State Law Claims. 25% of the Net Distribution Fund shall be allocated to the settlement of the California state law claims and shall be distributed to Class Members who do not exclude themselves from (opt out of) the California state law portion of the Settlement based on the proportional number of workweeks worked by each Class Member who does not exclude himself (opt out) during the period of June 4, 2018, through March 7, 2024 (calculated as the number of workweeks worked by the Class Member divided by the total number of workweeks worked by all Class Members who do not exclude themselves (opt out)). Workweeks worked up to March 27, 2022, shall be valued 10 times higher than workweeks worked after March 27, 2022, in recognition of the Company's increased meal period compliance and increased payment of meal period premiums by that date.
- Of the PAGA penalties, \$3,750.00 will be paid to Class Members based on the proportional number of pay periods worked by each Class Member during the period of March 7, 2023, through March 7, 2024 (calculated as the number of pay periods worked by the Class Member divided by the total number of pay periods worked by all Class Members during that time period).

9. For how long will checks be valid and what happens to uncashed checks?

The checks issued to Class Members will be valid for 180 days from the date they are mailed. After 180 days, the checks will become null and void.

Uncashed checks that become null and void will be handled in two different ways. If the uncashed checks included overtime compensation on the FLSA claim, that amount will be distributed to the Class Members who cashed their first check and who opted in to the FLSA portion of the settlement. If the uncashed checks included payment on the California State law claims, the uncashed amount may be distributed as a second check to the Class Members if the total amount is high enough to financially justify a second distribution.

Any second check distributed for either FLSA claims or California State law claims will be valid for 45 days from the date of mailing and will become null and void if not cashed after 45 days.

If funds from uncashed checks still remain after second distributions, those funds will be delivered to a charitable organization called Legal Aid at Work, which helps low income working families.

10. What information is used to calculate my payment?

Based on Defendant's records, your overtime hours, workweeks and pay periods, as applicable, are as follows:

You worked «**Workweeks_from_04062018__03272022**» workweeks during the period of June 4, 2018, through March 27, 2022.

You worked «**Workweeks_from_0328202203072024**» workweeks during the period of March 28, 2022, through March 7, 2024.

You worked «**FLSA_OT_Hours_from_04062019__032720**» overtime hours during the period of June 4, 2019, through March 27, 2022.

You worked «**Pay_Periods_from_0307202303072024**» pay periods during the period of March 7, 2023, through March 7, 2024.

If you disagree with the workweek, overtime hours, or pay period calculations above, you must notify the Settlement Administrator by writing to them at the address in Section 7 & 11. You must sign your notification, and include your full name, address, telephone number, last four digits of your social security number, the reason(s) that you dispute the information, and all supporting documentation. Your notification must be postmarked no later than June 7, 2025. The Settlement Administrator will make a final decision.

Your total Settlement payment is estimated to be \$«**Estimated_Individual_Settlement_Award**». This amount could change, depending on how many Class Members exclude themselves from (opt out of) the California state law portion of the Settlement, opt in to the FLSA portion of the Settlement and/or rulings of the Court.

Of your Settlement payment, 65% of the amount attributable to the FLSA and California state law portions of the Settlement will be reported as “1099” miscellaneous income by the Settlement Administrator to federal and state tax authorities, and 35% will be reported as “W-2” income subject to withholdings, deductions and contributions in relation to wage payments. The withholding rate for the W-2 income may not be the same as you have used but is a customary one used in class action settlements. The entirety of the amount of your Settlement payment attributable to the PAGA claim shall be allocated to penalties for which an IRS 1099 Form shall be issued. You are responsible for all employee tax liability in relation to payment to you under the Settlement. This Notice is not tax advice. Do not ask Class Counsel, or the Company or its counsel for tax advice, as they will not provide it. They are not responsible for the tax advice. You should consult your own tax advisor.

11. How can I get a payment?

You do not need to do anything to receive a settlement payment for the California state law and PAGA portions of the Settlement. However, it is important that you immediately notify the Settlement Administrator if your mailing address is different from the address to which this Notice was sent.

In order to receive a settlement payment for the FLSA portion of the Settlement you must complete, sign and return the enclosed postage pre-paid postcard unless you have already filled out and submitted a form joining in the FLSA portion of the Action. By doing so you will opt in to the FLSA portion of the Settlement. The postcard must be postmarked no later than June 7, 2025. If you have already filled out and submitted a form joining in the FLSA portion of the Action, do not send the enclosed postcard. If you are unsure whether you have already opted in to the FLSA portion of the Action, you can call the Settlement Administrator at (888) 250-6810 or write to the Settlement Administrator at ILYM Group, Inc., P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781.

12. When will I receive a payment?

Payments will be distributed pursuant to a schedule established by the Settlement and by the Court. Presently, the expected date of payment is estimated to be September 25, 2025. This could change depending on factors influencing the Settlement Administrator’s tasks, any objections to the Settlement, any appeals, and/or actions by the Court.

13. What am I giving up to get a payment?

California state law release. Upon the Settlement becoming effective, each member of the Class (except those who properly exclude themselves from (opt out of) the California state law portion of the Settlement) on behalf of each of them and each of their heirs, executors, administrators, and assigns, will release G.I. Industries and its past, present, and future parents, subsidiaries, sister companies, and divisions, and their respective past, present, and future officers, directors, employees, partners, shareholders, owners, agents, insurers, legal representatives, attorneys and all of their successors (including persons or entities who may acquire them in the future), assigns, representatives, heirs, executors, and administrators and all other persons acting by, through, under or in concert with them that could be liable (the “Released Parties”) from any and all claims, debts, rights, demands, obligations or liabilities of every nature and description, for damages, premiums, penalties, liquidated damages, punitive damages, interest, attorneys’ fees, litigation costs, restitution, or equitable relief arising under California state law from June 4, 2018, through March 7, 2024, and alleged in the operative Complaint, or which could have been alleged based on the facts pled in the operative Complaint, including without limitation claims relating to: (i) the alleged failure to pay for all hours worked, (ii) the alleged failure to pay minimum wages, (iii) the alleged failure to correctly pay overtime wages, (iv) the alleged failure to correctly calculate the regular rate of pay and pay wages that are derived from the regular rate of pay, (v) the alleged failure to compensate all time at the agreed rate, (vi) the alleged failure to provide meal periods or pay meal period premiums at the regular rate of pay, (vii) the alleged failure to provide complete and accurate wage statements, (viii) the alleged failure to timely pay all wages owed to employees who quit or are terminated, and (ix) claims for interest and any other claims and penalties premised on the aforementioned allegations. This release includes all types of relief available under state law for the above-referenced claims as well as state law claims premised on the released FLSA claims, including any claims for damages, restitution, losses, premiums, penalties, fines, liens, attorneys’ fees, costs, expenses, debts, interest, injunctive relief, declaratory relief, or liquidated damages, whether under California law or any state or local law or common law, including, without limitations, violations of the California Labor Code, the Wage Orders, and any applicable regulations. .

FLSA Release. Upon the Settlement becoming effective, each member of the Class who timely opts in to the FLSA portion of the Settlement on behalf of each of them and each of their heirs, executors, administrators, and assigns, will release the

Released Parties from any and all claims, debts, rights, demands, obligations or liabilities of every nature and description, for damages, premiums, penalties, liquidated damages, punitive damages, interest, attorneys' fees, litigation costs, restitution, or equitable relief arising under the FLSA from June 4, 2019 through March 7, 2024 and alleged in the operative Complaint, or which could have been alleged based on the facts pled in the operative Complaint, including without limitation FLSA claims relating to: (i) the alleged failure to pay for all hours worked, (ii) the alleged failure to pay minimum wages, (iii) the alleged failure to correctly pay overtime wages, (iv) the alleged failure to correctly calculate the regular rate of pay and pay wages that are derived from the regular rate of pay, and (v) claims for interest and any other claims and penalties arising under state and federal law premised on the aforementioned allegations. This release includes all types of relief available for the above-referenced claims, including any claims for damages, restitution, losses, premiums, penalties, fines, liens, attorneys' fees, costs, expenses, debts, interest, injunctive relief, declaratory relief, or liquidated damages, under federal law, including, without limitations, violations of the FLSA and any applicable regulations.

PAGA Release. Upon the Settlement becoming effective, the state of California and each member of the Class on behalf of each of them and each of their heirs, executors, administrators, and assigns, will release the Released Parties from any and all PAGA claims arising during the period of March 7, 2023, through March 7, 2024 and alleged in the operative Complaint and/or Plaintiff's letter to the LWDA, or which could have been alleged based on the facts pled in the operative Complaint and/or alleged in Plaintiff's letter to the LWDA, including without limitation PAGA claims relating to: (i) the alleged failure to pay for all hours worked, (ii) the alleged failure to pay minimum wages, (iii) the alleged failure to correctly pay overtime wages, (iv) the alleged failure to correctly calculate the regular rate of pay and pay wages that are derived from the regular rate of pay, (v) the alleged failure to compensate all time at the agreed rate, (vi) the alleged failure to provide meal periods or pay meal period premiums at the regular rate of pay, (vii) the alleged failure to provide complete and accurate wage statements, (viii) the alleged failure timely pay all wages owed to employees who quit or are terminated, and (ix) claims for interest and any other claims and penalties premised on the aforementioned allegations., and (x) any other PAGA claims premised on the aforementioned allegations.

14. How do I exclude myself from (opt out of) the California state law portion of the settlement?

To exclude yourself from (opt out of) the California state law portion of the Settlement, you must send a signed letter by mail to the Class Administrator stating words to the effect that you want to be excluded from that portion of the Settlement. You must also include your name, mailing address, telephone number, and the last four digits of your social security number. Your exclusion request must be postmarked no later than June 7, 2025 and sent to the Settlement Administrator at the address in Section 7 & 11.

If you exclude yourself from (opt out of) the California state law portion of the Settlement, you will not receive any money from the Net Distribution Fund for that part of the Settlement. You also cannot object to that part of the Settlement, and you will not be legally bound by that part of the Settlement. You do not have the right to exclude yourself from (opt out of) the PAGA portion of the Settlement.

15. If I don't exclude myself (opt out), can I sue the Released Parties for the same thing later?

Not as to the California state law claims that are covered by this Settlement. Unless you exclude yourself from (opt out of) the California state law portion of the settlement, you give up any right to sue the Released Parties for the California state law claims that this Settlement resolves. If you have a pending lawsuit for the same California state law claims that are being settled against the Released Parties, speak to your lawyer in that case immediately. You must exclude yourself from the California state law claims in *this* case to continue your own lawsuit if it involves the same California state law claims.

If you do not opt in to the FLSA portion of the Settlement, then you may pursue your own FLSA claims against the Company.

16. If I exclude myself from (opt out of) the California state law portion of the Settlement, can I get money from this Settlement?

If you exclude yourself from (opt out of) the California state law portion of the Settlement, you will not receive any money for that portion of the Settlement, you cannot object to that portion of the Settlement, and you will not be legally bound by that portion of the Settlement if approved. You will still have the option of opting in to the FLSA portion of the Settlement.

17. Who is my lawyer if I am included in the Class?

The Court has appointed as Class Counsel the following attorneys: Kathleen A. Brewer of Brewer Law Office, 2945 Townsgate Road, Suite 200, Westlake Village, CA 91361, (805) 719-2731, kab@brewerlawoffice.com, and Timothy B. Sottile and Michael F. Baltaxe of Sottile Baltaxe, 288632 Roadside Drive, Suite 100, Agoura Hills, CA, 91301, (818) 980-5789, TSottile@SottileBaltaxe.com, MBaltaxe@SottileBaltaxe.com. You will not be charged for these lawyers. If you want to be represented by your own lawyer, you may hire one at your own expense. If you have questions about this Settlement, you may contact Class Counsel.

18. How do I object to the Settlement going forward?

If you do not like the Settlement, you may file an objection and provide reasons why the Court should not approve the Settlement. You can't ask the Court to order a different settlement because the Court can only approve or reject the Settlement. If the Court denies approval, no settlement payments will be sent out and the lawsuit will continue.

To object to the California state law portion of the Settlement, you must postmark a valid Notice of Objection to the Settlement Administrator on or before June 7, 2025. To object to the FLSA portion of the Settlement you must also opt in to the FLSA portion of the Settlement by completing, signing and returning the enclosed postage pre-paid postcard. Both the postcard and any objection must be mailed on or before June 7, 2025. Any objection must be in writing and signed. If you file a timely written objection, you may, but are not required to, appear at the Final Approval Hearing, either in person or through your own attorney. If you appear through your own attorney, you are responsible for hiring and paying that attorney. All written objections and supporting papers should include: (i) the objector's full name, signature, address, and telephone number; (ii) a written statement of all grounds for the objection accompanied by any legal support for such objection; (iii) copies of any papers, briefs, or other documents upon which the objection is based; and (iv) a statement whether the objector intends to appear at the Final Approval Hearing.

The Parties will file all Notices of Objection with the Court in advance of the Final Approval Hearing.

Any Class Member who does not object in the manner described above shall be deemed to have waived any objections and shall be foreclosed from objecting to the fairness or adequacy of the proposed Settlement, the payment of attorneys' fees and costs, the service payments to Plaintiffs, and any and all other aspects of the Settlement. Likewise, even if you file an objection, you will be bound by the terms of the Settlement, including applicable releases as set forth above, unless the Settlement is not finally approved by the Court.

19. What Is the difference between objecting and (excluding from) opting out of the California state law portion of the Settlement?

Objecting is simply saying that you do not like something about the California state law portion of the Settlement and do not want it approved. Opting out is saying that you do not want to participate in that part of the Settlement. If you opt out of that part of the Settlement, you have no basis to object because that part of the Settlement no longer affects you.

20. When and where will the Court decide whether to approve the settlement

The Court will hold a Final Approval Hearing at 2:00 p.m. on July 21, 2025, Courtroom 880, Roybal Building, 255 East Temple Street, Los Angeles, California 90012, before U.S. Magistrate Judge Maria A. Audero. At this hearing, the Court will make a final decision as to whether the Settlement is fair, reasonable, and adequate. If you or other Class Members object to the Settlement, the Court will consider the objections. The Judge will listen to people who have asked to speak at the hearing. At or after the hearing, the Court will decide whether to grant final approval to the Settlement.

The Final Approval Hearing may be continued without further notice to Class Members. You are advised to check the settlement website at <https://ilymgroup.com/GI> to confirm that the date has not been changed.

21. Do I have to come to the Final Approval (Fairness) Hearing?

No. Class Counsel will answer questions the Judge may have. You are welcome to come at your own expense. If you properly submit an objection, you don't have to come to Court to talk about it. As long as you properly submitted your written objection on time, the Court will consider it. You may also pay your own lawyer to attend, but it is not necessary.

22. May I speak at the Final Approval (Fairness) Hearing?

You may ask the Court for permission to speak at the Final Approval (Fairness) Hearing. You cannot appear and speak at the hearing if you opt out of the California state law portion of the Settlement and you do not opt in to the FLSA portion of the Settlement.

23. What happens if I do nothing at all?

If you do nothing, or fail to act timely, you will receive your share of the Net Settlement Fund for the California state law portion of the Settlement and your share of the PAGA penalties, but you will be barred from pursuing the released California state law claims described in Section 13. If you do nothing, you will not receive payment for the FLSA portion of the Settlement, unless you have already filled out and submitted a form joining in the FLSA portion of the Action. If you have not already joined the FLSA action, to receive payment for the FLSA portion of the Settlement you must timely complete, sign and mail the enclosed postage pre-paid opt-in postcard. If you do so, you will receive payment for the FLSA portion of the Settlement and will be barred from pursuing the released FLSA claims described in Section 13.

24. No retaliation from the Company if you are included in the Class, opt out to be excluded from Class

California law makes it unlawful to retaliate against an employee for participating in a lawsuit like this one.

25. Are there more details about the settlement?

This Notice is intended as a summary and does not fully describe this action, the claims, the defenses, or the proposed Settlement, which is subject to the terms and conditions of the Settlement Agreement filed with the Court and as preliminarily approved by the Court. For further information, you may call or contact the Settlement Administrator (see Section 7 & 11 for contact information) or Class Counsel (see Section 17 for contact information).

The Settlement Administrator also maintains a website at which some important documents in this case are available. <https://ilymgroup.com/GI>

You may also obtain more information by accessing the Court docket in this case through the United States District Court Central District of California website and entering the case number or by visiting the Clerk's Office at 255 East Temple Street, Los Angeles, CA, 90012, between 9:00 a.m. and 4:00 p.m., Monday through Friday, excluding Court holidays.

PLEASE DO NOT CONTACT THE CLERK OF THE COURT, THE JUDGE OR DEFENDANT OR THEIR COUNSEL WITH INQUIRIES.

Date: April 8, 2025

This Notice has been approved by the Magistrate Judge of the United States District Court for the Central District of California who is responsible for overseeing and deciding this case.

AVISO DE DEMANDA COLECTIVA Y ACUERDO PAGA APROBADO POR EL TRIBUNAL

Avalos, et al. v. G.I. Industries, Caso No. 2:22-cv-03842-MAA

**El Tribunal Federal de Distrito del Distrito Central de California autorizó este Aviso.
¡Léalo detenidamente!**

PARA: Todas las personas empleadas por G.I. Industries en sus instalaciones en Simi Valley, California; como conductores no exentos, entre el 4 de junio de 2018 y el 7 de marzo de 2024.

**ESTE AVISO CONTIENE INFORMACIÓN LEGAL IMPORTANTE QUE PUEDE AFECTARLE.
USTED NO ESTÁ SIENDO DEMANDADO/A.**

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados titulada Avalos, et al. v. G.I. Industries por presuntas violaciones de salarios y horas ("la Acción"). La Acción fue presentada por empleados actuales y anteriores de G.I. Industries; y busca el pago de salarios atrasados y otras compensaciones para los conductores no exentos que trabajaron para G.I. Industries en sus instalaciones de Simi Valley, California, desde el 4 de junio de 2018 hasta el 7 de marzo de 2024 (colectivamente, "Grupo" o "Miembros de la Demanda"). A los efectos de este Aviso, se hará referencia a G.I. Industries aquí como la "Compañía".

El Acuerdo propuesto tiene tres partes principales: (1) liquidación de reclamaciones por horas extras no pagadas y otros pagos en virtud de la Ley Federal de Normas Laborales Justas ("FLSA"), (2) liquidación de reclamaciones colectivas en virtud de la Ley de Salarios y Horas del Estado de California y (3) liquidación de reclamaciones por sanciones civiles en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados de California ("PAGA"). Usted puede ser elegible para el pago como se describe a continuación. No necesita hacer nada para recibir el pago estipulado en el Acuerdo de las porciones del salario y horas establecidas en la Ley de California; y de la parte PAGA. Sin embargo, debe llenar, firmar y devolver la tarjeta postal con franqueo prepago adjunta para recibir el pago de la parte de la FLSA del Acuerdo si aún no ha llenado y enviado un formulario de adhesión para la parte FLSA de la Acción.

Con base en los registros de la Compañía y las suposiciones actuales de las partes, sus pagos estimados son los siguientes:

Pago Individual FLSA (menos retención): \$«Total_FLSA_Award»

Pago Individual de la Ley Estatal (menos retención): \$«Estimated_Class_Award»

Pago Individual PAGA: \$«Estimated_PAGA_Award»

Es probable que la cantidad real que reciba sea diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual de FLSA o PAGA, entonces, de acuerdo con los registros de la Compañía, usted no es elegible para uno o ambos de esos pagos en virtud del Acuerdo porque no trabajó como conductor en las instalaciones de la Compañía en Simi Valley, California, durante los períodos aplicables a esos reclamos).

El Tribunal ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados, ya sea que actúe o no. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído detenidamente y lo ha comprendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto de éste se pagará a los Demandantes y a los abogados de los Demandantes. El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que requiera que la Compañía realice los pagos en virtud del Acuerdo y requiera que los empleados renuncien a sus derechos de hacer valer ciertos reclamos contra la Compañía.

SUS OPCIONES	
Hacer nada	Usted recibirá automáticamente el pago por la Ley Estatal de California y las partes PAGA del Acuerdo. A cambio, usted renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales de la Ley Estatal de California y las reclamaciones PAGA contra la Compañía, cubiertas por este Acuerdo.

Optar por participar en la parte FLSA del Acuerdo	Para recibir el pago de la parte FLSA del Acuerdo, debe llenar, firmar y devolver la tarjeta postal adjunta con franqueo prepago. Al hacerlo, usted "optará por participar" en la parte FLSA del Acuerdo. A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones de la FLSA contra la Compañía que estén cubiertas por este Acuerdo. Si ya ha llenado y enviado un formulario solicitando ser parte de la parte FLSA de la Acción, no necesita devolver la postal adjunta.
Excluirse de (optar por no participar) la parte de la Ley Estatal de California del Acuerdo	Si se excluye de la parte del Acuerdo a la que se aplica la Ley Estatal de California, no recibirá el pago correspondiente a dicha parte del Acuerdo. Usted conservará el derecho de hacer valer sus reclamaciones individuales de la Ley Estatal de California. Para excluirse u optar por no participar, debe escribir oportunamente al Administrador del Acuerdo y seguir los procedimientos que se describen más abajo. Usted seguirá recibiendo el pago por la parte PAGA del Acuerdo y seguirá recibiendo el pago de la parte FLSA del Acuerdo si opta por participar en ésta, tal como se describe anteriormente. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo.
Objetar las partes del Acuerdo referentes a la Ley Estatal de California y/o FLSA	Si no está de acuerdo con algún aspecto de las partes del Acuerdo sobre la Ley Estatal de California o de la FLSA, puede hacer valer sus objeciones escribiendo oportunamente al Administrador del Acuerdo y presentando su objeción ante el Tribunal de acuerdo con los procedimientos que se describen más abajo. Debe participar en la parte FLSA del Acuerdo para objetar esa parte del Acuerdo. Si se excluye de la parte del Acuerdo relativa a la Ley Estatal de California, no podrá oponerse a esa parte del Acuerdo. Si usted se opone, seguirá recibiendo el pago en virtud del Acuerdo y seguirá estando obligado/a por el Acuerdo, si el Tribunal lo aprueba.

- Estos derechos y opciones, **y las fechas límites para ejercerlos**, se explican en este Aviso.
- El Tribunal a cargo de este caso aún tiene que decidir si otorga la aprobación final del Acuerdo. Los pagos se realizarán solo si el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo y después de que se resuelvan las apelaciones (si las hubiera). Por favor, tenga paciencia

INFORMACIÓN BÁSICA

1. ¿Por qué recibí este paquete de Aviso y por qué debería leer dicho Aviso?

Los registros de la Compañía indican que usted fue empleado/a por la Compañía como conductor no exento en algún momento entre el 4 de junio de 2018 y el 7 de marzo de 2024 en sus instalaciones de Simi Valley, California. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo, sus derechos legales pueden verse afectados. Por lo tanto, usted tiene derecho a recibir información sobre el Acuerdo y sus derechos legales. Esa es la intención de este Aviso.

2. ¿De qué se trata esta demanda?

Los Demandantes Jorge Ávalos, Armando Soto, Jesús Orozco, Héctor García, Gerardo Zendejas y Jaime García ("Demandantes") han presentado las siguientes reclamaciones contra la Compañía, en nombre de los empleados actuales y anteriores de ésta: (1) falta de pago de compensación por horas extras bajo la FLSA, (2) no proporcionar períodos de alimentación o pagar las primas del período de alimentación a la tasa regular de pago según la ley del estado de California, (3) no proporcionar declaraciones de salarios completas y precisas según la ley del estado de California, (4) falta de pago de todas las horas trabajadas según la ley del estado de California, incluidos los salarios mínimos, e incluso en función del redondeo de los fichajes de tiempo de los empleados, (5) falta de pago de salarios a la tasa acordada según la ley del estado de California, (6) falta de pago oportuno de todos los salarios adeudados según la ley del estado de California al momento de la terminación de la relación laboral, (7) competencia desleal según la ley del estado de California; y (8) sanciones de PAGA. Estas reclamaciones se denominan en el presente documento las "Reclamaciones".

La Compañía niega que las Reclamaciones sean válidas, niega que el Tribunal deba permitir que los Demandantes presenten las Reclamaciones en nombre de los empleados actuales y anteriores, y sostiene que cumplió con la ley en todo momento.

3. ¿Qué es una demanda colectiva?

En una demanda colectiva, una o más personas llamadas los Demandantes Nombrados demandan en nombre de personas que, según alegan, tienen reclamaciones similares.

4. ¿Por qué hay un acuerdo?

El Tribunal no falló a favor de los Demandantes o de la Compañía sobre las Reclamaciones que se están resolviendo. Los Demandantes piensan que podrían ganar una cantidad significativa de salarios, multas e intereses en nombre del Grupo si obtuvieran la certificación del grupo y ganaran en el juicio. Por otro lado, la Compañía niega toda responsabilidad y cree que los Demandantes ganarían nada en el caso. Ambas partes han negociado el Acuerdo para las reclamaciones que se analizan a continuación. De esa manera, se eliminan los riesgos y costos de un juicio para ambas partes, y se puede proporcionar al Grupo un beneficio inmediato. Los Demandantes, la Compañía y sus abogados creen que este Acuerdo es lo mejor para el Grupo y las Partes.

El Tribunal ha dado su aprobación preliminar a este Acuerdo como justo y razonable para el Grupo, y ha designado a los Demandantes para que actúen como Representantes de la Demanda, y para que sus abogados actúen como abogados de la Demanda con respecto al Acuerdo (los "Abogados de la Demanda"). El Tribunal ha determinado que estos son representantes adecuados para el Grupo.

5. ¿Cómo sé si soy parte del Acuerdo?

Toda persona que se ajuste a la siguiente descripción, es un Miembro del Grupo:

Todas las personas empleadas por G.I. Industries en sus instalaciones de Simi Valley, California, como conductores no exentos desde el 4 de junio de 2018 hasta el 7 de marzo de 2024.

6. ¿Existen excepciones para ser incluido/a?

Sí. Si desea recibir el pago por la parte FLSA del Acuerdo, debe llenar, firmar y devolver la tarjeta postal adjunta con franqueo prepago si aún no ha llenado y enviado un formulario de adhesión a la parte FLSA de la Acción. Si no desea recibir el pago por la parte de la ley del estado de California del Acuerdo, puede excluirse (optar por no participar) de esa parte del Acuerdo como se indica en la Sección 14 más abajo.

7. Aún no estoy seguro/a si estoy incluido/a.

Si aún no está seguro/a de si está incluido/a, puede llamar al Administrador del Acuerdo al (888) 250-6810 o escribiéndole a ILYM Group, Inc., P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781. Esta es la dirección postal del Administrador del Acuerdo para fines de todas las comunicaciones escritas descritas en este documento. También puede ponerse en contacto con los Abogados de la Demanda identificados más abajo para obtener más información.

8. ¿Por cuánto dinero es el Acuerdo y cómo se distribuye?

La Compañía ha acordado pagar un total de \$750.000,00 para resolver todas las Reclamaciones en esta Demanda. Se pagará a los Miembros de la Demanda con cargo al Fondo Neto de Distribución, que es el monto total del acuerdo de \$750.000,00 menos los siguientes pagos: (1) honorarios para el Administrador del Acuerdo (estimados en hasta \$18.000,00) por los costos de administración del Acuerdo; (2) los costos del litigio según lo aprobado por el Tribunal en un monto que no exceda los \$37.000,00; (3) multas PAGA por \$15.000,00, incluido un pago a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California ("LWDA") por su parte de las multas PAGA; (4) indemnizaciones por servicios a los Demandantes que no excedan los \$10.000,00 cada uno por servir como Representantes de la Demanda y ayudar en el procesamiento del caso; y (5) honorarios de los abogados por el monto aprobado por el Tribunal, que no exceda 1/3 (\$250.000,00) del monto total del Acuerdo.

El Fondo Neto de Distribución será distribuido entre los Miembros de la Demanda como se describe a continuación:

- Reclamaciones FLSA. El 75% del Fondo Neto de Distribución se asignará a la liquidación de las reclamaciones de la FLSA y se distribuirá en función de la cantidad proporcional de horas extras trabajadas por cada Miembro de la Demanda durante el período entre el 4 de junio de 2019 y el 27 de marzo de 2022 (calculado como la cantidad de horas extras que cada conductor trabajó durante ese período de tiempo dividida por la cantidad total de horas extras trabajadas por todos los conductores durante ese período de tiempo); y el número proporcional de semanas laborales trabajadas por cada Miembro de la Demanda desde el 28 de marzo de 2022 hasta el 7 de marzo de 2024 (calculado como el número de semanas laborales trabajadas por cada Miembro de la Demanda durante ese período de tiempo dividido por el número total de semanas laborales trabajadas por todos los Miembros de la Demanda durante ese período de tiempo). En reconocimiento del cambio de la Compañía en el método de cálculo del pago de horas extras el 27 de marzo de 2022, el 90% de la parte del Fondo Neto de Distribución asignada a la reclamación de la FLSA se distribuirá en función de la cantidad proporcional de horas extras trabajadas hasta el 27 de marzo de 2022, y el 10% restante se distribuirá en función del número proporcional de semanas laborales trabajadas después del 27 de marzo de 2022. Cualquier parte de los fondos asignados a la reclamación de la FLSA que no sea reclamada por los Miembros de la Demanda que hayan optado por participar de la parte FLSA del Acuerdo, se distribuirá de manera proporcional entre los Miembros de la Demanda que opten por participar en la parte FLSA del Acuerdo.
- Reclamaciones de la Ley Estatal de California. El 25% del Fondo Neto de Distribución se asignará a la resolución de las reclamaciones de la ley estatal de California y se distribuirá entre los Miembros de la Demanda que no se excluyan de esta parte del Acuerdo en función del número proporcional de semanas laborales trabajadas por cada Miembro de la Demanda que no se excluya (no participe) durante el período abarcado entre el 4 de junio de 2018, hasta el 7 de marzo de 2024 (calculado como el número de semanas laborales trabajadas por el Miembro de la Demanda dividido por el número total de semanas laborales trabajadas por todos los Miembros de la Demanda que no se excluyan (no participen)). Las semanas laborales trabajadas hasta el 27 de marzo de 2022 se valorarán 10 veces más que las semanas laborales trabajadas después del 27 de marzo de 2022, en reconocimiento al mayor cumplimiento por parte de la Compañía del período de alimentación y al aumento del pago de las primas del período de alimentación para esa fecha.
- Sobre las multas PAG. Se pagarán \$3.750,00 a los Miembros de la Demanda en función del número proporcional de períodos de pago trabajados por cada Miembro de la Demanda durante el período entre el 7 de marzo de 2023 al 7 de marzo de 2024 (calculado como el número de períodos de pago trabajados por el Miembro de la Demanda dividido por el número total de períodos de pago trabajados por todos los Miembros de la Demanda durante ese período de tiempo).

9. ¿Por cuánto tiempo serán válidos los cheques y qué pasa con los cheques que no se cobren?

Los cheques emitidos a los Miembros de la Demanda serán válidos durante 180 días a partir de la fecha en que se envíen por correo. Después de 180 días, los cheques quedarán sin efecto.

Los cheques no cobrados que se anulen y queden sin efecto se manejarán de dos maneras diferentes. Si los cheques no cobrados incluían compensación por horas extras en el reclamo de la FLSA, esa cantidad se distribuirá entre los Miembros de la Demanda que cobraron su primer cheque y que optaron por participar en la parte FLSA del Acuerdo. Si los cheques no cobrados incluían el pago de las reclamaciones de la ley del estado de California, el monto no cobrado puede distribuirse como un segundo cheque entre los Miembros de la Demanda si el monto total es lo suficientemente alto como para justificar financieramente una segunda distribución.

Cualquier segundo cheque distribuido por reclamaciones de la FLSA o reclamos de la ley del estado de California será válido durante 45 días a partir de la fecha de envío, y será nulo y sin efecto si no se cobra después de dichos 45 días.

Si los fondos de los cheques no cobrados aún permanecen después de las segundas distribuciones, esos fondos se entregarán a una organización benéfica llamada Legal Aid at Work, que ayuda a las familias trabajadoras de bajos ingresos.

Si los fondos de los cheques no cobrados aún permanecen después de las segundas distribuciones, esos fondos se entregarán a una organización benéfica llamada Legal Aid at Work, que ayuda a las familias trabajadoras de bajos ingresos.

10. ¿Qué información se usa para calcular mi pago?

Según los registros del Demandado, sus horas extras, semanas laborales y períodos de pago, según corresponda, son los siguientes:

Usted trabajó «**Workweeks_from_04062018__03272022**» semanas laborales durante el período comprendido entre el 4 de junio de 2018 al 27 de marzo de 2022.

Usted trabajó «**Workweeks_from_0328202203072024**» semanas laborales durante el período comprendido entre el 28 de marzo de 2022 hasta el 27 de marzo de 2024.

Usted trabajó «**FLSA_OT_Hours_from_04062019__032720**» horas extra durante el período comprendido entre el 4 de junio de 2019 hasta el 27 de marzo de 2022.

Usted trabajó «**Pay_Periods_from_0307202303072024**» períodos de pago durante el período comprendido entre el 7 de marzo de 2023 hasta el 7 de marzo de 2024.

Si no está de acuerdo con la semana laboral, las horas extras o los cálculos del período de pago anteriores, debe notificar al Administrador del Acuerdo escribiéndole a la dirección que se indica en las Secciones 7 y 11. Debe firmar su notificación e incluir su nombre completo, dirección, número de teléfono, los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social, las razones por las que impugna la información y toda la documentación de respaldo. Su notificación debe tener matasellos a más tardar el 7 de junio de 2025. El Administrador del Acuerdo será quien tome la decisión final.

Se estima que sup ago total del Acuerdo sea de \$«**Estimated_Individual_Settlement_Award**». Este monto podría cambiar, dependiendo de cuántos Miembros de la Demanda se excluyan de (opten por no participar) la parte del Acuerdo en torno a la ley del estado de California; que opten por participar en la parte de la FLSA del Acuerdo y/o en las sentencias del Tribunal

De su pago del Acuerdo, el 65% del monto atribuible a la FLSA y a las partes de la ley del estado de California del Acuerdo será delcarado como ingreso misceláneo "1099" por el Administrador del Acuerdo a las autoridades fiscales federales y estatales; y el 35% será reportado como ingreso "W-2" sujeto a retenciones, deducciones y contribuciones en relación con los pagos de salarios. Es posible que la tasa de retención de los ingresos del W-2 no sea la misma que ha utilizado, pero es la habitual que se usa en los acuerdos de demandas colectivas. La totalidad del monto de su pago del Acuerdo atribuible a la reclamación PAGA se asignará a las multas para las que se emitirá un Formulario 1099 del IRS. Usted es responsable de todas las obligaciones fiscales como empleado en relación con el pago que se le realice en virtud del Acuerdo. Este Aviso no representa asesoramiento fiscal. No pida asesoramiento fiscal a los Abogados de la Demanda, ni a la Empresa, ni a sus abogados, ya que no se lo proporcionarán. Ellos no son responsables del asesoramiento fiscal. Debe consultar a su propio asesor fiscal.

11. ¿Cómo puedo obtener un pago?

No necesita hacer nada para recibir un pago del Acuerdo por la ley del estado de California y las partes PAGA. Sin embargo, es importante que notifique de inmediato al Administrador del Acuerdo si su dirección postal es diferente de la dirección a la que se envió este Aviso.

Para recibir un pago del Acuerdo por la parte de la FLSA, debe llenar, firmar y devolver la tarjeta postal adjunta con franqueo prepagado, a menos que ya haya llenado y enviado un formulario de adhesión a la parte de la FLSA de la Acción. Al hacerlo, optará por participar en la parte FLSA del Acuerdo. La postal debe tener matasellos de a más tardar el 7 de junio de 2025. Si ya ha llenado y enviado un formulario de inscripción para la parte FLSA de la Acción, no envíe la postal adjunta. Si no está seguro de si ya ha optado por participar en la parte FLSA de la Acción, puede llamar al Administrador del Acuerdo al (888) 250-6810 o escribir al Administrador del Acuerdo en ILYM Group, Inc., P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781.

12. ¿Cuándo recibiré un pago?

Los pagos se distribuirán de conformidad con un cronograma establecido por el Acuerdo y por el Tribunal. Actualmente, se estima que la fecha prevista de pago sea el 25 de septiembre de 2025. Esto podría cambiar dependiendo de los factores que influyen en las tareas del Administrador del Acuerdo, cualquier objeción al Acuerdo, cualquier apelación y/o acción del Tribunal.

13. ¿Qué estoy dando a cambio de obtener un pago?

Exoneración de la ley del estado de California. A partir de la entrada en vigor del Acuerdo, cada miembro del Grupo (excepto aquellos que se excluyan debidamente (opten por no participar) de la parte del Acuerdo sobre la ley del estado de California) en nombre de cada uno de ellos y de cada uno de sus herederos, albaceas, administradores y cesionarios, liberará a G.I. Industries y a sus empresas matrices, subsidiarias, hermanas pasadas, presentes y futuras, y divisiones, y sus respectivos

funcionarios, directores, empleados, socios, accionistas, propietarios, agentes, aseguradores, representantes legales, abogados y todos sus sucesores (incluidas las personas o entidades que puedan adquirirlos en el futuro), cesionarios, representantes, herederos, albaceas y administradores y todas las demás personas que actúen por, a través, bajo o en concierto con ellos que puedan ser responsables (las "Partes Exoneradas") de todas y cada una de las reclamaciones, deudas, derechos, demandas, obligaciones o responsabilidades de cualquier naturaleza y descripción, por daños y perjuicios, primas, sanciones, daños liquidados, daños punitivos, intereses, honorarios de abogados, costos de litigios, restitución o compensación equitativa que surjan en virtud de la ley del estado de California desde el 4 de junio de 2018 hasta el 7 de marzo de 2024, y alegados en la Demanda operativa, o que podrían haberse alegado sobre la base de los hechos alegados en la Demanda operativa, incluyendo, sin limitación, reclamaciones relacionadas con: (i) la supuesta falta de pago de todas las horas trabajadas, (ii) la supuesta falta de pago de los salarios mínimos, (iii) la supuesta falta de pago correcto de los salarios por horas extras, (iv) la supuesta falta de cálculo correcto de la tasa de pago regular y el pago de los salarios que se derivan de la tasa de pago regular, (v) la supuesta falta de compensación por todo el tiempo de servicio a la tarifa acordada, (vi) la supuesta falta de proporcionar períodos de alimentación o pagar las primas del período de alimentación a la tasa regular de pago, (vii) la supuesta falta de proporcionar declaraciones de salarios completas y precisas, (viii) la supuesta falta de pago oportuno de todos los salarios adeudados a los empleados que renuncian o son despedidos, y (ix) reclamaciones de intereses y cualquier otra reclamación y penalización basada en los alegatos antes mencionados. Esta exención incluye todos los tipos de reparación disponibles en virtud de la ley estatal para las reclamaciones mencionadas anteriormente, así como las reclamaciones de la ley estatal basadas en las reclamaciones de la FLSA exoneradas, incluidas las reclamaciones por daños y perjuicios, restitución, pérdidas, primas, sanciones, multas, gravámenes, honorarios de abogados, costos, gastos, deudas, intereses, medidas cautelares, medidas declaratorias o daños liquidados, ya sea en virtud de la ley de California o de cualquier ley estatal o local o derecho consuetudinario, incluyendo, sin limitaciones, violaciones del Código Laboral de California, las Órdenes de Salarios y cualquier regulación aplicable. .

Exoneración FLSA. A partir de la entrada en vigor del Acuerdo, cada miembro de la Demanda que opte oportunamente por participar en la parte FLSA del Acuerdo en nombre de cada uno de ellos y de cada uno de sus herederos, albaceas, administradores y cesionarios, liberará a las Partes Exoneradas de todas y cada una de las reclamaciones, deudas, derechos, demandas, obligaciones o responsabilidades de cualquier naturaleza y descripción. por daños y perjuicios, primas, multas, daños liquidados, daños punitivos, intereses, honorarios de abogados, costos de litigios, restitución o compensación equitativa que surjan en virtud de la FLSA desde el 4 de junio de 2019 hasta el 7 de marzo de 2024 y que se aleguen en la Demanda operativa, o que podrían haberse alegado en base a los hechos alegados en la Demanda operativa, incluidas, entre otras, las reclamaciones de la FLSA relacionadas con: (i) la supuesta falta de pago de todas las horas trabajadas, (ii) la supuesta falta de pago de los salarios mínimos, (iii) la supuesta falta de pago correcto de los salarios de horas extras, (iv) la supuesta falta de cálculo correcto de la tasa de pago regular y el pago de salarios que se derivan de la tasa de pago regular, y (v) reclamos por intereses y cualquier otro reclamo y multa que surja bajo la ley estatal y federal basada en las alegaciones antes mencionadas. Esta exención incluye todos los tipos de reparación disponibles para las reclamaciones mencionadas anteriormente, incluidas las reclamaciones por daños y perjuicios, restitución, pérdidas, primas, sanciones, multas, gravámenes, honorarios de abogados, costos, gastos, deudas, intereses, medidas cautelares, medidas declaratorias o daños liquidados, según la ley federal, incluidas, entre otras, las violaciones de la FLSA y cualquier regulación aplicable.

Exoneración PAGA. Una vez que el Acuerdo entre en vigencia, el estado de California y cada miembro de la Demanda, en nombre de cada uno de ellos y cada uno de sus herederos, albaceas, administradores y cesionarios, liberarán a las Partes Exoneradas de todas y cada una de las reclamaciones de PAGA que surjan durante el período del 7 de marzo de 2023 al 7 de marzo de 2024 y que se aleguen en la Demanda operativa y/o en la carta del Demandante a la LWDA, o que podrían haberse alegado con base en los hechos alegados en la Demanda operativa y/o alegados en la carta del Demandante a la LWDA, incluidas, entre otras, las reclamaciones de PAGA relacionadas con: (i) la supuesta falta de pago de todas las horas trabajadas, (ii) la supuesta falta de pago de los salarios mínimos, (iii) la supuesta falta de pago correcto de los salarios de las horas extraordinarias, (iv) la supuesta falta de cálculo correcto de la tasa regular de pago y el pago de los salarios que se derivan de la tasa regular de pago, (v) la supuesta falta de compensación por todo el tiempo de servicio a la tasa acordada, (vi) la supuesta falta de proporcionar períodos de alimentación o pagar las primas de los períodos de alimentación a la tasa de pago regular, (vii) la supuesta falta de proporcionar declaraciones de salarios completas y precisas, (viii) la supuesta falta de pago oportuno de todos los salarios adeudados a los empleados que renuncian o son despedidos, y (ix) reclamaciones de intereses y cualquier otra reclamación y multas basadas en las alegaciones antes mencionadas, y (x) cualquier otra reclamación de PAGA basada en los alegatos antes mencionados.

14. ¿Cómo me excluyo (opto por no participar) en la parte del Acuerdo sobre la ley del estado de California?

Para excluirse de la parte del Acuerdo relativa a la ley del estado de California, debe enviar una carta firmada por correo al Administrador del Acuerdo en la que se indique que desea ser excluido de esa parte del Acuerdo. También debe incluir su nombre, dirección postal, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social. Su solicitud de exclusión debe tener matasellos de a más tardar el 7 de junio de 2025 y debe enviarse al Administrador del Acuerdo a la dirección que se indica en las Secciones 7 y 11.

Si usted se excluye de la parte del Acuerdo correspondiente a la ley del estado de California, no recibirá ningún dinero del Fondo Neto de Distribución para esa parte del Acuerdo. Tampoco puede objetar esa parte del Acuerdo, y no estará legalmente obligado/a por esa parte del mismo. Usted no tiene derecho a excluirse de la parte de PAGA del Acuerdo.

15. Si no me excluyo (opto por no participar), ¿puedo demandar a las Partes Exoneradas por lo mismo más adelante?

No en cuanto a las reclamaciones de la ley del estado de California que están cubiertas por este Acuerdo. A menos que usted se excluya de la parte del Acuerdo sobre la ley del estado de California, renuncia a cualquier derecho a demandar a las Partes Exoneradas por las reclamaciones de la ley del estado de California que este Acuerdo resuelve. Si tiene una demanda pendiente por los mismos reclamos de la ley estatal de California que se están resolviendo contra las Partes Exoneradas, hable con su abogado en ese caso de inmediato. Debe excluirse de los reclamos de la ley estatal de California en este caso para continuar con su propia demanda si involucra los mismos reclamos de la ley estatal de California.

Si no opta por participar en la parte FLSA del Acuerdo, entonces puede presentar sus propias reclamaciones de la FLSA contra la Compañía

16. Si me excluyo de la parte del Acuerdo que se aplica a la ley del estado de California, ¿puedo obtener dinero de este Acuerdo?

Si se excluye de la parte del Acuerdo que se aplica a la ley del estado de California, no recibirá dinero por esa parte del Acuerdo, no podrá objetar esa parte del Acuerdo y no estará legalmente obligado/a por esa parte del Acuerdo si se aprueba. Todavía tendrá la opción de optar por la parte de la FLSA del Acuerdo.

17. ¿Quién es mi abogado si estoy incluido/a en el Grupo?

El Tribunal ha designado como Abogados de la Demanda a los siguientes abogados: Kathleen A. Brewer de Brewer Law Office, 2945 Townsgate Road, Suite 200, Westlake Village, CA 91361, (805) 719-2731, kab@brewerlawoffice.com, y Timothy B. Sottile y Michael F. Baltaxe de Sottile Baltaxe, 288632 Roadside Drive, Suite 100, Agoura Hills, CA, 91301, (818) 980-5789, TSottile@SottileBaltaxe.com, MBaltaxe@SottileBaltaxe.com. No se le cobrará por estos abogados. Si desea ser representado por su propio abogado, puede contratar uno de su propio bolsillo. Si tiene preguntas sobre este Acuerdo, puede comunicarse con los Abogados de la Demanda.

18. ¿Cómo me opongo al Acuerdo?

Si no está de acuerdo con el Acuerdo, puede presentar una objeción y proporcionar las razones por las cuales el Tribunal no debería aprobar el Acuerdo. No puede pedirle al Tribunal que ordene un acuerdo diferente porque el Tribunal solo puede aprobar o rechazar este Acuerdo. Si el Tribunal niega la aprobación, no se enviarán pagos de liquidación y la demanda continuará.

Para objetar la parte del Acuerdo de la ley del estado de California, debe enviar una Notificación de Objeción con matasellos válida al Administrador del Acuerdo a más tardar el 7 de junio de 2025. Para objetar la parte FLSA del Acuerdo, también debe participar en dicha parte llenado, firmando y devolviendo la tarjeta adjunta con franqueo postal prepago. Tanto la postal como cualquier objeción deben enviarse por correo antes del 7 de junio de 2025. Cualquier objeción debe ser por escrito y firmada. Si presenta una objeción por escrito a tiempo, puede, pero no está obligado a, comparecer en la Audiencia de Aprobación Final, ya sea en persona o a través de su propio abogado. Si comparece a través de su propio abogado, usted es responsable de su contrato y sus honorarios. Todas las objeciones escritas y los documentos de respaldo deben incluir: (i) el nombre completo, la firma, la dirección y el número de teléfono del objetor; (ii) una declaración escrita de todos los motivos de la objeción, acompañada de cualquier respaldo legal para dicha objeción; (iii) copias de cualquier papel, escrito u otros documentos en los que se base la objeción; y (iv) una declaración de si el objetor tiene la intención de comparecer en la Audiencia de Aprobación Final.

Las Partes presentarán todos los Avisos de Objeción ante el Tribunal antes de la Audiencia de Aprobación Final.

Se considerará que cualquier Miembro de la Demanda que no se oponga de la manera descrita anteriormente ha renunciado a cualquier objeción y se le excluirá de objetar la equidad o idoneidad del Acuerdo propuesto, el pago de los honorarios y costos de los abogados, los pagos de servicios a los Demandantes y todos y cada uno de los demás aspectos del Acuerdo. Del mismo modo, incluso si presenta una objeción, estará obligado/a por los términos del Acuerdo, incluidas las exenciones aplicables según lo establecido anteriormente, a menos que el Acuerdo no sea aprobado finalmente por el Tribunal.

19. ¿Cuál es la diferencia entre objetar y optar por no participar (excluirse de) en la parte del Acuerdo de la ley del estado de California?

Objetar es simplemente decir que no le gusta algo de la parte del Acuerdo de la ley del estado de California y no quiere que se apruebe. Optar por no participar es decir que no desea participar en esa parte del Acuerdo. Si opta por no participar en esa parte del Acuerdo, no tiene motivos para objetar porque esa parte del Acuerdo ya no le afecta

20. ¿Cuándo y dónde decidirá el Tribunal si aprueba el Acuerdo?

El Tribunal llevará a cabo una Audiencia de Aprobación Final a las 2:00 p.m. el 21 de julio de 2025, Sala 880, Edificio Roybal, 255 East Temple Street, Los Ángeles, California 90012, ante la Jueza Magistrada de los Estados Unidos Maria A. Audero. En esta audiencia, el Tribunal tomará una decisión final sobre si el Acuerdo es justo, razonable y adecuado. Si usted u otros Miembros de la Demanda se oponen al Acuerdo, el Tribunal considerará las objeciones. La jueza escuchará a las personas que hayan solicitado hablar en la audiencia. En o después de la audiencia, el Tribunal decidirá si otorga la aprobación final al Acuerdo.

La Audiencia de Aprobación Final puede continuar sin previo aviso a los Miembros de la Demanda. Se recomienda consultar el sitio web del Acuerdo en <https://ilymgroup.com/GI> para confirmar que la fecha no se ha cambiado.

21. ¿Tengo que asistir a la Audiencia de Aprobación Final (de idoneidad)?

No. Los Abogados de la Demanda responderán a las preguntas que el Juez pueda tener. Le invitamos a venir por su cuenta. Si presenta correctamente una objeción, no tiene que ir a la corte para hablar sobre ella, siempre y cuando haya presentado correctamente su objeción por escrito a tiempo, el Tribunal la considerará. También puede pagarle a su propio abogado para que asista, pero no es necesario.

22. ¿Puedo hablar en la Audiencia de Aprobación Final (de idoneidad)?

Puede pedirle permiso al Tribunal para hablar en la Audiencia de Aprobación Final (de idoneidad). No puede comparecer y hablar en la audiencia si opta por no participar en la parte del Acuerdo sobre la ley del estado de California y no opta por participar en la parte de la FLSA del Acuerdo.

23. ¿Qué pasa si no haga nada?

Si no hace nada, o no actúa a tiempo, recibirá su parte del Fondo Neto del Acuerdo para la parte de la ley del estado de California y su parte de las multas PAGA, pero se le prohibirá presentar las reclamaciones de la ley del estado de California liberadas descritas en la Sección 13. Si no hace nada, no recibirá el pago del Acuerdo por la parte de la FLSA, a menos que ya haya llenado y enviado un formulario de adhesión a la parte de la FLSA de la Acción. Si aún no se ha unido a la acción de la FLSA, para recibir el pago de la parte de la FLSA del Acuerdo, debe llenar, firmar y enviar por correo la tarjeta adjunta con franqueo postal prepagado. Si lo hace, recibirá el pago del Acuerdo por la parte de la FLSA y se le prohibirá presentar las reclamaciones de la FLSA liberadas descritas en la Sección 13.

24. No habrá represalias por parte de la Compañía si usted está incluido/a en la Demanda o si decide excluirse de ésta

La ley de California establece que es ilegal tomar represalias contra un empleado por participar en una demanda como esta.

25. ¿Hay más detalles sobre este Acuerdo?

Este Aviso pretende ser un resumen y no describe completamente esta acción, los reclamos, las defensas o el Acuerdo propuesto, que está sujeto a los términos y condiciones del Acuerdo de Conciliación presentado ante el Tribunal y según lo aprobado preliminarmente por el Tribunal. Para obtener más información, puede llamar o comunicarse con el Administrador del Acuerdo (consulte las Secciones 7 y 11 para obtener información de contacto) o con los Abogados de la Demanda (consulte la Sección 17 para obtener información de contacto).

El Administrador del Acuerdo también mantiene un sitio web en el que están disponibles algunos documentos importantes en este caso. <https://ilymgroup.com/GI>

También puede obtener más información accediendo al expediente del Tribunal en este caso a través del sitio web del Tribunal de Distrito de los Estados Unidos, Distrito Central de California e ingresando el número de caso o visitando la Oficina del Secretario en 255 East Temple Street, Los Ángeles, CA, 90012, entre las 9:00 a.m. y las 4:00 p.m., de lunes a viernes, excepto los días festivos del Tribunal.

POR FAVOR, NO SE COMUNIQUE CON EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, EL JUEZ, EL DEMANDADO O SU ABOGADO PARA HACER PREGUNTAS.

Fecha: 8 de abril de 2025

Este Aviso ha sido aprobado por la Jueza del Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Central de California, quien es responsable de supervisar y decidir sobre este caso.