

**NOTICE OF PROPOSED CLASS AND REPRESENTATIVE ACTION SETTLEMENT AND DATE
FOR FINAL APPROVAL HEARING**

Miranda v. CA Glatt Mart, Inc., et al.

(County of Los Angeles, California Superior Court Case No. 22STCV13006)

As a current or former hourly-paid, non-exempt California employee of CA Glatt Mart, Inc., you may be entitled to receive money from a class action settlement.

Please read this Notice carefully. This Notice relates to a proposed settlement of class action litigation. If you are a Class Member, it contains important information about your right to receive a payment from the Settlement fund.

You have received this Notice of Class and Representative Action Settlement because the records of CA Glatt Mart, Inc. (“Defendant”), show that you are a “Class Member” and, therefore, entitled to a payment from this class action settlement. Class Members are all persons currently or formerly employed by Defendant in the State of California and classified as non-exempt, hourly-paid employees who worked for Defendant during the period from April 18, 2018, through April 9, 2024 (“Class Period”).

The settlement is to resolve a class action lawsuit, *Miranda v. CA Glatt Mart, Inc., et al.*, pending in the Superior Court of California for the County of Los Angeles, Case Number 22STCV13006 (the “Lawsuit”), alleging, among other things, claims for: for (1) Failure to Pay Overtime; (2); Failure to Pay Minimum Wage (3); Failure to Provide Meal Periods; (4) Failure to Provide Rest Periods; (5); Waiting Time Penalties; (6) Wage Statement Violations; (7) Failure to Timely Pay Wages; (8) Failure to Indemnify Business Expenses; and (9) Unfair Business Practices pursuant to Business and Professions Code sections 17200, et seq. Based on the alleged Labor Code violations above-mentioned and other alleged Labor Code violations, Plaintiff also seeks penalties under California Labor Code Private Attorneys’ General Act (“PAGA”).

On May 29, 2025, the Los Angeles County Superior Court granted preliminary approval of this class action settlement and ordered that all Class Members be notified of the Settlement. The Court has not made any determination of the validity of the claims in the Lawsuit. Defendants vigorously deny the claims in the Lawsuit and contend that they fully complied with all applicable laws.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING AND RECEIVE PAYMENT	Get a payment and give up your legal rights to pursue claims released by the settlement of the Lawsuit.
OPT OUT OF THE SETTLEMENT	Exclude yourself from the Settlement, get no payment for settlement of the class claims, and retain your legal rights to individually pursue the class claims that would otherwise be released by the settlement of the Lawsuit. If you are currently or were formerly employed by Defendant in California and classified as a non-exempt, hourly-paid employee who worked for Defendant at any time during the period between April 27, 2021, through April 9, 2024 (“PAGA Period”) as well, then you will be deemed an “Aggrieved Employee” and you will still receive your share of the proceeds available from the settlement of the Released PAGA Claims, defined below, (your “Individual PAGA Payment”) even if you opt out of the class settlement.

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at (888) 250-6810

OBJECT TO THE SETTLEMENT	If you do not opt out, you may write to the Settlement Administrator, ILYM Group, Inc. about why you object to the settlement, and they will forward your concerns to counsel which will then be provided to the Court. If the Court approves the Settlement despite your objection, you will still be bound by the Settlement. You or your attorney may also address the Court during the Final Approval Hearing scheduled for October 14, 2025, at 10:00 a.m. in Department 9 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring Street Los Angeles, CA 90012.
--------------------------	--

The Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness and fairness of the Settlement will be held at 10:00 a.m. on October 14, 2025, in the Los Angeles Courthouse of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring Street, Los Angeles, CA 90012, in Department 9. You are not required to attend the Hearing, but you are welcome to do so.

Why Am I Receiving This Notice?

Defendant's records show that you are currently, or were formerly, employed by Defendant in California as a non-exempt, hourly-paid employee at some time during the Class Period. You were sent this Class Notice because you have a right to know about a proposed settlement of a class action lawsuit, and about all your options before the Court decides whether to finally approve the settlement. If the Court approves the settlement and then any objections and appeals are resolved, a "Settlement Administrator" appointed by the Court will make the payments described in this Notice. This Notice explains the Lawsuit, the settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them and how to get them.

What is This Case About?

Nelson Miranda was a non-exempt, hourly-paid employee of Defendant in California. He is the "Plaintiff" in this case and is suing on behalf of himself and Class Members for the Defendants' alleged failure to pay overtime wages, failure to pay minimum wages, failure to provide meal periods, failure to provide rest periods, failure to pay all wages due upon separation, failure to provide accurate wage statements, failure to timely pay wages, failure to indemnify business expenses, and engaging in unfair competition.

Based on the alleged Labor Code violations above-mentioned and other alleged Labor Code violations, Plaintiff also seeks penalties under California Labor Code Private Attorneys' General Act ("PAGA").

Defendant denies all allegations made by Plaintiff and deny that they violated any law. The Court has made no ruling on the merits of Plaintiff's claims. The Court has only preliminarily approved this class action settlement. The Court will decide whether to give final approval to this settlement at the Final Approval Hearing.

Summary of the Settlement Terms

Plaintiff has agreed to settle this case with Defendants on behalf of himself, Class Members, and Aggrieved Employees for the Gross Settlement Amount of \$440,000.00, unless increased pursuant to the Settlement Agreement. The Gross Settlement includes: (1) Administration Costs up to \$6,750.00; (2) a service award of up to \$7,500.00 to Nelson Miranda for his time and effort in pursuing this case; (3) up to 35% of the Gross Settlement Amount in attorneys' fees which, unless escalated pursuant to the Settlement Agreement, amounts to \$154,000.00; (4) up to \$25,000.00 in litigation costs to Class Counsel, according to proof; (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of \$30,000.00 of the Gross Settlement Amount toward PAGA penalties. Pursuant to the PAGA, seventy-five percent (75%) of the amount allocated toward PAGA, or \$22,500.00, will be paid to the LWDA and twenty-five percent (25%),

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at (888) 250-6810

or \$7,500.00, will be distributed to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of approximately not less than \$216,750.00 will be available for distribution to Class Members (“Net Settlement Amount”).

Distribution to Class Members

Class Members who do not opt out will receive a *pro rata* payment of the Net Settlement Amount based on the number of weeks worked by Class Members in non-exempt, hourly-paid positions for Defendants in California during the Class Period (“Eligible Workweeks”). Specifically, Class Members’ payments will be calculated by dividing the number of Eligible Workweeks attributed to the Class Member by all Eligible Workweeks attributed to members of the Settlement Class, multiplied by the Net Settlement Amount. Otherwise stated, the formula for a Class Member is: (Individual’s Eligible Workweeks ÷ total Settlement Class Eligible Workweeks) x Net Settlement Amount. In addition, individuals who were employed by Defendant as a non-exempt, hourly-paid employee during the PAGA Period (*i.e.*, Aggrieved Employees) will receive a *pro rata* share of the \$7,500.00 allocated to Aggrieved Employees as PAGA penalties, whether or not they opt out, based on the number of pay periods worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period.

Defendant’s records indicate that you worked «Class_Workweeks» Workweeks as a non-exempt, hourly-paid employee in California during the Class Period and «PAGA_Pay_periods» Pay Periods during the PAGA Period. Based on these records, your estimated payment as a Class Member would be \$«Estimated_Individual_Class_Award» and your estimated payment as an Aggrieved Employee would be \$«Estimated_Individual_PAGA_Award».

Tax Reporting

100% of the payments for PAGA penalties to Aggrieved Employees will be allocated as penalties reported on IRS Form 1099. 20% of each Settlement Payment to Class Members who do not opt out (“Participating Class Members”) will be allocated as wages and reported on an IRS Form W-2, and 80% will be allocated as interest and penalties reported on IRS Form 1099. This notice is not intended to provide legal or tax advice on your Settlement Share.

Your check will be valid for 180 days after issuance. After 180 days, uncashed checks will be cancelled and the funds associated will be transmitted to the California Controller’s Office, Unclaimed Property Fund.

Your Options Under the Settlement

Option 1 – Do Nothing and Receive Your Payment

If you do not opt out, you are automatically entitled to your Individual Settlement Payment (*i.e.*, your share of the Net Settlement Amount) because you are a Class Member. If you do not dispute your settlement share calculation and do not opt out of the settlement, you will be bound by the entire release in the settlement and receive your Individual Settlement Payment, as well as your Individual PAGA Payment if you are also an Aggrieved Employee. **In other words, if you are a Class Member, you do not need to take any action to receive the settlement payment(s) set forth above.**

Class Members who do not submit a valid and timely opt out (pursuant to Option 2 below), will be deemed to be a “Participating Class Member” and will have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all “Released Class Claims” he or she may have or had upon final approval of this Settlement and payment by Defendants to the Settlement Administrator.

Effective only upon entry of Judgment, the Order granting Final Approval of the Settlement, and on the date when Defendants fully fund the entire Gross Settlement Amount and fund all employer-side payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Payments, Participating Class Members will release claims against all Released Parties as follows:

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at (888) 250-6810

Release of Class Claims: For the duration of the Class Period, all Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint including, but not limited to,: (1) all claims for failure to pay overtime wages in violation of Labor Code sections 510 and 1194, the Applicable Wage Order, and other applicable California law not otherwise referenced herein; (2) all claims for failure to pay minimum wages in violation of Labor Code section 1197 and the Applicable Wage Order; (3) all claims for failure to provide meal periods, or compensation in lieu thereof, in violation of Labor Code sections 512 and 226.7, and the Applicable Wage Order; (4) all claims for failure to provide rest periods, or compensation in lieu thereof, in violation of Labor Code section 226.7 and the Applicable Wage Order; (5) all claims for the failure to pay wages due upon termination or resignation in violation of Labor Code sections 201 and 202 and the Applicable Wage Order,; (6) all claims for non-compliant wage statements in violation of Labor Code section 226; (7) all claims for failure to timely pay wages during employment in violation of Labor Code sections 204 and 210, the Applicable Wage order; (8) all claims for failure to reimburse business expenses in violation of Labor Code section 2802; (9) all claims asserted through California Business & Professions Code section 17200, *et seq.* arising out of the Labor Code violations referenced in the Complaint; and (10) claims for injunctions, liquidated damages, penalties, interest, fees, expenditures, losses, restitution, and costs based on the foregoing, as well as Labor Code sections 203, 210, 226, 226.7, 510, 512, 1194, 1194.2, 1197, 1199, 2802 (“Released Class Claims”).

Released PAGA Claims: For the duration of the PAGA Period, 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 all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice, including, claims for PAGA penalties pursuant to Labor Code sections 210, 226.3, 558, 1174.5, 1197.1, and 2699 in connection with alleged violations of Labor Code sections Labor Code sections 96, 98.6, 200, 201, 202, 203, 204, 210, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 232, 232.5, 246 *et seq.*, 432, 510, 512, 558, 1102.5, 1174, 1174.5, 1194, 1197, 1197.1, 1197.5, 1198.5, 2699, 2802, and 2810.5, among others (“Released PAGA Claims”).

“Released Parties” means Defendant and each of its former, present and future owners, parents and subsidiaries, and all of their current, former and future officers, directors, members, managers, employees, consultants, partners, shareholders, joint venturers, agents, predecessors, successors, assigns, accountants, insurers, reinsurers, and/or legal representatives.

Option 2 – Opt Out of the Settlement

If you do not wish to receive your Individual Settlement Payment or release the Released Class Claims, you may exclude yourself by submitting a written request to be excluded from the Class. Class Members who wish to exclude themselves (opt-out of) the Class Settlement must send the Administrator, by mail, a signed written Request for Exclusion. A Request for Exclusion is a letter from a Class Member or his/her representative that reasonably communicates the Class Member’s election to be excluded from the Settlement and includes the Class Member’s full name, address, signature, and email address or telephone number. The Request for Exclusion should state something to the effect of:

“I WISH TO BE EXCLUDED FROM THE SETTLEMENT CLASS IN THE NELSON MIRANDA, ET AL. V. CA GLATT MART, INC. LAWSUIT. I UNDERSTAND THAT IF I ASK TO BE EXCLUDED FROM THE SETTLEMENT CLASS, I WILL NOT RECEIVE ANY MONEY FROM THE CLASS SETTLEMENT OF THIS LAWSUIT AND WILL NOT BE RELEASING ANY CLAIMS I MIGHT HAVE.”

To be valid, a Request for Exclusion must be postmarked to the Administrator by the Response Deadline and delivered to:

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

Your written request for exclusion must be postmarked and mailed to the Administrator not later than August 4, 2025.

The proposed settlement includes the settlement of the Released PAGA Claims. An employee may not request exclusion from the settlement of a PAGA claim. Thus, if the court approves the settlement, then even if you request exclusion from the settlement, if you are Aggrieved Employee, you will still receive your Individual PAGA Payment and will be deemed to have released the Released PAGA Claims. A request for exclusion will preserve your right, if any, to individually pursue only the Released Class Claims.

Option 3 – Submit an Objection to the Settlement

If you wish to object to the Settlement, you may submit an objection in writing by mail stating why you object to the Settlement. Your written objection must provide your full name, address, signature, and email address or telephone number, a statement of whether you plan to appear at the Final Approval Hearing, and a statement of the reason(s), along with whatever legal authority, if any, why you believe that the Court should not approve the Settlement. Your written objection must be mailed and postmarked to the Administrator no later than August 4, 2025. Even if you don't submit a written objection, you may appear at the Final Approval Hearing and provide a verbal objection before the Court. If the Court overrules your objection, you will be bound by the settlement and will receive your share of the settlement. Please note that you cannot both object to the Settlement and opt out of the Settlement. If you exclude yourself, then your objection will be overruled. If the Court overrules your objection, you will be bound by the Settlement and will receive your Settlement Share.

Final Approval Hearing

You may, if you wish, appear at the Final Approval Hearing set for October 14, 2025 at 10:00 a.m. in the Department 9 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring Street Los Angeles, CA 90012, and orally object to the Settlement, discuss your written objections with the Court and the Parties, or otherwise comment on the Settlement at your own expense. You may attend this hearing virtually by audio or video at <https://www.lacourt.org/>. You may also retain an attorney to represent you at the Hearing at your own expense.

Additional Information

This Notice of Class Action Settlement is only a summary of this case and the Settlement. For a more detailed statement of the matters involved in this case and the Settlement, you may call the Settlement Administrator at (888) 250-6810 or Class Counsel, whose information appears below:

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.

David D. Bibiyan (SBN 287811)

david@tomorrowlaw.com

Vedang J. Patel (SBN 328647)

vedang@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard

Los Angeles, California 90024

Tel: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at (888) 250-6810

You may also visit the Settlement Administrator's website at <https://ilymgroup.com/CAGlatt> to gain access to key documents in this case, including the Settlement Agreement, the Order Granting Preliminary Approval of this Settlement, the Order Granting Final Approval of this Settlement, and the Final Judgment.

You may also refer to the pleadings, the Settlement Agreement, and other papers filed in this case, which may be inspected at the Department 9 of the Los Angeles County Superior Court, located 312 N. Spring Street Los Angeles, CA 90012, during regular business hours of each court day. You may also obtain these documents through the Court's website at <https://www.lacourt.org/>.

All inquiries by Class Members regarding this Notice of Class Action Settlement and/or the Settlement should be directed to the Settlement Administrator.

**PLEASE DO NOT CONTACT THE CLERK OF THE COURT, THE JUDGE,
DEFENDANTS, OR DEFENDANTS' ATTORNEYS WITH INQUIRIES.**

Como un empleado anterior o actual por hora y no exento de California de CA Glatt Mart, Inc., usted podría tener derecho a recibir dinero de una demanda colectiva.

Por favor lea este Aviso cuidadosamente. Este Aviso está relacionado con un acuerdo propuesto de la litigación de una demanda colectiva. Si usted es Miembro de la demanda colectiva, contiene información importante sobre su derecho a recibir un pago del fondo del Acuerdo.

Usted ha recibido este Aviso de acuerdo de demanda colectiva y representativa porque los registros de CA Glatt Mart, Inc. (“Demandado”) muestran que usted es un “Miembro de la demanda colectiva” y, por lo tanto, tiene derecho a un pago de este acuerdo de demanda colectiva. Los miembros de la demanda colectiva son todas las personas que están actualmente o estuvieron empleadas por el Demandado en el estado de California y que están clasificados como empleados no exentos por hora que trabajaron para el Demandado durante el período desde el 18 de abril de 2018 hasta el 9 de abril del 2024 (“Período de la demanda colectiva”).

El acuerdo es para resolver una demanda colectiva, *Miranda v. CA Glatt Mart, Inc., et al.*, pendiente en el Tribunal Superior de California del condado de Los Ángeles, caso número 22STCV13006 (la “Demanda”), la cual alega, entre otras cosas, reclamos por: (1) Incumplimiento del pago de horas extra; (2) Incumplimiento del pago del sueldo mínimo; (3) Incumplimiento al proporcionar períodos para comidas; (4) Incumplimiento al proporcionar períodos de descanso; (5) Penalidades por tiempo de espera; (6) Violaciones en las declaraciones de sueldos; (7) Incumplimiento del pago oportuno de sueldos; (8) Incumplimiento de la compensación por gastos de la empresa; y (9) Prácticas empresariales injustas según las secciones 17200 et seq. del Código Comercial y Profesional. Según las violaciones alegadas al Código Laboral mencionadas anteriormente y otras violaciones alegadas al Código Laboral, el Demandante también busca sanciones bajo la Ley del Procurador General Privado (“PAGA”) del Código Laboral de California.

El 29 de mayo del 2025, el Tribunal superior del condado de Los Ángeles otorgó una aprobación preliminar de este acuerdo de demanda colectiva y ordenó que todos los Miembros de la demanda colectiva sean notificados del Acuerdo. El Tribunal no ha realizado ninguna determinación sobre la validez de los reclamos en la Demanda. Los Demandados niegan vigorosamente los reclamos en la Demanda e indican que han cumplido completamente con todas las leyes aplicables.

SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO

NO HACER NADA Y RECIBIR PAGO	Recibe un pago y abandona sus derechos legales a presentar reclamaciones renunciadas por el acuerdo de la Demanda.
OPTAR POR SALIR DEL ACUERDO	Exclúyase del Acuerdo, no obtenga ningún pago por el acuerdo de los reclamos de la demanda colectiva y mantenga sus derechos legales a ejercer los reclamos de la demanda colectiva que, de lo contrario, serían renunciados por el acuerdo de la Demanda. Si usted está actualmente contratado o es un empleado anterior del Demandado en California y está clasificado como un empleado no exento por hora que trabajó para el Demandado en cualquier momento durante el período entre el 27 de abril de 2021 hasta el 9 de abril de 2024 (“Período PAGA”), entonces usted será considerado como un “Empleado agraviado” y usted igualmente recibirá su parte de los ingresos disponibles del acuerdo de los Reclamos PAGA liberados, según se define a continuación, (Su “Pago PAGA Individual”) incluso si opta por no participar en la demanda colectiva.

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at (888) 250-6810

OBJETAR AL ACUERDO	Si usted no opta por no participar, puede escribirle al Administrador del Acuerdo, ILYM Group, Inc. sobre por qué objeta al acuerdo y ellos enviarán sus dudas a la asesoría legal y luego será proporcionado al Tribunal. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo a pesar de su objeción, usted igualmente estará sujeto al Acuerdo. Usted o su abogado también pueden hablar al Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 14 de octubre del 2025, a las 10:00 a.m. en el Departamento 9 del Tribunal Superior del condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring Street Los Ángeles, CA 90012.
--------------------	---

La Audiencia de Aprobación Final sobre la adecuación, razonabilidad y equidad del Acuerdo se realizará a las 10:00 a.m. del 14 de octubre del 2025 en el juzgado de Los Ángeles del Tribunal Superior del condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring Street, Los Ángeles, CA 90012, en el Departamento 9. No se requiere que asista a la Audiencia, pero es bienvenido a hacerlo.

¿Por qué estoy recibiendo este aviso?

Los registros del Demandado muestran que usted está actualmente o estuvo anteriormente empleado por el Demandado en California como un empleado no exento por hora en algún momento durante el Período de la demanda colectiva. Se le envió este Aviso de demanda colectiva porque usted tiene derecho a saber sobre un acuerdo propuesto de una demanda de acción colectiva y sobre todas sus opciones antes de que el Tribunal decida si se aprobará finalmente el acuerdo. Si el Tribunal aprueba el acuerdo y luego cualquier objeción y apelación es resulta, un “Administrador del acuerdo” designado por el Tribunal realizará los pagos descritos en este Aviso. Este Aviso explica la Demanda, el acuerdo, sus derechos legales, qué beneficios están disponibles, quién es elegible para ellos y cómo obtenerlos.

¿De qué trata este caso?

Nelson Miranda fue un empleado no exento por hora del Demandado en California. Él es el “Demandante” en este caso y está demandando en su representación y de los Miembros de la demanda colectiva por el supuesto incumplimiento del Demandado en el pago de sueldos mínimos, el incumplimiento en proporcionar períodos de comida, incumplimiento en proporcionar períodos de descanso, incumplimiento en pagar todos los sueldos adeudados después de la separación, incumplimiento en proporcionar declaraciones de sueldos precisas, incumplimiento de pagar sueldos a tiempo, incumplimiento del pago de gastos empresariales y participación en competencia injusta.

Según las violaciones alegadas al Código Laboral ya mencionadas y otras supuestas violaciones al Código Laboral, el Demandado también busca sanciones bajo la Ley del Procurador General Privado (“PAGA”) del Código Laboral de California

El Demandado niega todas las alegaciones realizadas por el Demandante y niega que haya violado ninguna ley. El Tribunal no se ha pronunciado sobre los méritos de las reclamaciones del Demandante. El Tribunal solo ha aprobado este acuerdo de demanda colectiva de manera preliminar. El Tribunal decidirá si otorgará la aprobación final de este acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final.

Resumen de los Términos del Acuerdo

El Demandante ha aceptado llegar a un acuerdo en este caso con los Demandados en su representación, la de los Miembros de la demanda colectiva y los Empleados agraviados por el Monto bruto de la liquidación de \$440,000.00, a menos que sea incrementado según el Acuerdo de la liquidación. La Liquidación bruta incluye: (1) Costos administrativos por hasta \$6,750.00; (2) una compensación de servicio por hasta \$7,500.00 para Nelson Miranda por su tiempo y esfuerzo en la realización de este caso; (3) hasta 35% del Monto bruto de la liquidación en tarifas de abogados que, a menos que se incrementen según el Acuerdo de liquidación, llega hasta \$154,000.00; (4) hasta \$25,000.00 en costos de litigación para los Abogados de la demanda colectiva, según la evidencia; (5) pago asignado a penalidades PAGA por el monto de \$30,000.00 del Monto bruto de la liquidación para penalidades PAGA. Según PAGA, setenta y cinco por ciento (75%) del monto asignado a PAGA o \$22,500.00 será pagado a LWDA y veinticinco

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at (888) 250-6810

por ciento (25%) o \$7,500.00 será distribuido a los Empleados agraviados. Después de deducir estas sumas, un total de aproximadamente no menos de \$216,750.00 estará disponible para ser distribuido entre los Miembros de la demanda colectiva (“Monto neto del Acuerdo”).

Distribución a los Miembros de la demanda colectiva

Los Miembros de la demanda colectiva que no opten por no participar recibirán un pago *prorrrateado* del Monto neto del Acuerdo según el número de semanas trabajadas por Miembros de la demanda colectiva en posiciones por hora no exentas para los Demandados en California durante el Período de la demanda colectiva (“Semanas de trabajo elegibles”). Específicamente, los pagos de los Miembros de la demanda colectiva serán calculados dividiendo el número de Semanas de trabajo elegibles atribuidos al Miembro de la demanda colectiva entre todas las Semanas de trabajo elegibles atribuidas a los miembros del Acuerdo de la demanda colectiva, multiplicado por el Monto neto del Acuerdo. Dicho de otro modo, la fórmula para un Miembro de la demanda colectiva es: (Semanas de trabajo elegibles del individuo ÷ Semanas de trabajo elegibles totales del acuerdo de la demanda colectiva) x Monto neto del Acuerdo. Además, los individuos que estuvieron empleados por el Demandado como empleados por hora no exentos durante el Período PAGA (es decir, Empleados agraviados) recibirán una parte *prorrrateada* de los \$7,500.00 asignados a los Empleados agraviados como penalidades PAGA, ya sea que opten por participar o no, según el número de períodos de paga trabajados por cada Empleado agraviado durante el Período PAGA.

Los registros del Demandado indican que usted trabajó «Class_Workweeks» Semanas de trabajo como un empleado por hora no exento en California durante el Período de la demanda colectiva y «PAGA_Pay_periods» Períodos de paga durante el Período PAGA. Según estos registros, su pago estimado como Miembro de la demanda colectiva sería \$«Estimated_Individual_Class_Award» y su pago estimado como Empleado agraviado sería \$«Estimated_Individual_PAGA_Award».

Reporte fiscal

100% de los pagos para penalidades PAGA a los Empleados agraviados serán asignados como penalidades reportadas en el Form 1099 de la IRS. 20% de cada Pago del Acuerdo a Miembros de la demanda colectiva que no opten por no participar (“Miembros participantes de la demanda colectiva”) serán asignados como sueldos y reportados en un Form W-2 de la IRS y 80% será asignado como interés y penalidades reportadas en un Form 1099 de la IRS. Este aviso no tiene como finalidad proporcionar asesoría legal o fiscal sobre su Parte del Acuerdo.

Su cheque será válido por 180 días después de su emisión. Después de los 180 días, los cheques sin cobrar serán cancelados y los fondos asociados serán transmitidos a la oficina del contralor de California, al Fondo de bienes no reclamados.

Sus opciones bajo el Acuerdo

Opción 1 – No hacer nada y recibir su pago

Si usted no opta por no participar, usted tendrá derecho automáticamente a su Pago Individual del Acuerdo (es decir, su parte del Monto neto del Acuerdo) porque usted es Miembro de la demanda colectiva. Si usted no disputa el cálculo de su parte del acuerdo y no opta por no participar en el acuerdo, usted estará vinculado a la renuncia completa en el acuerdo y recibirá su Pago Individual del Acuerdo, además de su Pago PAGA individual si también es un Empleado agraviado. **En otras palabras, si usted es un Miembro de la demanda colectiva, no necesita tomar ninguna acción para recibir los pagos del acuerdo establecidos anteriormente.**

Los Miembros de la demanda colectiva que no envíen su decisión de no optar por participar de manera válida y oportuna (según la Opción 2 a continuación), serán considerados como “Miembros participantes de la demanda colectiva” y habrán liberado, resuelto, transado y exonerado de manera definitiva y permanente a las Partes liberadas de todos los “Reclamos liberados de la demanda colectiva” que él o ella puedan tener o haber tenido tras la aprobación final de este Acuerdo y el pago de los Demandados al Administrador del Acuerdo.

Vigente únicamente después de que entre en vigor la Sentencia, la Orden que otorga la Aprobación final del Acuerdo y en la fecha cuando los Demandados financien completamente el Monto bruto del Acuerdo y financien todos los impuestos sobre la nómina del lado del empleado de la Porción de sueldos de los Pagos individuales de la demanda colectiva, los Miembros participantes de la demanda colectiva exonerarán los reclamos en contra de todas las Partes

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at (888) 250-6810

liberadas según lo siguiente:

Liberación de reclamos de la demanda colectiva: Por la duración del Período de la demanda colectiva, todos los Miembros participantes de la demanda colectiva, en su representación y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y asignados presentes y anteriores, liberarán a las Partes liberadas de todas las reclamaciones que fueron alegadas o que razonablemente pudieron haberse alegado, según los hechos establecidos en la Queja operativa incluyendo, pero sin limitarse a: (1) todos los reclamos por incumplimiento de pago de sueldo por horas extra en violación de las secciones 510 y 1194 del Código Laboral, la Orden de Sueldo Aplicable, y otras leyes aplicables de California que no hayan sido referenciadas aquí; (2) todos los reclamos por incumplimiento de pago de sueldos mínimos en violación de la sección 1197 del Código Laboral y la Orden de Sueldo Aplicable; (3) todos los reclamos por el incumplimiento en proporcionar períodos de comida o compensación por ello, en violación de las secciones 512 y 226.7 del Código Laboral y la Orden de Sueldo Aplicable; (4) todos los reclamos por el incumplimiento en proporcionar períodos de descanso o compensación por ello, en violación de la sección 226.7 del Código Laboral y la Orden de Sueldo Aplicable; (5) todos los reclamos por el incumplimiento del pago de sueldos por terminación o renuncia en violación de las secciones 201 y 202 del Código Laboral y la Orden de Sueldo Aplicable; (6) todos los reclamos por declaraciones de salario no conformes en violación de la sección 226 del Código Laboral; (7) todos los reclamos por el incumplimiento del pago oportuno de sueldos durante el empleado en violación de las secciones 204 y 210 del Código Laboral y la Orden de Sueldo Aplicable; (8) todos los reclamos por el incumplimiento del reembolso de gastos empresariales en violación de la sección 2802 del Código Laboral; (9) todos los reclamos presentados a través de la sección 17200, *et seq.*, del Código Profesional y Comercial de California que surjan de violaciones del Código Laboral referenciadas en la Queja; y (10) reclamos por sentencias judiciales, daños liquidados, penalidades, intereses, tarifas, gastos, pérdidas, restituciones y costos basados en lo anterior, además de las secciones 203, 210, 226, 226.7, 510, 512, 1194, 1194.2, 1197, 1199, 2802 del Código Laboral (“Reclamos liberados de la demanda colectiva”).

Reclamos liberados de PAGA: Por la duración del Período PAGA, todos los Empleados agraviados deberán liberar en su representación y la de sus representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y asignados actuales y anteriores, a las Partes liberadas de todos los reclamos por penalidades PAGA que fueron alegadas o que razonablemente pudieron haber sido alegadas, según los hechos establecidos en la Queja operativa y el Aviso PAGA, incluyendo reclamos por penalidades PAGA según las secciones 210, 226.3, 558, 1174.5, 1197.1 y 2699 del Código Laboral en conexión con las violaciones alegadas de las secciones 96, 98.6, 200, 201, 202, 203, 204, 210, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 232, 232.5, 246 *et seq.*, 432, 510, 512, 558, 1102.5, 1174, 1174.5, 1194, 1197, 1197.1, 1197.5, 1198.5, 2699, 2802 y 2810.5 del Código Laboral, entre otros (“Reclamos liberados de PAGA”).

“Partes liberadas” significa el Demandado y cada uno de sus dueños, matrices y subsidiarias anteriores presentes y futuros y todos sus oficiales, directores, miembros, administradores, empleados, consultores, socios, accionistas, empresas conjuntas, agentes, predecesores, sucesores, asignados, contadores, aseguradoras, reaseguradoras y/o representantes legales presentes, anteriores o futuros.

Opción 2 – Optar por no participar en el Acuerdo

Si usted no desea recibir su Pago individual del Acuerdo o renunciar a los Reclamos liberados de la demanda colectiva, usted puede excluirse a sí mismo enviando una solicitud escrita para ser excluido de la demanda colectiva. Los miembros de la demanda colectiva que deseen excluirse a sí mismos (optar por no participar) del Acuerdo de la demanda colectiva deben enviar al administrador, por correo, una Solicitud de exclusión por escrita. Una Solicitud de exclusión es una carta de un Miembro de la demanda colectiva o su representante que comunique razonablemente la elección del Miembro de la demanda colectiva de ser excluido del Acuerdo e incluya el nombre completo, dirección, firma, y el correo electrónico o número de teléfono del Miembro de la demanda colectiva. La Solicitud de exclusión debe declarar algo como lo siguiente:

“DESEO SER EXCLUIDO DE LA DEMANDA COLECTIVA EN LA DEMANDA NELSON MIRANDA ET AL. V. CA GLATT MART, INC. COMPRENDO QUE, SI PIDO SER EXCLUIDO DE LA DEMANDA COLECTIVA, NO RECIBIRÉ NINGÚN DINERO DEL ACUERDO DE LA DEMANDA COLECTIVA DE ESTA DEMANDA Y NO ESTARÁ RENUNCIANDO A NINGÚN RECLAMO QUE PUEDA TENER.”

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at (888) 250-6810

Para que sea válida, una Solicitud de exclusión debe estar matasellada al administrador por la Fecha límite de la respuesta y entrada a:

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

Su solicitud escrita para la exclusión debe ser matasellada y enviada al administrador antes del 4 de agosto del 2025.

El acuerdo propuesto incluye el acuerdo de los Reclamos PAGA liberados. Un empleado no puede solicitar la exclusión del acuerdo de un reclamo PAGA. Por lo tanto, si el tribunal aprueba el acuerdo, aunque solicite su exclusión del acuerdo, si usted es un Empleado agraviado, usted igual recibirá su Pago PAGA individual y se considerará que ha renunciado a los Reclamos PAGA liberados. Una solicitud de exclusión preservará su derecho, en caso de haber alguno, a ejercer de manera individual los Reclamos liberados de la demanda colectiva.

Opción 3 – Enviar una objeción al Acuerdo

Si usted desea objetar al Acuerdo, usted puede enviar una objeción escrita por correo declarando por qué objeta al acuerdo. Su objeción escrita debe proporcionar su nombre completo, dirección, firma y correo electrónico o número de teléfono, una declaración sobre si planea asistir a la Audiencia final de aprobación y una declaración de las razones, junto con la autoridad legal, en caso de haber alguna, por las cuales cree que el Tribunal no deba aprobar el Acuerdo. Su objeción escrita debe ser enviada y matasellada al administrador antes del 4 de agosto del 2025. Aunque usted no envíe una objeción escrita, puede asistir a la Audiencia de aprobación final y proporcionar una objeción verbal ante el Tribunal. Si el Tribunal anula su objeción, usted estará vinculado al acuerdo y recibirá su parte del acuerdo. Por favor tenga en cuenta que usted no puede objetar al Acuerdo y optar por no participar en el Acuerdo. Si usted se excluye, entonces su objeción será anulada. Si el Tribunal anula su objeción, usted estará vinculado por el Acuerdo y recibirá su Parte del Acuerdo.

Audiencia final de aprobación

Si lo desea, usted puede asistir a la Audiencia final de aprobación establecida para el 14 de octubre del 2025 a las 10:00 a.m. en el Departamento 9 del Tribunal Superior del condado de los Ángeles, ubicado en N. Spring Street Los Angeles, CA 90012 u objetar de manera oral al Acuerdo, discutir sus objeciones escritas con el Tribunal y las Partes o comentar sobre el Acuerdo bajo su propio gasto. Usted puede asistir a esta audiencia virtualmente por audio o video a través de <https://www.lacourt.org/>. Usted también puede contratar a un abogado para representarlo en la Audiencia bajo su propio gasto.

Información adicional

Este Aviso de Acuerdo de demanda colectiva es solo un resumen de este caso y del Acuerdo. Para una declaración más detallada sobre los asuntos involucrados en este caso y en el Acuerdo, usted puede llamar al Administrador del Acuerdo al (888) 250-6810 o a los Abogados de la demanda colectiva, cuya información aparece a continuación:

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.

David D. Bibiyan (SBN 287811)

david@tomorrowlaw.com

Vedang J. Patel (SBN 328647)

vedang@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard

Los Angeles, California 90024

Tel: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705

Usted también puede visitar la página web del Administrador del Acuerdo en <https://ilymgroup.com/CAGlatt> para obtener acceso a documentos clave en este caso, incluyendo el Acuerdo de liquidación, la Orden que otorga la aprobación preliminar de este Acuerdo, la Orden que otorga la aprobación final de este Acuerdo y la Sentencia final.

Usted también puede revisar los alegatos, el Acuerdo de liquidación y otros documentos archivados en este caso, los cuales pueden ser inspeccionados en el Departamento 9 del Tribunal Superior del condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring Street Los Angeles, CA 90012, durante las horas usuales de trabajo del tribunal. Usted también puede obtener estos documentos a través de la página web del Tribunal en <https://www.lacourt.org/>.

Todas las consultas de los Miembros de la demanda colectiva sobre este Aviso de Acuerdo de demanda colectiva y/o el Acuerdo deben ser dirigidas al Administrador del Acuerdo.

POR FAVOR NO CONTACTE AL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, AL JUEZ, DEMANDADOS O ABOGADOS DE LOS DEMANDADOS CON CONSULTAS.

Miranda v. CA Glatt Mart, Inc.
c/o ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781

ILYM ID: «ILYMID»
«First_Name_» «Last_Name_»
«Address_1»
«City_», «State» «Zip_Code_»